

UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

MARIA JÚLIA DOS SANTOS

**EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO COMO FORMA DE EXTINÇÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

Juiz de Fora - MG
2010

MARIA JÚLIA DOS SANTOS

**EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO COMO FORMA DE EXTINÇÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

Monografia apresentada à UNIVERSIDADE
PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS, no curso
de Direito como requisito parcial para obtenção
da graduação em Direito.

Orientador: Professor Rodrigo Longotano do
Nascimento

MARIA JÚLIA DOS SANTOS

**EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO COMO FORMA DE EXTINÇÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

Monografia de conclusão do curso de direito da
Universidade Presidente Antônio Carlos de Juiz
de Fora como exigência para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Professor Rodrigo Longotano do Nascimento (Orientador)
Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Professor Fábio Monteiro de Andrade
Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Professora Sílvia da Costa Pinto Ribeiro
Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Aprovada em ____ - ____ - 2010.

AGRADECIMENTO

Ao meu companheiro, José Geraldo, pelo amor, dedicação e incentivo.

À minha família pelo convívio motivador do meu dia-a-dia e esperança de um promissor amanhã.

Ao Prof. Rodrigo Longotano, pela orientação e sugestões apresentadas para elaboração desta monografia.

“A base da sociedade é a justiça;
o julgamento constitui a ordem da sociedade:
ora o julgamento é a aplicação da justiça.”

(Aristóteles)

RESUMO

A presente monografia versa, à luz da legislação brasileira, sobre a aplicação do art. 482, “f” da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Objetiva mostrar os tipos e fases da embriaguez, o entendimento doutrinário e jurisprudencial que não a considera como motivo para justa causa, mas sim uma doença que deverá ser tratada para recuperar o cidadão/trabalhador, bem como a visão dos aplicadores do direito no tocante à embriaguez, inclusive os problemas sociais ocasionados pela mesma.

Palavras-chave: Embriaguez. Despedida. Justa causa..

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
1 DEFINIÇÃO DE EMBRIAGUEZ.....	10
1.1 Fases da embriaguez.....	11
1.2 Embriaguez patológica.....	12
1.3 Embriaguez crônica.....	13
1.4 Equiparações dos toxicomaníacos.....	14
1.5 Definição jurídica de embriaguez.....	14
1.6 Classificação da embriaguez.....	15
2 FUNDAMENTOS DA JUSTA CAUSA.....	17
3 EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA.....	18
3.1 Embriaguez habitual.....	20
3.2 Embriaguez em serviço.....	22
3.2.1 Patológica.....	25
3.2.2 Crônica.....	26
3.2.3 Acidental.....	27
3.2.4 Não acidental.....	28
3.2.5 Decorrente da função.....	28
4 ESPÉCIES DE JUSTA CAUSA.....	30
5 EMBRIAGUEZ SOB A ÓTICA DO NOVO CÓDIGO CIVIL.....	32
6 A INTERPRETAÇÃO RESTRITA DA EMBRIAGUEZ.....	34
CONCLUSÃO.....	35
BIBLIOGRAFIA.....	36

INTRODUÇÃO

Analisando a história humana observa-se que o uso de substâncias psicoativas (nomenclatura médica dada às substâncias que provocam alteração dos padrões psicológicos) aparece há milhares de anos. Assim, as drogas faziam parte do cotidiano das sociedades, estando relacionadas a rituais religiosos, culturais, sociais, estratégicos, militares, dentre outros.

Muitas destas substâncias eram tidas como místicas ou sagradas, por sua capacidade de alterar substancialmente o comportamento de seu usuário. Buscava-se com o uso de entorpecentes a cura de doenças, afastar maus espíritos, obter sucesso nas caçadas, nas conquistas e atenuar a fome e o rigor do clima em determinadas regiões.

Analisando especificamente o uso do álcool, percebe-se em várias culturas, passagens que comprovam a utilização frequente de bebidas, especialmente o vinho e a cerveja. Na antiguidade clássica, por exemplo, o comportamento eufórico e despudorado de pessoas nos grandes banquetes era atribuído a Baccho – Deus do vinho – que tomava o corpo dos que consumiam vinho, manipulando-os a procederem fora dos padrões normais; também, no antigo Egito, a embriaguez fazia parte dos ritos e cerimônias religiosas em louvor à Osíris – Deusa protetora da agricultura; nos tempos bíblicos o vinho estava presente e o homem já se deparava com a questão de como desfrutar dos prazeres das drogas sem, no entanto, tornar-se dependente; ainda hoje, o vinho é parte integrante de cerimônias religiosas como a católica, a judaica e o candomblé.

Dadas as sensações de prazer provocadas pela bebida, beber tornou-se um comportamento dos costumes, fundamentadamente social, praticado geralmente na companhia de outros indivíduos com os quais são mantidas relações de amizade ou de afinidade.

Igualmente, a bebida ficou caracterizada como símbolo de comemoração, sempre presente na maioria das festividades sociais, como natal, casamento, passagem de ano, aniversário. O títular de taças possui a semântica da celebração, da alegria e entusiasmo, e, desta forma, sendo tolerada em quase todos cenários sociais.

Entretanto, modernamente, começa-se a perceber os danos causados pelo álcool, deflagrando mobilizações contra o uso desmedido de bebidas alcoólicas, como o reconhecimento da dependência patológica de tal substância, o que viabilizou métodos de desestímulo ao seu consumo, como se vê da Carta Européia do Álcool, produzida em um

encontro da OMS (Organização Mundial da Saúde), na cidade de Paris, França, em 1995, que concluiu ser direito de todas as pessoas ter uma profissão protegida de acidentes, violências e outras consequências causadas pelo consumo de álcool.

A CLT, anteriormente, já havia abordado o tema, capitulando como falta grave a embriaguez, demonstrando que no ambiente de trabalho o uso de substâncias psicoativas não são toleradas.

Assim, após uma prévia abordagem do tema, se faz mister delinear o conceito de embriaguez, para, posteriormente, estudar todas as implicações legais que o uso de substância alcoólica pode ocasionar.

A presente exposição visa tratar da embriaguez e suas consequências no direito do trabalho, analisando as várias possibilidades da demissão ser considerada como justa causa ou não, extraindo da lei, de maneira lógica, as interpretações e aplicando-as ao substrato fático estudado.

Primeiramente, preocupou-se em estabelecer a gênese social e antropológica do consumo de substâncias causadoras de alteração do padrão individual de comportamento, usando-se a história para explicar a evolução destes preparos mágicos capazes de ganhar guerras, espantar espíritos, curar doenças, até o seu desenvolvimento final em símbolo de comemoração, tratado modernamente pela medicina como ofensiva ao corpo humano.

Em seguida, delimitou-se o conceito de embriaguez, passando por um estudo médico que ilustra os efeitos do álcool no organismo humano; as fases de um ébrio; a embriaguez como patologia; a semelhança de reações fisiológicas de outras substâncias equivalentes, até culminar na definição jurídica de embriaguez.

Tratou-se, também, da embriaguez como justa causa à rescisão do contrato de trabalho, segundo o imperativo do art. 482, alínea f, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, opondo as diversas possibilidades exegéticas através de uma condução lógica do raciocínio hermenêutico, vislumbrando, desta forma, outras aplicações da norma supra-aludida aos casos práticos estudados.

Como barreira principal enfrentada, a pouca bibliografia sobre o tema foi combatida com o uso de doutrinas de outros ramos do direito, as definições das teorias de Medicina Legal, bem como os julgados de nossos principais tribunais, buscando-se uma problematização voltada para uma observação sócio-jurídica dos paradigmas.

Ainda, analisou-se a teorização de questões cotidianas, discutindo os assuntos de forma sistemática, amparando-se, sempre que possível, em doutrinas de juristas

especializados na matéria, sem, entretanto, escusar-se de apresentar pareceres e levantar novas questões. Assim, busca-se examinar as idéias jurídicas, colacionando questões apreendidas, para que se concluísse pela verdadeira *mens legislatoris* do dispositivo legal, discorrendo sobre as implicações do consumo de substâncias psicoativas nas relações jurídicas laborais.

Em princípio, o exame do tema aparenta simplicidade, porém, à medida que nele se aprofunda, verifica-se que a matéria é de maior complexidade, principalmente quando há necessidade de se estudá-lo em correlação com o Direito Comercial, o Direito Penal, etc..

O objetivo desse trabalho é não se limitar em analisar a hipótese da justa causa para dispensa, mas, também, como os tribunais pátrios dão tratamento jurídico à matéria. Com efeito, imperiosa a análise sob a ótica jurisprudencial.

Não se vê alterações significativas na jurisprudência relacionada ao assunto “justa causa”, pois a matéria é mais pacífica e a redação do artigo 482, alínea f, da CLT, é original, não tendo sofrido alterações. Assim, há uma consolidação jurisprudencial sobre a interpretação da justa causa, embora a matéria seja eminentemente fática. A hipótese mais discutível hoje é se a embriaguez deve ser trabalhada como justa causa ou doença, em que a jurisprudência é vacilante sobre o tema.

1. DEFINIÇÃO DE EMBRIAGUEZ

Segundo o Catedrático em Língua e Filologia, Francisco da Silveira Bueno, embriaguez corresponde a *“ebriedade; bebedeira; (fig.) inebriamento; êxtase; enlevação”*.¹

De acordo com o entendimento médico, quando um indivíduo encontra-se no estado de embriaguez constata-se

“alucinações da vista, geralmente de caráter terrorista, delírio persecutório, perturbações da sinestesia, tremor da língua e das extremidades digitais”. (GOMES, 1993, p. 128)².

A Organização Mundial da Saúde - OMS define embriaguez como sendo toda forma de ingestão de álcool que excede ao consumo tradicional, aos hábitos sociais da comunidade considerada, quaisquer que sejam os fatores etiológicos responsáveis e qualquer que seja a origem desses fatores, como por exemplo, a hereditariedade, a constituição física ou as alterações fisiopatológicas adquiridas.

A Associação Britânica de Medicina, por sua vez, conceitua a embriaguez como a condição em que se encontra uma pessoa de tal forma influenciada pelo álcool, que perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com cautela e prudência o trabalho a que se dedica no momento. Entretanto, almejando a correta aplicação das normas laborais aos respectivos substratos fáticos correlatos, tornando-se necessário o estudo de suas fases e seus efeitos.

A embriaguez é proveniente de álcool, de drogas ou de entorpecentes. As drogas podem implicar um estado inebriante, como o uso de éter, ópio, morfina, maconha, cocaína etc. A lei não fez distinção quanto à forma da embriaguez.

O álcool é uma substância psicoativa, que age sobre o sistema nervoso central da pessoa. Ela pode interferir no funcionamento do cérebro, implicando consequências sobre a memória, concentração, equilíbrio etc.

O ébrio tem uma diminuição da capacidade de trabalho e, portanto, da sua produção. Está frequentemente cansado. Não tem as mesmas condições físicas normais de outros trabalhadores que não ficam embriagados.

¹ BUENO, 1984, p. 397

² GOMES, 1993, p. 128

Muitas vezes, o clima frio induz a pessoa a beber, em razão das calorias que são ingeridas com a bebida e que dão uma sensação térmica de calor. Com o uso constante, pode vir ao abuso.

A pobreza do trabalhador, que não ganha o suficiente para dar à sua família uma vida digna, pode dar ensejo à embriaguez. Seria espécie de compensação o empregado beber para se esquecer de seus problemas. É a fuga da realidade.

1.1 Fases da embriaguez

De acordo com a análise médica fazer uma diferenciação entre as fases da embriaguez torna-se difícil, muitas vezes até impossível, visto que são processados de forma sucessória e possuindo variações de acordo com a dosagem ingerida, a resistência de cada ser, o teor alcoólico da bebida etc..

A medicina divide a embriaguez em três estágios: subaguda, aguda e superaguda. Na antiguidade os árabes simbolizavam estas fases comparando-as com três animais: o macaco, o leão e o porco.

Na primeira fase encontramos um sujeito com alto nível de euforia, irrequieto, instável, torna-se um verdadeiro brincalhão (como se fosse um macaco). Apesar do estado de euforia é comum em alguns sujeitos a ocorrência de melancolia, levando o sujeito ao choro e a reclamações da vida. Nesta fase, o álcool começa a paralisar os centros nervosos, atingindo primeiramente os centros cerebrais superiores e somente depois refletindo sobre as funções inferiores. A memória apesar de debilitada se conserva. Esta fase é também conhecida por **embriaguez incompleta**.

Na segunda fase o ébrio torna-se corajoso, não tem medo de ninguém e interpreta qualquer comentário ou olhar como uma afronta a sua pessoa, ficando exposto a brigas e confusões. Como o efeito do álcool começa pelas funções superiores do cérebro e só posteriormente atingindo as inferiores, visto que aquelas controlam estas, o indivíduo fica com os seus atos regidos por impulsos, praticando agressões, inconveniências e atos obscenos: trata-se da **embriaguez completa**. O professor Hélio Gomes, assim descreve esta fase:

Passada a primeira fase, sobrevém um período de grande irritabilidade, na qual o viciado, antes amável e gentil, se torna provocador, insolente, impulsivo, tendendo à prática de atos violentos. É neste momento que o ébrio se torna perigoso e comete crimes. As funções automáticas são atingidas pela ação paralisante do tóxico: a linguagem revela-se incoerente; a palavra lenta e arrastada; os movimentos incoordenados, incertos e pesados; a sensibilidade cutânea embotada; a marcha ebriosa, em ziguezagues. O bêbado fica confuso, desorientado, desmemoriado: é a embriaguez completa.³

Na última, o sujeito causa comoção aos que estão ao seu lado, pois se torna nojento, emporcalhado, mostrando-se todo indefeso e exposto aos efeitos do álcool. O indivíduo não consegue andar sozinho, ampara-se em móveis em busca de apoio para se sustentar: trata-se de **embriaguez comatosa**. É comum a ocorrência de sono profundo, vômitos, ausência de sensibilidade cutânea, paralisia de membros, ausência de reflexos, as pupilas ficam dilatadas e não reagem ao efeito da luz.

1.2 Embriaguez patológica

A Embriaguez Patológica ocorre em indivíduos sensíveis ao álcool, que com a ingestão, ainda que em pequena quantidade, apresentam alterações em seu comportamento e estado mental.

Não obstante pessoas normais apresentarem este quadro, geralmente a embriaguez patológica está associada aos predispostos, fascinados e filhos de alcoólicos. O professor GOMES, citando VIBERT, descreve os quatro tipos de embriaguez patológica:

A) Embriaguez agressiva e violenta - O alcoolista, abusando, sobretudo de bebidas destiladas, torna-se agressivo e capaz de cometer homicídios, que parecem premeditados dados a segurança com que se consomem.

B) Embriaguez excito-motora - Neste tipo, o alcoolista, depois de breve período de inquietação, é acometido de acessos de raiva terrível e destrutiva, durante os quais age com extrema violência, sobrevivendo amnésia lacunar.

³ GOMES, 1993, p. 129

C) Embriaguez convulsiva - O bêbado, depois de manifestar impulsos destruidores apresenta crises convulsivas, idênticas às epiléticas.

D) Embriaguez delirante - Neste tipo surgem delírios sistematizados ou não, de colorido triste, com acentuada tendência para as idéias de auto- -acusação.⁴

Nota-se que a classificação apresentada pelo prof. Hélio Gomes entende que Patológica é a embriaguez daqueles que são sensíveis ao álcool, podendo chegar ao estado de alteração comportamental com o consumo de pouca quantidade desta substância. Assim, aqueles que possuem esta sensibilidade devem procurar tratamento médico especializado e se absterem a produtos feitos à base de álcool.

Há de se ressaltar que Embriaguez Patológica difere-se da Crônica, visto que aquela é oriunda da sensibilidade ao consumo de substâncias etílicas e esta é fruto da intoxicação do organismo em virtude do consumo habitual do álcool.

1.3 Embriaguez Crônica

Como já ressaltado, a Embriaguez Crônica se difere da Patológica, apesar de próximas.

Embriaguez Crônica é aquela na qual o indivíduo, através da ingestão habitual de considerável quantidade de álcool, submete o organismo a elevado grau de intoxicação, causando cognitiva e fisiológica dependência, ficando o ébrio associado ao forte impulso de fazer uso constante deste produto, juntamente com a dificuldade de controlar o consumo, tendendo a demência alcoólica.

O professor Gomes, alerta sobre as consequências advindas do consumo crônico:

“No transcurso do alcoolismo crônico, podem surgir síndromes psicóticas, delírios alcoólicos, delírios de ciúme, epilepsias alcoólicas, delirium tremens, confusão mental alcoólica e demência alcoólica”.⁵

⁴ GOMES 1993, p. 130

⁵ GOMES, 1993, p. 131

Observa-se que Embriaguez Crônica não deixa de ser uma doença, no entanto, diferencia-se da Embriaguez Patológica por ser sua enfermidade oriunda do consumo excessivo e habitual, enquanto aquela é uma debilidade do organismo às substâncias a base de álcool etílico.

1.4 Equiparações dos toxicomaníacos

Os toxicomaníacos são aqueles que fazem o uso excessivo e frequente de substâncias tóxicas, causando disfunção psíquica, bem como alteração comportamental trazendo, em longo prazo, debilidade ao organismo do tóxico-dependente. Ressalte-se que aquele que por indicação terapêutica faz uso de substâncias tóxicas, não será considerado toxicomaníaco.

Percebe-se, assim, que por tratar de princípios químicos de mesma natureza, qual seja, psicoativos, os usuários de substâncias entorpecentes apresentam sintomas idênticos aos etílico-dependentes. Desta forma, não seria razoável tratar os toxicomaníacos de forma diferente, face ao princípio da equidade.

1.5 Definição jurídica de embriaguez

Depois de explanar o tema sobre diversos paradigmas, como o histórico, o social e o médico, faz-se necessário à interação das diversas análises apresentadas em um conceito jurídico de embriaguez.

Segundo definição de Julio Fabbrini Mirabete:

*A embriaguez é intoxicação aguda e transitória causada pelo álcool e, nos termos legais, por substância de efeitos análogos, que podem diminuir ou privar o sujeito da capacidade normal de entendimento.*⁶

⁶ MIRABETE, 1999, p. 232

Ainda, o professor Damásio Evangelista de Jesus, define embriaguez como sendo,

*“[...] a intoxicação aguda e transitória causada pelo álcool, cujos efeitos podem progredir de uma ligeira excitação inicial até o estado de paralisia e comã”.*⁷

Também, tecendo comentários sobre a embriaguez, o jurista Valentin Carrion, citando Wagner Giglio entende que,

*“Haverá embriaguez quando o indivíduo, intoxicado, perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudências a tarefa a que se consagra”.*⁸

Analisando os conceitos já mencionados, percebe-se a coincidência de algumas características, concluindo-se pela importância da verificação de tais elementos para a definição de embriaguez à luz do direito trabalhista, quais sejam: ingestão de substância psicoativa; turbação do estado de normalidade comportamental; incapacidade transitória de autogestão e execução de suas atividades laborais.

Desta forma, para o direito do trabalho, embriaguez é a condição de estado em que se encontra o indivíduo que fez uso de quantidade significativa de substância psicoativa, a ponto de sofrer alteração em seu comportamento habitual, influenciando a sua capacidade de autogestão e afetando a execução de suas atividades laborais.

1.6 Classificações da embriaguez

A embriaguez poderá ser: ocasional, que ocorre de vez em quando, esporadicamente; habitual, quando existe com manifesta frequência.

Poderá o empregado apresentar-se constantemente embriagado, em que ela será crônica. É a pessoa doente, que necessita beber. Desenvolve o indivíduo o *delirium tremens*.

Quanto à vontade da pessoa, a embriaguez pode ser voluntária e involuntária. Será voluntária a embriaguez quando o empregado tem intenção de ficar bêbado.

⁷ DAMÁSIO 1998, p. 507

⁸ CARRION 2003, p. 366

A embriaguez involuntária é a acidental, em que o trabalhador pode ter ingerido a bebida por não saber do que se tratava, por pensar que era um remédio. Poderia ocorrer de o empregado tomar um remédio para determinada doença e ficar com sintomas de embriaguez. Pessoas que tem labirintite ou problemas de ouvido podem perder o equilíbrio e parecer bêbadas. Nesses casos, não se caracteriza a justa causa, pois a situação é acidental ou fortuita.

Embriaguez culposa é a que a pessoa fica embriagada, por passar dos limites normais da bebida, em razão da sua negligência à baixa resistência ao álcool.

Embriaguez simples é a que ocorre com o homem normal.

Embriaguez patológica é a decorrente de um estado de fraqueza ou de enfermidade já existente.

A embriaguez plena ou completa impede a pessoa de praticar seus atos. No caso da embriaguez semiplena ou incompleta, a pessoa ainda detém domínios sobre seus atos.

Se a pessoa bebe juntamente com a comida ou está com o estômago cheio, a embriaguez pode ficar retardada ou até atenuada. Entretanto, se o estômago está vazio, a absorção é mais rápida na corrente sanguínea, e a embriaguez é mais rápida.

Fatores como o peso, a idade, o sexo podem ser mais ou menos tolerantes à bebida.

2. FUNDAMENTOS DA JUSTA CAUSA

O Estado tem interesse na saúde das pessoas, até mesmo para que não haja gastos desnecessários com sistema de saúde. Nas propagandas de bebidas alcoólicas, como de cervejas e aguardente de cana, já se verifica a frase: “beba com moderação” ou às vezes em que se afirma que a bebida em excesso pode causar dependência e doença.

A embriaguez é fundamento para justa causa, pois o empregador tem interesse em preservar a harmonia, a ordem interna e a disciplina no ambiente de trabalho, bem como a boa execução do serviço. O ébrio pode gerar desarmonia, perturbando o ambiente de trabalho, assim como dar mau exemplo para outros empregados. O trabalhador coloca em risco sua integridade e o nome da empresa.

O empregado embriagado não produz o necessário, podendo causar prejuízo aos bens da empresa, acidentes do trabalho e tornar-se indisciplinado e violento. Em pouco tempo, o empregado pode ter sua capacidade física e mental reduzida.

A embriaguez pressupõe que o empregado perdeu o controle das suas capacidades físicas e não pode executar normalmente o trabalho.

Afirma-se que a empresa deixa de ter confiança no empregado embriagado. Isso, de fato, pode ocorrer em relação a empregados que ocupam cargo de chefia ou direção, mas não ocorre em relação a outros empregados menos qualificados, como o pedreiro, em que há até certa tolerância das empresas de construção civil, salvo se houver abusos.

Não deixa de ser a embriaguez um mau procedimento do empregado, pois o trabalhador correto assim não procederá. Ela degenera a imagem e a moral do homem. Pode proporcionar até mesmo a prática de crimes.

Na embriaguez habitual, o empregado causa constrangimento em outros trabalhadores. Dá mau exemplo, principalmente para os mais jovens ou para os menores. Pode desagregar o ambiente. O trabalhador pode causar risco no desenvolvimento de suas atividades na empresa.

3. EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA

A CLT, em seu artigo 482, alínea f, estabelece como justa causa para a cessação do contrato de trabalho a embriaguez habitual ou em serviço. Discorrer sobre o que seria embriaguez não se faz necessário visto que o mote, em linhas acima, já fora trabalhado, fazendo-se mister a distinção entre embriaguez habitual e em serviço. No entanto, antes de abordar a próxima temática, far-se-á a definição de justa causa por parte do empregado.

Através de uma interpretação etimológica da expressão justa causa, tem se que,

*justa é derivação do adjetivo justo que contém o valor semântico de equidade, legítimo, algo que se encontra conforme a justiça, já o vernáculo causa, é “aquilo ou aquele que faz com que uma coisa exista; aquilo que determina um acontecimento; princípio; origem; motivo; razão; pleito judicial; partido; facção”.*⁹

Conclui-se que justa causa é aquilo que se encontra conforme a justiça.

Em relação ao direito do trabalho, o professor Amauri Mascaro, define justa causa como sendo,

*“[...] ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrário aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico”.*¹⁰

Desta Forma, à luz do direito do trabalho, justa causa capaz de dissolver a relação contratual de emprego é a conduta praticada por uma das partes – empregado ou empregador – contrária ao que está previsto em lei, ou ainda, aquela incompatível com o comportamento social esperado pelo homem padrão.

Conforme ensinamento do professor Sérgio Pinto, define como justa causa,

⁹ BUENO, 1984, p. 632

¹⁰ NASCIMENTO, 1999, p. 583

“[...] é a forma de dispensa decorrente de ato grave, praticado por empregado, implicando na cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei”.¹¹

Abaixo, encontra-se transcrito o posicionamento dominante de tribunais brasileiros, julgando a temática acima exposta:

EMPREGADO ALCOÓLATRA – DESÍDIA – ABANDONO DE EMPREGO – I – O alcoolismo é doença, conforme o classifica a Organização Mundial de Saúde em sua Classificação Internacional de Doenças. Quem dela padece, necessita tratamento adequado, como o que providenciou em situação pretérita a reclamada. II. Não se confunde, portanto, a queda de produção do empregado alcoolista com conduta desidiosa. III – A alegação de abandono de emprego pede prova cabal, frente ao princípio da continuidade da relação empregatícia. Provado que durante o trintídio alegado para o abandono, o autor, alcoólatra crônico, esteve sob cuidados médicos, com conhecimento da ré, ausente o elemento volitivo – ademais comprometido pela doença – e definitivamente afastada falta grave.¹²

“O alcoolismo é doença e, por isso, não enseja a resolução culposa do contrato. Doença não constitui justa causa. Segundo a Organização Mundial da Saúde que a classificou em três categorias distintas – psicose alcoólica, síndrome de dependência do álcool e abuso alcoólico, sem dependência, atribuindo a cada um Código Internacional de Doenças (CID), o alcoolismo é moléstia crônica e incurável, tendendo à desagregação total da personalidade, embora em muitos casos possa ser posta sob controle. Daí porque a prova do fato relatado na defesa seria de todo ociosa.” (TRT 1ª Reg., no RO nº 13.663/1996, ac. da 1ª T. julgado em 29/09/1998, rel. Juiz Luiz Carlos Teixeira Bonfim, in “Dicionário de Decisões Trabalhistas”, B. Calheiros Bonfim, Silvério Silvério dos Santos e Cristina Kaway Stamato, Edições Trabalhistas, 30ª ed., p. 244, verbete nº 875).¹³

JUSTA CAUSA – ALCOOLISMO – AUSÊNCIA DE EXAMES MÉDICOS DEMISSIONAIS – A embriaguez habitual, segundo a jurisprudência mais moderna e consentânea com os anseios que ora se constata em relação ao alcoolismo, tanto cível como trabalhista, tem afirmado tratar-se de doença como todas as demais enfermidades graves, e não desvio de conduta. Anulação da despedida por justa

¹¹ MARTINS, 2001, p. 319

¹² TRT 9ª Reg., no RO nº 14.073/1998, ac. da 2ª T. nº 15.966/1999, rel. Juiz Ney José de Freitas, in DJ-PR de 23/07/1999.

¹³ Edições Trabalhistas, 30ª ed., p. 244, verbete nº 875

*causa que se declara, sendo devidas as parcelas decorrentes da extinção do ajuste sem justo motivo, sendo indevida a reintegração postulada. A ausência de exames médicos demissionais, ainda que importe afronta ao art. 168, II da CLT e às disposições da NR-7, itens 7.1 e 7.22, da Portaria nº 3214/78, não autoriza se declare a ineficácia da despedida e, tampouco, se entenda protraída a eficácia da mesma, ressalvada a posição da Relatora. Recurso parcialmente provido.*¹⁴

3.1 Embriaguez habitual

A legislação trabalhista em seu dispositivo 482, alínea f, define como justa causa para a cessação do contrato de trabalho a embriaguez habitual ou em serviço do trabalhador. Com base na definição legal, surge a indagação sobre o que seria “embriaguez habitual”?

Analisando a etimologia das palavras podemos entender que embriaguez habitual é o estado de influência do álcool no qual o indivíduo se encontra quase que diariamente embriagado.

Partindo para uma interpretação teleológica, entende-se que a Lei quis tratar daqueles que possuem um quadro quase que diário de embriaguez, trazendo males orgânicos, ficando o indivíduo indiferente ao que acontece ao seu redor, afetando, por conseguinte a atividade laboral, pois fica sem energia, iniciativa e perspectiva para desenvolver suas obrigações.

Segundo o Código Penal Italiano, citado por Damásio, em seu art. 94 entende que

*“Há embriaguez habitual quando o sujeito é dado ao uso de bebidas alcoólicas e se encontra freqüentemente em estado de ebridez”.*¹⁵

Analisando as características do ébrio habitual, observa-se que esta é originária da embriaguez crônica, sendo o quadro médico do alcoólatra agravado continuamente com o consumo quase que diário de álcool.

Como já demonstrado, os trabalhadores sob os efeitos da embriaguez estão expostos a

¹⁴ TRT 4ª Reg., no RO nº 01098.018/96-6, ac. da 1ª T., rel. Juíza Magda Barros Biavaschi, in DJ-RS de 08/03/1999.

¹⁵ JESUS, 1998, p. 508

várias patologias, que se agravam com o decorrer do tempo e a constância da ingestão de substâncias perturbadoras.

No entanto, aqueles que bebem habitualmente, mas fora do horário laboral, de forma que não interfira no cumprimento de suas obrigações empregatícias, não dão motivo à justa causa. Mas, se interferir no labor e sendo ela resultante de uma embriaguez crônica, também não haverá justa causa, visto ser ela uma doença, algo que foge à intenção do trabalhador.

Neste caso, deverá o empregado ter o seu contrato suspenso e ser encaminhado para tratamento médico e não cessado o seu contrato de trabalho.

Segue o entendimento de nossos tribunais interpretando embriaguez habitual.

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. Para que se efetive a dispensa por justa causa decorrente de embriaguez habitual, deve o empregador provar de forma robusta a ingestão contumaz de bebidas alcoólicas e a repercussão dessa prática no contrato de trabalho. Mesmo no caso do atleta profissional, o mero consumo de bebidas alcoólicas não importa causa de dispensa por justo motivo, mormente se o desempenho em campo não restar prejudicado. Ac. 3ª T. 00609/04, 04.11.03. Proc. RO-V 01600-2002-038-12-00-2. Unânime. Rel.: Juíza Lília Leonor Abreu.¹⁶

JUSTA CAUSA – EMBRIAGUEZ HABITUAL – PROVA – Compete à empresa provar de forma cabal e incontestada a reincidência da falta pelo empregado, vez que não se admite que a dispensa tenha ocorrido em razão do mesmo fato que já ensejara a pena de advertência, sob pena de se caracterizar dupla punição.¹⁷

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ. GRAVIDADE. O passado funcional do reclamante, reputado bom empregado, sem punições disciplinares anteriores, nos termos da testemunha da própria ré, induz ao entendimento de que merecia maior precaução da empresa na aplicação da pena máxima, que não possibilitou sua reabilitação, com advertência ou outras medidas de prevenção, como até mesmo a dispensa simples.¹⁸

A embriaguez habitual, tolerada pela empresa, que confessa o seu conhecimento, não pode ser invocada como justa causa, dias após a concessão do aviso prévio. Neste

¹⁶ Publ. DJ/SC 20.01.04 - P. 106.

¹⁷ TRT 23ª Reg., RO nº 4.031/1996, ac. do TP nº 320/1997, rel. Juíza Maria Berenice, in DJ-MT de 17/03/1997

¹⁸ TRT 2ª Reg., no RO nº 02950340339, ac. da 7ª T. nº 02970028381, rel. Juiz Gualdo Formica, julgado em 27/01/1997, in DJ-SP de 06/03/1997.

caso, incabível a notificação da despedida por justa causa, sendo devidas as verbas rescisórias.¹⁹

JUSTA CAUSA – ALCOOLISMO – O alcoolismo, não se tipifica como justa causa, revista no artigo 482, letra "f", da CLT, quando a embriaguez não se verifica de maneira habitual no local de trabalho e não causa prejuízo ao desempenho funcional do empregado.²⁰

3.2 Embriaguez em serviço

Como aludido no item anterior, enseja justa causa para o fim do contrato a embriaguez habitual e a em serviço.

A embriaguez em serviço ocorre, como o próprio nome deixa evidenciado, durante o horário de serviço. Trata-se do empregado que se apresenta para trabalhar embriagado ou consome a bebida durante o horário de trabalho. Não há diferença quanto à gravidade do ato se a embriaguez se dá na apresentação para o labor ou durante a jornada, incorrendo mesmo modo na penalidade.

Deixa evidenciado o legislador que o intuito da lei é evitar que o trabalhador tenha suas habilidades e qualidades costumeiras comprometidas, protegendo o empregador e a sociedade dos atos lesivos que aquele possa cometer.

A gravidade do ato é evidente, visto que um empregado com sua consciência normal comprometida pode ocasionar sérios prejuízos ao empregador e a terceiros. No entanto, torna-se necessário fazer uma análise social do motivo ensejador da falta grave, pois se de um lado estão o empregador e terceiros lesados, do outro se encontra um trabalhador na maioria das vezes doente, sendo sua família penalizada duas vezes, pois tem diminuída suas economias e, ainda, tem que tratar do doente que tende a piorar o seu quadro patológico após seu afastamento do labor.

Destarte, para haver a penalidade ao empregado é importante que o empregador seja cauteloso ao analisar as razões da falta cometida. Em caso de dúvida, que opte pela não aplicação da medida punitiva, pois sendo comprovado que a embriaguez ocorrida no serviço é

¹⁹ TRT 18ª Reg., no RO nº 2.012/1991, ac. nº 1.285/1992, rel. Juiz Heiler Alves da Rocha, **in** DJ-GO de 27/08/1992.

²⁰ TRT 9ª Reg., no RO nº 593/1994, ac. da 4ª T. nº 17.107/1994, rel. Juiz Carlos Buck, **in** DJ-PR de 10/10/1994.

fruto de doença (embriaguez patológica e crônica), deverá ter o empregado o seu contrato suspenso para tratamento, mas nunca cessado.

A doutrina majoritária, bem como os tribunais, têm entendido que a responsabilidade pela recuperação do trabalhador não é somente do estado, mas, também, do empregador, tendo este um papel fundamental no encaminhamento ao tratamento, bem como a reintegração do trabalhador ao serviço depois de assistido. Desta forma, o TST, através da SDI-1, entendeu sobre a responsabilidade social dos empregadores frente ao empregado alcoólatra:

“EMBARGOS. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. ART. 482, F-, DA CLT. 1. Na atualidade, o alcoolismo crônico é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de -síndrome de dependência do álcool- (referência F-10.2). É patologia que gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por punição. 2. O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do art. 482, -f-, da CLT, no que tange à embriaguez habitual. 3. Por conseguinte, incumbe ao empregador, seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca indeclinável responsabilidade social, ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, sempre que possível, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando a recuperá-lo. 4. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido para restabelecer o acórdão regional”²¹

“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”²²

²¹ E-RR-586320/1999.1, SDI-I, Relator Ministro João Oreste Dalazen, DJ 21.5.2004.

²² TST-RR-2000/2004-003-19-40, 1ª Turma, Relator Ministro Vieira de Mello Filho, DJ 18.4.2008.

“AGRAVO DE INSTRUMENTO DOS RECLAMANTES Improperável agravo de instrumento quando não demonstrado que a revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT. RECURSO DE REVISTA PATRONAL ALCOOLISMO. Diante do posicionamento da OMS, que catalogou o alcoolismo como doença no Código Internacional de Doenças (CID), sob o título de síndrome de dependência do álcool (referência F-10.2), impõe-se a revisão do disciplinamento contido no art. 482, letra f, da CLT, de modo a impedir a dispensa por justa causa do Trabalhador alcoólatra (embriaguez habitual), mas, tão-somente, levar à suspensão de seu contrato de trabalho, para que possa ser submetido a tratamento médico ou mesmo a sua aposentadoria, por invalidez”²³.

De outro turno, o fato de ter sido oferecido tratamento ao obreiro, antes da sua dispensa, não é suficiente para caracterizar a justa causa. Nessa linha, o seguinte precedente:

“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 a 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”²⁴.

Há certa incompreensão, ou, quando menos, falta de caridade, de magnanimidade para com situação grave, séria e dolorosa, do ponto de vista pessoal e social. Convém recordar que as empresas têm também responsabilidade social decorrente de mandamento constitucional.

²³ TST-AIRR e RR-813281/2001.6, 2ª Turma, Relator Ministro José Luciano de Castilho Pereira, DJ 22.9.2006.

²⁴ TST-RR-1864/2004-092-03-00, 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DJ 28.3.2008.

Se o empregador optasse por se desvencilhar do empregado alcoolista – embora se me afigure uma opção pouco caritativa -, o máximo que poderia fazer seria uma despedida sem justa causa. E como arremate o dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do art. 482, ‘f’, da CLT, no que tange à embriaguez habitual.

A decisão do TST acima transcrita possui um caráter social, dividindo a responsabilidade social do estado com os particulares, visto o que menciona a Constituição Federal.

Há certas profissões em que o empregado pode ficar bêbado em razão do exercício de sua atividade. É a embriaguez funcional. Exemplo disso pode ser o caso de moças que devem induzir o cliente a beber, mas que acabam também bebendo, ainda que com doses diluídas, em muitos casos essas moças não são registradas ou consideradas empregadas.

Exemplo também pode ser de empregados que trabalham em indústria de bebidas e têm de experimentá-las. É o provador de bebidas, como o caso do metre-cervejeiro, que tem que experimentar a cerveja para verificar sua qualidade, seu gosto, seu cheiro, etc. acidentalmente esse trabalhador pode ficar embriagado. Nesse caso não se pode falar em justa causa, em razão da função que desenvolve na empresa. Sua função não é, porém, beber ou ficar embriagado, mas provar a bebida.

Assim sendo, será analisado a seguir os motivos que podem ocasionar a embriaguez, e se estes são ou não excludentes da falta grave.

3.2.1 Patológica

Como o tema embriaguez patológica, em linhas acima, já foi abordado através de vários pontos de vista, limitar-se-á, neste momento, a discorrer sobre esta espécie e suas consequências ao contrato de trabalho.

Assim, como já informado, trata-se de doença daqueles que, por incompatibilidade orgânica, tem seu comportamento alterado pela ingestão de quantidade pequena de álcool ou outra substância de consequências equivalentes, entretanto de efeitos passageiros, e que a simples abstinência traz ao doente plenitude de consciência e função.

Desta maneira, um empregado que comparece ao seu local de trabalho com sintomas de ebridez decorrente deste motivo, não pode, contudo, ser demitido por justa causa, visto que

o estado de embriaguez não aconteceu por ato deliberado do trabalhador, sendo um estado causado por enfermidade.

Não resta, então, ao empregador, outra saída que não a suspensão do contrato de trabalho para o tratamento e recuperação do empregado, com todas as consequências jurídicas previstas pela CLT nos casos de suspensão por enfermidade.

Entretanto, se o indivíduo, conhecendo de sua doença e com escopo de fraudar seu empregador, ingere deliberadamente a substância em que seu organismo tem baixa resistência, não pode por esta torpeza ter protegido seu contrato de trabalho, devendo tê-lo rescindido por justa causa segundo os preceitos do art. 482, f, da CLT, uma vez que a situação de embriaguez foi causada por ato voluntário do empregado.

3.2.2 Crônica

A embriaguez crônica é aquela causada pela dependência à substância etílica. Portanto, mesmo sendo por ato voluntário do empregado, a ingestão acontece por uma debilidade psicológica, na qual subtrai a consciência da ação praticada, não tendo o indivíduo outra saída senão satisfazer seu impulso ao consumo do psicoativo.

Desta maneira, como anteriormente tratado no item 3.2, não pode o empregado ser penalizado por consumir bebida em serviço quando este ato for atribuído à vontade compulsiva, gerado por um vício orgânico ou psicológico à substância dependente.

Deve-se observar, neste particular, que o empregado encontra-se doente, necessitando de terapia, sendo imperativo ao empregador encaminhar o indivíduo ao tratamento desintoxicante, suspendendo, conseqüentemente, o contrato de trabalho.

Apesar da embriaguez acontecer por ato voluntário, é perceptível que o empregado não tem domínio de seu ato, uma vez que a presente doença sempre vem acompanhada de outra debilidade psicológica – neurose ou psicose, sendo a mais comum às de caráter compulsivo-obsessivo, consistindo o consumo do álcool um mero reflexo de seu organismo.

Também é assim que os tribunais vêm decidindo, conforme abaixo se ilustra:

EMBRIAGUEZ. DESPEDIDA SUMÁRIA. Estando o laborista acometido de Síndrome de Dependência do Álcool, com sucessivos encaminhamentos ao INSS e tratamentos em clínicas especializadas, se mostra injusta a despedida sumária, por embriaguez e perda de confiança, ainda mais sem prova de exame de dosagem alcoólica e tratando-

se de empregado com mais de quinze anos na empresa e uma única punição disciplinar datada de sete anos atrás. Despedida que se anula, convertendo-a em despedida sem justa causa, inexistindo amparo legal à pretendida reintegração.²⁵

ALCOÓLATRA - JUSTA CAUSA - NÃO CARACTERIZAÇÃO - A hipótese capitulada na letra f do art. 482 da CLT não pode ser confundida com o alcoolismo, que é doença e, como tal, tem de ser tratada. Neste caso não há caracterização da justa causa para a dispensa do empregado como aliás vem decidindo a mais recente jurisprudência de nossos Tribunais.²⁶

Desta feita, ratifica-se, não poderá ser demitido pelo art. 482, f, da CLT, o empregado que apresentar casos de embriaguez crônica, uma vez que, apesar do ato de consumo ser voluntário, não há consciência na ação praticada.

3.2.3 Acidental

A embriaguez acidental é àquela em que o indivíduo ingere substância desconhecendo seu caráter inebriante, ou que por reações químicas dentro do organismo adquire a presente capacidade.

Assim, o empregado que ingere substância, desconhecendo seu atributo psicoativo, ficando posteriormente embriagado, não incorre em falta grave, uma vez que tal fato decorreu de ignorância sobre os efeitos de tal substância. Da mesma forma, deve ser entendido os casos em que depois de ingerida a substância houve reação fermentativa causando ao trabalhador os efeitos da embriaguez.

Como se percebe, em ambos os casos, a intoxicação ocorreu de forma casual, ocorrendo verdadeiro acidente do empregado em relação à substância ingerida, excluindo a voluntariedade da embriaguez, devendo o empregador nestes casos afastar o empregado de suas funções laborais até que tenha condição de exercê-las sem nenhum risco a atividade empenhada, bem como à sua integridade física ou de terceiros.

²⁵ TRT 2ª Reg., no RO nº 02960271623, ac. da 4ª T. nº 02970546226, rel. Juiz Ricardo Cesar Alonso Hespanhol, julgado em 14/10/1997, in DJ-SP de 24/10/1997.

²⁶ TRT 3ª Reg., no RO nº 13.517/1992, ac. da 4ª T., rel. Juiz Nereu Nunes Pereira, in DJ-MG de 05/02/1994, p. 97.

3.2.4 Não acidental

A presente espécie de embriaguez é aquela que ocorre quando o empregado por vontade própria consome quantidade de substância perturbadora, ficando, desta feita com alterações em seu estado comportamental.

Este tipo de embriaguez é passível de justa causa, nos termos do art. 482, f da CLT, devendo o empregador usar a punição prontamente quando perceber a conduta faltosa do empregado, sob pena de perder juridicamente a possibilidade de tal medida, uma vez que as punições devem ser aplicadas de forma imediata.

Como já explanado, a embriaguez causa alteração dos padrões psicomotores, deixando o empregado sem condições de executar as funções laborativas que lhe são empenhadas, quebrando a confiança do empregador, visto que a conduta vai de encontro ao comportamento esperado no ambiente de trabalho.

Tal medida é a única solução para o caso, uma vez que o empregado, por ato deliberado, ingere substância inebriante, sem qualquer preocupação com seu desempenho laboral, podendo causar prejuízos irreparáveis ao seu empregador, como abalo à credibilidade da imagem da empresa e ou acidentes de trabalho.

Portanto, não seria crível ao empregador continuar com esta relação empregatícia, já que o próprio empregado não se preocupa com sua imagem dentro do ambiente de trabalho, ensejando claro desinteresse com as funções que lhe são empenhadas, corroborando a aplicação desta penalidade.

3.2.5 Decorrente da função

Apesar de não ser analisada por muitos autores, a embriaguez decorrente da função é bastante comum. Trata-se do trabalhador que, em virtude da função que exerce, acaba se embriagando para suportar a jornada de trabalho.

As atividades exercidas geralmente são cumpridas em locais escuros, solitários e insalubres.

A embriaguez decorrente da função é fácil de se observar entre os maquinistas, vigias de propriedades rurais, de empresas e indústrias afastadas das zonas urbanas. Outra atividade

que se observa a dopagem é a de caminhoneiros, que para cumprir os horários estabelecidos de entrega do frete, acabam por consumirem produtos inebriantes com o intuito de amenizar o cansaço e possibilitar o prosseguimento da viagem.

Nesta espécie de embriaguez não há que se falar em justa causa. A origem da alteração comportamental do empregado está diretamente relacionada às condições e atividades desenvolvidas no local de trabalho, cabendo ao empregador dirigi-las e fiscalizá-las. Caso se observe que o consumo da substância perturbadora tem relação com a função desempenhada pelo trabalhador, deve este ser encaminhado ao tratamento adequado e designado para realizar outro tipo de serviço, respeitando a legislação trabalhista.

4. ESPÉCIES DE JUSTA CAUSA

O álcool é uma substância psicoativa que pode interferir de forma significativa no funcionamento do cérebro e, conseqüentemente, vir a comprometer as funções cognitivas de um indivíduo, como memória, concentração, atenção, capacidades de planejamento, abstração e execução de ações complexas, dentre outras, o que evidentemente prejudica o desempenho e o rendimento do trabalhador.

A letra f do artigo 482 da CLT trata de duas hipóteses distintas para a caracterização da justa causa: (a) embriaguez habitual; (b) embriaguez em serviço. O legislador usou a conjunção alternativa “ou” indicando que não são idênticas ou sinônimas as hipóteses, mas distintas.

DELIO MARANHÃO afirma que a embriaguez habitual é uma violação geral de conduta do empregado, que tem reflexos no contrato de trabalho, e a embriaguez em serviço é uma obrigação específica da execução do contrato.

O alcoolismo agudo caracteriza a embriaguez, no qual a intoxicação é imediata. Entretanto, o alcoolismo pode se tornar crônico com o uso habitual, com a impregnação constante do organismo pela droga, o que vem a caracterizar a embriaguez habitual. A embriaguez habitual, na maioria das vezes, acontece fora do local de trabalho, onde embora o empregado não tenha cometido irregularidades no trabalho, o vício a que se entrega fora do labor conduz à perda da confiança do empregador.

A pena de demissão por justa causa prevista no artigo 482 da CLT para os casos de embriaguez em serviço é passível de ser aplicada mesmo quando o fato ocorre uma única vez ao longo do contrato de trabalho. Como o dispositivo da CLT refere-se a “embriaguez habitual ou em serviço”, um ex-empregado da Rayton Industrial S/A recorreu ao TST na esperança de ver afastada a justa causa que lhe foi aplicada pelo fato dele ter comparecido embriagado uma única vez ao serviço em mais de dez anos na empresa. Segundo o trabalhador, a pena foi severa demais e não levou em conta sua história funcional. Seu recurso foi rejeitado pela Primeira Turma do TST.

De acordo com o ministro Emmanoel Pereira, relator do recurso, o dispositivo da CLT é claro ao dispor que para autorizar a dispensa por justa causa, a embriaguez não precisa ser, necessariamente, habitual. O relator, entretanto, afirmou que quando o fato ocorre uma única vez, o juiz do Trabalho deve avaliar as circunstâncias e antecedentes do trabalhador na empresa. No caso, afirmou o ministro, isso não foi possível porque o Tribunal Regional do

Trabalho de São Paulo (2ª Região) julgou a demissão justa, apesar de a embriaguez em serviço ter ocorrido uma única vez.

Existe ainda a embriaguez fortuita ou decorrente de força maior que não constitui justa causa para despedimento. É o que ocorreria se uma pessoa trocasse os copos, dando de beber a alguém que não bebe ou não pode beber e a embriaguez por uso de drogas que deverá ser investigada em cada caso, pois o empregado pode tomá-las em razão de prescrição médica, por estar doente, e parecer embriagado. A morfina, por exemplo, é usada para tratamento de estágios avançados contra o câncer, quando o paciente sente muita dor.

5. EMBRIAGUEZ SOB A ÓTICA DO NOVO CÓDIGO CIVIL

Dispõe o inciso II, do artigo 4º, do Código Civil de 2002, que é relativamente incapaz o ébrio habitual.

Com base na regra acima, seria possível dizer que o ébrio habitual não mais cometeria justa causa, pois será relativamente incapaz.

Em relação à embriaguez em serviço, que ocorre uma ou algumas vezes, sem que o trabalhador esteja na condição de ébrio habitual, continuará a ser considerado como hipótese de justa causa.

Reza o parágrafo único do artigo 8º da CLT que o direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. Subsidiário tem o sentido do que vem em reforço ou apoio e o que irá ajudar, que será aplicado em caráter supletivo ou complementar.

O direito comum é o Civil ou Comercial. Entretanto, o parágrafo único do artigo 8º da CLT tem de ser interpretado sistematicamente com o *caput* do mesmo dispositivo, no sentido de que somente nos casos de falta de disposições previstas na CLT é que irá ser aplicado o Código Civil. Se a CLT trata do tema, não é o caso de se observar o Código Civil.

Quando o Código Civil de 1916 determinava a maioridade aos 21 anos e a CLT considerava o trabalhador capaz para o trabalho aos 18 anos, não se entendia que uma norma tinha revogado a outra, mas, sim, que tinham campos distintos de aplicação. Uma coisa era a maioridade civil, outra coisa era a capacidade para o menor trabalhar.

O mesmo ocorre em relação à justa causa por embriaguez. O fato de o ébrio habitual ser considerado para fins civis relativamente incapaz, não quer dizer que é incapaz para fins trabalhistas, tanto que pode trabalhar. Para efeitos do trabalho, a embriaguez habitual irá caracterizar a justa causa.

Dessa forma, não pode ser observada a regra do inciso II do artigo 4º do Código Civil de 2002, por haver previsão específica na CLT sobre a justa causa de embriaguez habitual (art. 482, alínea f, da CLT). O novo Código Civil não trata de justa causa para a dispensa ao ponto de se dizer que revogou a CLT.

Uma coisa é a capacidade civil da pessoa, outra hipótese é a capacidade sob o ponto de vista trabalhista, e os efeitos que a CLT dispõe para determinada situação.

E claro que a regra do inciso II do artigo 4º do Código Civil de 2002 é mais razoável, pois considera o ébrio habitual como doente. Entretanto, enquanto a CLT não for modificada, a embriaguez habitual é considerada como justa causa para a dispensa do empregado.

6. A INTERPRETAÇÃO RESTRITA DA EMBRIAGUEZ

Embriaguez habitual ou em serviço (alínea “f”). Registre-se que o tipo legal se aplica, comumente, à embriaguez alcoólica; porém, não é incompatível com seu sentido a embriaguez decorrente do uso de outras substâncias tóxicas, inclusive entorpecentes.

Este tipo jurídico também desdobra-se em duas situações distintas. A primeira, embriaguez habitual, seria o que ocorre, “mesmo sem relação alguma com o serviço” (...), porém “repetidas vezes dentro de curto espaço de tempo”. A segunda, embriaguez em serviço, que acontece no ambiente laborativo, na execução do contrato, ainda que por uma ou poucas vezes.

Entretanto, o tipo legal do art. 482, “f”, da CLT, tem de ser lido com inquestionáveis restrições. Afinal, como aponta Valentin Carrion, “*ingestão freqüente de bebidas sem efeitos negativos, mesmo que ostensiva, não equivale a embriaguez*”. A par disso, mesmo que habitual o estado etílico do empregado, se restrito ao período posterior à prestação laborativa, sem repercussões no contrato, não pode ser considerado causa de resolução do pacto empregatício, sob pena de estar-se admitindo interferência abusiva do vínculo de emprego na vida pessoal, familiar e comunitária do indivíduo.

Esta situação hipotética trazida pela CLT (embriaguez habitual) somente é apta a propiciar justa causa se produzir influência maléfica ao cumprimento do contrato de trabalho; não havendo esta contaminação contratual, descabe falar-se em resolução culposa desse contrato.

De todo modo, registra-se a tendência contemporânea de considerar-se o alcoolismo uma doença, que deve ensejar o correspondente tratamento medicinal, e não, simplesmente, o exercício do poder disciplinar do empregador.

No caso de embriaguez em serviço, ela afeta diretamente o contrato de trabalho, sem dúvida. Em conformidade com a função do trabalhador (motorista ou segurança armado, por exemplo), esta afetação pode ser muito grave, uma vez que coloca em risco a saúde e bem-estar da própria coletividade, o que tende a ensejar a imediata dispensa por justa causa.

Noutros casos, dependendo da atividade do empregado, a afetação pode ser menor, propiciando o gradativo exercício do poder disciplinar empresarial, com intuitos de ressocialização do obreiro.

CONCLUSÃO

Durante o trabalho foi apresentada uma visão social, histórica, médica, até chegar a definição jurídica do que seria embriaguez. Pode-se perceber que várias causas podem ensejar a embriaguez.

A luz do direito do trabalho, o artigo 482, alínea “f”, elenca como motivo para aplicação da justa causa a embriaguez habitual ou em serviço. No entanto, os aplicadores do direito não devem ficar a mercê de um pensamento da metade do século passado, devendo acompanhar a evolução social, que tem o alcoolismo como patologia, não cabendo punição àqueles que já estão penalizados com uma grave doença.

Já é tempo dos legisladores atentarem para esse problema e adequarem a legislação à realidade atual, tendo em vista que muitos aplicadores do direito não conseguem acompanhar a evolução da sociedade e aplicar a lei conforme os costumes, os mesmos insistem em realizar apenas uma interpretação literal da lei, não levando em consideração os inúmeros problemas vividos pela sociedade.

Os direitos à vida, à dignidade humana e ao trabalho, levam à presunção de que qualquer dispensa de trabalhador pelo único motivo de ser alcoólatra é discriminatória e atenta contra os princípios constitucionais da “não-discriminação”.

As vítimas de alcoolismo, por serem indivíduos portadores de gravíssima doença, não de merecer de toda a sociedade um pensamento isento de preconceito e impregnado de compreensão, de solidariedade, bem como tratamento clínico necessário para pôr fim a tal dependência química, fazendo com que o cidadão/trabalhador retorne ao convívio social.

Conclui-se que, para que haja justa causa como narra o aludido artigo da CLT, deve o empregador analisar cuidadosamente o caso concreto, levando em consideração os antecedentes do trabalhador, os problemas patológicos, familiares e sociais que possa estar enfrentando. Deve haver uma proporcionalidade entre o ato cometido pelo trabalhador e a penalidade que ele irá sofrer. Afinal, não há punição mais dolorosa para a alma de um trabalhador do que a de ser demitido, o que poderá, inclusive, agravar seu estágio doentio.

Os empregadores têm responsabilidade social juntamente com o Estado, devendo intervir em caso de doença do trabalhador, encaminhando-o para tratamento, e, posteriormente, reintegrá-lo ao seu local de labor. Só deverá haver punição quando analisado o binômio “razoabilidade e proporcionalidade” e se este indicar ser a melhor solução.

BIBLIOGRAFIA

- BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. (cidade): (editora), 2008.
- BUENO, F. da S.; PECORARO, D. da S. C.; PECORARO, G.; BRESSANE, G. (colaboradores). **Dicionário da Língua Portuguesa**. 11. ed. Rio de Janeiro: FAE, 1984.
- CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2003.
- DELGADO, Maurício Godinho, M. **Curso de Direito do Trabalho**. 7^a ed. São Paulo: Ltr, 2008.
- GOMES, H. **Medicina Legal**. 30. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1993.
- JESUS, D. E. **Direito Penal**: parte geral. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1998. v.1.
- MANUS, P. P. T. **Despedida arbitrária ou sem justa causa**: aspectos do direito material e processual do trabalho. São Paulo: Malheiros, 1996.
- MARTINS, S. P. **Manual da Justa Causa**. 3^a. ed., São Paulo: Atlas, 2008.
- MORAES FILHO, E. de. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. São Paulo: Ltr, 1996.
- MIRABETE, J. F. **Código Penal Interpretado**. São Paulo: Atlas. 1999.
- NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999.
- SÜSSEKIND, A. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.