

Abuso de álcool não se confunde com alcoolismo, diz TRT-3

Abuso de álcool não se confunde com alcoolismo. Com esse entendimento, a juíza Luciana de Carvalho Rodrigues, em exercício na 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, manteve a demissão por justa causa de um ex-empregado dos Correios. Na avaliação dela, o funcionário estava apto para o trabalho e com plena capacidade mental na época dos atos que motivaram a dispensa.

O trabalhador procurou a Justiça para requerer a reversão da demissão 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 pelos Correios para a averiguação da justa causa.

De acordo com a juíza, a empresa observou os requisitos legais para a aplicação da pena máxima. E o trabalhador não comprovou ser alcoólatra. Ela baseou sua decisão em perícia médica, que constatou que o reclamante não apresentou transtorno mental relacionado ao trabalho. Tampouco que alterasse sua capacidade de acompanhar o processo administrativo e de entendimento em relação às faltas que teria cometido.

Com relação ao alegado alcoolismo e as suas consequências nas atitudes e comportamento dele, o perito não encontrou nenhum indicativo inequívoco do vício, como, por exemplo, algum relato ou registro compatível com síndrome de abstinência (que caracteriza dependência).

Segundo o laudo, “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 juíza também constatou que o trabalhador tinha longo histórico de advertências e suspensões, mesmo depois da instauração do processo administrativo, quando agrediu verbalmente alguns colegas de trabalho. Ela verificou que foi observada a gradação das penas e sempre foi dada ao empregado a oportunidade de se manifestar antes da demissão.

Por esse motivo, Luciana julgou improcedente os pedidos de nulidade da rescisão contratual e de reintegração ao emprego, bem como o de indenização por danos morais. Cabe recurso. *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-3.*

Date Created

06/02/2015