



Justiça manda ECT pagar verbas a ex-dependente químico

Dependente químico só pode ser demitido se ficar comprovado que não está mais apto a exercer suas funções. O entendimento é da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Os ministros negaram o Agravo de Instrumento dos Correios contra decisão que condenou a empresa ao pagamento de verbas rescisórias a um ex-dependente químico.

Ele foi demitido por justa causa. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro) considerou que a empresa não conseguiu demonstrar qual foi a atitude do trabalhador que justificou a rescisão do contrato de trabalho.

De acordo com o processo, o trabalhador foi admitido em julho de 1999 por concurso público, como operador de triagem e transbordo. Ele foi dispensado em outubro de 2000. Entre maio e agosto, teve faltas injustificadas que motivaram suspensões. Na reclamação trabalhista, explicou que faltou injustificadamente ao serviço porque era dependente químico, (usuário de álcool e cocaína), e “estava em estado de total insanidade mental”.

O empregado afirmou ter procurado a assistência social dos Correios, que recomendou sua internação numa clínica psiquiátrica por um mês. Depois desse período, em fevereiro de 2000, ingressou no programa de valorização da vida, grupo de reeducação desenvolvido pela empresa. O acompanhamento, porém, foi interrompido porque o trabalhador não se manteve em abstinência, uma das exigências para sua permanência no programa.

Na inicial, questionou que “tal exigência é absurda, já que em qualquer tipo de tratamento pode ocorrer uma recaída”. Alegou que a dependência química é classificada como doença pela Organização Mundial de Saúde, e que o programa é deficiente porque, “quando o empregado mais precisa, é abandonado e desligado de seus quadros”.

A Empresa de Correios e Telégrafos, para se defender, apresentou documento assinado pelas assistentes sociais do programa, registrando que “durante todo o processo de internação o empregado mostrava-se resistente às orientações médicas e aos limites decorrentes da condição de internação, excessivamente queixoso e pouco aderente ao tratamento”. Como seu comportamento não demonstrava “intuito de colaboração”, a empresa considerou não ter como obrigação “manter em seus quadros funcionários que não estão diretamente ligados à responsabilidade que o atendente exige”. Por isso, a justa causa.

A 72ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro considerou “lamentável o mal sofrido pelo empregado”, mas não encontrou fundamentos para deferir os pedidos. Manteve a justa causa.

O empregado recorreu ao TRT, que reformou a decisão. Ressaltou que, tratando-se de justa causa, cabe à empresa declinar os fatos. “A ECT, que sequer compareceu pessoalmente em juízo para se defender, não apresentou os controles de frequência relativos ao período posterior àquele em que houve as suspensões”, afirmou a decisão.

No julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST, o relator, ministro Horácio Senna Pires, lembrou



que o fundamento da decisão da segunda instância foi o fato de que, no momento da dispensa do trabalhador, não havia prova de que este realmente estava inapto para o trabalho. Para chegar a essa conclusão, a segunda instância examinou todos os documentos, depoimentos e provas do processo. No Recurso de Revista, a ECT insistiu na alegação de desídia. “Para modificar a decisão, seria imprescindível o reexame da matéria fático-probatória, o que contraria a jurisprudência contida na Súmula 126 do TST”, concluiu o relator.

AIRR 2.090/2001-072-01-40.5

Date Created

25/04/2007