

31/08/2006

Alcoolismo não pode levar à demissão por justa causa

O alcoolismo, classificado como patologia pela Organização Mundial de Saúde, não pode servir como fundamento para a dispensa do trabalhador por justa causa. Esse posicionamento foi defendido pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao negar de recurso de revista à Eletropaulo S/A. A decisão do TST teve como base o voto do ministro e atual corregedor-geral da Justiça do Trabalho, Luciano de Castilho (relator), que ressaltou a diferença entre o alcoolismo e a chamada “embriaguez habitual”, termo apontado pela CLT como uma das hipóteses para a demissão por justa causa.

“Acredito que, nos dias de hoje, não mais deve se falar em alcoolismo como motivo da ruptura do vínculo de emprego”, afirmou Luciano de Castilho. “O alcoolismo é doença catalogada no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde (OMS), sob o título de síndrome de dependência do álcool (referência F-10.2)”, acrescentou o relator.

Em seu voto, Luciano de Castilho reproduziu entendimento expresso, em outro processo, pelo também ministro do TST, João Oreste Dalazen. O argumento citado afirma que “a embriaguez habitual deve ser vista como aquela consciente, em que o empregado recorre ao álcool (ou outra substância tóxica) por livre vontade ou total responsabilidade, o que não ocorre no caso do alcoólatra, em que o consumo da substância é inconsciente, compulsivo, incontrolável”.

O posicionamento defende que uma “interpretação nesse sentido se faz necessária, inclusive, porque não seria razoável que o empregado fosse despedido imotivadamente em decorrência de atos causados pela sua doença e praticados inconscientemente, sem qualquer intenção (dolo ou culpa)”.

No caso concreto, a caracterização da justa causa já tinha sido afastada pela primeira instância, que determinou a reintegração do trabalhador aos quadros da empresa. Posteriormente, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) afastou o retorno do trabalhador, pois caracterizada a inviabilidade da medida. O TRT, porém, reconheceu o caráter injusto da dispensa, o que resultou na condenação da Eletropaulo ao pagamento das verbas rescisórias e FGTS acrescido da multa de 40%, conforme pedido apresentado pelo trabalhador como alternativa à reintegração.

A empresa sustentou que o pedido alternativo não foi objeto de análise pela primeira instância, o que impediria o exame da matéria pelo TRT paulista, sob pena de supressão de instância. A decisão regional teria incorrido ainda, segundo a Eletropaulo, em violação aos princípios constitucionais do duplo grau de jurisdição e ampla defesa.

“Não há qualquer nulidade a pronunciar porquanto, afastada a justa causa, fundamentadamente, a consequência lógica é a condenação em verbas rescisórias, razão pela qual não havia motivo para que se determinasse o retorno dos autos à primeira instância”, observou Luciano de Castilho.

O relator também confirmou a validade da decisão regional que concluiu ser o trabalhador um “doente crônico, não merecendo a pecha de mau profissional mas, sim, de um desafortunado, de uma pessoa solapada pelo vício”.

Em sua consideração final, o corregedor defendeu para os casos de alcoolismo do trabalhador que o empregador, “ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, afaste ou mantenha afastado do serviço o empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando recuperá-lo.(RR 813281/2001.6)

Esta notícia foi acessada 3343 vezes.