

EMBRIAGUEZ: MOTIVO PARA JUSTA CAUSA OU DOENÇA?

Francielle Pires Duarte Sommer

Professora convocada Direito/UEMS. Analista Judiciário do Tribunal de Justiça do Estado do Mato Grosso do Sul(TJ/MS). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal e Curso Prima, 2008

Resumo: Este trabalho tem como tema e objetivo verificar se a dispensa com justa causa é ou não a melhor solução para os casos de embriaguez habitual ou em serviço. O método utilizado para a concretização deste artigo foi o hipotético-dedutivo, a partir da pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Constata-se que o alcoolismo é reconhecido formalmente como doença pela Organização Mundial da Saúde (OMS), sendo que a embriaguez habitual é classificada como doença, pois o indivíduo ingere álcool habitualmente, que ocasiona a dependência pela bebida, enquanto a embriaguez em serviço é aquela em que o empregado é encontrado bêbado um determinado dia na empresa, por exemplo. Como a solução para as situações de embriaguez em serviço ou embriaguez habitual está prevista no artigo 482, alínea f, da Consolidação das Leis Trabalhistas, que é a resolução do contrato de trabalho, com justa causa, alguns doutrinadores consideram que a lei deve ser cumprida. No entanto, no caso da embriaguez habitual, verifica-se que é necessário um encaminhamento do alcoólatra para tratamento clínico e psicológico, pois como ele está doente, não teve culpa e muito menos dolo ao embriagar-se de modo contínuo, não devendo ser despedido dessa forma, pois agravaria ainda mais a sua situação. Já o caso da embriaguez em serviço, quando afetar diretamente o contrato de trabalho, de forma negativa, deve ser aplicado o disposto no artigo 482 da CLT, dependendo do caso em concreto.

Palavras - chave: - Resolução do contrato de trabalho - Justa Causa - Embriaguez.

1 Introdução

O alcoolismo é reconhecido como um dos maiores problemas de saúde do mundo, sendo que o álcool e as drogas destroem o cérebro do ser humano e faz com que a pessoa perca a vontade de batalhar por seus objetivos, com consequências drásticas na vida pessoal e profissional. Muitos dos alcoólatras enganam a si mesmos, negando que são doentes e precisam de ajuda, até um momento da sua vida descobrem que o vício é mais forte do que eles.

Inicialmente é importante referir que existem duas soluções para os casos de embriaguez em serviço e embriaguez habitual. Uma delas está prevista no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a outra defende que a embriaguez habitual por ser uma doença reconhecida pela OMS, devendo ser tratada de uma maneira diferente que prevê a lei.

O primeiro ponto deste trabalho abordará aspectos históricos e conceituais sobre a extinção do contrato de trabalho, com a evolução jurídica do término do contrato de trabalho e as modalidades da terminação do contrato de trabalho.

Após, será abordado sobre a justa causa, com a sua denominação, conceito e espécies de justa causa.

Já o terceiro ponto versará sobre embriaguez, com seus aspectos históricos e conceituais, classificação, fases e as consequências do uso do álcool.

Por fim, o ponto culminante desta pesquisa, é investigar se a embriaguez em serviço ou habitual são motivos para a resolução do contrato de trabalho do empregado com justa causa.

2 Extinção do contrato de trabalho

Sobre o término do contrato do contrato de trabalho é válido mencionar que o contrato em si é um negócio jurídico em geral, neste sentido, conforme preleciona Delgado (2012)¹, o contrato nasce, se resolve parcialmente ou integralmente, então, extingue-se. Assim, o negócio jurídico, que é o contrato de emprego, tem os elementos essenciais que são a capacidade, o objeto lícito, consentimento livre e a causa lícita.

O princípio da continuidade da relação de emprego, também conhecido como princípio da conservação do contrato, dispõe que o vínculo de trabalho deve ser preservado, a não ser, no caso, que a dispensa seja uma causa jurídica importante. No Brasil, este princípio, na prática, não é utilizado veemente, pois o empregador pode dispensar o empregado como mera prerrogativa. Dessa forma, são importantes as restrições impostas à extinção do contrato de trabalho pelo Direito do Trabalho, como esta, da continuidade da relação do emprego.

O tema que será abordado a seguir é a evolução jurídica da extinção contratual.

2.1 Evolução jurídica do término do contrato de trabalho

As alterações referentes à extinção do contrato de trabalho foram importantes, assim, para uma melhor compreensão, o autor acima mencionado expõe três períodos dos diferentes tratamentos jurídicos sobre o assunto.

¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed., São Paulo: LTR, 2012, pg. 250.

2.1.1 Modelo celetista

Este sistema trouxe como princípio basilar o da continuidade da relação de emprego, tendo em vista que em dispensas imotivadas, antes dos dez anos de serviço ou nove, de acordo com a jurisprudência, as indenizações faziam parte do cenário jurídico e a estabilidade no emprego após dez ou nove anos de serviço com o mesmo empregador, era presente também.

Dessa forma, este sistema era rígido e não permitia sequer dispensas seletivas, conforme menciona o autor, nas circunstâncias econômicas, financeiras e tecnológicas que assolava as empresas.

2.1.2 O FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e a liberalização do mercado de trabalho

O FGTS surgiu no Brasil em 1967, com a lei n.º 5.107/66, ele era um meio alternativo ao modelo celetista, sendo que deveria haver uma opção expressa quando celebrado o contrato. Esta opção ao FGTS na prática não acontecia, pois quem não realizasse a opção pelo FGTS, provavelmente não conseguiria o emprego. Portanto, quem optava pelo FGTS estaria renunciando à estabilidade no emprego e às indenizações.

Ademais, as pessoas teriam direito ao saque do FGTS com um acréscimo percentual de 10% sobre o total do FGTS depositado. O direito ao FGTS era nos casos até mesmo de demissão, na aposentadoria ou no falecimento, situação que não era permitida no sistema indenizatório da CLT.

Por fim, o FGTS das Constituições de 1967 e 1969 liberalizou o mercado de trabalho.

2.1.3 A universalização do FGTS e a Constituição Federal de 1988

Com a Constituição Federal de 1988 várias mudanças ocorreram, tais como o ingresso automático ao sistema do FGTS e não mais pela opção ao sistema, assim a antiga estabilidade no emprego foi extinta, com exceção às pessoas que tinham direito adquirido. O FGTS é direito também de quem vive no meio rural, sendo que apenas o empregado doméstico não foi de forma obrigatória incorporado ao sistema.

Poder-se-ia pensar que a Constituição Federal liberalizou totalmente a extinção dos contratos de trabalho, no entanto é importante observar que foram criados vários dispositivos tais como o previsto no artigo 7º, inciso I, que dispõe sobre a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa e o do artigo 7º, inciso XXI, que prevê o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.

2.2 Modalidades de terminação do contrato de trabalho

A CLT emprega a terminologia “rescisão” como forma de extinção do liame empregatício, consoante refere Saraiva². No entanto, a doutrina vem utilizando vários tipos de classificação da extinção contratual, e para este trabalho adotaremos a seguinte: rescisão, resolução, rescisão, formas atípicas e extinção normal do contrato de trabalho.

2.2.1 Resilição

Conforme expõe Delgado³, a rescisão é a terminação do contrato de trabalho pelo exercício lícito da vontade das partes. Válido mencionar o conceito adotado por Saraiva: “Ocorre rescisão do contrato de trabalho quando uma ou ambas as partes resolvem, imotivadamente ou sem justo motivo, romper o pacto de emprego” (2006, p. 226).

Neste grupo tem três tipos, ou seja, a dispensa sem justa causa do empregado, pedido de demissão do obreiro e distrato, que é a extinção do contrato por vontade de ambos os contratantes.

2.2.2 Resolução

É a terminação do contrato de trabalho, devido ato faltoso cometido por um ou ambos os contratantes do pacto de emprego, podendo ocorrer tanto no contrato por prazo determinado tanto para o contrato por prazo indeterminado.

Assim, neste grupo existem três tipos de resoluções, que é a dispensa do empregado por justa causa, rescisão ou despedida indireta e culpa recíproca.

Válido mencionar que a seguir, no próximo item (3), será abordado sobre a justa causa, objeto desta pesquisa.

2.2.3 Rescisão

² SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. São Paulo: Editora Método, 2006, pg. 248.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed., São Paulo: LTR, 2012, pg. 254.

A rescisão do contrato de trabalho decorre de nulidade, conforme observa Saraiva⁴. O exemplo citado por vários doutrinadores é quando a administração pública, direta ou indireta, não observa o preceito constitucional do artigo 37, inciso II, no qual exige a contratação de servidores por meio de realização de concurso público.

2.2.4 Formas atípicas de extinção do contrato de trabalho

São tipos de formas atípicas de extinção a extinção da empresa ou estabelecimento, morte do empregado, morte do empregador (pessoa física), força maior, falência da empresa, fato do príncipe, aposentadoria espontânea e desempenho de obrigações legais.

2.2.5 Extinção normal do contrato de trabalho

É quando o contrato de prazo determinado foi cumprido de forma integral.

3 Justa causa

Justa causa faz parte da modalidade de extinção do contrato de trabalho denominada Resolução, assunto já abordado no presente trabalho, sendo que será examinado de forma detalhada o assunto a seguir.

3.1 DENOMINAÇÃO

Vários doutrinadores referem que há divergência sobre qual o termo que deve ser utilizado, se justa causa ou falta grave, neste sentido afirma Martins que:

A CLT não é precisa na utilização dos termos *falta grave* ou *justa causa*. Emprega falta grave no artigo 453, parágrafo único do artigo 240, artigos 492, 493, 495, § 3º, do artigo 543, e também é encontrado na súmula 403 do STF. O termo *justa causa* é utilizado nos artigos 479, 480, 482 e 508 e na Súmula 73 do TST. São utilizados ainda outros termos, como ato faltoso (art. 158), justo motivo (arts. 391, 487), faltas justas (art. 491), rescisão injusta (art. 474 da CLT) (2008, p. 28).

⁴ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. São Paulo: Editora Método, 2006, pg. 265.

Verifica-se que para Delgado⁵, justa causa é um motivo importante que permite a resolução do contrato de trabalho, tendo em vista a culpa do empregado. Enquanto que a falta grave, sob os prismas formal e subjetivo, diferencia-se da justa causa, pois a falta grave deve ser apurada a partir de uma ação judicial de inquérito e é própria de empregado estável ou com estabilidades provisórias acentuadas.

Ademais, Giglio aduz que, na realidade, justa causa e falta grave são sinônimas, no entanto é importante a diferenciação do seguinte ponto: “impõe ao intérprete diferenciar os conceitos: falta grave é a justa causa que, por sua natureza ou repetição, autoriza o despedimento do empregado estável (CLT, art. 493)” (2000, p. 13).

Por fim, nesta pesquisa será utilizado o termo justa causa, que para Martins⁶ são as circunstâncias arroladas no artigo 482 da CLT, para a dispensa do empregado. O autor define falta grave como “um ato mais grave ou sério, em decorrência da repetição ou da sua natureza. Diz respeito ao empregado estável” (2008, p. 28).

3.2 CONCEITO

Para Nascimento, a definição de justa causa é a seguinte:

Justa causa é a ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico (2001, p. 607).

Assim, quando o empregado cometer uma falta grave, poderá ser dispensado por justa causa pelo empregador, conforme ensinamentos de Saraiva⁷. Dessa forma, quando o ato gravoso for praticado pelo empregado, o termo a ser usado é justa causa, e quando o ato é praticado pelo

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed., São Paulo: LTR, 2012, pg. 255.

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da justa causa**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2008, pg. 28.

⁷ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. São Paulo: Editora Método, 2006, pg. 251.

empregador, o termo utilizado é rescisão indireta, com as possibilidades arroladas no artigo 483 da CLT.

3.3 HIPÓTESES OU ESPÉCIES DE JUSTA CAUSA

As espécies de justas causas que resultam na resolução do contrato de trabalho pelo empregador, estão previstas de forma genérica no artigo 482 da CLT e de forma específica, por exemplo, no artigo 508 e parágrafo único do artigo 240, ambos da CLT.

Dessa forma, estão determinadas no artigo 482 da CLT as seguintes espécies de justas causas: ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; **embriaguez habitual ou em serviço**; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo à honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; prática constante de jogos de azar.

Desta feita, será apresentada a espécie de justa causa denominada embriaguez habitual ou em serviço, objeto da pesquisa.

4 Embriaguez

4.1 Histórico

O Código Civil de 1916, no seu artigo 1.229, inciso IV, previa rescisão por justa causa em casos de vícios do locador, sendo que a embriaguez estava incluída nesta hipótese. O Código Civil de 2002 não dispõe mais este artigo. Martins⁸ refere também o artigo 54, b, do Decreto n.º 20.465/31, que mencionava ser falta grave embriaguez habitual ou em serviço, tal decreto era sobre a Caixa de Aposentadoria e Pensões dos servidores públicos. Já o artigo 3º da Lei n.º 4.249 estabelecia uma pena para quem ficasse embriagado por hábito, ou seja, uma internação por três meses a um ano, já sendo

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da justa causa**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2008, pg. 106.

considerado doença e não visto como uma irresponsabilidade da pessoa embriagada. Na lei das Contravenções Penais, no seu artigo 62, a embriaguez é vista como uma contravenção penal, no entanto, em caso de embriaguez habitual, o contraventor é internado.

Por fim, o artigo 482, letra f, dispõe: "Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: f) embriaguez habitual ou em serviço;".

4.2 Conceito e distinção

Embriaguez é o estado do ser humano que ingere bebidas alcoólicas, utiliza drogas ou entorpecentes, conforme Souza⁹, sendo que o álcool, drogas e entorpecentes são substâncias psicoativas ou psicotrópicas que agem no funcionamento do cérebro, comprometendo as funções cognitivas da pessoa, tais como a memória, concentração, atenção e várias outras, que interferem no trabalho do indivíduo.

O conceito de alcoolismo adotado pela Organização Mundial de Saúde é o seguinte:

O estado psíquico e também geralmente físico, resultante da ingestão do álcool, caracterizado por reações de comportamento e outras que sempre incluem uma compulsão para ingerir álcool de modo contínuo e periódico, a fim de experimentar seus efeitos psíquicos e, por vezes, evitar o desconforto da sua falta; sua tolerância, podendo ou não estar presente (MARTINS *apud* OMS, 2008, P. 106).

Válido observar que a Consolidação das Leis Trabalhistas preceitua como hipótese de justa causa a embriaguez e não o ato de beber, tendo em vista que nem toda pessoa que bebe fica embriagada. No entanto, se a pessoa estiver bebendo na empresa, quando não se é permitido beber, poderá implicar em indisciplina, de acordo com Martins¹⁰.

4.3 Classificação

⁹ SOUZA, Mauro César Martins de. **Embriaguez: justa causa X preconceito**. Disponível em: <http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=44&rv=Direito> > Acesso em: 14 de agosto de 2008.

¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da justa causa**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2008, pg. 107.

Existem várias espécies de embriaguez, de acordo com Martins¹¹. A primeira é a **embriaguez ocasional e a habitual**, dependendo da frequência de bebidas ou drogas que a pessoa utiliza, se com pouco frequência, é a ocasional, se o uso é freqüente, a embriaguez é habitual.

Também existe a **embriaguez crônica e a patológica**, no qual, Nunes e Verardo¹² as distinguem da seguinte maneira: a embriaguez crônica é uma enfermidade resultante do uso excessivo e habitual de álcool, que sujeita o organismo a elevado grau de intoxicação, causando a dependência, enquanto a patológica é a embriaguez das pessoas que são sensíveis ao álcool, tais como os filhos de alcoólatras.

Com relação à vontade da pessoa, a embriaguez se classifica em **voluntária e involuntária**. Quando o indivíduo quer ficar bêbado, a embriaguez é voluntária e quando ingere a bebida sem saber do que se tratava, a embriaguez é involuntária ou acidental.

Por fim, a embriaguez **decorrente da função**, é aquela decorrente das condições e atividades do emprego que a pessoa exerce. As funções realizadas em locais escuros, insalubres, solitários, por exemplo, o vigia de uma propriedade rural, conforme referem Nunes e Verardo, pode levar o indivíduo ingerir álcool.

4.4 Fases da embriaguez

As fases da embriaguez são três: **excitação, confusão e sono**, consoante aduz Martins¹³. Tudo depende do organismo de cada pessoa e suas características, pois cada um reage de uma forma com a ingestão do álcool.

Assim, na fase de excitação, em alguns casos, a pessoa fica alegre e extrovertida. Já na fase de confusão o indivíduo não fala corretamente, tem a visão prejudicada, não consegue caminhar direito e nem ficar em pé. Na última fase, de sono, a pessoa fica sonolenta, tem diminuída sua pressão sanguínea, etc. O doutrinador menciona que a CLT não apresentou os graus da embriaguez, dessa forma, é tida como justa causa a embriaguez habitual ou em serviço.

¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da justa causa**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2008, pg. 108.

¹² NUNES, Flávio Filgueiras e VERARDO, Rogério Pereira. **Embriaguez: doença a ser tratada ou falta grave passível de demissão?** Disponível em < http://www.viannajr.edu.br/revista/dir/doc/art_20005.pdf> Acesso em : 20 de setembro de 2008.

¹³ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da justa causa**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2008, pg. 109.

4.5 Consequências do uso intenso do álcool

Vários fatores condicionam uma pessoa a se tornar uma alcoólatra, ou seja, aquela que faz o uso do álcool habitualmente. O desemprego, fatores emocionais, fatores genéticos, fatores culturais, metabólicos, e muitos outros, determinam um ser humano a ficar submisso ao álcool. Com o seu uso abusivo, muitos ficam doentes e até mesmo morrem, causam acidentes de trânsito, cometem crimes. Dessa forma, o alcoolismo é considerado um dos maiores problemas de saúde pública do mundo, consoante Copyright © 2000 e Health Latin América ¹⁴.

Um das conseqüências mais sérias do uso crônico do álcool é a doença hepática. A pessoa que já é suscetível de ter a doença e ingere, intensamente, por muitos anos, o álcool, tem uma predisposição de ter doenças hepáticas, tais como a hepatite e cirrose, que inclusive podem levar à morte, de acordo com Amigos do Transplante¹⁵. Neste sentido, o uso constante do álcool ocasiona as doenças mencionadas e várias outras, tais como, fibrose, anemia, aumento de pressão sangüínea, lesões no pâncreas e no estômago.

Muitos consideram ainda o alcoolismo como um simples vício, ou como uma “falta de vergonha”, ou “falta de força de vontade” do alcoólatra, outros ainda acham que é coisa do “capeta”. No entanto, o que o alcoolismo é, na realidade, e conforme a Organização Mundial da Saúde, uma doença. É catalogado como doença, consoante dispõe Martins:

O alcoolismo é reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde. Consta o alcoolismo da Classificação Internacional de Doenças (CID) nos códigos: 10 (transtornos mentais e do comportamento decorrentes do uso do álcool), 291 (psicose alcoólica), 303 (síndrome de dependência do álcool) e 305 (2008, p. 111).

Em suma, as consequências advindas do uso do álcool são as doenças como a cirrose, hepatite, anemia, alterações psicológicas no indivíduo, assim como, é importante ressaltar que não é apenas a pessoa que consome o álcool que sofre, mas todos que estão a sua volta, familiares, amigos, colegas de trabalho, que convivem diariamente com o alcoolista e vivenciam sua dependência por esta

¹⁴ COPYRIGHT © 2000 e HEALTH LATIN AMERICA. Alcoolismo e suas consequências. Disponível em: <<http://boasaude.uol.com.br/lib/ShowDoc.cfm?LibDocID=3511&ReturnCatID=1796>> Acesso em: 02 de setembro de 2008.

¹⁵ AMIGOS DO TRANSPLANTE. Álcool e o sistema hepático. Disponível em: <<http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=44&rv=Direito>> Acesso em: 02 de setembro de 2008.

bebida de tão fácil acesso. O alcoolismo atinge todos os tipos de pessoas, ricas ou pobres, brancas ou negras, inteligentes ou analfabetas, sendo que conforme uma soma de fatores, tais como cultura, o meio em que vive, fatores genéticos (filhos, netos, de alcoolistas) e muitos outros, determinam se a pessoa será ou não dependente dessa “bebida traiçoeira”.

4.6 Embriaguez habitual ou em serviço, hipóteses de dispensa com justa causa

A Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe que a embriaguez habitual ou em serviço constituem justa causa para resolução do contrato de trabalho pelo empregador. Conforme se observa a seguir:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalhou o empregado, ou forma prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; **f) embriaguez habitual ou em serviço;** g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. **Parágrafo Único.** Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

No entanto, existem divergências doutrinárias e jurisprudenciais a respeito do assunto.

O primeiro entendimento é no sentido que o alcoolismo é considerado como hipótese de dispensa com justa causa pela lei e mesmo sendo uma doença, enseja resolução do contrato de trabalho pelo empregador, tendo em vista que a doença não é problema do empregador, mas do Estado. Para corroborar com esse posicionamento, Martins aduz que:

A embriaguez é hipótese de justa causa porque a lei assim dispõe, pois o fato de o empregado apresentar-se embriagado poderá causar prejuízo à empresa e a seus clientes e, inclusive, se acidentar. Entender de forma contrária é negar vigência à alínea *f* do artigo 482 da CLT. O juiz não pode investir-se na condição de legislador e desprezar o conteúdo da alínea *f* do artigo 482 da CLT (...) Enquanto a embriaguez estiver na CLT como hipótese de dispensa com justa causa, ela assim tem de ser entendida. Do contrário, a letra *f* do artigo 482 da CLT será considerada letra morta (2008, p. 113).

Neste toar, o autor do entendimento supra citado, refere que tanto em caso de embriaguez habitual, aquela tida como uma doença pela Organização Mundial da Saúde, como a embriaguez em

serviço, que é aquela em que a pessoa aparece embriagada na empresa, mas que não está doente, são hipóteses de resolução do contrato de trabalho com justa causa. A alegação é que estas hipóteses estão previstas em lei, sendo que não pode ser descumprido um dispositivo da CLT. Ademais, menciona que o empregador que tomar esta atitude de despedir o empregado que estiver habitualmente embriagado ou, no caso, de um dia chegar bêbado em sua empresa, a conduta do empregador não será desumana, mas estará de acordo com a lei.

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu conforme o entendimento acima mencionado, conforme o seguinte acórdão:

Justa causa. Alcoolismo. O alcoolismo é uma figura típica de falta grave do empregado ensejadora da justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. Mesmo sendo uma doença de conseqüência muito grave para a sociedade é motivo de rescisão contratual porque a lei assim determina. O alcoolismo é um problema de alçada do Estado que deve assumir o cidadão doente, e não do empregador que não é obrigado a tolerar o empregado alcoólatra que, pela sua condição, pode estar vulnerável a acidentes de trabalho, problemas de convívio e insatisfatório desempenho de suas funções. Revista conhecida e desprovida (TST, 3ª T., RR 524.378/1998.0-15ª R., Rel. juiz Lucas Kontoyanis, DJU 17-9-99, p. 207).

Com relação à embriaguez habitual, Martins¹⁶, entende que este tipo de embriaguez é uma doença do empregado que precisa muito mais de um tratamento do que ser dispensado com justa causa, no entanto, como está descrito no artigo 482, alínea *f*, da CLT, que é justa causa, ele considera que tal dispositivo não deve ser contrariado. Assim, mesmo com o entendimento de que a melhor solução seria a revogação de tal dispositivo e o encaminhamento do empregado ao tratamento, o autor está voltando a matriz do positivismo jurídico, ao entender que este artigo ainda deve ser aplicado pelo ordenamento jurídico, conforme descrição de Corrêa:

O positivismo jurídico é a teoria que veio contrapor-se à doutrina do direito natural. Para esta nova matriz metodológica de explicação dos fundamentos do direito a ciência jurídica tem por objeto o conhecimento do conjunto de normas formadas pelo direito vigente, positivo. No intuito de separar o direito da moral e da política, pregam seus seguidores que o jurista deve limitar sua análise ao direito estabelecido pelo estado ou pelos fatos sociais, abstendo-se de qualquer valoração ético-política, isolando o mundo das normas de sua realidade social: o objeto de estudo do direito é o sistema de normas coercitivas fora de seu contexto concreto (2006, pp. 89/90).

¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da justa causa**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2008, pg. 113.

Ademais, alega que a lei não menciona se a embriaguez habitual tem que ser verificada em serviço ou fora do local de trabalho, dessa forma, entendem que para a embriaguez habitual ensejar dispensa com justa causa, ela terá que trazer consequências negativas para o serviço. Logo, a embriaguez habitual não necessita ter relação com o contrato de trabalho, ou seja, podendo ser fora do serviço, mas com consequências no trabalho, como por exemplo, queda de rendimento, dormir em horário de trabalho, etc.

Quanto à embriaguez em serviço, de acordo com Saraiva¹⁷, ela ocorre no local e horário de serviço. Este tipo de embriaguez é caracterizada por uma única falta, ou seja, é um único ato, no entanto, se o empregado estiver bebendo em serviço, porém não está bêbado, não resta caracterizada a justa causa.

Portanto, este é o primeiro posicionamento sobre a hipótese de dispensa por justa causa em caso de embriaguez habitual ou em serviço.

O segundo entendimento é que a embriaguez habitual é uma doença degenerativa e fatal, sendo que a solução do empregador diante desse caso é suspender o contrato do empregado e encaminhá-lo à Previdência Social para tratamento dessa doença, ou dependendo do caso, se não tiver solução, ser aposentado por invalidez. Dessa forma, o empregado não é considerado um mau profissional que deve ter seu contrato resolvido com justa causa, mas uma vítima desse vício terrível que o deixou doente.

Em relação à embriaguez em serviço, quando afetar diretamente o contrato de trabalho, de forma negativa, como por exemplo, o motorista que se apresenta uma vez embriagado em serviço, está colocando em risco a vida de muitas pessoas, neste caso, deve ser aplicado o disposto no artigo 482, alínea *f* da CLT.

Sobre essa linha de pensamento, válido transcorrer o seguinte acórdão:

RECURSO DE REVISTA. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. REINTEGRAÇÃO 1. A jurisprudência prevalecente no Tribunal Superior do Trabalho firmou-se no sentido de que a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece o alcoolismo crônico como doença no Código Internacional de Doenças (CID), classificado como "síndrome de dependência do álcool" (referência F-10.2). 2. Portanto, trata-se de 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 sanção. 3. Decisão regional que desconstitui a justa causa aplicada ao empregado, em virtude de laudo pericial concluir que este padece de alcoolismo crônico, encontra-se em

¹⁷ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. São Paulo: Editora Método, 2006, pg. 251.

conformidade com a jurisprudência iterativa e notória do TST. 4. Recurso de revista da Reclamada de que não se conhece.

(RR - 300-53.2011.5.17.0009 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 14/10/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015).

Os ministros do TST decidiram que antes do empregado alcoolista ser dispensado por justa causa, ele deve ser encaminhado para tratamento e caso for irreversível sua situação, deve ser aposentado. Então, como o ato do empregado é involuntário e incontrolável, pois se trata de uma doença, a melhor solução não é a resolução do contrato de trabalho, tendo em vista que esta medida somente pioraria a situação do empregado que está doente, mas o encaminhamento do empregado para tratamento médico.

Conforme informação de Mares¹⁸, válido expor o seguinte caso trágico ocorrido em Minas Gerais:

Contratado como almoxarife, em novembro de 2000, o empregado foi eleito para a diretoria do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Vespasiano e Lagoa Santa (MG), com mandato até agosto de 2006. Contudo, segundo a empresa, começou a apresentar “comportamento não condizente com a sua condição profissional”, ausentando-se freqüentemente do serviço, de forma injustificada, e comparecendo ao trabalho em estado de embriaguez.

Após adverti-lo sem sucesso, a empresa suspendeu-o de suas funções a partir de setembro 2004 e instaurou inquérito para apuração de falta grave na Vara do Trabalho de Pedro Leopoldo. O empregado, no mesmo processo, entrou com pedido de reconvenção – ação que visa a inversão da relação entre as partes dentro de um mesmo processo para o reclamado passar à condição de reclamante. O pedido foi negado. Por isso, o empregado recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que manteve a decisão.

Após ajuizar Recurso de Revista no TST, o empregado morreu. A empresa comunicou o fato para a segunda instância. Anexou a certidão de óbito e solicitou, também, a perda de objeto do recurso, ante a resolução do contrato de trabalho pela morte do trabalhador.

A advogada do empregado, porém, informou ao TRT mineiro que ele morreu em decorrência de suicídio por causa do alcoolismo. Alegou não ser o caso, portanto, de suspensão do processo, como solicitou a empresa. Motivo: isso geraria prejuízos ao espólio.

A advogada, então, solicitou o prosseguimento da ação em nome do espólio. No TST, os ministros da 1ª Turma concluíram pela inexistência de falta grave por parte do empregado. Eles julgaram improcedente o inquérito para apurar a falta grave. “Faz-se necessário, antes de qualquer punição por parte do empregador, que o

¹⁸ MARES, Estela. **O alcoolismo e o direito do trabalho**. Disponível em : < <http://palavrassussurradas.wordpress.com/2008/02/18/o-alcoolismo-e-o-direito-do-trabalho/espedita> > Acesso em: 24 de outubro de 2008.

empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento”, afirmou o ministro Lelio Bentes. “Nos casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, é imperativa a adoção das providências necessárias à sua aposentadoria”. Assim, a Turma julgou procedente, em parte, a reconvenção. E ainda condenou a empresa ao pagamento de salários vencidos e reflexos desde afastamento do empregado até a sua morte.

Por isso, os julgadores devem ter muito cuidado ao decidirem casos de alcoolismo, pois como é uma doença, várias consequências poderão advir quando o empregador resolver despedi-lo por justa causa. Na situação acima mencionada, a consequência da resolução do contrato de trabalho foi drástica, ou seja, aconteceu o suicídio do empregado. Além do alcoolista estar passando por uma situação muito delicada na sua vida, que é a doença de difícil cura, ele ainda perdeu seu emprego. Assim, o melhor será o encaminhamento clínico e psicológico do empregado.

5 Conclusão

É preciso uma pesquisa histórica e conceitual sobre a extinção do contrato de trabalho, justa causa e embriaguez, para investigar qual a melhor solução para os casos de embriaguez habitual ou em serviço. Se a melhor solução é a previsão do artigo 482, alínea *f*, da CLT, que dispõe a resolução do contrato de trabalho com justa causa ou, ao invés de dispensar quem se embriaga habitualmente ou em serviço, encaminhar a pessoa para tratamento médico.

Sobre a evolução jurídica da extinção do contrato de trabalho, foram abordados três momentos de tratamentos jurídicos diferentes. O primeiro foi o modelo celetista, que tinha a continuidade da relação de emprego como um princípio fundamental, pois quem fosse despedido antes dos dez ou nove anos, conforme a jurisprudência, teria direito à indenização, e quem tivesse há mais de dez ou nove anos no emprego, adquiria estabilidade. O segundo momento foi conhecido como liberalização do mercado de trabalho com o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), neste sistema o empregado realizaria uma opção, quando celebrado o contrato de trabalho, ao FGTS ou ao antigo modelo celetista de indenizações ou estabilidade no emprego. Com a Constituição Federal de 1988, ocorreu uma universalização do FGTS, pois não há mais a opção ao FGTS, mas o seu ingresso automático na vida do empregado.

Quando o empregado comete um ato faltoso ele é despedido por justa causa, e a terminação deste contrato de trabalho é denominada resolução. Neste toar, justa causa é um motivo considerável que pode dar fim ao contrato de trabalho, devido à culpa de um dos contratantes. As justas causas estão elencadas taxativamente, conforme a corrente majoritária, no artigo 482 da CLT, e de acordo

com Barros (2008), estão previstas de forma genérica no artigo 482 da CLT e de forma específica no artigo 508, por exemplo.

Por conseguinte, a espécie de justa causa prevista no artigo 482, alínea *f*, da CLT é a embriaguez, sendo que ela é o estado da pessoa que ingere álcool ou outras substâncias que abalam o funcionamento cérebro do ser humano. Válido mencionar que o ato de beber não é motivo para resolução do contrato por justa causa, pois somente em casos que a pessoa estiver embriagada poderá ser aplicado o disposto no artigo mencionado.

As espécies de embriaguez são a ocasional, a habitual, a crônica, a patológica, a voluntária, a involuntária e a decorrente de função, hipóteses abordadas no presente trabalho. A embriaguez que enseja dispensa por justa causa, conforme determinado na CLT, é a embriaguez habitual ou a em serviço.

No tocante à embriaguez habitual, ela é aquela embriaguez que ocorre com muita frequência, ou seja, passa a ser uma embriaguez crônica ou patológica que são consideradas pela OMS como doenças, no qual a crônica, pelo elevado grau de intoxicação, gera dependência química, enquanto a patológica é aquela embriaguez que decorre da genética, ou seja, são classificações doutrinárias.

Já a embriaguez em serviço, é uma embriaguez que pode ser voluntária, quando o indivíduo quer beber e sabe das consequências do uso do álcool, ou a involuntária que é aquela em que o indivíduo ingere a bebida sem saber do que se trata.

Quando a bebida começa a fazer parte da vida de uma pessoa, no início ela pensa que não está dependente, e nega que está doente, mas os familiares, os empregadores e os amigos percebem as consequências advindas do uso intenso do álcool. Depois de um tempo de consumo da bebida muitos têm doenças como a cirrose, hepatite, anemia, etc., que muitas vezes ocasiona a morte. Por isso a Organização Mundial da Saúde catalogou o alcoolismo como uma doença, sendo que consta na Classificação Internacional de Doenças (CID) nos códigos 10, 291, 303 e 305.

Assim, há divergências doutrinárias e jurisprudenciais a respeito se a embriaguez habitual ou em serviço pode resultar resolução do contrato de trabalho por justa causa. O primeiro entendimento é totalmente positivista, ao mencionar que como está previsto na CLT, hipótese de justa causa, assim deve ser tratada, alegando ainda que o empregador não tem responsabilidade nenhuma com esta pessoa doente que é o trabalhador, restando despedi-lo por justa causa.

Será justo despedir alguém que está doente, ou porque tem em sua genética tendência para se tornar um dependente do álcool, ou por outros fatores se tornou um alcoolista, que ingere álcool intensamente por algum tempo? Muitos perdem tudo o que tem, família, dinheiro, emprego, e acabam, muitas vezes, perdendo a própria vida.

Por isso, a melhor solução é a que muitos julgadores estão adotando, ou seja, o encaminhamento do empregado alcoólatra à Previdência Social para tratamento clínico e psicológico, e para casos que for verificado que não resta solução, a previdência encaminhar o empregado para a aposentadoria. Tendo em vista que a resolução do contrato por justa causa agravaria ainda mais a situação de alguém que está precisando muito de ajuda e não de mais um problema.

Em suma, na hipótese de embriaguez habitual, que é reconhecida como doença, o melhor caminho a ser seguido é o encaminhamento para tratamento médico do alcoólatra. Enquanto a embriaguez em serviço, quando for voluntária e afetar negativamente o contrato de trabalho, deve ser resolvida pela resolução contrato de trabalho com justa causa, como prevê a lei. Portanto, como a evolução do direito está diretamente ligada com a evolução da sociedade e a OMS considerou o alcoolismo como doença, este caso não pode mais ser tratado da mesma maneira como era antes, ou seja, o alcoolismo ser considerado um simples vício ou ainda como falta de vergonha e ensejar a resolução com justa causa do contrato de trabalho.

Referências

AMIGOS DO TRANSPLANTE. Álcool e o sistema hepático. Disponível em: <<http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=44&rv=Direito>> Acesso em: 02 de setembro de 2008.

BRASIL. **Vade Mecum Saraiva**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. São Paulo: Saraiva, 2015.

COPYRIGHT © 2000 e HEALTH LATIN AMERICA. Alcoolismo e suas consequências. Disponível em: <<http://boasaude.uol.com.br/lib/ShowDoc.cfm?LibDocID=3511&ReturnCatID=1796>> Acesso em: 02 de setembro de 2008.

CORRÊA, Darcísio. **A construção da cidadania**: reflexões histórico-políticas. Ijuí/RS: Unijuí, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed., São Paulo: LTR, 2012

GIGLIO, Wagner. **Justa causa**. 7. ed., São Paulo: Saraiva, 2000.

MARES, Estela. **O alcoolismo e o direito do trabalho**. Disponível em : <<http://palavrassussurradas.wordpress.com/2008/02/18/o-alcoolismo-e-o-direito-do-trabalho/espedida>> Acesso em: 24 de outubro de 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da justa causa**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 17. ed. rev. e atual., São Paulo: Saraiva, 2001.

NUNES, Flávio Filgueiras e VERARDO, Rogério Pereira. **Embriaguez**: doença a ser tratada ou falta grave passível de demissão? Disponível em < http://www.viannajr.edu.br/revista/dir/doc/art_20005.pdf> Acesso em : 20 de setembro de 2008.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. São Paulo: Editora Método, 2006.

SOUZA, Mauro César Martins de. **Embriaguez**: justa causa X preconceito. Disponível em: < <http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=44&rv=Direito> > Acesso em: 14 de agosto de 2008.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Jurisprudência. <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. Acesso em 02/02/2016.