

**INOBSERVÂNCIA DE INQUÉRITO ADMINISTRATIVO****RESUMO**

- A prova dos autos mostra, indubitavelmente, que o reclamante é portador de alcoolismo. - Outrossim, os próprios termos da contestação da ré demonstram que a mesma disso tinha conhecimento. Pois, se assim não fosse, teria dado outro conteúdo ao que chamou de "comportamento desregrado" do reclamante ao longo do pacto laboral. No entanto, ao invés de encaminhar seu empregado para o órgão previdenciário, a fim de que recebesse tratamento adequado, optou pela solução mais fácil de despedida por justa causa por abandono de emprego, afrontando, inclusive, normas coletivas ajustadas em dissídio coletivo, as quais garantem o emprego, impondo limites ao ato de despedir. - Veja-se a carta de despedida, à fl., datada de 31.01.90, a qual pretendia demitir o reclamante por justa causa a partir de 28.12.89. Pretendia, porque sequer nesta data foi dada ciência ao reclamante do ato da despedida, como resta claro da observação aposta ao final da correspondência. Naquela data, 31.01.90, tal ciência foi dada às testemunhas que firmaram o referido documento. Nada indica, nos autos, em que data o reclamante foi cientificado de sua pretensa despedida, só se sabe que foi depois de 31.01.1990. - Vale lembrar que qualquer ato, caracterizador de falta grave, não extingue, por si, o contrato de trabalho. Tal ato, apenas possibilita a ruptura do contrato pelo empregador, por justo motivo. Ou seja, para que se efetive a despedida, por justa causa, não basta o ato faltoso do empregado; necessário também o ato volitivo do empregador, despedindo seu empregado e dando-lhe ciência da despedida. - ..... - ... para que estivesse configurada falta grave que ensejasse a despedida por abandono de emprego, deveria a reclamada ter instaurado processo administrativo interno, nos termos dos instrumentos normativos da categoria, especificamente o § 2º da cláusula 15ª do proc. TRT - RVDC 313/89 (fl.). - Além de previsão específica de procedimento originado na inassiduidade do empregado, a instauração de processo administrativo, com a participação facultativa do empregado, viabilizaria a constatação das reais condições de saúde do reclamante à época. - Veja-se que a própria cláusula relativa a falta de assiduidade, exclui a hipótese de "licença para tratamento de saúde, regularmente justificada". - Sem qualquer valor, assim, a despedida do reclamante procedida pela reclamada, seja porque ele se encontrava doente, seja porque inobservada cláusula específica de norma coletiva aplicável às partes. - Impõe-se assim, dar provimento ao recurso, para declarar a nulidade da despedida e determinar a reintegração do reclamante ao emprego, com o pagamento de salários e demais vantagens contratuais, inclusive depósitos do FGTS, como se em atividade estivesse, observado o disposto no artigo 471 da CLT, desde seu afastamento até a efetiva reintegração, computando-se tal período para todos os efeitos legais. Ac. de 10-09-1998 DJ de 19-10-1998 Arquivo do EMFOR, TRT/N 5716 EMENTÁRIO FORENSE. Dezembro, 2003. Ano LV. Nº 661 EMENTA: - Empregado que não demonstra interesse em fazer tratamento médico contra o alcoolismo e que deixa de comparecer ao trabalho por mais de trinta dias, comete a falta grave de abandono do emprego. RESUMO DO ACÓRDÃO: - ..., era crucial que o demandante ao menos comprovasse a doença, negada na contestação. E ele é confesso quanto à matéria de fato (fl.). Também o ofício da Fundação CEEE confirma que não fez tratamento médico no período de afastamento que redundou na dispensa por justa causa (fl.). - As faltas ao trabalho e a ausência de justificativa formal restaram incontroversas. E nada provou o autor quanto à enfermidade. Não trouxe aos autos nenhum atestado, assim como não obteve auxílio previdenciário. A empresa não poderia ter outra atitude. O fato de a comunicação de dispensa por justa causa não ter sido assistida, contando o reclamante com mais de nove anos de serviço, também não favorece a tese da inicial.

- Da mesma forma, a rescisão do contrato de trabalho, que não teve a assistência do sindicato. Aliás, essa rescisão jamais foi firmada pelo reclamante, que não recebeu as parcelas devidas, como revela o documento da fl., o que é admitido em defesa. Diz a demandada que, cientificado da dispensa por justa causa, o reclamante não mais compareceu na reclamada, razão pela qual não recebeu as verbas a que tinha direito (item 7, fl.). - Considerando-se a pena de confissão aplicada ao autor, tem-se como v

#### **EMENTA**

É nula a despedida de empregado doente, ou pela inobservância de inquérito administrativo, previsto em norma coletiva.