

Mantida justa causa em demissão de bancário com Aids

O auxílio-doença não impede a demissão por justa causa, quando a falta grave foi cometida antes de o empregado adoecer. Com esse entendimento, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou a reintegração de um empregado na Caixa Econômica Federal. De acordo com o ministro Carlos Alberto Reis de Paula, ele não podia se valer da doença para se negar a fornecer dados relativos ao processo.

O bancário foi admitido como escriturário, em 1989, para trabalhar na agência da CEF de Lajes (SC). Ele contou que após descobrir que contraiu o vírus da AIDS, passou a sofrer discriminações no trabalho. Disse que, por se sentir rejeitado, passou a usar drogas e ingerir grande quantidade de bebida alcoólica. Informou, também, que o banco tinha conhecimento de que ele foi internado diversas vezes para tratamento de desintoxicação e mesmo assim foi demitido.

Na primeira instância, o empregado pediu a nulidade da dispensa e sua reintegração. Alegou que foi dispensado quando se encontrava afastado para tratamento médico.

De acordo com o banco, o empregado foi demitido por justa causa porque cometeu atos ilícitos, como efetuar saques em contas bancárias inativas. Segundo o banco, somente ele tinha a senha de acesso às contas inativas. Além disso, responde a duas ações penais. A CEF argumentou, também, que ele faltava freqüentemente ao trabalho devido a embriaguez e uso de drogas.

O juiz considerou a ação improcedente. Segundo ele, o bancário teve a oportunidade de se defender durante a instauração do processo administrativo. O empregado, inclusive, compareceu pela manhã à sindicância, mas não retornou no período da tarde. Alegou que não poderia se defender “enquanto não ficasse melhor”. As provas apresentadas indicaram que o autor da ação não retornou para responder administrativamente porque havia ingerido álcool e drogas no horário do almoço.

Para o juiz, o bancário não comprovou as discriminações sofridas. Além disso, antes da dispensa, ele recebeu advertência e suspensão. Isso ressaltou a tolerância do banco com o escriturário. “O empregado teve uma conduta deplorável, não podendo justificá-la com sua enfermidade e situação de dependência química”, declarou o juiz.

A sentença apontou, ainda, que os atos do empregado lesaram não apenas os titulares das contas inativas, mas “toda a sociedade”, já que as contas de FGTS têm aplicação em diversas obras sociais.

Insatisfeito, o bancário recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), sem sucesso. O tribunal manteve a sentença quanto à justa causa para a dispensa. Mas considerou nula a rescisão ocorrida durante o período de gozo do auxílio-doença.

O banco e o empregado recorreram ao TST. A CEF não concordou com a nulidade da dispensa durante o período de licença médica. O empregado insistiu no pedido de reintegração e descaracterização da justa causa.

O relator do processo, ministro Carlos Alberto Reis de Paula, atendeu parcialmente o recurso da CEF e

negou o pedido do empregado. “Com base no quadro fático-probatório expresso pelo Regional, ficou constatado que ao empregado foi dada oportunidade de defender-se durante o inquérito da falta grave”.

Para o ministro, o empregado não podia usar sua doença como argumento para não fornecer dados relativos a fatos do processo, mesmo porque não havia qualquer recomendação médica no sentido de que o depoimento interferisse, agravasse ou fosse incompatível com o quadro da doença descrita.

Com relação à época em que ocorreu a dispensa, durante o gozo de auxílio-doença, o relator entendeu que ela, apesar de válida, somente deveria começar a produzir efeitos após cessada a concessão do auxílio-doença.

AIRR e RR 751318/2001.3

Date Created

20/07/2007