



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

JULIANA DANTAS COUTINHO

**EMBRIAGUEZ HABITUAL COMO MOTIVO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA:
ASPECTOS RELEVANTES E TENDÊNCIAS**

CAMPINA GRANDE-PB

2012

JULIANA DANTAS COUTINHO

**EMBRIAGUEZ HABITUAL COMO MOTIVO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA:
ASPECTOS RELEVANTES E TENDÊNCIAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Esp. Marcos Antônio Ferreira Almeida.

CAMPINA GRANDE – PB

2012

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

C871e Coutinho, Juliana Dantas.
Embriaguez habitual como motivo de dispensa por justa causa [manuscrito]: aspectos relevantes e tendências./
Juliana Dantas Coutinho – 2012.

28 f.

Digitado.

Trabalho Acadêmico Orientado (Graduação em Direito)
– Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências
Jurídicas, 2012.

“Orientação: Prof. Esp. Marcos Antônio Ferreira
Almeida, Departamento de Direito Público”.

1. Alcoolismo. 2. Patologia. 3. Embriaguez. 4. Justa
causa. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

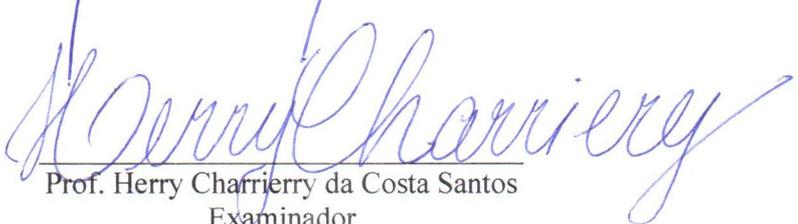
**EMBRIAGUEZ HABITUAL COMO MOTIVO DE DISPENSA
POR JUSTA CAUSA: ASPECTOS RELEVANTES E
TENDÊNCIAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito da Universidade
Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência
para obtenção do grau de Bacharel Direito.

Aprovada em 14 / 05 / 2012.



Prof. Marcos Antônio Ferreira Almeida
Orientador



Prof. Herry Charriery da Costa Santos
Examinador



Prof. Renata Maria Brasileiro Sobral
Examinadora

EMBRIAGUEZ HABITUAL COMO MOTIVO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA: ASPECTOS RELEVANTES E TENDÊNCIAS

COUTINHO, Juliana Dantas¹

RESUMO

A legislação juslaboralista concede ao empregador, por meio de seu poder disciplinar, aplicar sanções ao trabalhador que esteja desempenhando comportamento inadequado ao ambiente laborativo. No entanto, para que o empregador aplique determinada sanção ao trabalhador, a mesma deverá estar prevista em lei, ou seja, a sua hipótese de incidência deverá ser taxada, e por essa exigência, o artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas elenca as hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Desse modo, ao elencar as hipóteses, a alínea “F” do referido artigo aponta a embriaguez habitual ou em serviço como um dos motivos propiciadores da demissão por justa causa. Apesar da embriaguez estar prevista como uma de suas hipóteses, doutrina e jurisprudência se posicionam de forma adversa acerca de sua aplicabilidade, reportando-se à classificação do alcoolismo como doença pela Organização Mundial da Saúde, que inclui na Classificação Internacional de Doenças (CID) os transtornos mentais e do comportamento decorrentes do uso do álcool - (código 10), psicose alcoólica - (código 303), síndrome de dependência do álcool - (código 303) e abuso do álcool sem dependência - (código 305.0), apontando-se, desse modo, ao alcoolismo como uma patologia, uma doença crônica que merece ser tratada e não punida. Desse modo, os Tribunais vêm se posicionando acerca da impossibilidade da demissão do ébrio habitual, cabendo a suspensão do contrato de trabalho e ao encaminhamento do obreiro enfermo a tratamento clínico adequado.

Palavras-chave: Alcoolismo. Patologia. Embriaguez. Justa causa.

¹ Graduanda do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba em 2012:
julianadantas@gmail.com

ABSTRACT

Brazilian Labor Legislation grants the employer, through its disciplinary power, to apply penalties on the employee that performs inappropriate behaviors inside the environment of work. However, for the employer to apply certain penalties to the employee, the same should be fixed by law, that is, it's hypothesis of incidence shall be foreseen, and by this exigency, the article 482 of the Consolidation of Labor Laws lists the suitable cases of contractual rescission for wrongful dismissal. This way, by listing those hypothesis, the subparagraph "f" of that article points out the habitual intoxication during the labor time as one of the suitable reasons for wrongful dismissal. Despite of the intoxication being listed as one of its suitable cases for wrongful dismissal, doctrine and jurisprudence has positioned against it's real applicability, reporting to the classification of alcoholism as a disease provided by World Health Organization (WHO), that includes in the International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD) mental disorder and it's behaviors consequences of consuming alcohol – (code 10), alcoholic psychosis – (code 303), SINDROME of alcohol dependence – (code 303) and alcohol abuse without dependency – (code 305.0), pointing, this way, to alcoholism as pathology and a chronic disease that deserves to be treated instead of penalized. So the Tribunals have been positioning about the impossibility of the wrongful dismissal of the habitual intoxicated, making plausible the application of suspension of the labor contract and then directing the sick worker to an appropriate clinical treatment.

Key Words: Alcoholism. Pathology. Intoxication. Just Cause.

INTRODUÇÃO

É fato que a dependência do álcool vem crescendo cada vez mais. Conforme evidencia pesquisas realizadas pelo Centro Brasileiro de Informações sobre Drogas Psicotrópicas - CEBRID, sua dependência atinge 12 % dos adultos brasileiros, respondendo por 90% das mortes associadas ao uso de drogas. Ou seja, o álcool mata muito mais do que as drogas ilícitas.

A embriaguez habitual ou em serviço como justa causa para ruptura do contrato de trabalho está prevista no art.482, “f”, da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. A sua aplicação ocorre quando o empregado passa a ingerir bebidas alcoólicas no ambiente de trabalho ou a chegar embriagado para executar suas atividades, pondo em risco sua segurança e dos demais, ensejando, de tal modo, a dispensa imediata.

A embriaguez habitual pressupõe que o empregado é acometido de uma enfermidade, o alcoolismo.

A Organização Mundial da Saúde – OMS elenca o alcoolismo como uma patologia, ou seja, uma doença que deve ser tratada. Dessa forma, não caberia ao empregador demitir o obreiro por justa causa, mas sim encaminhá-lo a tratamento clínico adequado.

Diante de tal controvérsia, surge questionamento a respeito da aplicabilidade do art.482, “f” da CLT, como justa causa para rescisão do contrato de trabalho.

Considerando uma enfermidade, o posicionamento dos Tribunais vem se firmando que não ensejaria a ruptura do contrato de trabalho por justa causa os casos em que o obreiro estivesse acometido por tal doença, cabendo, diante disso, encaminhá-lo a tratamento clínico adequado e posterior retomada as funções anteriormente exercidas.

1. DA JUSTA CAUSA

1.1 Conceito

O contrato de trabalho é a forma pela qual as partes, empregado e empregador, exteriorizam de modo inequívoco e consciente a vontade de contrair obrigações e deveres, pois é de sua essência a sinalagmática e a comutatividade.

Assim, a partir do momento em que exprimem a vontade de pactuarem, as obrigações serão recíprocas, onde caberá ao obreiro dispor ao empregador sua força física e/ou intelectual de forma não eventual, sucessiva, pessoal, respeitando as normas gerais e individuais.

Do mesmo modo, caberá ao empregador propiciar ambiente adequado à execução das atividades exercidas, remunerar o trabalhador pela mão-de-obra oferecida e exercer de forma moderada e consciente seu poder disciplinador.

Na relação de emprego cabe ao empregador apontar a forma pela qual a atividade no ambiente laborativo será exercida, a tal competência dá-se pela previsão legal do poder diretivo ou de direção atribuído ao empregador. Por sua vez, o poder de direção se subdivide em poder de organização, de controle e disciplinar.

No poder de organização haverá compasso da atividade exercida pelo trabalhador com as demais atividades exercidas na empresa, na qual visará à obtenção dos objetivos econômicos e sociais da empresa, onde caberá ao empregador apontar as normas de caráter técnico às quais o obreiro estará submetido por meio de contrato verbal ou escrito e de aplicabilidade geral ou individual.

Enquanto no poder de controle dá margem ao empregador de fiscalizar o cumprimento das atividades atribuídas, a forma pela qual está sendo executado, além devido uso dos equipamentos de proteção para sua realização de suas funções.

E por fim, o poder disciplinador do empregador será exercido toda vez em que o obreiro descumprir as normas gerais e/ou individuais, agir de forma antiética, desencadeando um desacerto no ambiente laborativo, podendo ou não resultar danos.

Por essa conduta, atribui-se uma falta grave, imputando ao trabalhador a justa causa, ou seja, a rescisão do contrato. Todavia, nem toda falta cometida pelo empregado será punida com sua demissão, pois a cada caso caberá análise, podendo o mesmo ser punido com uma advertência verbal ou por escrito, suspensão disciplinar por até 30 (trinta) dias, multa, e até a própria demissão, deixando evidente que sua reiteração resultará na demissão por justa causa.

O professor NASCIMENTO (2008, p.843), nos dá um conceito da justa causa da seguinte forma “Justa causa é a ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego,

ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico”.

Por esse diapasão, Maurício Godinho Delgado reforça dispondo que a justa causa dar-se-á por um motivo relevante e tipificado em lei:

Para o Direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa da parte comitente. (DELGADO, Maurício Goldinho, 2003, p.102).

Cabe ainda ressaltar que a rescisão do contrato de trabalho tanto se dá por fato do empregado ou do empregador. Assim sendo, toda vez que o empregador extrapolar os termos e atribuições estabelecidos explícita ou implicitamente no contrato de trabalho, dar-se-á o mesmo por rescindido, o que é denominado de despedimento ou dispensa indireta, disposto no artigo 483 da CLT. A respeito do assunto, NASCIMENTO (2005, p.784) explica que o “despedimento ou dispensa indireta é a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, tendo em vista justa causa praticada pelo empregador”.

Cabendo ainda ressaltar, que a justa causa é uma previsão de ordem legal, onde por meio desta regulamentação e ao mesmo tempo “freia” a sua aplicação de forma imoderada pelo empregador que objetiva rescindir o contrato de trabalho de forma abusiva e dispõe, de certo modo, segurança jurídica ao trabalhador por provenientes excessos de sua aplicação.

1.2 Sistemas da Justa Causa

Conforme explanado anteriormente, a justa causa estará configurada a partir da prática de uma falta grave, falta esta que deverá ser relevante. Por esse contexto surge a dúvida de quais condutas reprováveis estariam aptas a rescindir o contrato por justa causa.

Em consequência disso, o Direito do Trabalho conhece 03 (três) sistemas fundamentais capazes de orientar os intérpretes na análise das condutas tidas como desapropriadas para o ambiente laborativo, hábeis a rescindir o contrato de trabalho por justa causa, quais sejam: o genérico, o taxativo e o misto.

No sistema genérico, verifica-se tão somente o breve conceito do que seria a justa causa sem elencar as hipóteses de incidências, o que daria margem a abusos por parte do empregador, em razão do seu poder disciplinador, e ao juiz nos casos que cheguem ao Judiciário, em razão da maior plasticidade que esse sistema proporciona. Em meio a isso, NASCIMENTO (2004, p.776/777), dispõe que “o sistema genérico é aquele em que uma lei autoriza o despedimento do empregado sem mencionar ou tipificar as diferentes hipóteses casuísticas, mas apenas apontando em tese e de modo amplo uma definição geral e abstrata”.

Já o sistema taxativo, tomado pelo sistema laboral brasileiro, define, enumera e exemplifica de forma exaustiva as hipóteses de incidência da justa causa, restringindo sua tipificação à lei, não deixando vestígio de subjetividade aos seus intérpretes.

Nas lições de Wagner D. Giglio, o sistema taxativo é rígido, onde as pressuposições de uma justa causa deveriam estar tão somente ligadas à lei, não cabendo a qualquer outra justificá-la. O mesmo autor finaliza fazendo uma comparação a tal sistema com o princípio da reserva legal vigente no Direito Penal, verbis:

“Optou o legislador trabalhista brasileiro pelo sistema da enumeração rígida das justas causas, o que significa que só podem ser invocados os motivos relacionados em lei, e nenhum outro, para justificar a rescisão. Adotou-se, portanto, princípio semelhante vigente no Direito Penal: não há justa causa sem lei sem previsão legal expressa”. (GIGLIO, Vagner D., 1996, p.13).

Corroborando com tal entendimento, Emmanuel Teófilo Furtado expõe que as causas que justificam a ruptura do pacto laborativo estão previstas no artigo 482 da CLT, não cabendo a outra norma assim a justificá-la:

“restaram esgotadas pelo legislador pátrio obreiro, no artigo 482 da CLT, todas as situações nas quais se podem dizer que o empregado cometeu uma falta passível de dispensa com justa causa. O que estiver fora de tal moldura, para usar o linguajar kelseniano, não tem o condão de dar ao empregador a oportunidade de desatar o pacto de labor, escorado na justa causa”. (FURTADO, Emmanuel Teófilo, 1997, p.81).

Concluindo os sistemas de justa causa, temos o misto, o qual se desdobra na junção do genérico e do taxativo. Nesse sistema, a lei elenca as hipóteses de justa causa, conforme o sistema taxativo, porém ao mesmo tempo dá espaço à subjetividade, abrindo possibilidade que atos não dispostos em lei como justa causa sejam assim considerados.

Além dos sistemas aplicáveis a justa causa, há, também, previsão doutrinária de seus requisitos, objeto do próximo tópico, o qual aponta os elementos constitutivos, a expressa previsão em lei, a fim de normatizar a justa causa.

1.3 Requisitos da Dispensa por Justa

O direito laboral brasileiro prevê punições ao trabalhador quando o mesmo desempenhar um papel indesejável no ambiente laborativo, onde caberá ao empregador, no exercício de seu poder disciplinador, aplicar penas ao obreiro infrator.

No entanto, surge o questionamento sobre qual seria o procedimento ideal para aferição de uma falta grave capaz de ensejar a rescisão do pacto laborativo, pois se assim não fosse questionado, daria ao empregador, unilateralmente, sem haver qualquer tipo de consulta a órgão coletivo obreiro, a aplicação de penalidades sem a observância de procedimento que assegurem sua defesa.

A fixação de requisitos da dispensa com justa causa mitiga a discricionariedade e subjetividade do empregador no momento da aplicação das penalidades, limitando seu poder disciplinador para que o mesmo não incorra no seu uso imoderado, aplicando ao trabalhador a justa causa nos casos em que caberia tão somente uma advertência.

Desse modo, para que ocorra a justa causa, caberá ao seu aplicador a observância de critérios previamente estabelecidos, os quais foram didaticamente descritos pelos doutrinadores juslaboralistas como de ordem subjetiva e objetiva.

1.3.1 Requisitos Subjetivos

O elemento subjetivo diz respeito a culpa em sentido amplo do infrator, bem como a vontade, o “animus” do obreiro em praticar o ato faltoso. Por essa análise apura-se o dolo e a culpa, onde, nas palavras de JORGE NETO E CAVALCANTE (1999, P.194), “o elemento subjetivo diz respeito à culpa *lato sensu* (negligência, imprudência e imperícia) do empregado”.

Torna-se clara que, para aplicação da justa causa, o empregador deverá verificar o “animus” do trabalhador em cometer o ato faltoso, seja com dolo ou culpa, para que de tal modo esteja ou não configurado a justa causa.

Fez-se necessário mencionar que a prática do ato passível de punição não caberá na maioria das vezes, tão somente à seara trabalhista, mas também à civilista e penalista. Desse modo surgem princípios de proteção ao obreiro na constatação do dolo e da culpa, bem como as condições pessoais do trabalhador. Consoante o exposto, Maurício Goldinho Delgado dispõe:

(...) o Direito do Trabalho produz algumas adequações aos critérios penalistas e civilistas gerais concernentes à noção de dolo ou culpa. Em primeiro plano, a intenção e a culpa têm de ser examinadas em concreto, isto é, considerando-se o nível de escolaridade do obreiro, seu segmento de atuação profissional, seu nível socioeconômico e outros aspectos subjetivos relevantes. Isso porque é evidente que a intenção dolosa ou a conduta culposa podem atenuar-se em função da maior simplicidade na formação pessoal, escolar e profissional do indivíduo. (DELGADO, Maurício Goldinho, 2010, p.1107).

Desse modo, o elemento subjetivo caracteriza o animus do empregador, seja com dolo ou culpa, na prática do ato transgressor.

1.3.2 Requisitos Objetivos

Por sua vez, os requisitos objetivos para a configuração da justa causa dizem respeito à tipicidade da conduta obreira, às circunstâncias e a sua intensidade. Desse modo, os estudiosos das ciências juslaboralistas elencam da seguinte forma os requisitos:

1.3.2.1 Tipicidade

O requisito tipicidade reflete o sistema da justa causa adotado no Brasil, qual seja, o da taxatividade, onde para que uma conduta faltosa cometida pelo empregado seja caracterizada como justa causa, a mesma deverá estar expressa em lei.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º II e XXXIX é taxativa ao expor que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo, senão em virtude de lei, bem como não será intitulada determinada conduta como crime, caso lei anterior não a tenha feito, ocorrendo expressa exaltação ao princípio da reserva legal.

Por essa linha de previsão taxativa em lei, GONÇALES (1993, P.190) pontua:

“as justas causa, pelo relevante reflexo na vida profissional do trabalhador, constituem fatos típicos. Assim como é crime somente aqueles fatos expressamente previstos na lei penal, somente podem ser consideradas justas causas aqueles fatos como tal relacionados na legislação trabalhista”.

Corroborando ao exposto, MARTINS (2001, P.129) aponta:

“... requisito é o de que a justa causa seja tipificada em lei, isto é, não haverá justa causa senão houver determinação em lei. É a aplicação da regra do Direito Penal de que “*nllun crimen nulla poena sine lege*” (Art.5ª, XXXIX da Constituição de 1988).

Finaliza GIGLIO (1996, P.13):

“optou o legislador trabalhista brasileiro pelo sistema da enumeração rígida das justas causas, o que significa que só podem ser invocados os motivos relacionados em lei, e nenhum outro, para justificar a rescisão. Adotou-se, portanto, princípio semelhante ao vigente no Direito Penal: não há justa causa sem previsão legal expressa.”

A CLT, em seus artigos 482 e 483, elencam o ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, violação de segredo da empresa, forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato, dentre outras hipóteses como motivos capazes de ensejar a ruptura do pacto laboral por faltas graves praticadas tanto pelo empregado quanto o empregador, cabendo para a caracterização da justa causa a expressa previsão legal.

1.3.2.2 Gravidade

A gravidade constitui um dos requisitos mais importantes para a caracterização da justa causa, pois, a partir dela, pode-se concluir o grau de acuidade na conduta do obreiro infrator.

As punições atribuídas ao trabalhador podem ser de natureza leve ou grave, de acordo com cada ato exercido pelo transgressor. As penas a serem aplicadas podem partir de

uma simples advertência verbal ou por escrito, suspensão disciplinar por até 30 (trinta) dias, multa e até a própria demissão.

No entanto, apesar de estar intrínseco na justa causa o requisito da gravidade para a quebra do pacto laboral, haverá casos em que a conduta desempenhada pelo trabalhador será de natureza leve, contudo sua forma reiterada tornará insustentável a manutenção do contrato de trabalho, de modo a possibilitar sua demissão por justa causa.

Nas palavras de Wagner D. Giglio, os requisitos de apuração da gravidade da falta cometida contribuiriam para determinar a intensidade da infração, onde, partindo do elemento subjetivo, haveria abalo na confiança depositada no trabalhador, enquanto no objetivo, a violação de normas gerais ou individuais previstas no contrato de trabalho:

Para avaliar a gravidade da falta, aqueles elementos objetivos auxiliarão a determinar a intensidade da infração, e os fatores subjetivos serão levados em conta na apuração do grau de abalo da confiança. Assim, do ponto de vista objetivo, somente haverá justa causa para a dispensa do empregado quando o ato faltoso por ele praticado constituir uma violação séria das principais obrigações resultantes do contrato de trabalho. Do ponto de vista subjetivo, somente existirá justa causa para o rompimento do vínculo se resultar irreversivelmente destruída a confiança votada no empregado, de tal forma que se torne virtualmente impossível a subsistência da relação de emprego. (GIGLIO, Wagner D., 2000, p.18).

Desse modo, faz-se necessário o auxílio de elementos subjetivos e objetivos para apurar a gravidade do ato cometido pelo obreiro, e por meio destes requisitos verificar a possibilidade da aplicação da justa causa.

1.3.2.3 Atualidade do Ato Faltoso

A punição imposta ao trabalhador transgressor deve ser imediata, ou seja, deve conter um lapso temporal mínimo entre o ato faltoso e sua punição, pois caso não ocorra, haverá o perdão tácito.

Apesar da legislação juslaboralista não dizer expressamente sobre o prazo entre a prática do ato faltoso e sua punição, estudiosos como Emmanuel Teófilo Furtado e outros vêm entendendo que o tempo mínimo corresponderá tão somente ao necessário para apuração dos fatos:

“Imperativo é que a falta cometida pelo trabalhador seja atual (haja ocorrido de último) e que, entre ela e a punição aplicada pelo empregador, exista um espaço de tempo mínimo possível, tão somente o necessário para a apuração dos fatos, ou caracterização da última falta, quando se tratar de faltas sucessivas.” (FURTADO, Emmanuel Teófilo, 1997, p.74).

Necessário se faz a observância da atualidade no ato faltoso praticado pelo obreiro, pois se assim não fosse, caberia tão somente ao empregador aplicar a punição ao trabalhador faltoso quando bem entendesse, o que acarretaria instabilidade e insegurança ao contrato de trabalho. Porém, nos casos em que o empregador deixar de punir seu trabalhador, o mesmo não poderá fazê-lo posteriormente, pois estará caracterizado o perdão tácito. Nestes termos a aplicação do princípio da atualidade do ato transgressor gera segurança ao trabalhador, que não será surpreendido por punição praticada há muito tempo.

1.3.2.4 Determinância ou Causalidade

A determinância refere-se ao nexos causal entre a falta cometida e a punição aplicada. Em outras palavras, a punição aplicada ao obreiro deverá corresponder ao ato faltoso cometido, pois como a imeditidade, o empregador não poderá usar fatos passados para justificar uma penalidade imposta.

Esse requisito exige que o empregador, ao aplicar a justa causa ao trabalhador, especifique por escrito o motivo pelo qual o contrato foi extinto por justa causa. E assim, quando a especificação do motivo não for compatível com os fatos ou não forem provados, o obreiro terá direito a ser reintegrado ao trabalho, ou quando for insustentável o vínculo, reverter à demissão sem justa causa, sendo passível até mesmo de indenização quando comprovada a má-fé do empregador.

Nos ensinamentos NASCIMENTO (2003, p.476) reflete que “a causalidade, que é o nexos de causa e efeito entre a justa causa e a dispensa, observada com maior rigor nos sistemas jurídicos em que o empregador é obrigado a fornecer por escrito ao empregado o motivo da dispensa sem a possibilidade de alegar outro em juízo.”

Portanto, para que a justa causa preencha tal requisito, o aplicador deverá demonstrar o nexo causal entre o ato faltoso e a pena aplicada, não cabendo alegar outro motivo para determinar a resolução do contrato por justa causa.

1.4 Efeitos da Justa Causa

Com a extinção do contrato de trabalho por justa causa, o trabalhador não fará jus a indenização, aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais. Além da perda de tais verbas, o obreiro faltoso não poderá movimentar os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, que ficarão retidos para levantamento, caso ocorra causa futura superveniente.

Nesses termos, caberá ao trabalhador despedido por justa causa o saldo de salário referente ao período trabalhado que não tenha sido remunerado, e a indenização das férias não gozadas, acrescidas do terço constitucional, simples ou em dobro, se devidas.

2. DA EMBRIZAGUEZ HABITUAL

2.1 Conceito, características e modalidades

A embriaguez dá-se pela ingestão de bebidas alcoólicas ou substâncias análogas capazes de interferir no sistema nervoso de quem a ingere, causando danos. Nas palavras do estudioso FRANÇA (2001, p.367) “a embriaguez alcoólica é um conjunto de manifestações neuropsicossomáticas resultantes da intoxicação etílica aguda de caráter episódico e passageiro.”

O álcool desde tempos passados vem sendo ingerido cada vez mais. Antes, a bebida era vista como símbolo de poder. Citações bíblicas reportam-se ao seu uso. Analisando a temática, o CEBRID dá uma breve análise de sua evolução:

“Inicialmente, as bebidas tinham conteúdo alcoólico relativamente baixo, como por exemplo, o vinho e a cerveja, já que dependiam exclusivamente do processo de fermentação. Com o advento da destilação, introduzido na Europa pelos árabes, na idade média, surgiram novos tipos de bebidas alcoólicas, que passaram a ser utilizadas na sua forma destilada. Nesta época, esse tipo de bebida passou a ser considerado um remédio para todas as doenças, pois ‘dissipavam as preocupações

mais rapidamente do que o vinho e cerveja, além de produzir um alívio mais eficiente da dor’, surgindo então a palavra Whisky (do gálico, ‘usquebaugh’, que significa ‘água da vida’).

Subdividindo a embriaguez em duas espécies, a habitual, que pode ocorrer tanto no serviço, quanto fora deste, e a embriaguez em serviço, quando basta ao empregado se apresentar embriagado ao serviço uma única vez para configurar justa causa para a dispensa.

Desse modo, teríamos a embriaguez habitual quando o empregado se apresenta embriagado frequentemente em sua vida social, bem como em seu ambiente de trabalho. Não partiria apenas de um descuido do empregado, mas sim da dependência química, dependência esta catalogada pela Organização Mundial da Saúde e incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID), nos códigos 10 (transtornos mentais e do comportamento decorrentes do uso do álcool), 291 (psicose alcoólica), 303 (síndrome de dependência do álcool) e 305.0 (abuso do álcool sem dependência).

De tal modo, havendo a incidência da embriaguez como enfermidade, ocasionaria a impossibilidade de haver a rescisão do contrato por justa causa, conforme preceitua o art.482, “F” da CLT, mas tão somente o encaminhamento do ébrio para tratamentos clínicos, onde até os 15^a (décimo quinto) dia, caberia ao empregador arcar com as despesas do empregado e após isso ao sistema previdenciário.

No tocante à embriaguez habitual, MANUS (2002, p.189) entende que “a conduta do empregado deveria implicar na suspensão do contrato e no seu encaminhamento ao médico para tratamento, já que aquele que se embriaga habitualmente é doente e não simplesmente faltoso”.

Por outro lado, a embriaguez em serviço configura-se a partir do momento em que o empregado passa a utilizar bebidas alcoólicas na execução de suas atividades, não cabendo ao empregador demonstrar a habitualidade para caracterização da justa causa. Nesses casos, o obreiro age de forma relapsa, passando a exercer suas atividades embriagado, pondo em risco sua integridade física e dos demais, de modo que pode o empregador puni-lo até se chegar a uma demissão por justa causa, comprovando os motivos caracterizadores para essa demissão.

Há também a figura da embriaguez fortuita ou involuntária, nessa modalidade quem faz o uso de bebidas alcoólicas faz sem intenção de se embriagar, porém essa hipótese de embriaguez não abarca os motivos de uma dispensa por justa causa.

2.2 Abrangência da Expressão Embriaguez

O artigo 482 da CLT, ao elencar a embriaguez habitual como meio ensejador da ruptura do contrato de trabalho por justa causa, tão somente reporta-se às advindas do uso excessivo de bebidas alcoólicas, não mencionando as demais de efeitos psicotrópicas.

Para muitos doutrinadores juslaboralistas, a embriaguez não só se propaga através da ingestão de bebidas alcoólicas, mas também, por meio de substâncias tóxicas capazes de reduzir a capacidade de quem a ingere, impossibilitando a coordenação do seu sistema neurológico e motores.

Tratando do mesmo assunto, Vólia Bomfim Cassar aduz:

De fato a intenção do legislador ao utilizar a expressão —embriaguez foi de incluir no tipo apenas o alcoólatra, pois o excesso de ingestão de álcool é a causa mais comum entre os viciados, já que se trata de droga permitida legalmente e aceita socialmente. Todavia, o tipo deve abarcar todos os outros tipos de drogas que viciam e causam dependência. Portanto, a embriaguez deve ser entendida além do seu sentido gramatical, para atingir todas as substâncias químicas embriagantes, tóxicas ou entorpecentes, como: éter, haxixe, ópio, maconha, cocaína, morfina, atropina, santonina, bala, álcool, óxido de carbono, cloral, carck, skank etc. (CASSAR, Vólia Bomfim, 2010, p.1070).

Desse modo, ao inserir no contexto da embriaguez a rescisão do contrato de trabalho, o seu sentido deve ser extensivo, abarcando não só as provenientes de bebidas alcoólicas, mas também as de efeitos análogos. Por tal explanação parte o presente trabalho em análise da embriaguez originada pelo consumo de bebidas alcoólicas.

2.3 Consequências no Ambiente de Trabalho

Após expor a embriaguez como uma intoxicação exógena pelo consumo excessivo e prolongado de bebidas alcoólicas, cabe pontuar qual fundamento enseja a ruptura do pacto de trabalho por justa causa.

No entanto, fez-se necessário explanar os efeitos causadores aos dependentes da bebida alcoólica em seu organismo, onde em muitos casos a dependência chegou ao ponto de lhe criar transtornos em sua saúde física e mental, nas relações interpessoais, nas sua função social e econômica; e por tal estado necessita de tratamento adequado.

O álcool age sobre o sistema nervoso como um depressor, ou seja, diminui as atividades do cérebro, resultando lentidão, sonolência, apatia, falta de coordenação motora, dificuldade de concentração e perda da memória, estando diretamente ligadas a quantidade de bebida alcoólica ingerida e pela tolerância individual ao seu consumo.

Genival Veloso de França dispõe o estado ético do dependente da seguinte forma:

Pouco a pouco, o indivíduo apresenta atitudes caracterizadas pelo exagero e pelo ridículo. Falastrão, inconveniente, dando desfrutes, soltando a língua sobre fatos muitas vezes comprometedores (in vino veritas). Loquaz e bem-humorado, sua atenção é diminuída, sua memória intensamente prejudicada e pobre é a capacidade de julgamento. Avalia as coisas intempestivamente, em virtude da deficiência das inibições morais e intelectivas. Audacioso e impulsivo, chega muitas vezes a atentar contra a moral pública. (FRANÇA, Genival Veloso, 2011, p.367).

À medida que o dependente alcoólico ingere álcool põe em risco a funcionalidade de seus órgãos e acaba por desencadear em seu organismo três diferentes transtornos, de efeito físico, neurológico e psiquiátrico.

Na manifestação de ordem física, o alcoólatra apresenta congestão das conjuntivas, taquicardia, taquipnéia e hálito alcoólico-acético.

Já as de ordem neurológica há alterações do equilíbrio, no caminhar, apresentando uma marcha atáxica e perturbações da coordenação motora (ataxia, dismetria, assinergia, disdiadococinesia, disartria, lentidão dos movimentos, inibição relativa da sensibilidade tátil, dolorosa e térmica, fenômenos vagais, soluço, vômito, e embotamento das funções sensoriais - baixo rendimento da visão, audição, gustação e olfação).

Na fase psíquica ocorre a alteração no humor, do senso ético, da atenção, do senso-percepção, do curso do pensamento, da associação de idéias. Pouco a pouco, o indivíduo apresenta atitudes caracterizadas pelo exagero e pelo ridículo, falastrão, inconveniente, loquaz e bem humorado, sua atenção é diminuída, sua memória intensamente prejudicada e pobre. Avalia as coisas intempestivamente, em virtude da deficiência das inibições morais e

intelectivas. Audacioso e impulsivo chega muitas vezes a atentar contra a moral pública. O ato sexual fica prejudicado.

Partindo de uma classificação sistemática, a embriaguez se subdivide em três fases, quais sejam: excitação ou subaguda, de confusão ou aguda, do sono, comatosa ou superaguda.

A fase de excitação ou subaguda o indivíduo alcoólatra torna-se irrequieto, buliçoso, loquaz, engraçado, demonstrando consciência dos seus atos.

Pelo oposto da fase de excitação, a embriaguez na fase da confusão ou aguda, possui o maior índice de periculosidade, onde o dependente recrimina e ofende normalmente a terceiros, tornando-se insolente, agressivo, avalentado.

Por fim, a fase do sono, comatosa ou superaguda da embriaguez, apresenta-se pelo indivíduo completamente embriagado, mergulhado em um sono profundo, podendo, inclusive ir a óbito caso não ocorra o atendimento em tempo hábil.

Por meio da breve explanação dos efeitos nocivos do álcool ao indivíduo dependente, torna-se evidente que o trabalhador acometido por tal estado etílico fica impossibilitado de desempenhar suas atividades no ambiente laborativo, pois sua presença causaria transtornos, poria em riscos sua integridade física e a dos demais, além de abalar a confiança do seu empregador e por em descrédito o nome da empresa.

3. CARACTERIZAÇÃO DO ALCOOLISMO COMO DOENÇA

Apesar da legislação juslaboralista prever como meio ensejador da rescisão do contrato de trabalho por justa causa o alcoolismo, muitos doutrinadores vêm se posicionando de forma contrária. Estes partem da classificação trazida pela Organização Mundial da Saúde em que o alcoolismo é uma doença, doença esta que abala o estado psíquico, neurológico e físico, provenientes do uso imoderado de bebidas alcoólicas.

O alcoolismo foi incorporado pela Organização Mundial da Saúde em 1967 sob o CID-8 na 8ª Conferência Mundial da Saúde. Apesar de ter ocorrido anteriormente diversas discussões acerca dos efeitos nocivos de sua dependência, há registros que em 1953 a OMS por meio do “Expert Comitee on Alcohol” já havia se posicionado que o álcool deveria ser

catalogado em uma categoria própria, intermediária as causadoras de dependência e formadoras de hábito.

Desse modo, estudiosos da ciência laboral atacam o posicionamento da legislação trabalhista invocando a modificação do alcoolismo como justa causa para rescisão contratual, uma vez que sendo a embriaguez uma moléstia crônica, caberá ao empregador não punir, mas sim encaminhar a tratamento clínico adequado.

O problema causado pelo álcool é alarmante e que deve ser dado tratamento especial, uma vez que o acesso a bebidas alcoólicas é comum e aceitável socialmente, porém o seu uso imoderado poderá causar danos irreversíveis, não só de ordem neurológica e física, mas também de cunho social, onde o ébrio passa a ser excluído pela sociedade, provocando a prática discriminatória por quem carrega essa patologia e conseqüentemente o agravamento em seu quadro.

O artigo 1º (primeiro) da Constituição da República Federativa do Brasil é taxativo ao dispor que é constituído por um Estado Democrático de Direito e em seus incisos invoca dentre outros como seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, além de constituir como seus fundamentos a promoção social, sem preconceito de raça, cor, sexo, idade e quaisquer outras discriminações, conforme previsto no artigo 3º do mesmo diploma.

Com efeito, será que o empregador, no exercício a si conferido através do poder disciplinador, ao aplicar a justa causa ao obreiro que esteja acometido de embriaguez crônica, não estaria atentando contra a dignidade humana do seu trabalhador, que está padecendo de uma enfermidade e necessita de ajuda e tratamento clínico adequado?

Enfim, antes de um ato faltoso, a embriaguez é uma doença passível de tratamento e não pode o empregador, com o intuito de se “livrar” de tal responsabilidade, aplicar a justa causa, pois cabe às empresas através de serviços sociais e psicológicos investigarem a real condição alcoólatra do empregado e sendo ela confirmada, encaminhá-lo a centros especializados, prestando assistência até o 15º dia, conforme lhe obriga a lei.

Há, como relatado anteriormente, a posição da corrente em que se invoca a exclusão da embriaguez como justa causa para a rescisão do pacto laboral, fazendo desaparecer do rol

das justas causas a normatização da legislação específica para os acometidos por tal enfermidade. No entanto, surge outra corrente em que não radicaliza com a exclusão da embriaguez do rol das justas causas, mas sustentam a tese de que o trabalhador acometido de alcoolismo crônico deve ser afastado de suas atividades temporariamente para ser encaminhando a tratamento médico para curar a enfermidade, ocasionando a suspensão do contrato de trabalho.

Durante o referido processo de recuperação, o obreiro teria seus rendimentos garantidos, todos pagos pela Previdência Social, através do benefício de auxílio-doença. Todavia, caso o trabalhador se negasse a passar pelo tratamento, o tipo de justo motivo para término do pacto laboral seria plenamente aplicável, podendo o empregador dispensar, com justo motivo, o trabalhador.

Defendendo tal posicionamento, observe-se o que diz Vólia Bomfim Cassar:

Todavia, a matéria ainda não está pacificada, pois apesar de socialmente correta e humanística, a tese não encontra respaldo em lei. O empregado só receberá auxílio-doença, por ser alcoólatra ou viciado, se estiver internado para se tratar e a internação depende da vontade do paciente e da recomendação médica. Se o paciente não quiser se tratar através da necessária internação, a Previdência não o recebe como doente e, por isso, não paga o benefício previdenciário, até porque poderia sustentar seu vício através da renda mensal paga como benefício. A única garantia da Previdência de que o empregado viciado quer se tratar é a internação. Portanto, a legislação nacional só paga o auxílio-doença quando o empregado se interna espontaneamente, seja por doença seja por vício. Enquanto não existir lei para obrigá-la a pagar mesmo quando o viciado não se interna, o empregador poderá aplicar o tipo. (CASSAR, Vólia Bomfim, 2010, p.1071).

Em meios a diversas incongruências causadas pela falta de regulamentação adequada sobre a aplicação da justa causa aos trabalhadores acometidos por embriaguez crônica, faz-se necessária atualização jurídica capaz de abarcar as peculiaridades dessa patologia.

Nessa esteira, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei 206/2003, de autoria do Deputado Roberto Magalhães, que possibilita a ruptura do pacto laboral por justa causa do empregado envolvido em atos atentatórios à segurança nacional e para os casos de embriaguez habitual, desde que haja licença prévia para tratamento do alcoolismo, isso de no mínimo 60 (sessenta) dias, alterando a CLT.

Apesar de inicialmente o PL 206/2003 prevê o afastamento do obreiro para tratamento clínico adequado por um período de 60 (sessenta) dias, ao ser encaminhado para as comissões competentes para análise, o mesmo sofreu algumas alterações, onde votaram pela exclusão da

alínea “f” do artigo 482 da CLT, ou seja, excluir tanto a embriaguez habitual quanto a em serviço como justa causa para ruptura do contrato, tal medida foi aprovado pelo Congresso,

Por sua vez, o Senador Marcelo Crivella, apresentou o PL 7805/2010, que nos moldes do PL 206/2003, com o objetivo de regulamentar a demissão do obreiro acometido pela embriaguez, estabelecendo garantias ao trabalhador, concluindo que a justa causa só seria possível caso o empregado se negasse a se submeter a tratamento clínico. O Projeto de Lei tramita em regime de prioridade, encontrando-se na Câmara dos Deputados, atualmente estando na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público - CTASP.

A relatora do Projeto de Lei de iniciativa do Senador Marcelo Crivella, Andréia Zito, se opôs ao prosseguimento do PL 7805/2010, fundamentando que o processo de reabilitação do dependente químico só se torna eficaz quando o próprio dependente não se opõe a fazê-lo, e que forçar o ébrio a se tratar sob pena de perder o emprego não solucionaria o problema. Seguindo seu voto, a relatora concluiu que, apesar do dever social das empresas, a responsabilidade também é dos familiares, do próprio dependente e do Estado. Confira-se:

“Mesmo assim é necessário ponderar sobre as consequências do projeto para as empresas. Todos reconhecem que um tratamento de desintoxicação química só funciona verdadeiramente para os dependentes que efetivamente desejem e reconheçam a necessidade de se submeterem a tratamento.

Um trabalhador submetido a contragosto a tratamento, sob a ameaça de perda do emprego, continuará, concomitantemente, a desempenhar suas funções na empresa sem dar o retorno esperado pelo empregador.

Precisamos entender, que não obstante o dever de responsabilidade social das empresas, não se pode transferir para os empreendimentos privados as responsabilidades que recaem sobre os próprios alcoolistas, seus familiares e, em última instância, sobre o próprio Estado.

A transferência do ônus de manter trabalhador alcoolista no quadro de empregados para o empregador, desde que aquele se submeta a tratamento, obriga as empresas a contarem com mão de obra menos produtiva e mais sujeita ao absenteísmo e a acidentes de trabalho.

“Diante do exposto, somos pela rejeição do Projeto de Lei nº 7.805, de 2010”.

Da exposição dos Projetos de Lei acima citados, somos pela exclusão da alínea “f” do artigo 482 da CLT, abolindo de tal modo, a embriaguez em suas modalidades como fundamento para aplicação da justa causa ao contrato de trabalho, uma vez que a embriaguez

habitual é considerada uma enfermidade. E por essa linha de pensamento, Wagner D. Giglio dispõe do seguinte modo:

Parece-nos, entretanto, que a lei deverá ser modificada, no futuro, para excluir a embriaguez patológica do rol das justas causas. Essa conclusão é inelutável, e temos certeza de que vingará, no porvir, superando a resistência dos retrógrados, no campo do Direito do Trabalho, da mesma forma como superou a má vontade dos estudiosos da ciência médica, que relutaram, durante muito tempo, em considerar a embriaguez como moléstia a embriaguez crônica. (GIGLIO, Wagner D., 2000, p.165).

Tece o mesmo comentário o estudioso ALEMEIDA (2005, p.233) “A própria Organização Mundial de Saúde, de há muito, incluiu o alcoolismo, em suas diversas fases, entre as doenças que provocam alterações mentais. Tais fatos têm influenciado ponderável corrente doutrinária no sentido de excluir a embriaguez habitual das infrações trabalhistas”.

Refletindo os fundamentos do veto da relatora Andréia Zito no PL 7805/2010, divergimos de tais argumentos, pois o indivíduo que se encontre acometido pela embriaguez crônica, pelo uso imoderado do álcool, não possui o discernimento dos seus atos, é tanto que o Código Civil de 2002 ao tratar da capacidade civil, trata os ébrios habituais pela capacidade relativa, ou seja, necessita de acompanhamento para seus atos da vida civil.

Por essa linha de pensamento, no momento que dispõe que o alcoólatra estaria sendo forçado a se submeter a tratamento médico sob pena de perder o emprego, o mesmo não iria prosperar, pois para que o tratamento atingisse seus resultados, o dependente deveria efetivamente desejar o tratamento.

Assim, como anteriormente reportado que pelo Código Civil, o ébrio habitual como sendo relativamente incapaz não estaria apto a saber o que seria certo ou adequado quando estivesse enfermo.

Por outro lado, a embriaguez deixou de ser um problema individual e passou a constituir um problema social, uma vez que o grau de nocividade de tal droga é tamanho que acaba afetando não só o dependente, mas todos que estejam ao seu redor. Desse modo, faz-se necessária normatização legal abrangendo essa modalidade de embriaguez.

4. A EMBRIAGUEZ: JURISPRUDÊNCIAS E JULGADOS

A posição encampada pelos Tribunais é pela impossibilidade da demissão por justa causa do obreiro que esteja acometido pela embriaguez crônica. Embora haja posicionamentos contrários, conservadores, tem predominado a incompatibilidade de sua aplicação, uma vez que a embriaguez não se trata de um ato faltoso, mas sim de uma doença, reconhecida pela Organização Mundial de Saúde e que deve ser tratada.

Eis o que dispõem os Tribunais a respeito:

“Embriaguez – Alcoolismo – Impossibilidade de despedida por justa causa – Caracterização como doença – Encaminhamento para tratamento médico – Há muito a ciência vem estudando o alcoolismo, sendo pacífico o entendimento de que se trata de uma doença, e como tal, deve ser tratada, o que leva ao posicionamento de que o empregado alcoólatra deve ser encaminhado para tratamento médico, e não sancionado com a despedida por justa causa. (destacou-se). (TRT – 9ª Reg. – RO-13373/94 – 5ª JCI de Curitiba – Ac. 3ª T. – 08160/96 – maioria – Rel Juiz Arnaldo Ferreira – Fonte: DJPR, 26/04/96, p. 274). “cit in “dicionário de Decisões Trabalhistas, B.C.Bomfim, 33ª Edição, 2002, Ementa 562, pág. 181.

Justa Causa. Embriaguez contumaz. Necessidade de tratamento. Afastamento da motivação para o despedimento. Muito embora entenda que a reintegração não seja possível, vez que não há comprovação razoável da doença no momento do despedimento, afasto o reconhecimento da justa motivação, uma vez que, como fartamente admitido pela Doutrina e pela Jurisprudência, o dependente químico é considerado mais como um desafortunado que beira ao doente grave, do que a um mau profissional devendo, por isso, ser tratado, e não dispensado, encaminhando-se ao serviço de saúde. O elevado absentismo decorre de transtornos mentais decorrentes de uso de substâncias psicoativas, sendo, portanto, diferente do comportamento desidioso consciente. (destacou-se) (TRT 2ª R. - 7ª T.-RO-02990106027-Ac. 20000574257-Rel. Juíza Rosa Maria Zuccaro - DOE 10.11.00 - p.15.)” (in Revista Nacional do Direito do Trabalho, vol. 34, p. 69).

Do mesmo modo a posição do TST abarca a sua impossibilidade:

RECURSO DE REVISTA - JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ.

A embriaguez habitual ou em serviço só constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador quando o empregado não é portador de doença do alcoolismo, também chamada de síndrome de dependência do álcool. Recurso de revista conhecido e desprovido. (TST, Recurso de Revista nº 2000409720045190003. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data do Julgamento: 02/04/2008. Data da Publicação: 18/04/2008).

RECURSO DE REVISTA. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de - síndrome de dependência do álcool -, cuja patologia gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Assim é que se faz necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o

empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, a adoção das providências necessárias à sua aposentadoria. No caso dos autos, resta incontroversa a condição do obreiro de dependente químico. Por conseguinte, reconhecido o alcoolismo pela Organização Mundial de Saúde como doença, não há como imputar ao empregado a justa causa como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício. Recurso de revista conhecido e provido. (destacou-se) (TST, Recurso de Revista nº 1864009520045030092. Relator: Lelio Bentes Corrêa. Data do Julgamento: 13/02/2008. Data da Publicação: 28/03/2008.).

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO JULGADO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOCORRÊNCIA. A Corte de origem consignou expressamente as razões do seu convencimento, não havendo falar em negativa de prestação jurisdicional. Inviolado o artigo 93, IX, da Constituição da República. ALCOOLISMO. NÃO-CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO. Revela-se em consonância com a jurisprudência desta Casa a tese regional no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Registrado no acórdão regional que - restou comprovado nos autos o estado patológico do autor -, que o levou, inclusive, - a suportar tratamento em clínica especializada -, não há falar em configuração da hipótese de embriaguez habitual, prevista no art. 482, f, da CLT, porquanto essa exige a conduta dolosa do reclamante, o que não se verifica na hipótese. Recurso de revista não-conhecido, integralmente. (destacou-se) (TST, Recurso de Revista nº 1530/2004-022-15-00.2. Relator: Rosa Maria Weber. Data do Julgamento: 21/10/2009. Data da Publicação: 06/11/2009).

Desse modo, tem-se pela impossibilidade do empregador demitir seu obreiro por justa causa quando houver a incidência da embriaguez crônica. Apesar de a legislação vigente tecer configuração da justa causa, os Tribunais Regionais e o próprio Tribunal Superior Trabalho, vem fortalecendo o entendimento da não aplicabilidade.

Por outro lado, insta salientar que as empresas exercem função social e por isso devem manter o equilíbrio e manutenção do contrato de trabalho, pela aplicação do Princípio da Valorização Social do Trabalho, disposto no rol dos princípios fundamentais elencados no art.170 da Constituição Federal, destinado à ordem econômica, concluindo-se que o legislador ao dispor de tal maneira pôs em evidência a necessidade de valorização do trabalho, tanto no âmbito social – fator produtivo de moradia, saúde, educação e lazer, quanto individual – fonte de realização espiritual, moral ou material.

Por isso, faz-se necessária a exclusão da embriaguez habitual como motivo ensejador da ruptura do pacto laboral por justa causa, e, posterior normatização para aqueles que padecem do alcoolismo. Enquanto não ocorre a modificação na legislação aplicável, faz-se

prudente a aplicação trazida pela OMS da embriaguez como patologia, adotando-se a suspensão do contrato de trabalho, cabendo ao empregador prestar assistência o 15º dia e a partir daí, encaminhá-lo aos órgãos de previdência social. Postura esta que largamente vêm se aplicando pelos Tribunais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A necessidade de tratar a embriaguez torna-se cada vez mais necessário e relevante, uma vez que problemas ocasionados pelo uso imoderado superam a esfera individual do alcoólatra, atingindo suas relações sociais e principalmente desencadeando a sua exclusão.

A Organização Mundial da Saúde ao tratar da embriaguez tida como crônica, a fez encarando como uma doença complexa, porém passível de tratamento.

Conclui-se, portanto, que a embriaguez habitual, como meio de resolução do contrato de trabalho por justa causa, objetivo principal do nosso trabalho, não deve ser aplicada.

Apesar de haver legislação prevendo-a, há muitos anos doutrinadores juslaboralistas, com base nas ciências médicas, se opõem a sua incidência, partindo do fato que o trabalhador acometido por tal doença não deve ser tratado como faltoso, mas sim como enfermo que necessita de assistência.

As empresas exercem papel fundamental na sociedade, onde por meio disso deve pautar pela qualidade de vida no ambiente laborativo, além de manter o vínculo de continuidade de trabalho. Desse modo, à medida que o empregador no uso do seu poder disciplinador legalmente conferido, aplicar a justa causa, acabaria por agravar a situação do obreiro que se encontre dependente do álcool.

Os Tribunais do Trabalho têm largamente se posicionado pela suspensão do contrato de trabalho enquanto o trabalhador estivesse passando por tratamentos clínicos em busca da cura, onde caberia ao empregador, ao constatar o estado de embriaguez permanente, prestar assistência até o 15º dia, e após tal prazo, encaminhá-lo ao Órgão da Previdência Social.

Enfim, por meio das razões expostas, somos partidários de uma revisão da CLT no que diz respeito à previsão da embriaguez habitual como hipótese de justa causa, de modo que

este se adequa aos desígnios do direito laboral que, em essência, surgiu para proteger o empregado, parte hipossuficiente na relação trabalhista. Enquanto, não ocorre à modificação legislativa pertinente, tem-se pela responsabilidade social dos empregadores juntamente com o estado, devendo encaminhá-los para o tratamento e posteriormente reinserção ao seu local de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL, **Constituição da Republica Federativa do**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010.

CÓDIGO Civil brasileiro. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm.

COUTINHO FILHO, Raulino Maracajá. **Alcoolismo e Justa Causa Trabalhista: Releitura do artigo 482, alínea f da CLT**. João Pessoa: Universitária, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Ed. São Paulo: LTr, 2010.

FRANÇA, Genival Veloso. **Medicina Legal**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Terminação do Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

GIGLIO, Wagner D.. **Justa Causa**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GONÇALVES, Odonel Urbano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, Atlas 1993.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALACNTI, Jouberto de Quadros Pessoa. **Estudos Dirigidos: direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

MANUS, Pedro de Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho – Versão Universitária**. 4ª ed. São Paulo: Método, 2011.
