



Trabalhador não pode ser demitido por ser alcoólatra

Trabalhador não pode ser demitido por justa causa pelo fato de ser alcoólatra. O entendimento, já pacificado na Justiça do Trabalho, foi reafirmado pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. A Turma negou o recurso do Laboratório de Análises Médicas José Rodrigues Lima, que pretendia reverter a decisão que afastou a justa causa na dispensa de empregado com problemas de alcoolismo.

De acordo com o processo, o empregado foi admitido em 1986, como auxiliar operacional (técnico de laboratório), com salário de R\$ 522. Contou que foi dispensado em 2003, sem receber as verbas rescisórias nem FGTS. Pediu na 1ª Vara do Trabalho de São Vicente (SP) o pagamento das verbas, o reajuste salarial da categoria nos meses de outubro de 1999 e outubro de 2001, aviso prévio indenizado e adicional de produtividade, dentre outros.

O Laboratório, em contestação, alegou que o empregado tinha o hábito de trabalhar embriagado, comprometendo o resultado do serviço. Para exercer a profissão, precisava do completo controle das funções motoras, pois tinha de manusear cuidadosamente objetos cortantes, seringas e agulhas. A empresa apresentou atestado médico com diagnóstico de transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool. Contou, ainda, que em certa ocasião o empregado agrediu verbalmente os colegas e clientes, chegando a quebrar objetos. Por esses motivos, foi dispensado por justa causa, com base no artigo 482, "f", da CLT (embriaguez habitual ou em serviço).

A primeira instância foi favorável ao laboratório, pois considerou configurada a situação prevista na CLT, reconhecendo a justa causa para a despedida. O empregado recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo). Alegou que nunca recebeu advertência ou suspensão durante os 17 anos em que trabalhou para o empregador. Contou que não passou pelo exame demissional para atestar seu real estado de saúde no ato da dispensa e que o sindicato sequer homologou a rescisão por constatar irregularidades. Alegou que as testemunhas não confirmaram o hábito de embriaguez.

O TRT paulista reformou a sentença e afastou a justa causa. Concedeu ao empregado o saldo de salário, aviso prévio e as verbas rescisórias. Os juízes ressaltaram que o documento que comprova o problema do trabalhador com álcool deveria ser utilizado para afastar o empregado para tratamento clínico e "não para ter efetuado sua dispensa". Destacou, ainda, que "o alcoolismo crônico é conhecido internacionalmente como doença pela Organização Mundial de Saúde (OMS), o que afasta a aplicação do artigo 482 da CLT".

O laboratório recorreu, sem sucesso, ao TST. A ministra Maria Cristina Pedduzi, relatora, lembrou que a Súmula 126 do TST prevê a impossibilidade de reexame de fatos e provas pela corte superior trabalhista. Dessa forma, se o TRT entendeu que não ficou suficientemente comprovada a embriaguez, a decisão tem de ser mantida.

RR 1.690/2003-481-02-00.1

Date Created

26/07/2007