



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA - FADI
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

NEUZA GAVA DE SOUZA

ALCOOLISMO: EMPREGADO ALCOOLATRA

**BARBACENA
2012**

NEUZA GAVA DE SOUZA

ALCOOLISMO: EMPREGADO ALCOOLATRA

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Fernando Antonio Mon't Alvão do Prado.

**BARABACENA
2012**

Neuza Gava de Souza

ALCOOLISMO: EMPREGADO ALCOOLATRA

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profª Elizabeth Aparecida Mateus
Advogada – OAB-MG 91.834

Prof. Esp. Fernando Antonio Mon't Alvão do Prado.
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Esp. Odete De Araujo Coelho
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

AGRADECIMENTO

A Deus, sem ele nada seria possível.

Aos meus pais, que me ensinaram tudo que sei, e tudo que sou.

Aos meus amigos, que sempre estiveram ao meu lado, me mostrando o real valor da amizade.

Aos meus professores, que indicaram o caminho do conhecimento.

As minhas filhas, razão de todo meu esforço!

Você pode fazer tudo que quiser desde que,
arque com as consequências.

(provérbio)

RESUMO

Alcoolismo em uma perspectiva global é abrangente em diversos estudos. Está diretamente ligado ao indivíduo que insere na sua rotina, o uso das bebidas alcoólicas. É costumeiro vivenciarmos o alcoólatra em diversas situações. É de conhecimento que existem formas distintas de embriaguês. No presente estudo será abordado à embriaguês patológica, que trata de uma sintomatologia inteiramente alheia à personalidade. O alcoólatra patológico tem acessos de delírios, o que é transitório. Logo, os alcoólatras vivem em sociedade e participam efetivamente dela, inclusive trabalhando. Ocorre que a Lei que disciplina as condições de trabalho entendeu que o alcoolismo gera demissão por justa causa, mas a corrente contemporânea que considera o alcoolismo, como uma doença, perpetuando-se no judiciário, de forma a ensejar ao trabalhador alcoólatra o correspondente tratamento medicinal, e não, simplesmente, o exercício do poder disciplinar de empregador. O presente estudo foi elaborado através de pesquisas em livros, e nas atuais jurisprudências brasileiras.

Palavra chave: Direito do Trabalho. Demissão por justa causa, alcoolismo.

ABSTRACT

Alcoholism in a global perspective is comprehensive in several studies. It is directly linked to the individual who enters into your routine, the use of alcoholic beverages. It is customary to living out the alcoholic in various situations. It is known that there are distinct forms of drunkenness. In the present study will address the pathological intoxication, which is an entirely alien to the personality symptomatology. The alcoholic has pathological fits of delirium, which is transient. Therefore, alcoholics live in society and participate effectively in it, including working. It happens that the law which regulates the working conditions found that alcoholism causes dismissal for cause, but the contemporary trend which considers alcoholism as a disease, perpetuating in the judiciary. In order to give rise to the corresponding alcoholic employee medical treatment, not simply the exercise of disciplinary power of the employer. The present study was developed through research in books, and in the current jurisprudence Brazilian

Keywords: Labor Law. Cause, dismissal for alcoholism.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 CONCEITUANDO JUSTA CAUSA E ALCOOLISMO.....	17
2.1 Demissão por justa causa.....	17
2.2 Alcoolismo.....	20
2.3 O alcoolismo no local de trabalho.....	21
3 O ALCOOLISMO NO TRABALHO GERA JUSTA CAUSA?!	25
3.1 Alcoolismo patológico	26
3.2 Ébrio eventual.....	26
3.3 Embriaguês habitual ou em serviço.....	27
4 CONSEQUENCIAS POR DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA	31
4.1 Alcoólatra patológico	31
4.2 Ébrio eventual.....	33
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	37

1 INTRODUÇÃO

Este estudo aborda a problemática enfrentada pelos empregadores frente ao empregado alcoólatra.

De um lado a lei que determina a demissão por justa causa do empregado alcoólatra (artigo 482 da CLT) e de outro lado disposições jurisprudências que entendem que o alcoolismo é uma doença e, por isso não pode o empregado sofrer a punição da demissão por justa causa.

O artigo supra mencionado trata das hipóteses de justa causa da rescisão do contrato de trabalho e, de maneira especial a alínea “f” faz menção à embriaguez habitual ou em serviço. Assim, o trabalhador que comparece ao local de trabalho alcoolizado pode ter seu contrato de trabalho rompido sem direito a qualquer indenização.

Mas, para entendermos sobre o tema faz-se mister trazer a definição de alcoolismo, que seria uma substância psicoativa que pode intervir de forma expressiva no funcionamento do cérebro, e, assim, comprometendo as funções cognitivas do trabalhador, como por exemplo a memória, concentração, atenção, execução de ações complexas, dentre outras, o que evidentemente prejudica o desempenho e o rendimento do trabalhador.

A embriaguez é hipótese de justa causa porque a lei assim disciplina, mas o fato é que a jurisprudência vem caminhando para o sentido contrario. Entende os Tribunais que alcoolismo é uma doença, atualmente conhecido como alcoolismo patológico.

Corroborando com a atual jurisprudência, a Comissão de Assuntos Sociais do Senado (CAS) aprovou no dia 04 de agosto de 2010, um projeto de lei que define novos critérios para a demissão de trabalhador dependente de álcool. A proposta exclui o alcoolismo das hipóteses de demissão por justa causa. No lugar da demissão, o projeto recomenda que o empregado diagnosticado como alcoólatra seja conduzido para tratamento médico. "É impensável que nos dias de hoje a legislação que rege as relações de trabalho se mostre absolutamente insensível à necessidade de atuar como coadjuvante no processo de cura daquele que luta contra uma doença incapacitante", concluiu o relator, senador Papaléo Paes (PSDB-AP), no voto pela aprovação da matéria.

O posicionamento do senado e da jurisprudência também é evidenciado na doutrina, muitos juristas relatam que não seria razoável a dispensa do empregado em decorrência de atos causados pela sua doença e praticados inconscientemente, sem qualquer intenção (dolo ou culpa).

Ocorre que atualmente, o alcoolismo afeta 3,5 dos trabalhadores por dia.

A concessão de auxílio doença, para alcoólatras, no Estado de Minas Gerais, aumentou 12% (doze por cento) em relação ao ano passado. De janeiro até julho deste corrente ano, 748 (setecentos e quarenta e oito) empregados pediram licença no trabalho para o tratamento especializado para alcoólatras.

Em igual período do ano passado, forma 669 pedidos. O Estado de Minas Gerais representa 15,9% (quinze vírgula nove por cento) das solicitações de auxílio doença por alcoolismo no país.

É crescente o número de trabalhadores alcoólatras, e tendo em vista o seguimento dos Tribunais, que o alcoólatra patológico deve ser tratado como um doente e por consequência deverá ser submetido a tratamento especializado, fica evidente a necessidade da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), alterar o dispositivo que autoriza o empregador a dispensar por justa causa o trabalhador alcoólatra.

Acontece que, o empregado que faz uso de bebida alcoólica, pode ser uma doença, mas também pode ser apenas esporadicamente, o conhecido ébrio eventual. Diante dos tipos de embriagues, é mister diferenciar, o empregado doente e o social. A medicina avançada em seus estudos consegue reconhecer um ao outro, mas será que o empregador saberá?

Visto estas palavras, este estudo irá procurar historicamente o que levou a CLT implantar o dispositivo que extingue o contrato de trabalho por embriagues, e os motivos que acarretaram a mudança na jurisprudência, de forma tão robusta que mobilizou o senado, assim, estudaremos os conceitos da demissão por justa causa, do alcoolismo eventual e patológico, e finalizando nas consequências para o trabalhador alcoólatra.

2 CONCEITUANDO JUSTA CAUSA E ALCOOLISMO

Nesse ínterim da jurisprudência caminhar, o entendimento legal vai se moldando de forma a atender as alterações que o homem busca.

Ao olharmos para passado, deparamos com um mercado de trabalho, que os empregados não tinham direitos, apenas deveres. Ao passo da evolução, vieram os direitos trabalhistas. Assim, surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas enaltecendo as garantias e direitos do homem que trabalha.

A referida norma descreveu causas que pudesse fazer com que o empregado, tivesse seu contrato de trabalho rescindido, sem os direitos trabalhistas, tal instituto é atualmente conhecido como justa causa. Uma das hipóteses de dispensa por justa é a embriaguês habitual ou em serviço.

É necessário trazer à baila o entendimento jurisprudencial sobre a justa causa, nos casos de embriagues habitual, popularmente conhecida como alcoolismo; para tanto é mister estudarmos os seguintes temas.

2.1 Demissão por justa causa

A princípio é essencial conceituarmos a demissão por justa causa, que é uma das hipóteses de rescisão do contrato de trabalho, e o escopo deste presente estudo.

Ocorre por um ato do empregado que, nos termos da lei, seja considerado como uma falta grave, prevista no art. 482 da CLT, constituindo a penalidade mais circumspecta. A justa causa é um ato faltoso do empregado que faz desaparecer os princípios norteadores do contrato de trabalho, tornando-se impossível a continuidade da relação empregatícia. Estes princípios norteadores do contrato de trabalho são marcados pelas obrigações contratuais, conduta pessoal, relação interpessoal no local de trabalho. Para a melhor doutrina são os deveres do empregado e do empregador ou o descumprimento das obrigações que complementam as prestações fundamentais de prestar o trabalho e retribuí-lo. (PINTO,2007, p.561).

Com base na referida norma, são os seguintes atos que constituem justa causa;

1) Ato de Improbidade, conduta desonesta, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem. Ex.: furto, adulteração de documentos pessoais ou pertencentes ao empregador, etc.

2) Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento são condutas à margem do que a sociedade espera, apesar de aparecerem juntas na mesma letra e serem semelhantes, não são sinônimas. A incontinência revela-se pelos excessos ou imoderações, por meio da linguagem ou de gestos, que ofenda ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito aos colegas de trabalho e à empresa. O mau procedimento caracteriza-se com o comportamento incorreto, irregular do empregado, através da prática de atos que firam a discrição pessoal, o respeito, que ofendam a dignidade, tornando impossível ou sobremaneira onerosa a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre na definição das demais justas causas.

3) Negociação Habitual, é o velho exemplo do “furto de clientes”, o empregado, sem autorização expressa do empregador, exerce, de forma habitual, atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio, prejudicando o exercício de sua função na empresa.

4) Condenação Criminal estando o agente em cumprimento de pena criminal, o empregador poderá dispensá-lo por justa causa vez que exercer atividade na empresa, no momento é inviável, observando que a condenação criminal deve ter o trânsito em julgado.

5) Desídia o empregado tem um comportamento contínuo de repetição de pequenas faltas leves, que se vão acumulando até culminar na dispensa do empregado. Não bastando uma falta leve mais sim rotineiras faltas.

6) Embriaguez Habitual ou em Serviço esta veremos mais afim no continuar deste estudo, mas por uma ordem de leitura é a embriaguez no trabalho.

7) Violação de Segredo da Empresa o próprio nome já é alto explicativo, mas é a revelação a terceiro de um segredo da empresa capaz de causar prejuízo à mesma.

8) Ato de Indisciplina ou de Insubordinação são atentados aos deveres jurídicos assumidos pelo empregado no ato que assinou o contrato trabalhista.

9) Abandono de Emprego sem fundamento, ocorre quando o trabalhador falta injustificadamente ao serviço por mais de trinta dias, presumindo o abandono trabalhista. Não é o caso de férias, e sim um abandono.

10) Ofensas Físicas quando o empregado agride fisicamente os superiores hierárquicos, dentro ou fora da empresa. As agressões contra terceiros, fora da empresa não constitui a justa causa. A legítima defesa exclui a justa causa.

11) Lesões à Honra e à Boa Fama considera-se lesivos gestos ou palavras que importem em expor outrem ao desprezo de terceiros ou por qualquer meio magoá-lo em sua dignidade pessoal.

12) Jogos de Azar é aquele em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte, assim, é imprescindível que o jogador tenha intuito de lucro, de ganhar um bem economicamente apreciável.

O findo do contrato de trabalho por justa causa, autoriza ao empregador rescindir o contrato de trabalho retirando do empregado todos os direitos trabalhistas, como por exemplo, as verbas indenizatórias, além de marcar para sempre a carteira profissional do empregado.

É válido lembrar que a previsão legal de dispensa por justa causa, cabe ao empregador aplicá-la com moderação, observado os critérios legais, e somente em casos realmente necessários, respeitando os três elementos que configuram a justa causa; gravidade, atualidade e imediação. Vejamos as características de cada uma; Gravidade, a penalidade aplicada deve satisfazer o grau da falta cometida. Atualidade a punição deve ser aplicada em acompanhamento da falta cometida, ou seja, entre a falta e a punição não deverá haver um período longo. Imediação diz respeito à relação entre causa e efeito, ou seja, à vinculação direta entre a falta e a punição.

Além desde requisitos acima apresentados não pode o empregado ser punido mais de uma vez pela mesma falta cometida, princípio da duplicidade na penalidade.

Outro princípio que também marca a demissão por justa causa é a dosagem da penalidade, que para faltas leves ou medianas não cabe a aplicação da justa causa, cabe uma advertência ou uma suspensão. Neste sentido, a jurisprudência trabalhista tem o entendimento firmado, que até o juiz de direito não poderia dosar a penalidade, cabendo a ele, manter ou descaracterizar a penalidade, senão vejamos:

JUSTA CAUSA – ALÍNEAS ‘J’ E ‘K’ DO ART. 482 DA CLT - PROPORCIONALIDADE ENTRE O ATO FALTOSO PRATICADO E A PENALIDADE IMPOSTA. Dentre os requisitos da justa causa temos a proporcionalidade, através da qual se requer que o penalidade aplicada pelo empregador guarde proporção com o ato faltoso cometido pelo empregado. De tal sorte, entre o ato praticado pelo autor da falta e a pena aplicada pela ré deve existir equilíbrio e correspondência, sob pena de o empregador usar seu poder de comando de forma arbitrária e tornar inválida a forma de ruptura do contrato de trabalho levada à efeito. Houve, portanto, proporcionalidade entre o ato faltoso cometido pelo empregado e a penalidade aplicada pelo empregador, sendo, de tal sorte, pertinente a demissão com justa causa, com suporte nas alíneas ‘j’ e ‘k’ do art. 482 da CLT. Recurso Ordinário a que se nega provimento. PROC. TRT/CAMPINAS 15ª REGIÃO Nº 00020-2006-146-15-00-8 ROPS. Relator JUIZ JOSÉ ANTONIO PANCOTTI. Decisão Nº 056339/2006¹.

Existem, requisitos indispensáveis para dispensar o empregado por justa causa são eles: objetivos, subjetivos e circunstanciais. Os elementos subjetivos estão presentes no que

¹[http:// www.tjmg.jus.br](http://www.tjmg.jus.br)

tange a autoria da falta grave seja por dolo ou culpa; A autoria da infração estará configurada com a participação efetiva, na ação ou omissão, por parte do empregado. Tal ação ou omissão deve ser intencional dolo ou culposa (negligência, imprudência ou imperícia).

A doutrina entende que os princípios penalistas e civilistas, nesse campo, sofrem adaptação na seara trabalhista, por força dos princípios protetivos do Direito do Trabalho, a doutrina aplica o dolo e a culpa de forma diferenciada, pois atende estes conceitos de forma a proteger o trabalhador (GODINHO, 2009, p.1093). Já o elemento objetivo é marcado na tipicidade esta está descrita no artigo 482, da CLT, (apresentado no texto acima), ou seja, um rol típico de hipóteses de justa causa, mas há, também, outros motivos na legislação esparsa e em outros artigos da CLT, sendo, portanto, um rol não taxativo.

Além dos elementos acima expostos temos as circunstanciais marcadas pela causalidade, proporcionalidade, imediatividade, singularidade, ausência de perdão tácito; inalteração da punição; ausência de discriminação; caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades, como a doutrina diverge sobre a classificação dos elementos da justa causa adotaremos aqui a classificação de (GODINHO 2009, p.1094).

Entendendo o empregado que o empregador agiu com rigor excessivo, é facultado a discussão desta demissão na via judicial. Seja para cobrar seus direitos, tais como: se informar e quitar devidamente com suas obrigações.

Feitas as considerações essenciais sobre o tema justa causa, partiremos para o conceito do alcoolismo.

2.2 Alcoolismo

De acordo com Gigliotti e Bessa alcoolismo é denominado como a Síndrome de Dependência do Álcool (SDA), que nada mais é do que um transtorno psiquiátrico com severas repercussões individuais, sociais e econômicas e de âmbito mundial. Para estes psiquiatras existem distintos modos de uso do álcool, que se apresentam em diversos níveis de risco e de gravidade e que evoluem com o uso contínuo de álcool.

Já para Campos o alcoolismo é uma doença caracterizada por problemas recorrentes associados ao fato de tomar álcool. Relata em seus estudos que 1935, os Alcoólicos Anônimos (AA) definiram o ébrio como “toda pessoa vencida pelo álcool e cuja vida começa a ser incontrolável”, diz a Doutora Campos que podemos associar o alcoolismo com perda de controle e uso continuado de álcool.

Logo, o alcoolismo é uma doença onde o indivíduo sofre com um desejo incontrolável de beber e, mesmo que tente parar, não consegue sem que tenha ajuda. E com o lapso temporal, o indivíduo passa a consumir maiores quantidades de álcool para ter os mesmos efeitos de embriaguez de antes.

Podemos aqui, relatar o histórico do alcoolismo; O termo alcoolismo foi introduzido em 1849 pelo sueco Magnus Huss, que o definia como sendo o conjunto de manifestações patológicas do sistema nervoso, nas suas esferas psíquica, sensitiva e motora, observado nos sujeitos que consumiram bebidas alcoólicas de forma contínua e excessiva e durante um longo período.

Já para Jellineck, a definição veio na década de 60, privilegiava a noção de repercussão negativa pessoal e social, “é alcoólico, todo o indivíduo, cujo consumo de bebidas alcoólicas possa prejudicar o próprio, a sociedade ou ambos”.

Mas a maior influência para os Alcoólicos Anônimos é “Problem Drinkers” este conceito de alcoolismo, faz da perda de controle sobre as quantidades de álcool, na sua forma de encarar a dependência alcoólica e as suas possibilidades de tratamento. Os pacientes são considerados incapazes de regular o seu comportamento alcoólico, e a necessidade da abstinência completa e definitiva.

Um alcoólatra dificilmente se assume um alcoólatra. Pensam eles que podem parar de fazer uso do álcool quando quiserem, mas quando se vêem dependentes químicos lutam por apenas mais um dia sem o uso de bebidas alcoólicas.

2.3 O alcoolismo no local de trabalho

O Grupo saber viver informou em pesquisa que 16 milhões de brasileiros são dependentes do álcool. Existem hoje 101.1 milhões de pessoas economicamente ativas pelo último estudo do IBGE.

Sabe-se que, no Brasil, o alcoolismo é o terceiro motivo para encerramento do contrato de trabalho, a causa mais freqüente de aposentadorias precoces e acidentes no trabalho e a oitava causa para concessão de auxílio doença pela Previdência Social (VAISSMAN, 2004).

Conforme Paiva (1988), as motivações que levam ao uso de bebidas podem ser diferenciadas em:

a) motivações internas – relacionadas à personalidade do usuário, sua formação e à fase da adolescência e;

b) motivações externas – ligadas aos fatores sócio-culturais (moda, sociedade consumista, interesses econômicos, propagandas, movimentos de contracultura, situações de carência econômica), bem como às próprias características do prazer que cada bebida traz com seu uso.

Podemos observar um ébrio no local de trabalho quando ele apresenta as seguintes características;

Absenteísmo são faltas não autorizadas, licenças por doença, freqüente nas segundas, sextas, ora, antes, ora, depois de feriados;

Ausências no período da jornada de trabalho: atraso excessivo após almoço ou intervalo, saída antecipada, idas freqüentes a banheiro, bebedouro, sala de descanso, etc.

Queda na produtividade e qualidade do trabalho: necessidade de um tempo maior para realizar tarefas, desperdício de materiais, perda ou estrago de equipamentos, desculpas inconsistentes, dificuldades com instruções e procedimentos, alternância de períodos de alta e baixa produtividade, dificuldade com tarefas complexas.

Mudanças nos hábitos pessoais: trabalho em condições anormais (bêbado, com discurso vago ou confuso), comportamento diferente depois do almoço, menos atenção à higiene e à aparência pessoal.

Relacionamento ruim com os colegas: reação exagerada às críticas reais ou não, ressentimentos irrealistas (como a paranóia, idéias de perseguição, etc), conversar excessivamente com os colegas, estados emocionais muito variados, endividamento, pedido de empréstimo, irritabilidade em discussões, explosões de ira, choro ou riso.

Esses dados são da Campana in Ramos, (BERTOLOTEL, 1997); (MICHEL, 2000); (VAISSMAN, 2004); que servem para que o empregador identifique quando um funcionário encontra-se em estado alcoólico, ou seja, uma técnica para empregadores, descobrirem quando seus funcionários estão alcoolizados.

Existem alguns estudos que demonstram condições de trabalho que fazem parte das causas de alcoolização são, entre outras, as seguintes: - profissões ou funções que exigem numerosos contactos com o público, levando ao alcoolismo por envolvimento; - condições físicas de certos trabalhos que provocam sede excessiva, como sejam ambientes demasiado secos, quentes, poluídos, etc., ou tarefas que exigem grande esforço físico; - profissões que provocam fadiga mental ou física, dado o ritmo de desgaste intenso a que o trabalhador está sujeito; - trabalhos por turnos, horários desencontrados da família e dos colegas, ausências freqüentes; - trajetos longos e repetidos trabalho; - mal ambiente de trabalho, inapto e falta de motivação;

Os comportamentos de risco do trabalhador alcoolizado são nomeadamente: - diminuição dos reflexos; -alterações da visão, da audição e do equilíbrio; - modificação da percepção do espaço (distâncias, alturas, velocidades, etc.); - redução significativa da memória (esquecimento de normas de segurança e de trabalho); - aumento da agressividade para com os colegas e para com o próprio; -impaciência e intolerância; - aumento de acidentes laborais; -elevada taxa de absentismo e ou doença; -envelhecimento prematuro.

Apresentados conceitos e conseqüências, podemos estudar sobre a constituição da justa causa, como forma de rescisão do contrato de trabalho com base na embriagues habitual ou em serviço.

3 O ALCOOLISMO NO TRABALHO GERA JUSTA CAUSA?!

É válido ressaltar que a lei não conceitua justa causa, ela apenas indica seus efeitos e suas condições, uma delas é alcoolismo no trabalho. Ainda, temos que a dispensa por justa causa importa na culpa do empregado, que é conhecido como elemento subjetivo, sem esquecer da gravidade do comportamento e o resultado da ação cometida pelo empregado. Assim, a doutrina aprofunda no tema explicando que a demissão por justa causa é fundamentada na impossibilidade de continuação do contrato de trabalho, tendo em vista a confiança e a boa-fé que devem existir entre os contratantes, (NETTO, 1937, p.73)

A embriaguez como já vista pode ser dividida em habitual (crônica) ou embriaguez (ocasional), esta se dá necessariamente no ambiente de trabalho, e crônica, constitui um vício ou até mesmo uma enfermidade.

A embriaguez habitual tem sido vista jurisprudencialmente como enfermidade do que como vício social, o que, perante a Justiça do Trabalho, merece um tratamento e acompanhamento médico antes de se extinguir o contrato por justa causa. Quanto à embriaguez ocasional, o empregador, exercendo seu poder fiscalizador e de punição, poderá adotar penas mais severas contra o empregado, em se verificando a falta de interesse por parte deste na manutenção do contrato de trabalho.

Se o empregador tem ciência que o empregado faz uso bebida alcóolica habitualmente e permite que ele exerça suas funções normalmente, não pode demiti-lo por justa causa, ainda mais, se não há provas contundentes da alegação, segundo a jurisprudência.

Para os juízes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP), a justa causa por embriaguez só se justifica no momento de sua constatação e não posteriormente.

Para o juiz Valdir Florindo, relator do tribunal, se a causa da demissão foi "a embriaguez habitual" do autor, a empresa não a utilizou no momento oportuno, ou seja, assim que foi constatada, já que "a justa causa deve ser aplicada na primeira oportunidade em que o empregador tomar conhecimento da prática de falta grave, com mais razão no caso, onde o recorrente era técnico de laboratório", observou.

É mister acumular o elemento subjetivo com os princípios da imediaticidade, proporcionalidade e gravidade já anteriormente visto. De forma genérica, o art. 482, f, da CLT descreve a embriaguez habitual ou em serviço como motivo de dispensa por justa causa. A embriaguez proveniente de álcool se subdivide em;

3.1 Alcoolismo patológico

O alcoólatra que trabalha, é aquele indivíduo que se embriaga para trabalhar, para voltar para casa, para desempenhar suas atividades diárias, como popularmente conhecido, é aquele que vive bêbado.

Desta forma a embriaguez no trabalho sugere que o indivíduo faz uso de substâncias entorpecentes dentro da jornada de trabalho e se mantenha bêbado diariamente. Para a caracterização da embriaguez habitual, há necessidade de repetição e da continuidade do ato de se embriagar. Segue em apenso na monografia um artigo sobre o alcoolismo demonstrado a configuração da doença.

Alcoolismo crônico não é motivo de demissão por justa causa. (TST 23/08/2010) Alcoolismo é uma doença que requer tratamento e não punição. Assim o alcoolismo crônico tem sido avaliado, desde que a Organização Mundial de Saúde (OMS) o classificou como síndrome de dependência do álcool.

Atento ao reconhecimento científico da doença, o Tribunal Superior do Trabalho vem firmando jurisprudência no sentido de não considerar o alcoolismo motivo para demissão por justa causa.

Relator do Tribunal na Sétima Turma, o juiz convocado Flavio Portinho Sirangelo esclareceu que a dependência química do trabalhador implicaria em rever as provas médicas, que o alcoolismo crônico, atualmente reconhecido como doença pela OMS, não acarreta a rescisão contratual por justa causa.

Com a mesma orientação, o ministro Lelio avaliou que a patologia “gera compulsão, impele o alcoólatra a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos”. O ministro ressaltou a importância da atitude do empregador, que deveria, segundo ele, antes de qualquer ato de punição, “encaminhar o empregado 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”. (RR - 132900-69.2005.5.15.0020).

3.2 Ébrio eventual

Ocorre fora do local de trabalho, trazendo conseqüências para a execução do trabalho.

Para Saraiva seria a situação que o empregado cumpre a jornada de trabalho e se embriaga após o fim do expediente (SARAIVA, 2011, p. 333). O doutrinador ainda ensina que a justa causa só poderia ser caracterizada se a embriaguez repercutisse no desempenho das atividades laborativas.

Para Carrion, as circunstâncias não são relativas ao trabalho (CARRION, 1999, p. 385), explica o jurista que a embriaguez é eventual, o indivíduo apenas se embriaga, por motivos próprios sem ligação com o trabalho.

Podemos entender que aquele que se embriaga fora do horário de trabalho e não traz conseqüências para o desempenho das atividades laborativas não enseja na dispensa por justa causa.

3.3 Embriaguez habitual ou em serviço

Registra-se que a embriaguez mencionada no art. 482 da CLT aplica-se comumente à embriaguez alcoólica, porém não incompatível ao uso de outras substâncias entorpecentes. Como já visto a distinção entre as formas do empregado mostra-se no local de trabalho embriagado.

Para a melhor doutrina se a embriaguez não causar repercussões no trabalho, não pode ensejar a justa causa, pois a hipótese trazida pela CLT implica na influência maléfica ao cumprimento do contrato de trabalho; não havendo contaminação contratual, descabe falar-se em resolução culposa desse contrato (GODINHO, 2011, p. 1140). Ratifica, ainda, o jurista a tendência contemporânea para que o alcoolismo seja tratado medicinalmente, pois, trata-se de uma doença. Diferente seria se a embriaguez afeta diretamente o trabalho, caso não fosse uma doença. A embriaguez no serviço teria que atrapalhar o rendimento do empregado e compromete a qualidade do serviço por ele desempenhado e colocando em risco a saúde e o bem estar dele e da coletividade.

Existem juristas que vem ao encontro do entendimento do Godinho, acreditam que o alcoolismo patológico não gera justa causa, vejamos um trecho dos ensinamentos do site CONSULTOR JURÍDICO;

A Comissão de Assuntos Sociais (CAS), do Senado, aprovou nesta quarta-feira (4/8) o projeto de lei que impede a demissão por justa causa em caso de alcoolismo. De acordo com a proposta, o alcoolismo passa a ser considerado uma doença e o trabalhador diagnosticado como alcoólatra só poderá ser demitido por justa causa se

não concordar com o tratamento. A proposta é de autoria do senador Marcelo Crivella (PRB-RJ). Existem algumas decisões judiciais no país neste sentido.²

A Jurisprudência Brasileira corrobora com este entendimento vejamos:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 1529002120045150022 152900-21.2 Data de Publicação: 20/05/2011 **Ementa:** recurso de revista. falta grave. Alcoolismo. JUSTA CAUSA. 1. 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 a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. 2. 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.³

STJ - RECURSO ESPECIAL REsp 623445 RS 2004/0014751-6 (STJ) Data de Publicação: 22/11/2004 **Ementa:** PROCESSUAL PENAL. RECURSO ESPECIAL. ART. 214, CAPUT, C/C O ART. 224, A, DO CÓDIGO PENAL. EXAME PERICIAL PARA VERIFICAÇÃO DE ALCOOLISMO PATOLÓGICO. NÃO REALIZAÇÃO. NULIDADE. IMPOSSIBILIDADE. ART. 565 DO CPP. Se o exame pericial para a verificação de alcoolismo patológico do recorrente somente não foi realizado por este não ter comparecido ao ato, apesar de devidamente intimado, não pode a defesa argüir a pretensa nulidade, em observância ao disposto no art. 565 do CPP. (Precedentes do c. STF e desta Corte). Recurso desprovido.⁴

TJSP - Apelação APL 994093882892 SP (TJSP) Data de Publicação: 19/05/2010 **Ementa:** Apelação Servidor Público Municipal Demissão Processo Administrativo apurou que o servidor laborava sob efeito de álcool, ensejando sua dispensa do serviço público Laudo pericial conclusivo quanto ao padecimento do servidor de síndrome de dependência alcoólica Demissão indevida Alcoolismo configura-se como patologia crônica Catalogação pela OMS.⁵

Nesse sentido cresce o entendimento dos tribunais, que cabe ao empregador esgotar os recursos disponíveis para promover e preservar a saúde do trabalhador, de forma a manter o empregado trabalhando.

Como anteriormente visto é comum encontrarmos decisões que a dispensa por justa causa fundamentada na embriaguez é descaracterizada, censurando o empregador no pagamento de verbas decorrentes a dispensa sem justa causa, e às vezes com a volta do empregado na empresa.

Para caracterizar se o empregado é alcoólatra faz-se necessário um exame médico na OMS, para tanto o Sindicato Dos Advogados De São Paulo editou uma matéria, a saber:

²<http://www.jusbrasil.com.br>

³<http://www.tst.gov.br>

⁴<http://www.stj.gov.br>

⁵<http://www.tjsp.gov.br>

Alcoolismo não pode levar à demissão por justa causa. O alcoolismo, classificado como patologia pela Organização Mundial de Saúde, não pode servir como fundamento para a dispensa do trabalhador por justa causa. Esse posicionamento foi defendido pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao negar de recurso de revista à Eletropaulo S/A. A decisão do TST teve como base o voto do ministro e atual corregedor-geral da Justiça do Trabalho, Luciano de Castilho (relator), que ressaltou a diferença entre o alcoolismo e a chamada "embriaguez habitual", termo apontado pela CLT como uma das hipóteses para a demissão por justa causa. "Acredito que, nos dias de hoje, não mais deve se falar em alcoolismo como motivo da ruptura do vínculo de emprego", afirmou Luciano de Castilho. "O alcoolismo é doença catalogada no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde (OMS), sob o título de síndrome de dependência do álcool (referência F-10.2)", acrescentou o relator. Em seu voto, Luciano de Castilho reproduziu entendimento expresso, em outro processo, pelo também ministro do TST, João Oreste Dalazen. O argumento citado afirma que "a embriaguez habitual deve ser vista como aquela consciente, em que o empregado recorre ao álcool (ou outra substância tóxica) por livre vontade ou total responsabilidade, o que não ocorre no caso do alcoólatra, em que o consumo da substância é inconsciente, compulsivo, incontrolável". O posicionamento defende que uma "interpretação nesse sentido se faz necessária, inclusive, porque não seria razoável que o empregado fosse despedido imotivadamente em decorrência de atos causados pela sua doença e praticados inconscientemente, sem qualquer intenção (dolo ou culpa)".⁶

Veja nas jurisprudências acima apresentadas, fala-se em encaminhar o empregado alcoólatra primeiramente para tratamento médico e para o INSS.

Assim, surge à questão, após o período de recuperação, se o empregado não ficar sadio, e com retorno ao trabalho, voltar a se embriagar, poderia o empregador demiti-lo por justa causa? Apesar da empresa não ser constrangida em manter o empregado considerado incapacitado, em conformidade com os princípios constitucionais, como a valorização do trabalho humano, função social do contrato, a dignidade da pessoa humana entre outros que norteiam esta relação trabalhista, da mesma forma que a empresa se beneficiou da mão de obra deste empregado saudável, prioriza pela tentativa de recuperar sua condição de saúde antes de qualquer despedida arbitrária ou mesmo motivada. Estes temas estão sendo discutidos nos tribunais, onde as decisões judiciais dependem de provas concretas de ambas as partes e da análise concreta de cada caso.

Em seguida veremos as consequências das demissões por justa causa, sendo o objeto o alcoolismo.

⁶ <http://www.sasp.org.br>

4 CONSEQUENCIAS POR DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

A justa causa é o justo motivo da rescisão do contrato de trabalho para dispensa do empregado. A embriaguez habitual pressupõe ingestão não só de álcool, mas de qualquer substância tóxica, inebriante, capaz de alterar o comportamento ou comprometer o estado físico e mental do empregado.

No presente estudo, abordamos o empregado que chega ao trabalho alcoolizado, e este pode ser demitido por justa causa; Ainda que, a embriaguez no local do trabalho, tenha acontecido uma única vez. Entretanto, é preciso que seja uma embriaguez capaz de gerar danos ao trabalho.

A embriaguez no trabalho está no artigo 482, “f”, da CLT. Entretanto, a embriaguez passou a ser considerada pela medicina como doença. Com tantas conseqüências graves sobre a saúde física e mental do indivíduo, obviamente seria ingenuidade imaginar que os reflexos da ingestão excessiva de bebidas alcoólicas não incidiriam sobre a vida profissional do alcoólatra.

Assim sendo, cabe a empresa proporcionar adequado tratamento ao empregado.

4.1 Alcoólatra patológico

Em que pese o artigo 482, f, da CLT prescrever a demissão por justa causa de empregado que sofra de embriaguez habitual, o alcoolismo é visto como uma doença crônica pela OMS.

Assim sendo, a jurisprudência tem decidido pela impossibilidade de reconhecer a justa causa do empregado alcoólatra. Nesse sentido, deve ser verificado se o alcoolismo interfere na prestação de serviços do empregado, vejamos a Jurisprudencia Brasileira.

RECURSO DE REVISTA. DOENÇA GRAVE. ALCOOLISMO. DISPENSA ARBITRÁRIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. 1. Trata-se de hipótese de empregado portador de síndrome de dependência do álcool, catalogada pela Organização Mundial de Saúde como doença grave, que impele o portador à compulsão pelo consumo da substância psicoativa, tornado-a prioritária em sua vida em detrimento da capacidade de discernimento em relação aos atos cotidianos a partir de então praticados, cabendo tratamento médico. 2. Nesse contexto, a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empresa, ainda que sem justa causa, contribuiu para agravar o estado psicológico do adicto, culminando em morte por suicídio. 3. A dispensa imotivada, nessas condições, configura o abuso de direito do empregador que, em situação de debilidade do empregado acometido de doença grave, deveria tê-lo submetido a tratamento médico, suspendendo o contrato de emprego. 4. Desse modo, resta comprovado o evento danoso, ensejando, assim, o pagamento de compensação a título de dano extrapatrimonial ou moral. 5. O dano

moral em si não é suscetível de prova, em face da impossibilidade de fazer demonstração, em juízo, da dor, do abalo moral e da angústia sofridos. O dano ocorre -in re ipsa-, ou seja, o dano moral é consequência do próprio fato ofensivo, de modo que, comprovado o evento lesivo, tem-se, como consequência lógica, a configuração de dano moral, exurgindo a obrigação de pagar indenização, nos termos do art. 5º, X, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1957740-59.2003.5.09.0011 Data de Julgamento: 15/12/2010, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, p. em 04/02/2011).⁷

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. ALCOOLISMO. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. R\$50.000,00. Hipótese em que o Tribunal Regional concluiu que a Reclamada possui culpa pelo falecimento do parente dos Reclamantes, após a rescisão contratual, em razão de alcoolismo, visto ter se omitido em não o encaminhar para tratamento. Demonstrada possível violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Agravo de instrumento a que se dá provimento, observando-se o disposto na Resolução Administrativa nº 928/2003. II - RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. ALCOOLISMO. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. R\$50.000,00. O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário interposto pelos Reclamantes, a fim de condenar a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, decorrente de acidente de trabalho, no valor de R\$ 50.000,00. Entendeu que a omissão da Reclamada ao não encaminhar o ex-empregado a tratamento específico para sua doença ocupacional - alcoolismo - caracteriza a culpa pelo evento danoso, o falecimento do ex-empregado. Os fatos consignados no acórdão recorrido demonstram a ausência de culpa do empregador. O infortúnio decorreu de -insuficiência respiratória, insuficiência renal, insuficiência hepática aguda e cirrose hepática, conforme certidão de óbito de fls. 21-, e não da conduta do empregador. Não consta do julgado nenhum indício de que a Reclamada agiu com a intenção de provocar o evento que vitimou o de cujus ou de que descumpriu as obrigações legais relativas à saúde ocupacional, nem de que se absteve do dever geral de cautela. Ao contrário, consta que a Reclamada encaminhou o ex-empregado a tratamento específico e à entrevista no serviço social, descaracterizando a omissão. Recurso de revista conhecido e provido, para afastar a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais e julgar improcedentes os pedidos formulados pelos Autores. (Processo: RR - 38840-68.2006.5.17.0132 Data de Julgamento: 15/12/2010, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/02/2011).⁸

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ. O alcoolismo, apesar de ser atualmente considerado doença, não pode ser desconsiderado como fator de dispensa por justa causa, visto que tal conduta está tipificada expressamente no art. 482, letra "f", da CLT, como ensejadora de falta grave. Revista conhecida parcialmente e provida para julgar improcedente a Reclamatória. II - RECURSO DE REVISTA ADESIVO DO RECLAMANTE PREJUDICADO. Diante do provimento do Recurso de Revista da Reclamada para se julgar improcedente a Reclamatória, resta prejudicada a análise do Recurso de Revista Adesivo do Reclamante, visto que este fica subordinado ao recurso principal, nos termos do art. 500 do CPC. (Processo: RR - 326795-41.1996.5.06.5555 Data de Julgamento: 12/08/1999, Relator Juiz Convocado: Levi Ceregato, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 03/09/1999).⁹

RECURSO DE REVISTA. 1. EMBRIAGUEZ HABITUAL E NO SERVIÇO. JUSTA CAUSA. O regional condenou a reclamada à readmissão do reclamante por entender que a embriaguez é doença que deve ser tratada não a considerando como motivo para dispensa por justa causa. Revista conhecida por aparente violação legal e divergência jurisprudencial. No mérito, não obstante os judiciosos argumentos

⁷ <http://www.jusbrasil.com.br>

⁸ <http://www.jusbrasil.com.br>

⁹ <http://www.jusbrasil.com.br>

expendidos nas instâncias ordinárias, entendendo que a moléstia que acometeu o reclamante, não obstante possa ser reconhecida como tal, é causa de dispensa do empregado por justa causa, a teor do entendimento contido no art. 482, -f-, da CLT. Impende ressaltar que não se pode impingir ao empregador a obrigação de manter em seu quadro empregado que nitidamente não tem condições de exercer suas atividades, colocando em risco não só a sua vida mas também a de seus companheiros de trabalho e da população em geral. A justificativa para manutenção do vínculo, malgrado louvável, não encontra eco na legislação trabalhista, que prevê, no caso, a possibilidade de rompimento brusco do liame empregatício. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: E-RR - 638368-44.2000.5.21.5555 Data de Julgamento: 20/04/2005, Relator Juiz Convocado: Luiz Ronan Neves Koury, 3ª Turma, Data de Publicação: DJ 13/05/2005).¹⁰

Visto o entedimento nos Tribunais, faz mister trazer a baila a consequência do empregado alcoólatra, ou seja o afastamento para tratamento.

Para terem direito ao auxílio doença, os alcoólatras devem levar ao INSS um laudo médico, que comprove não ter condições físicas, para trabalhar, devido a dependência química e documentações que comprovem a realização de tratamento específico para alcoólatras. O trabalhador passa por uma perícia no INSS e estando com capacidade de segurado no 16º (décimo sexto) dia do mês, é afastado, deixando de exercer suas funções laborais e passando a receber seu salário pelo INSS.

No Brasil, 37% (trinta e sete por cento) dos benefícios concedidos para tratamento de dependência química, são para alcoólatras.

Não podemos deixar de mencionar o papel social e fundamental das empresas, no sentido de apoiar e tentar resgatar o funcionario com dependência química.

4.2 Ébrio eventual

A maioria das pessoas pode curtir um copo de vinho no jantar ou uma cerveja com os amigos. Mas, para outras, um copo torna-se dois, dois se tornam quatro e assim sucessivamente. Nem toda pessoa que bebe muito álcool é considerada alcoólatra.

Mas quando o uso de bebida alcoólica afeta as responsabilidades no trabalho, muda-se, o sentido do beber socialmente, para danos irrepárveis no serviço. O empregador não pode ficar inerte perante o quadro de embriaguez de seus funcionários, considerando o risco de acidentes e possibilidade de vulneração da imagem da empresa.

Assim, o empregador percebendo que trata de algo eventual, pode ele, punir o empregado com a justa causa, desde que faça logo. Não pode demitir por justa causa o empregado alcoólatra, que tenha recebido advertência.

¹⁰ [http:// www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br)

Os desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Maranhão (TRT-MA), por maioria, decidiram que o empregador não pode aplicar a pena de justa causa em função de falta cometida já punida com a advertência. A decisão ocorreu no recurso ordinário interposto por um ex-empregado (reclamante) da companhia autônoma de água e esgoto, demitido por justa causa, mesmo após ter recebido advertência da empresa, pela mesma ação. O relator do recurso, desembargador Luiz Cosmo da Silva Júnior, disse, que a empresa puniu as supostas faltas cometidas pelo trabalhador por meio de advertências e que, a punição com a demissão por justa causa pelos mesmos fatos, configuraria um “bis in idem” (punir mais de uma vez pela mesma ação), o que não é permitido no ordenamento jurídico brasileiro. Para o desembargador Luiz Cosmo, ao empregador é dado o poder diretivo da empresa, na medida em que lhe cabem o risco e a responsabilidade pelos destinos do empreendimento. Nessa condição, ele poderá utilizar do poder disciplinar para punir atos faltosos praticados pelos empregados.

Além disso, também deverá o empregador ao aplicar justa causa em um alcoólatra, tem que observar se o mesmo preenche todos os requisitos da justa causa. Não preenchendo os requisitos necessários, não pode o empregador aplicá-la, um deles é o elemento subjetivo, e não tem como ser imediatamente aplicado para um alcoólatra, vez que não tem como saber se houve dolo em sua conduta, já que o alcoolismo é uma doença, logo não há dolo por parte do empregado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou o artigo 482 da CLT, alínea "f".

Para tanto conceituamos a demissão por justa causa, que nada mais é quando o empregado tem seu contrato de trabalho extinto sem nenhum direito trabalhista. A justa causa hoje, para doutrina é vista como uma punição, para aquele empregado que por sua culpa comete alguma infração descrita no artigo 482 da CLT.

Uma das modalidades da justa causa é a embriaguez. Ocorre que, a embriaguez se subdivide, na habitual, em serviço, crônica ou eventual.

Para que ficasse claro o conceito de embriaguez e estudo analisou o alcoolismo, e vimos que este é uma doença. Que convenções médicas atribuíram ao alcoolismo como uma síndrome de dependência do álcool.

Trouxemos então o conceito de alcoolismo para o local de trabalho, e constatamos que existem motivações externas e internas que levam o trabalhador a consumir álcool. Diante do item 2.3, pode-se se observar as diferenças entre o trabalhador que faz uso de álcool, por dependência e aquele que faz eventualmente, sendo distintos os comportamentos e, portanto suas conseqüências.

Em seguida, o estudo uniu os dois conceitos de alcoolismo, e da justa causa para alcançarmos o entendimento dos Tribunais, onde o alcoólatra patológico não poderá ser dispensado por justa causa. Vez que, o portador da síndrome da dependência alcoólica deverá ser tratado como doente.

Já o alcoólatra eventual, que faz uso da bebida alcoólica fora do local de trabalho, e não traz conseqüências para o emprego, não há motivos ensejadores para dispensa por justa causa.

Diferente é aquele empregado, que faz uso de bebida alcoólica, no horário de trabalho, e por culpa, causa danos ao trabalho, este poderá ter seu contrato de trabalho rompido por justa causa.

E assim, as conseqüências para empregado alcoólatra patológico, são distintas do empregado alcoólatra eventual. Vejamos o alcoólatra patológico, faz jus ao afastamento do trabalho, para tratamento ficando sob os cuidados do INSS.

Já aquele que faz uso de bebida alcoólica, no trabalho esporadicamente, cupavelmente, a este é cabível a dispensa por justa causa, desde que o empregador faça no ato da embriaguez.

Conclui-se, que a extinção do contrato de trabalho por justa causa, deverá ser feita nas condições legais, observando se o empregado ingeri bebida alcoólica por dependência química ou eventualmente. E aplicando a este, a medida cabível, seja o auxílio doença ou a empresa exercendo a função social, oferecendo ao empregado o tratamento adequado.

REFERÊNCIAS

- BESSA Marco Antonio. **Disciplina de Psiquiatria da Faculdade Evangélica de Medicina do Paraná**, Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1992.
- BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Jurisprudência unificada dos TRTs. Brasília: 2012. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 23 fev. de 2012
- CAMINO, Carmem. **Direito Individual do Trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.
- CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das Leis do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- CONSULTOR JURIDICO. Disponível em: <<http://consultor-juridico.jusbrasil.com.br/noticias/2313477/projeto-que-impede-demissao-de-alcoolatra-por-justa-causa-e-aprovado>>. Acesso em 10 abr. de 2012.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.
- GIGLIOTTI, Analice. **Setor de Dependência Química**. Rio de Janeiro, Santa Casa do Rio de Janeiro, 2004.
- GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2011.
- JUS BRASIL. Jurisprudência unificada dos TRTs. Brasília: 2012. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 02 out de 2012.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- NETTO, Souza. **Da rescisão do contrato de trabalho de duração indeterminada**. Saraiva, 1937.
- PAIVA, C. C. **Drogas e a vida: uma abordagem biopsicossocial**, São Paulo: EPU, 1988.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito Material do trabalho**, São Paulo, 2007.
- SINDICATO DOS ADVOGADOS. Disponível em: <<http://www.sasp.org.br/index.php/notas/87-alcoolismo-nao-pode-levar-a-demissao-por-justa-causa.html>>. Acesso em 10 abr. de 2012.
- VAISSMAN, M., **Alcoolismo no trabalho**. São Paulo: Fiocruz, 2004.