

A TIPIFICAÇÃO DA EMBRIAGUEZ HABITUAL COMO MOTIVO DE JUSTA CAUSA NA CLT À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA

Leonardo Guimarães de Andrade O. Menezes

Artigo jurídico apresentado ao Curso de graduação em Direito do Trabalho como requisito parcial para obtenção do título de graduação em Direito, sob a orientação do Professor orientador Eduardo Pereira.

Rio de Janeiro, Magé.

2020.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo tratar da tipificação da embriaguez habitual como motivo da justa causa na consolidação das leis trabalhistas à luz da jurisprudência, de acordo com lei, jurisprudência e a doutrina. Se certo ou não conceder a justa causa por motivo de embriaguez habitual, visto que, já se tem pacificado o entendimento de que como se trata de doença o alcoolismo, fruto dessa embriaguez habitual, não seria certo nem justo, com isso este artigo visa debater a lei e a jurisprudência com fundamentação na doutrina as causas que justificam a não concessão da justa causa, esperando assim que o ordenamento jurídico se modernize acerca de um tema que causa muito conflito visto que jurisprudência e doutrina estão pela concorrente da não concessão e a lei ainda está com um pensamento retrógrado de que é justa causa tal motivo. Valendo ressaltar que a lei estará certa se o empregado não quiser se tratar da doença e continuar bebendo com isso se caracterizaria o elencado do disposto legal.

Palavras-chave: Direto do trabalho. Justa causa. Empregado. Embriaguez habitual.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo abordar um tema de muita polêmica no ramo do direito do trabalho, a tipificação da embriaguez habitual como motivo da justa causa na CLT à luz da jurisprudência. Sendo este motivo de muito conflito entre doutrina, lei e a jurisprudência, sendo um dos focos principais da pesquisa, e buscando assim, de uma forma abrangente, definir a embriaguez habitual como o motivo da embriaguez, elencando como diz a corrente majoritária predominante da doutrina de que o alcoolismo comprovado é motivo de doença. Com isso o empregado tem que ser encaminhado a tratamento adequado ao invés de se aplicar o dispositivo legal acerca do tema que seria a justa causa do empregado, visto que a lei é antiga e tem que haver uma modernização da legislação, buscando assim em cada detalhe do artigo jurídico uma maneira de fazer a aplicação da lei, ser justa, ao empregado que se encontra numa situação difícil, sendo assim, uma forma de empregador e empregado resolverem o conflito sem que haja um prejuízo ao empregado.

Neste tocante, o conteúdo desta pesquisa visa analisar a evolução jurisprudencial e doutrinária à medida que o tempo passou, fazendo um levantamento histórico de

passado e presente da evolução do álcool na sociedade, levando assim um entendimento do que a organização mundial da saúde advertiu ao mundo sobre a embriaguez ser uma doença, trazendo considerações médicas acerca do nível de álcool que é considerado danoso ao indivíduo.

Fazendo assim uma abordagem totalmente voltada a indicar que deve ser respeitado o sujeito indivíduo no caso o empregado que se encontra doente devido ao alcoolismo ele tem assegurado o direito de se tratar de se cuidar de estar bem com isso o princípio da dignidade da pessoa humana a frente sendo um dos focos também.

Sendo assim faz-se justificável ao discorrer da pesquisa as garantias que o empregado tem, sendo a não justa causa em caso de embriaguez habitual aquela dita como alcoolismo crônico, sendo apenas uma das formas de assegurar algo que é mais que justo. Essa preocupação de estudar se o empregador sofre ou não de alcoolismo interfere diretamente na relação empregado empregador, pois sua caracterização gera muitas consequências favoráveis ao bem estar do empregado, quando se trata de uma eventualidade não se caracteriza a defesa do empregado.

Com isso o principal objetivo do tema da pesquisa é mostrar a relação de trabalho e a sua consequência devido a uma rescisão contratual pelo motivo da justa causa por embriaguez, as diferenças de embriaguez, os tipos de alcoolismo e todas as consequências desse ato. O importante é demonstrar que não é somente uma embriaguez, mas sim algo que gerou um dano um prejuízo a alguém, ou quando se tratando de doença, grandes são os problemas a serem enfrentados pelo empregado e o empregador, o é que é fundamental a ciência dos direitos da aplicação da justa causa que é a sanção máxima da relação do trabalho.

A pesquisa trará a visão de especialistas da área do direito do trabalho, de uma forma de que o entendimento dos mesmos fosse uma maneira de expor a ideia central do presente artigo, para um melhor desenvolvimento acerca do tema proposto levando em conta a jurisprudência como um ponto a favor da opinião doutrinaria, que consideração o alcoolismo crônico/doença, jurisprudência e doutrina andam com o mesmo pensamento majoritário.

Desta forma, será possível o objetivo da pesquisa de uma forma de fácil compreensão.

2. DO CONTRATO DE TRABALHO

Antes de tudo, tratando-se de relação de emprego o contrato de trabalho é um dos atos mais importantes da futura relação de emprego entre o empregado e o empregador, onde as obrigações impostas em tal documento devem ser postas em prática por ambos. Sendo previsto em lei na CLT no Art. 442¹, O contrato de trabalho é um documento por escrito, verbal ou tácito que mostra o acordo nas relações de emprego. O contrato de trabalho traz um vínculo empregatício, Sendo assim dando uma garantia ao trabalhador enorme de que seu trabalho seria respeitado e que ele teria uma proteção assim como foi positivado em nossa Constituição Federal de 1988 no Art.7² uma parte do artigo, in verbis: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Essa proteção que advém da constituição reflete em nosso ordenamento jurídico até hoje, as normas trabalhistas trazem como ponto principal da sua base o Princípio da Proteção do Trabalhador, principalmente quando se trata da extinção do contrato de trabalho.

Conforme disserta Amauri Mascaro Nascimento ³:

O contrato de trabalho é uma relação jurídica que se estabelece pela vontade das partes, portanto é negocial. Ninguém será empregado de outrem a não ser que o queira. Nenhum empregador tem o poder de coativamente impor a alguém que para si trabalhe, porque se assim fosse estaria irremediavelmente prejudicada a liberdade de trabalho e consagrado o retorno à escravidão.

O empregado prestando o serviço tem a obrigação de cumprir seu dever e o empregador de pagar caracterizando assim pactua sunt servanta. ⁴

2.1 DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

¹ Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.

² BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília, D.F, Senado, 1988.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 28ª Ed, Saraiva, 2013

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho, 31ª Ed, editora atlas, 2015

A extinção do contrato de trabalho está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho nos artigos 477 a 486⁵ e o no Código Civil de 2002⁶ na forma dos artigos 472, 475 a 477 trazendo assim algumas formas de extinção do contrato.

Para nascimento:

A extinção do contrato de trabalho para designar o fim das relações jurídicas em geral. Há juristas que preferem a palavra “cessação” há outras específicas para cada diferentes hipóteses.

Já o professor Mauricio Godinho Delgado⁷ tem o entendimento de que: assevera em sua doutrina que se dá paranormal a terminação antecipada dos contratos a termo, e que tal antecipação pode-se dar por vontade tanto do empregado quanto do empregador.

A dispensa do empregado é um ato pelo qual o empregador encerra a relação jurídica com o funcionário, é uma forma de extinção do contrato de trabalho, sendo um ato para desconstruir uma relação. Essa dispensa pode ser de algumas formas: Sendo a dispensa com ou sem justa causa: sendo aquela baseada nas causas que se referem ao trabalhador, por uma ação ou omissão passível de comprometer.

A justa causa é um ato faltoso do empregado, só podendo ser aplicada quando o ato que foi cometido conter todos os requisitos pertinentes para a sua caracterização, fazendo com que a relação de emprego seja desfeita. Conforme art. 482 da CLT⁸, esses atos faltosos por parte do empregado justificam a rescisão do contrato de trabalho, podendo ser relacionados às obrigações do contrato ou a sua conduta em ambiente de trabalho.

Por Sergio Pinto Martins alguns conceitos sobre: justa causa e a falta grave do empregado⁹:

Justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo

⁵ Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.

⁶ BRASIL, Código (2002). **Código Civil Brasileiro**. Brasília, D.F, Senado, 2002.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6º ed. São Paulo: LTr, 2007.

⁸ Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.

⁹ MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 28ª edição, editora atlas, página: 380.

empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas em lei.

A falta grave é um ato mais grave ou sério, em decorrência da repetição ou da sua natureza. Diz respeito ao empregado estável. Justa causa seriam hipóteses arroladas no art.482 da CLT para a dispensa do trabalhador.

Com isso a falta grave é utilizada apenas para empregados com o vínculo empregatício, a justa causa é uma consequência ela é um motivo pelo qual o empregado é dispensado da empresa, a justa causa em um olhar mais amplo é uma justificativa que a empresa tem com a lei ao seu lado para poder cortar relações com o empregado que não esta atuando de acordo com aquilo que havia sido estabelecido no contrato, fazendo assim a quebra e, portanto assim encerrando a obrigação de prestar serviço mediante remuneração.

Desta forma, a justa causa sendo esse fato grave cometido pelo empregado com culpa ou dolo, tendo o resultado da sua demissão com base no que foi estipulado pela CLT, sempre será positivado o motivo da dispensa.

Conforme disciplina Alice Monteiro de Barros¹⁰, a legislação brasileira aderiu ao sistema taxativo ao dispor sobre as hipóteses de justa causa de forma exaustiva, limitando-se a enumerá-las, sem a preocupação de defini-las.

As causas de dispensa com motivo ou apenas justa causa: Art. 482 da CLT¹¹ vide in verbis:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

¹¹ Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.

- c) 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;
- 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;
- k) ato lesivo da 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;
- 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 à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).

O que nos interessa é a embriaguez habitual e em serviço, valendo destacar que é uma das hipóteses de justa causa mais importantes por se tratar de casos especiais que necessitam de cuidado, Afastamento por doença não é mais considerada como justa causa, a empresa tem que conceder um tratamento para o funcionário, se este tratamento não funcionar a medida da justa causa seria aplicada.

Cabe ressaltar que o álcool está presente no mundo desde os primórdios, e seu consumo era visto num olhar antigo como uma forma de encontrar “Deus” através de

algumas religiões e culturas, em alguns tipos rituais. Com o passar do tempo este consumo foi visto como prejudicial e inadequado. O consumo de substâncias que alteram os padrões psicológicos se tem registro e comprovação histórica de muitos anos. As drogas também faziam e fazem parte do cotidiano das sociedades, se relacionando a rituais religiosos, culturais, sociais, entre outros.

Desta forma como o álcool é encarado pela sociedade assumiu diversos pontos de vistas diversificados. Tendo visto Inicialmente como uma das formas de desregramento moral do indivíduo e com o desenrolar passou a ser reconhecendo com uma grave doença.

Voltando mais um pouco aos primórdios, se tem registros arqueológicos de que consumo de álcool pelo ser humano datam de mais de oito mil anos. Vindo assim desde a Pré-História, mais precisamente durante o período neolítico, com a aparição da agricultura e a invenção da cerâmica, o surgimento de bebidas com o álcool em sua composição.

A comercialização do vinho e da cerveja vinha crescendo, assim como sua regulamentação.

Até na Bíblia Sagrada¹² temos a caracterização clara da embriaguez em uma passagem de gênesis que cita Noé após o dilúvio:

20 Noé, que era agricultor, foi o primeiro a plantar uma vinha.

21 Bebeu do vinho, embriagou-se e ficou nu dentro da sua tenda.

22 Cam, pai de Canaã, viu a nudez do pai e foi contar aos dois irmãos que estavam do lado de fora.

23 Mas Sem e Jafé pegaram a capa, levantaram-na sobre os ombros e, andando de costas para não verem a nudez do pai, cobriram-no.

Na antiguidade a embriaguez era considerada perturbação, sendo na época ignorados os fenômenos do alcoolismo crônico.

Conforme o passar do tempo na era da Idade Média o álcool esteve associado à saúde e bem-estar ao conforto ao luxo a toda forma de esbanjar superioridade a

¹² BIBLIA. N.T. **GENESIS**. Português. *Bíblia Sagrada*.

outrem, sendo assim conhecido pela designação de **aqua vitae**. Somente ao final do século XVI é que adota a atual terminologia que usamos a qual tem origem na palavra grega **alkuhl**, que se refere ao espírito que se apodera de todo aquele que se atreve a abusar dos produtos fermentados.

Por esse espírito de libertinagem que a bebida alcoólica leva o ser humano a sentir a influência forte da Igreja Apostólica Romana naquela época fizeram com que a intoxicação alcoólica causada pela embriaguez deixa de ser apenas condenada e passa a ser considerado um pecado para o catolicismo.

Com o passar da história uma radical mudança na finalidade do consumo do álcool, uma mudança na sociedade que pela qual esta passando por muito estresse, vendo assim na bebida uma necessidade de buscar o prazer, alegria e obter sensações de bem estar e liberdade o status de se sentir mais forte. Infelizmente umas das principais causas para o consumo desenfreado da bebida, que teria a chave de tornar as pessoas mais comunicativas e entrosadas num ciclo social. A timidez é vencida e o álcool traz a falsa sensação de que a pessoa passa a ocupar um espaço cada vez maior para os relacionamentos sociais.

Com relação ao Direito do trabalho o alcoolismo tem previsão na forma art. 482 na alínea “f”, da CLT que estabelece a possibilidade de demissão por justa causa do empregado mediante os casos de embriaguez habitual, sendo esta o consumo e ingestão excessiva de bebidas alcoólicas ou ainda de outras substâncias tóxicas e entorpecentes como a maconha, cocaína etc..., desde 1943 quando o alcoolismo não era considerado uma doença pela OMS¹³, visto que hoje em dia é considerado.

Na década de 40 os legisladores da CLT apenas previram uma forma justificada da rescisão de contrato de trabalho, em caso de embriaguez, dando uma proteção ao trabalhador, que poderia ocasionar um prejuízo bem maior do que a própria justa causa, em local de trabalho ele poderia ocasionar o que poderia decorrer de um possível acidente ou até mesmo o levar a morte no local do trabalho devido à embriaguez.

¹³ Organização Mundial da Saúde. Cf. “Manual da classificação estatística internacional de doenças, lesões e causas de óbito”. Centro da OMS para Classificação de Doenças em Português, São Paulo, 1978, v. 1, p. 200.

A parte que envolve o descrito naquela época é diferente da de hoje em dia que tem que oferecer um tratamento digno ao emprego, um bom tratamento com psicólogos e assistência total para que o mesmo seja posto em sociedade e possa trabalhar novamente em boas condições sendo assim a demissão só seria imposta se o mesmo não conseguir se recuperar.

No entanto agora se vive uma mudança no modo de pensar da sociedade brasileira, dos doutrinadores de uma forma majoritária, bem como este estabelecido nas jurisprudências, impedindo assim a dispensa por justa causa ao trabalhador alcoólatra que tenha a embriaguez habitual, optando assim pela medida de suspensão do contrato de trabalho durante o tempo que for necessário ao tratamento médico. Valendo ressaltar ainda que nesses casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação sendo essa realmente grave, é imprescindível a adoção de medidas necessárias à aposentadoria por invalidez.

Sendo assim o alcoolismo uma questão de saúde pública, tornando assim a responsabilidade pela recuperação do trabalhador do empregador e do próprio Estado, também cada um na sua medida de atuação fazendo assim o papel fundamental no encaminhamento ao tratamento e na consequente reintegração ao trabalho do empregado na empresa, de modo a fazer em sociedade a função social para o qual fora admitida a existência da empresa gerar emprego para boa condição de vida do empregado que sustenta a si mesmo ou a sua família.

Conforme entendimento de João Fassbender¹⁴ nos traz importante lição sobre o tema em questão:

O alcoolismo é uma doença, e, como tal, deve ser tratada, tal medida de despedida deve ser totalmente banida de nossa lei. O empregado, no caso, não deveria ser despedido; deveria ser tratado com um doente [...].

Por se tratar de uma doença a embriaguez é vista dentro do nosso ordenamento jurídico a luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, solidariedade, função

¹⁴ TEIXEIRA, João Fassbender. Alcoolismo – Doença no Mundo do Direito, p., 39; 47; 77.

social da empresa, e o da valorização social do trabalho, deve o empregador antes de qualquer ato de punição, encaminhar o trabalhador para tratamento médico específico, com isso o respeito à pessoa é o importante, se há um problema tratável por que se demitir um funcionário, que provavelmente deve usar o seu salário para sustentar uma família, neste caso mesmo que o Estado venha a interferir para ajudar, a empresa presta essa assistência social ao empregado de uma forma que o mesmo possa ser reintegrado a sua vida social não somente ao trabalho, mas que ele possa ter uma vida mais digna.

Podendo se dizer assim que o reestabelecimento do empregado a empresa é justo e essencial para o bem estar do mesmo.

3. DA EMBRIAGUEZ

A dependência alcoólica é uma doença, pois causa sequelas físicas e mentais na pessoa dependente, por retirar de seu dependente o discernimento necessário à execução de seus atos, inclusive no ambiente de trabalho.

A embriaguez é a ingestão descontrolada de bebidas alcoólicas, incluindo também substâncias tóxicas é um problema atual e que ocorre com certa regularidade no ambiente de trabalho.

O álcool é uma substância que atinge o sistema nervoso central do indivíduo causando assim uma falha no cérebro que gera consequências graves na memória, na concentração e no equilíbrio da pessoa.

3.1. EMBRIAGUEZ HABITUAL OU A SERVIÇO

A embriaguez em serviço e a embriaguez habitual estão elencadas como hipóteses de justa causa no art. 482, “f” da CLT.

A embriaguez em serviço é observada quando o empregado apresenta um grau de descontrole na presença das pessoas da empresa em que presta serviços, a empresa deve advertir o funcionário, se o mesmo continuar a apresentar esse estágio de deploração pessoal perante a empresa o mesmo será advertido como um

ato infracional e encaminhado posteriormente a tratamento de repetir novamente a mesma atitude.

Vale destacar que não são todos os casos que o ato de beber em serviço que serão considerados embriaguez em serviço, conforme destaca o conceito de Sergio Pinto Martins¹⁵: [...] O ato de beber no intervalo para repouso e alimentação como aperitivo ou acompanhamento para a refeição não pode ser motivo para dispensa por justa causa, desde que o empregado não fique embriagado [...].

Para Sérgio Pinto Martins a caracterização da embriaguez habitual, necessita da repetição do ato. Um único ato não caracteriza tal hipótese.

Sergio Pinto Martins¹⁶ disciplina que a embriaguez habitual não precisa ser observada no serviço, mas tem que oferecer reflexos no trabalho exercido pelo empregado:

A lei, para o caso, não faz referência que a embriaguez tem que ser observada em serviço, mas que seja habitual. Logo, ela pode ser apurada fora do serviço, mas deve ter reflexos no serviço. Do contrário, não tem sentido a justa causa, pois ela não se refere ao contrato de trabalho. O entendimento majoritário, porém, é no sentido de que a embriaguez não precisa ter relação com o contrato do trabalho, bastando que ela seja habitual, ainda que fora do serviço.

Aqueles que bebem habitualmente, porém fora do ambiente de trabalho não gerando nenhum problema no desempenho de suas obrigações empregatícias não se gera um motivo de justa causa, quando interfere sim e o contrato de trabalho será suspenso e o empregado deverá ser encaminhado a tratamento.

Pelo entendimento de Maranhão¹⁷:

A habilidade revela o vício, o desregramento. Embora nenhuma falta haja o empregador cometido no trabalho, embora aí compareça, sempre, sem o menor grau de intoxicação, aquele vício a que se entrega fora do trabalho.

¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho – 28 ed. editora atlas pg. 389.

¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto, direito do trabalho, 28ª ed., editora atlas pg. 390.

¹⁷ MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND; VIANNA, segadas; TEXEIRA, lima. Instituições do direito do trabalho. pg. 586.

3.2. EMBRIAGUEZ OU ALCOOLISMO

A embriaguez não é somente de álcool então com isso o funcionário da empresa dependente de tóxicos também se enquadra aos parâmetros do art. 482 da CLT. Com isso a embriaguez derivada do álcool se difere da de tóxicos, mas no fim as mesmas medidas serão tomadas.

A embriaguez alcoólica pode ser definida como sendo um conjunto das manifestações psicológicas da intoxicação alcoólica, de forma temporária, o êxtase do álcool atua em algumas horas no corpo. Já o alcoolismo é definido como um conjunto de perturbações orgânicas e psíquicas resultantes do uso imoderado e contínuo.

As faltas ou justas causas elencadas no art.482 por Vólia¹⁸ são entendidas como Faltas genéricas para todos os empregados, sendo assim tendo requisito para sua aplicabilidade:

- a) Imediatidade ou atualidade;
- b) Proporcionalidade entre a falta e a punição;
- c) Non bis in idem;
- d) Não discriminação;
- e) Gravidade da falta;
- f) Teoria da vinculação dos fatos ou dos motivos determinantes da punição;
- g) Não ocorrência de perdão tácito ou expressão.

Atualmente no Brasil por grande parte da doutrina e da jurisprudência, a ideia de que o alcoolismo é uma doença, se tornou muito forte, sendo assim não podendo entrar em rol de falta grave, o funcionário tem que ser afastado do cargo, não se considerando uma causa de justa causa.

Segundo Sergio pinto Martins¹⁹

A doutrina é praticamente unanime no sentido de que o art.482 da CLT seja taxativo e não meramente exemplificativo [...] sendo que somente as faltas tipificadas no referido comando legal serão passíveis da aplicação de justa causa [...] a CLT contudo, não ofereceu definições das faltas graves, nem

¹⁸ Idem, ibidem, pg. 1065.

¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 28ªedição, editora atlas, página 383.

séria condizente que o fizesse, pois as definições das faltas graves devem ficar a cargo da Doutrina, sendo que a valoração dos atos praticados pelo empregado, com a capitulação legal, irá ser feita pelo Poder Judiciário.

Conforme os alertas mundiais para o problema do alcoolismo não se tem como justificar uma justa causa derivada de embriaguez sem que haja o devido tratamento ao funcionário por mais que seja algo que alguém tenha que arcar, os problemas podem ser ainda maiores se essa pessoa ficar desempregada gerando assim problema a seus familiares e até mesmo pessoas desconhecidas.

4. A TIPIIFICAÇÃO DA EMBRIAGUEZ HABITUAL COMO MOTIVO DA JUSTA CAUSA NA CLT A LUZ DA JURISPRUDÊNCIA

Conforme previsto no art.482, alínea “F” da CLT, a lei nos remete as faltas graves cometidas pelo empregado ocasionando assim a justa causa. Com isso vale ressaltar que no caso a referida alínea se trata de embriaguez habitual ou a serviço o que significa que ao beber o funcionário acarretou um prejuízo à empresa. Sendo então observadas as causas da embriaguez se foi acidental ou se ela é habitual. Tem que se ter um cuidado muito especial, pois embriaguez mesmo sendo parecida com o alcoolismo tem uma pequena diferença no que refere aos graus de perigo ao próprio empregado e as pessoas ao seu redor.

Nos últimos dez anos no nosso ordenamento jurídico podem ser observadas algumas grandes mudanças no que se refere ao caso de embriaguez habitual tendo o alcoolismo crônico como doença grave, da embriaguez em serviço na justa causa nas causas trabalhistas.

A embriaguez em serviço tem que observar o risco que a atitude do funcionário causou aos outros, sendo assim pelo entendimento de Sergio Pinto Martins²⁰:

A embriaguez em serviço caracteriza-se por uma única falta. Será desnecessária a habitualidade nessa falta, de repetição do ato praticado pelo empregado, mas de um único ato. O empregado poderá ter sido advertido ou suspenso.

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 28ª edição, editora atlas, página 391.

Essas visões que os julgados trazem ao nosso entendimento nos remetem a ver que o risco a pessoa é mais levado em conta. Se ela não apresentar um histórico de embriaguez e acaba gerando um dano muito grande sua conduta será punida de alguma forma, Como no caso da jurisprudência abaixo de um motorista colocou a vida de vários passageiros em risco por estar bêbado ao volante na condução do veículo.

Embriaguez em serviço. A embriaguez em serviço constitui falta máxima para o empregado que, em virtude da função exercida necessita da mais alta vigilância e atenção, como é o caso do motorista. (TRT da 2ª Região, 2ª T., RO 029930331458, j. 5-12-94, Rel. Juíza Yone Frediane, DJ SP 11-1-95, p.67) ²¹.

Abordando os casos de que a jurisprudência afirmou que embriaguez habitual alcoolismo crônico como doença do empregado pode ver a observância das provas, do encaminhamento a perícia e ao tratamento a suspensão do contrato de trabalho para o mesmo ir ao INSS em busca da solução do seu problema. Após isso poderá retornar ao seu local de trabalho não se constituindo assim a justa causa se o mesmo demonstrar a vontade de se tratar, buscar o melhor para sua vida.

EMENTA: DISPENSA POR JUSTA CAUSA. NÃO CARACTERIZAÇÃO EM VIRTUDE DO ALCOOLISMO DO TRABALHADOR. O alcoolismo configura doença progressiva, incurável e fatal, que consta do Código Internacional de Doenças sob a denominação “F10. 2 – Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool – síndrome de dependência”. Neste contexto, considerando-se que o autor, quando praticou o ato ensejador da dispensa motivada, encontrava-se embriagado, é de se mitigar a antiga caracterização da dispensa por justa causa em face da embriaguez do empregado em serviço (art. 482, “f”, da CLT). Isto porque, trata-se de pessoa doente, incapaz de controlar a sua compulsão pelo consumo de álcool. Via de consequência, ele deve ser encaminhado para o tratamento pertinente ao invés de ser punido, atenuando-se, assim, os problemas daí decorrentes na vida social, familiar e financeira do empregado já bastante

²¹ TRT da 2ª Região, 2ª T., RO 029930331458, j. 5-12-94, Rel. Juíza Yone Frediane. Disponível em <<<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4432553/recurso-ordinario-ro-1259200602504006-rs-01259-2006-025-04-00-6/inteiro-teor-11211506>>> acessado em 02 de abril de 2015.

vulnerável em decorrência da doença que, por si só, torna-o ainda mais frágil.(Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. Recurso Ordinário – RO nº 00984-2008-033-03-00-9. Recorrente: Carlos Antônio de Almeida. Recorrida: Companhia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA. Relatora: Deoclecia Amorelli Dias. Belo Horizonte, 15 de abril de 2009).²²

Um caso em 2012 chamou a atenção na época, quando a ECT (Empresa de Correios e Telégrafos) demitiu um carteiro por justa causa, cujo mesmo havia distratado superiores, demonstrando total insubordinação dizendo que não atenderia ninguém por que estava bêbado. Sendo assim maltratando os companheiros em local de trabalho sob o estado de embriaguez. Em justiça foi revertida à justa causa para reintegração quando se foi analisado o caso e foi observado que o mesmo havia consumido remédios e ingerindo álcool como assim fazia todos os dias, juntamente ocasionando assim o distúrbio de comportamento do empregado. Comprovou em justiça o seu problema e foi reintegrado. A empresa recorreu, mas teve seu o recurso desprovido.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. CLASSIFICAÇÃO COMO DOENÇA DENOMINADA SÍNDROME DE DEPENDÊNCIA DO ÁLCOOL PELA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE - OMS (CID-10, REFERÊNCIA F-10.2). ART. 482, F, DA CLT. REINTEGRAÇÃO. Confirmada a ordem de obstaculização do recurso de revista, na medida em que não demonstrada a satisfação dos requisitos de admissibilidade, insculpidos no artigo 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-397-79.2010.5.10.0010**, em que é Agravante **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT** e Agravado **AILTON HERMANO BRANQUINHO**.²³

²² Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. Recurso Ordinário – RO nº 00984-2008-033-03-00-9. Disponível em : << <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129551186/recurso-ordinario-trabalhista-ro-529209-00984-2008-033-03-00-9>>> acessado em 02 de abril de 2015.

²³ TST, Recurso de Revista nº TST-AIRR-397-79.2010.5.10.0010,2010.disponivel em: << <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/43460355/tst-22-11-2012-pg-1945>>> , acessado em 02 de abril de 2015.

Com isso foi observado que as situações jurisprudências exploram muito os acontecimentos como um todo, tanto empregado quanto empregador tem que provar o que dizem e sempre quem tem os melhores argumentos e provas se torna o favorecido realmente, no caso da justa causa mediante embriaguez e o alcoolismo provando qual estado à pessoa se apresenta. Mesmo sendo difícil.

No entendimento de Vólia Bomfim e Sergio Pinto Martins²⁴, é igual quando a embriaguez for:

Fortuita, acidental, involuntária se afasta a justa causa como regra geral [...] Logo, se o empregado tomou um remédio para dor de cabeça e por ser alérgico à alguma substancia contida neste medicamento, fato até então a ele desconhecido, tem reação alucinógena, não pode ser enquadrado no tipo. O primeiro tipo se caracteriza pela habitualidade e é fora do serviço enquanto o segundo tipo é em serviço e uma vez basta para configurá-lo.²⁵

O entendimento do TRT3, 9ª turma²⁶, é o seguinte:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ. MAU PROCEDIMENTO. ALCOOLISMO. TEORIA DA ACTIO LIBERA IN CAUSA. A embriaguez habitual ou em serviço ainda continua a ser uma das justas causas elencadas em lei para a dispensa do empregado (art. 482, f, da CLT). Outrossim, mantendo a sua dependência no alcoolismo, em razão da teoria da actio libera in causa, o reclamante continuava responsável por suas atitudes no local de trabalho, mesmo porque não há notícia nos autos de que tenha sido submetido a processo judicial de interdição para ser considerado incapaz de responder por seus atos e atitudes. Assim, agiu com incontinência de conduta ou mau procedimento o autor quando, alcoolizado, no horário de trabalho, proferiu xingamentos em face do encarregado. Alcoolismo não é doença do trabalho ou profissional e a

²⁴ CASSAR, Vólia Bonfim, Direito do trabalho, 10^{ao} edição, editora método, são Paulo- Rio de janeiro, out. 2014. Pag. 1093.

²⁵ Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. Recurso Ordinário – RO nº 00984-2008-033-03-00-9. Recorrente: Carlos Antônio de Almeida. Recorrida: Companhia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA. Relatora: Deoclecia Amorelli Dias. Belo Horizonte, 15 de abril de 2009. disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129551186/recurso-ordinario-trabalhista-ro-529209-00984-2008-033-03-00-9>>> acessado em 02 de abril de 2015.

²⁶ CASSAR, Vólia Bonfim, Direito do trabalho, 10^{ao} edição, editora método, são Paulo- Rio de janeiro, out. 2014. Pag. 1093.

dispensa do empregado pela ré não foi discriminatória, já que o autor não sofre de doença grave que suscite estigma ou preconceito para se presumir dispensa discriminatória nos termos da Súmula nº 443 do TST. Aliás, a ré até chegou a encaminhar o autor para tratamento de alcoolismo junto ao CERSAM antes da dispensa. O contrato de trabalho do autor não estava suspenso por doença no momento da dispensa, mesmo porque o tratamento proposto pelo CERSAM era por medicamentos, sem internação.

(TRT-3 - RO: 00105204120185030014 0010520-41.2018.5.03.0014,
Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, Nona Turma)

Sendo assim pelos exemplos jurisprudenciais tratados, pode se observar de uma forma clara a situação da justa causa mediante a embriaguez atualmente. A embriaguez deve ser tratada como motivo da justa causa somente se for provado que foi uma atitude de não doença, mas sim de negligência, imprudência, que causou um risco que poderia ter causado muitos prejuízos a terceiros e a sua própria vida, foi observado que os que causaram danos à vida foram dispensados, e os que realmente tiveram sua doença comprovada tiveram seu encaminhamento para o tratamento.

5. CONCLUSÃO

O presente artigo veio abordar de uma forma ampla e clara, com uma visão doutrinária e jurisprudencial no que se refere à tipificação da embriaguez habitual como motivo da justa causa na CLT à luz da jurisprudência.

A relação contratual é uma forma de serviço prestado não sendo assim gratuito devendo ser remunerado. Necessária à continência de haver a boa-fé em ambas as partes, sucessivo com continuidade do serviço, com uma duração.

A justa causa é um ato faltoso do empregado, só podendo ser aplicada quando o ato que foi cometido conter todos os requisitos pertinentes para a sua caracterização, fazendo com que a relação de emprego seja desfeita. Conforme art. 482 da Consolidação das leis do trabalho. Esses atos faltosos por parte do empregado justificam a rescisão do contrato de trabalho, podendo ser relacionados às obrigações do contrato ou a sua conduta em ambiente de trabalho.

Com isso a falta grave é utilizada apenas para empregados com o vínculo empregatício, a justa causa é uma consequência ela é um motivo pelo qual o empregado é dispensado da empresa, a justa causa em um olhar mais amplo é uma justificativa que a empresa tem com a lei ao seu lado para poder cortar relações com o empregado que não esta atuando de acordo com aquilo que havia sido estabelecido no contrato, fazendo assim a quebra e, portanto, assim encerrando a obrigação de prestar serviço mediante remuneração.

No que se entende pelo álcool pode-se observar a utilização dele na sociedade por muitos anos. O álcool atualmente passou a ser tolerado por quase todas as culturas ao redor do mundo, exercendo assim uma importância totalmente ligada à economia dos Estados de um modo geral, com uma forma de geração de empregos e renda nas fábricas ao redor do mundo.

No entanto agora se vive uma mudança no modo de pensar da sociedade brasileira, dos doutrinadores de uma forma majoritária, bem como este estabelecido nas jurisprudências, impedindo assim a dispensa por justa causa ao trabalhador alcoólatra que tenha a embriaguez habitual. Optando assim pela medida de suspensão do contrato de trabalho durante o tempo que for necessário ao tratamento médico. Valendo ressaltar ainda que nesses casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação sendo essa realmente grave, é imprescindível a adoção de medidas necessárias à aposentadoria por invalidez.

A embriaguez em serviço é observada quando o empregado apresenta um grau de descontrole na presença das pessoas da empresa em que presta serviços, a empresa deve advertir o funcionário, se o mesmo continuar a apresentar esse estágio de deploração pessoal perante a empresa o mesmo será advertido como um ato infracional e encaminhado posteriormente a tratamento de repetir novamente a mesma atitude.

A embriaguez habitual configura-se a crônica como aquela em que a pessoa passa o dia todo dopada e sem os sentidos, por estarem abalados e desorientados devido ao êxtase que o álcool proporciona. Na CLT a embriaguez tem que ser habitual para caracterizar a forma de doença, às vezes acontece das pessoas aparecerem no local de serviço bêbadas, devido algum fato, ocasionando a embriaguez em serviço, não podendo assim caracterizar a embriaguez habitual que é aonde o trabalhador tem o costume de ir ao trabalho completamente bêbado, não

cumprindo suas funções. Sendo assim há de ser apurado o nível de embriaguez e as ocasiões que tal fato ocorreu na empresa com aquele empregado.

Conforme previsto no art.482, alínea “f” da CLT, a lei nos remete as faltas graves cometidas pelo empregado ocasionando assim a justa causa. Com isso vale ressaltar que no caso a referida alínea se trata de embriaguez habitual ou a serviço o que significa que ao beber o funcionário acarretou um prejuízo à empresa. Sendo então observadas as causas da embriaguez se foi accidental ou se ela é habitual. Tem que se ter um cuidado muito especial, pois embriaguez mesmo sendo parecida com o alcoolismo tem uma pequena diferença no que refere aos graus de perigo ao próprio empregado e as pessoas ao seu redor.

Nos últimos dez anos no nosso ordenamento jurídico podem ser observados diversas mudanças no que se refere ao caso de embriaguez habitual tendo o alcoolismo crônico como doença grave e da embriaguez em serviço que define justa causa nas ações trabalhistas.

Todavia para que se forme a concretização da justa causa em embriaguez a serviço, tem que observar se a embriaguez gerou o dano naquele instante da prática do ato no trabalho gerando assim problemas, cada caso se apresenta de um jeito perante a justiça, com isso não se pode dar certeza de que o empregado será demitido ou não, tudo é questão de observância da situação como um todo.

Essas visões que os julgados trazem ao nosso entendimento nos remetem a ver que o risco a pessoa é mais levado em conta. Se ela não apresentar um histórico de embriaguez e acabar gerando um dano muito grande, sua conduta será punida de alguma forma.

Muitas mudanças podem ocorrer no nosso ordenamento jurídico ao se tratar da justa causa mediante a embriaguez. Já aconteceram diversos projetos para que seja mudado ou até mesmo revogado tal inciso em nossa CLT, visto essas polêmicas tão fortes que geram esses casos, mesmo que não previsto em lei, mas sim em decisões nos últimos anos este tratamento de doença fornecido pela empresa juntamente com o INSS. É de suma importância para a evolução da sociedade, não só pela eficácia do princípio da dignidade da pessoa humana, mas sim pelo respeito ao próximo a solidariedade sem ser a lei impondo algo que vem de cada um, respeito próprio.

Com isso a pesquisa vem trazer um estudo geral entre doutrina, jurisprudência e os dispositivos legais.

Sendo assim espera-se que a legislação possa assegurar um direito de uma forma mais clara, algo que já é de entendimento majoritário na jurisprudência e na doutrina e desta forma, fazendo apenas uma posituação na legislação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Código (2002). **Código Civil Brasileiro**. Brasília, D.F, Senado, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BIBLIA. N.T. **GENESIS**. Português. *Bíblia Sagrada*.

CASSAR, Vólia Bomfim, **Direito do Trabalho**, 10º edição, Editora Método, São Paulo- Rio de janeiro: forense, out.2014/2015. Páginas: 1063, 603,605,1093.

Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6º ed. São Paulo: LTr, 2007.

GIGLIO, Wagner. **Justa causa**. 2. ed. São Paulo: Saraiva 1985, p. 155.

MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND; VIANNA, segadas; TEXEIRA, lima. **Instituições do direito do trabalho**. P.586.

MARTINS, Sergio Pinto, **Direito do Trabalho**, 28ªedição, editora atlas, páginas: 383 391.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 28ª Ed, saraiva, 2013.

Organização Mundial da Saúde. Cf. “Manual da classificação estatística internacional de doenças, lesões e causas de óbito”. Centro da OMS para Classificação de Doenças em Português, São Paulo, 1978, v. 1, p. 200.

REIS, Jair Teixeira dos. **Manual de rescisão de contrato de trabalho**. 3º ed. Curitiba: Juruá, 2009.

TEIXEIRA, João Fassbender. **Alcoolismo – Doença no Mundo do Direito**, p., 39; 47; 77.

._____<<http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/relatorio_padroes_consumo_alcool.pdf>> acesso em 30 de agosto de 2020.

._____<http://www.jusbrasil.com.br/artigos/busca?q=Giglio%2C+wagner>>> acesso em 30 de agosto de 2017.

._____<http://www.jusbrasil.com.br/artigos/busca?q=Giglio%2C+wagner>>> acesso em 27 de agosto de 2017.

._____http://www.senado.leg.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=104853>> acessado em 21 de dezembro de 2018.

._____http://www.senado.leg.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=104853>> acessado em 21 de dezembro de 2018.

._____Recurso de Revista nº TST-AIRR-397-79.2010.5.10.0010.

._____TRT-4 - RO: 1259200602504006 RS 01259-2006-025-04-00-6, Relator: ANA ROSA PEREIRA ZAGO SAGRILO, Data de Julgamento: 22/01/2009, 25ª Vara do Trabalho de Porto Alegre).

._____TRT-5 – Rec.Ord: 00008413920135050401 BA 0000841-39.2013.5.05.0401, Relator: MARCOS GURGEL, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 24/01/2014.

._____TRT-9 67692010872901 PR 6769-2010-872-9-0-1, Relator: LUIZ CELSO NAPP, 4A. TURMA, Data de Publicação: 27/04/2012.

._____Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. Recurso Ordinário – RO nº 00984-2008-033-03-00-9.

._____TST - RR: 1530 1530/2004-022-15-00.2, Relator: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 21/10/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 06/11/2009).

._____TST, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 13/08/2014, 1ª Turma)

._____TRT3, RO: 00105204120185030014 0010520-41.2018.5.03.0014, Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, Data de Julgamento: 19/03/2020, 9ª Turma)