

**DECISÃO PRECURSORA\*****TRT-RO/5221/86**

RECORRENTE: Ademir Luiz Clementino Guedes

RECORRIDA: Rede Ferroviária Federal S/A.

**EMENTA: JUSTA CAUSA - ALCOÓLATRA - REINTEGRAÇÃO - PEDIDOS INEPTOS.****I - O alcoólatra é doente e não pode ser dispensado, com ou sem justa causa, mesmo não sendo estável. Os pedidos não especificados devem ser julgados ineptos, extinto o processo sem julgamento do mérito.**

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário interposto de decisão da MM. Junta de Conciliação de Julgamento de Sete Lagoas-MG em que figuram como Recorrente ADEMIR LUIZ CLEMENTINO GUEDES e, como Recorrida, REDE FERROVIÁRIA FEDERAL S/A.

**1 - RELATÓRIO**

A d. sentença de fls. 89/91 julgou improcedente a reclamatória de Ademir Luiz Clementino Guedes, argumentando exclusivamente com relação à causa da dispensa do reclamante, muito embora o mesmo, na petição inicial, além de ter alegado dispensa injusta, após contrato de trabalho vigente de 02.02.76 a 31.07.86, pela qual pediu as parcelas rescisórias (aviso prévio, 7/12 de 13º salário, liberação do FGTS, com art. 22), bem como férias vencidas (12/12), saldo salarial em dobro, comprovante de depósito de FGTS, liberação de reserva de poupança REFER, pagamento de todas e quaisquer parcelas de direito e/ou benefícios decorrentes do contrato de trabalho e consoante quadro organizado de carreira, apresentação do comprovante do nível salarial, conforme PCC e/ou folha de especificações de classe com discriminação salarial e demais benefícios, reflexos dos benefícios e/ou gratificações recebidos pelo Reclamante nas parcelas rescisórias (fls. 02).

Inconformado, o Reclamante recorre (fls. 92/94), alegando ter sido injusta sua demissão, por ser o Recorrente doente e deveria ter a Recorrida providenciado o internamento do Recorrente, pelo que requer pagamento das parcelas rescisórias, além de pleitear a modificação da sentença para reenquadramento do Recorrente nos quadros da Recorrida, com todas as garantias adquiridas até então, sendo o Recorrente encaminhado a tratamento e/ou ficar reconhecida sua demissão sem motivo justo.

A Recorrida apresentou contrarrazões (fls. 96/99), pelas quais, argumentando exclusivamente com relação à causa da rescisão contratual do Recorrente, conclui pedindo a manutenção da sentença.

A d. Procuradoria Regional do Trabalho, em parecer da lavra da eminente Procuradora, Drª Alice Lopes Amaral, opina pelo conhecimento e provimento, eis que o Recorrente não é desidioso, mas doente por alcoolismo (fls. 101/103).

---

\* O texto foi mantido em sua versão original, excetuando a atualização ortográfica ao padrão do Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa.

## **2 - VOTO**

### **2.1 - Juízo de admissibilidade perfeito**

Recebo o recurso.

### **2.2 - Questões a serem decididas por este recurso**

As partes apresentaram várias questões, conforme consta do Relatório, mas somente discutiram aquela inerente à causa da rescisão contratual, única também decidida pela d. sentença recorrida, sem que tivesse havido embargos declaratórios.

Diante do cabalístico § 1º do art. 515 do CPC, que nos parece aplicável ao Processo do Trabalho, via art. 769 da CLT, entendemos ser necessária a decisão de todas as questões propostas pelas partes e não somente aquelas indicadas no recurso (causa da rescisão e reenquadramento do Recorrente nos quadros da Recorrida com reflexos). Desse modo, examinaremos todas as questões propostas pelo Recorrente em sua petição inicial.

### **2.3 - Causa da rescisão - Reintegração**

O Recorrente trabalhou para a Recorrida por mais de dez anos (02.02.76 a 31.07.86), tendo sido dispensado sob o argumento de faltas reiteradas e injustificadas ao trabalho, sob punições pedagógicas, caracterizando a desídia.

Verificamos, pela leitura dos autos, que o Recorrente passou a faltar constantemente ao trabalho (fls. 14/68), mas, em seu prontuário funcional, sequer há menção da causa dessas faltas, a qual só aparece no documento de fls. 73, subscrito pelo médico, Dr. Ronaldo João da Silva, que declara ser o Recorrente “dependente do álcool desde há vários anos”.

Este documento não foi feito com vistas especiais à Recorrida, por omissão da Presidência da Junta, mas o temos como conhecido pela empregadora, não só por compulsar os autos, para as vistas nas demais fases processuais, como ainda por conhecer o fato, embora quisesse negá-lo ou escondê-lo.

E tanto é verdade que, intimada para apresentar os laudos médicos relativos ao Recorrente (fls. 80), se negou a fazê-lo, apresentando evasivas e o relatório médico de fls. 86, que não é o laudo pedido.

Ademais, o Recorrente pediu exame pericial médico, que sequer foi apreciado pelo MM. Presidente da Junta e também passou esquecido pelo seu patrono quanto ao devido protesto (fls. 78), numa demonstração evidente de descaso pela questão principal destes autos, que é a situação de alcoólatra do Recorrente.

Apenas o Dr. Ronaldo João da Silva situou bem o problema, eis que atento para o mesmo como notícia a imprensa (fls. 79).

Embora timidamente, a Recorrida reconhece o estado de alcoólatra do Recorrente em suas razões de fls. 84 e nas contrarrazões recursais de fls. 97/99.

A prova testemunhal é consistente na indicação do estado de alcoólatra do Recorrente (fls. 87/88).

A situação de alcoólatra do Recorrente é reconhecida pela d. Procuradoria Regional do Trabalho, em seu parecer de fls. 101/103, o que reafirma a tese sobre esse fato.

Alcoolismo é doença, não é desídia.

As faltas do Recorrente ao trabalho, que levaram à sua dispensa, sob a qualificação jurídica errada de desídia, se deram em virtude de estar o mesmo doente.

A propósito deste tema já nos pronunciamos em artigo doutrinário publicado na *Revista VIVÊNCIA, Revista Brasileira de Alcoólicios Anônimos* (Rua Itaipu, n. 31, São Paulo, Ano I, n. 2, janeiro/1987), denominado “O Alcoolismo diante da CLT”, em que concluímos ser o alcoolismo uma doença e suas causas não podem servir como justa causa para a dispensa do empregado. Para verificação de que o alcoolismo é doença mental basta o contato com qualquer paciente portador desta moléstia, conforme temos o conhecimento diário e como fato público e notório, o que é confirmado por qualquer monografia da Medicina Legal.

É certo ainda que o estado doentio do alcoólatra é permanente, por isso que não cessa enquanto não tratado convenientemente.

E qualquer doente não pode ser dispensado, com ou sem justa causa (CLT, art. 476).

Com razão o Recorrente quando insiste em afirmar ser dever da Recorrida levá-lo ao tratamento médico, mormente em se considerando a grande empresa estatal que o é.

Concluimos, então, que o Recorrente não podia ser dispensado do emprego, mesmo não sendo estável, pois é optante pelo sistema do FGTS, porque sua rescisão se deu em estado permanente de doença.

O Recorrente deve ser reintegrado no emprego com pagamento dos salários atrasados, desde sua dispensa.

Essa solução para a questão atende às peculiaridades da questão, principalmente em se considerando a situação de fato do Recorrente, de ser um doente, sem assistência por parte da Previdência Social, por parte de sua empregadora, poderosa estatal e até de seu advogado que não situou o problema em toda sua extensão.

Verifica-se que todo doente, de forma mais ampla ou mais atenuada, é um incapaz juridicamente falando e o doente mental é de incapacidade mais acentuada ainda, pelo que necessita do resguardo da Justiça, mais que necessita o simples empregado.

Esta decisão não se processa fora do pedido, porque a situação de fato do Recorrente nos leva a ela, principalmente quando o mesmo insistentemente pede seu tratamento médico, o que só pode ser feito com a integridade de seu contrato de trabalho e com isso temos implícito o pedido de reintegração.

Declaramos prejudicados os pedidos de pagamento de parcelas rescisórias (aviso prévio, 13º salário e férias proporcionais e liberação do FGTS).

Provejo, em parte, para determinar a reintegração do Recorrente ao trabalho, com pagamento de salários vencidos e vincendos.

## **2.4 - Demais pedidos**

O Recorrente pediu ainda: reenquadramento nos quadros (PCC) da Recorrida; férias vencidas (12/12); saldo salarial em dobro; comprovante de depósito do FGTS; liberação de reserva REFER; parcelas e benefícios decorrentes do contrato de trabalho; reflexos.

O pedido de reenquadramento é inepto por falta de especificação (CLT, art. 840), devendo ser extinto sem julgamento do mérito (CPC, art. 267, I).

Há ilegitimidade passiva de parte quanto ao pedido de liberação de reserva REFER, porque esta não pertence à Recorrida, devendo o pedido ser extinto sem julgamento do mérito (CPC, art. 267, IV).

A Recorrida alega ser negativo o saldo salarial do Recorrente, mas não o demonstra, pelo que o pedido é deferido, sob execução, em que a parcela deverá ser conferida, por documento.

As férias pedidas estão pagas conforme recibo rescisório (fls. 24).

Os demais pedidos, tais como comprovante de depósito de FGTS, reflexos, são ineptos por falta de especificação, devendo ser extintos, sem julgamento do mérito (CPC, art. 267, I).

Provejo, parcialmente, para determinar a reintegração do Recorrente, com pagamento de salários vencidos e vincendos, a partir da rescisão, bem como pagamento de saldo salarial que for verificado em execução, permitindo-se à Recorrida a apresentação de comprovantes documentais; indeferindo-se o pedido de 12/12 de férias; extinguindo os demais pedidos, sem julgamento do mérito, invertendo-se o ônus da sucumbência, fixando-se a condenação em Cz\$30.000,00.

#### **Fundamentos pelos quais,**

**ACORDAM** os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua 4ª Turma, por unanimidade, em dar provimento parcial ao recurso para determinar a reintegração do Recorrente, com pagamento dos salários vencidos e vincendos, a partir da rescisão, bem como do saldo salarial que for verificado em execução, permitindo-se à Recorrida a apresentação de comprovantes documentais, indeferindo-se o pedido de 12/12 de férias e extinguindo-se os demais pedidos, sem julgamento do mérito, invertendo-se o ônus da sucumbência e fixando-se em Cz\$30.000,00 o valor da condenação para os efeitos legais.

Belo Horizonte, 26 de maio de 1987.

NILO ÁLVARO SOARES  
PRESIDENTE

ORESTES CAMPOS GONÇALVES  
RELATOR

P/ PROCURADORIA REGIONAL

## Comentário\*

Hoje não se sente mais a brisa de ontem e quanto mais distante o sopro, mais esmaece a memória... Mas foi aquela brisa pretérita que moveu as velas da embarcação do futuro. Eis, pois, a importância de refletir sobre as decisões precursoras; aquelas que, pelo momento em que vieram a lume, podem ser consideradas desbravadoras, corajosas, inusitadas ou peculiares e, seguramente, contributo para o estágio atual da jurisprudência.

Nos idos de 1987, a 4ª Turma do Eg. TRT da 3ª Região, com voto da relatoria do Desembargador Orestes Campos Gonçalves, trouxe à comunidade jurídica a decisão de que se tratará agora. O acórdão afastou a justa causa aplicada a um trabalhador que fora considerado desidioso, em razão de faltas reiteradas e injustificadas. Salientou-se, com amparo na regra do § 1º do art. 515 do CPC, a necessidade de análise das questões suscitadas e discutidas no processo, ainda que a sentença não as tenha julgado por inteiro, uma vez que a decisão recorrida, pelo que se infere, havia tratado apenas das faltas injustificadas, olvidando o que as motivara.

Quando se defronta com o tema resolução do contrato de emprego e, especialmente, com falta grave do trabalhador, há de se ter *grano salis* para salpicar nas linhas da decisão. O reconhecimento da justa causa aplicada ao trabalhador, além de lhe retirar parcelas alimentares, acaba marcando a sua imagem, mesmo não sendo possível lançar dados desabonadores na CTPS (quando menos, fica aquele insistente incômodo mental, que persegue as pessoas que têm vergonha na cara). Ordinariamente, o obreiro se sente bastante suscetibilizado quando recebe a máxima sanção trabalhista. Disso se extrai a delicadeza e relevância do tema.

Ocorre que, perdidos em meio a tantas e infindáveis demandas, sentindo-nos aprisionados em uma tragédia qual Sísifo<sup>1</sup>, pode surgir a sensação de que não há muito o que fazer e que cada demanda, por mais particular que seja, acabe se assemelhando muito, muitíssimo, a tantas outras... Essa é uma tendência - perigosa, é certo, mas uma tendência... Pode ocorrer de se pensar, então, diante de um litígio que clama por solução: “É só mais uma demanda; mais uma entre centenas de milhares iguais...”

Na decisão em comento, poder-se-ia cair no lugar comum: “é só mais uma demanda; mais uma entre centenas de milhares iguais...” Mas, não. O que se vê foi o alerta ligado para enxergar que não se tratava de mais um corriqueiro caso de falta grave do empregado (uma série de faltas injustificadas), que conduziu à resolução contratual por desídia.

O Desembargador Relator, Orestes Campos Gonçalves, extraiu dos autos que não se tratava, simplesmente, de faltas injustificadas, mas de situação bem distinta: um trabalhador que estava acometido de doença - alcoolismo (aquele estado em que a pessoa se torna dependente do álcool e não tem mais forças para se livrar sozinha do vício). Daí por que se cravou na ementa que “O alcoólatra é doente e não pode ser dispensado, com ou sem justa causa, mesmo não sendo

\* Comentário feito pelo Juiz do Trabalho do TRT da 3ª Região Júlio Corrêa de Melo Neto.

<sup>1</sup> Personagem da mitologia grega, condenado a repetir a tarefa de empurrar uma pedra até o cume de uma montanha, sendo que, quando estava quase alcançando o topo, a pedra rolava novamente montanha abaixo por meio de uma força irresistível, invalidando árduo esforço despendido.

estabilitário”, acentuando, outrossim, que o alcoolismo gera doença mental e, *ipso facto*, incapacidade; daí por que, ainda, teve por implícito o pedido de reintegração, já que o empregado pedia seu tratamento médico. Aduziu, também, que, por força do art. 476 da CLT, qualquer doente não pode ser dispensado e que, ao invés de dispensá-lo, sua empregadora, a Rede Ferroviária Federal, deveria encaminhá-lo ao médico. Exatamente esse o rumo que toma hoje crescente corrente de entendimento, ao reconhecer o alcoolismo como doença (juntamente com outras toxicomanias), de maneira que, em um primeiro momento, seria o caso de orientar o empregado a se tratar ou auxiliá-lo nesse sentido, ou, até mesmo, suspender o contrato e encaminhar o empregado à Previdência Social, medidas que não foram tomadas pela empregadora.

Cenário que conduziu, portanto, à análise de todas as questões discutidas nos autos, para se reconhecer que não se tratava tão só de faltas reiteradas e injustificadas, mas ausências de um trabalhador que carecia de tratamento médico (a questão principal era a doença: o alcoolismo), impondo, então, a sua reintegração com o pagamento de salários vencidos e vincendos, afinal “Alcoolismo é doença, não é desídia.”

Julgar pressupõe, realmente, em grande medida, sentir, buscando colocar os pés bem firmes na realidade e, nesse terreno, haurir do sistema jurídico, que é um sistema de valores, quais os bens jurídicos estão em jogo e qual a tutela jurisdicional mais adequada para protegê-los. Na decisão em foco, estava em jogo o emprego de um trabalhador com mais de 10 anos de labor para o mesmo empregador e, possivelmente, o seu sustento e, quiçá, o de sua família. Estava em jogo, outrossim, a saúde física e mental do obreiro. E esses valores são realmente dignos de proteção, afigurando-se justo que se afastasse o lugar comum, o caminho mais fácil, para, resistindo, reconhecer que cada caso é um caso particular e, naquele, que clamava por solução, impunha-se proteção adequada. Daí a perfeita simplicidade: trabalhador doente tem de ser conduzido ao médico e não dispensado.

Mas, em um rigorismo inverso, poder-se-ia pensar: ora, a própria Lei finca como hipótese de justa causa a embriaguez habitual e, *ipso facto*, alcoólatra fica nesse estado habitualmente. Assim, conquanto não tenha sido dispensado por embriaguez habitual (alínea “f” do art. 482 da CLT), mas por desídia, daria na mesma... A falta seria injustificada. Afigura-se, contudo, que esta última elucubração decisória não conduziria adequadamente à solução mais afinada ao sistema jurídico. Se doente está o trabalhador - e, notadamente quando a moléstia é mental -, ele merece tratamento, não dispensa, mormente dispensa por justa causa. Protege-se, pois, a pessoa; por consequência, ampara-se a família; e, em uma linha de consequências imagináveis, a sociedade, sob um foco mais amplo, porque se busca aplacar ou amainar possíveis degradações que exsurgiriam com a perda do emprego e a moléstia sem tratamento.

Mas a justa causa não é, de forma alguma, matéria singela, muito pelo contrário, sibilina e cheia de espaço para análises, ponderações, campo para vasta abordagem.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Matéria, aliás, que já serviu de tema para filme, como exemplifica “O Beijo”, de Walter Rogério. Filme inspirado em um processo trabalhista real (n. 2.348/72), no qual dois empregados são dispensados, por justa causa, em razão de um beijo dado dentro do estabelecimento do empregador, no horário de trabalho.

A decisão em comento, ao afastar a justa causa e determinar a reintegração, não tratou de matéria comezinha ou de fácil solução. O empregado realmente faltava ao serviço, com bastante frequência, razão pela qual fora dispensado, por justa causa, mas, com percuciente análise, o relator constatou que havia um atestado médico comprovando o alcoolismo e, lançando o olhar jurídico sob o horizonte da efetividade, enxergou, insito, ainda que não explícito, o pedido de reintegração, determinando-a. Com isso, quero crer, fez justiça ao trabalhador e, muito seguramente, à sua família.

Na aferição da gravidade da falta, ou seja, no campo de análise de constatação de infração suficiente para o rompimento do liame empregatício, há um espaço amplo para a adoção da razoabilidade, princípio de moderação e adstrição à realidade sócio, jurídica e econômica. Isso acontece pelo fato de se deparar com conceitos jurídicos abertos. Daí o cuidado de trabalhar *cum grano salis*... Daí a imprescindibilidade de sempre se ater às consequências da decisão, que há de ser justa e adequada, afinal, tutela efetiva não vive sem esses predicativos, acompanhados, é claro, da celeridade. A falta em si, não contextualizada, solta em um exemplo escolástico, muitas vezes, não serve... Não preenche com satisfação as necessidades da vida, da prática, do dia a dia, para respaldar a decisão. Uma específica ausência de um profissional pode ser mais grave que a de outro. Em tese, um médico empregado que não comparece a uma cirurgia causa um prejuízo maior quando comparado com um professor que faltou em um corriqueiro dia de aula. Há de se ater, pois, à gravidade da falta levando isso em consideração. E mais, há de se considerar, muita vez, a história do trabalhador, a reiteração ou não de atos e, outrossim, não descurar os olhos do direito do empregador de também romper um contrato de emprego em que o empregado não cumpre com seus deveres mais comezinhos. Tudo, como se vê, deve estar bem pesado na balança.

Assim, talvez sob um olhar, quem sabe, um pouco desatento, pudesse parecer comum o caso em foco (faltas reiteradas e injustificadas = desídia = justa causa), bem igualzinho ou semelhante àquela miríade de outros tantos que se avolumam nos gabinetes e, então, fosse mais fácil, singelo, seguir o caminho já trilhado e, *in casu*, confirmar a sentença, que mantinha a justa causa, mas, aí surge a percuciente visão para reconhecer o peculiar, para perceber que o caso não se ajusta a uma forma de máquina de produzir decisões (aliás, “forma” que não pode existir), porque “alcoolismo é doença, não é desídia” e trabalhador doente deve se tratado e não dispensado.