

A DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA EM RAZÃO DA EMBRIAGUEZ HABITUAL DO EMPREGADO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM NÍTIDO DESCOMPASSO JURÍDICO

Bruna Christiane Dantas Campos¹
Belmiro Vivaldo Santana Fernandes
Carlos Eduardo Melo de Andrade.
Michel de Melo Possidio

RESUMO:

Este artigo tem como objetivo fazer uma breve reflexão sobre os efeitos do álcool no ambiente de trabalho, especialmente quando este problema gera instabilidade no ambiente de trabalho. É inegável que a alcoolemia traz uma série de consequências drásticas para a vida da pessoa, inclusive no ambiente de trabalho, gerando inquietações entre os colegas e um descontentamento absoluto do empregador. Assim, diante de um consumo desregrado do álcool, o trabalhador se vê vulnerável à extrema pressão que o cerca em decorrência da sua patologia, que o torna estigmatizado perante aquela relação laboral. Como tal doença é incurável e influencia bastante no comportamento humano, muitas vezes o empregado acaba sendo despedido do emprego. O mais grave disso tudo é que a CLT admite a despedida por justa causa e decorrência da embriaguez habitual ou em serviço. É esse descompasso jurídico que é objeto do presente artigo, tendo como principal finalidade demonstrar que este é problema afeta toda a sociedade, devendo, inclusive, ser tratado como um problema de política pública. Para tanto, será feita uma análise histórica do alcoolismo, das relações trabalhistas e do tratamento jurídico sobre o tema. Por fim, demonstrar-se-á que se trata de um problema de política pública e que é urgente a necessidade de mudança legislativa para suprir esse descompasso entre o Direito e a Medicina.

PALAVRAS CHAVES: álcool; doença, ambiente de trabalho; despedida; justa causa; descompasso.

¹ Formada em Direito pela UFBA e em Matemática pela UNIFACS. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UNIFACS. Gestora do Curso de Direito da UNIVERSO-Campus Salvador. Professora de Direito e Processo do Trabalho da UNIVERSO-Salvador.

INTRODUÇÃO

Indubitavelmente, o álcool é uma espécie de droga que, embora seja considerada lícita, se consumida em excesso e habitualmente, traz uma série de consequências drásticas para a vida da pessoa, interferindo não só nas suas relações pessoais, mas também no seu ambiente de trabalho.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, disciplinada através do Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, arrola a embriaguez habitual como um dos motivos ensejadores da despedida por justa causa do empregado (conforme dispõe a primeira parte do art. 482, f). Entretanto, desde 1967, o conceito de alcoolismo como doença foi incorporado pela Organização Mundial de Saúde à Classificação Internacional das Doenças (CID-8), na 8ª Conferência Mundial de Saúde. Diante desse contexto, insta analisar e discutir se é razoável uma doença ser tratada, hodiernamente, na legislação trabalhista brasileira, como motivo ensejador da despedida por justa causa do empregado no ordenamento jurídico brasileiro.

Por conseguinte, percebe-se claramente uma disparidade entre o enquadramento dado à embriaguez habitual pela Organização Mundial de Saúde e pelo ordenamento jurídico pátrio. É necessário analisar os motivos justificadores desta disparidade assim como a viabilidade de mudar esta realidade através de políticas públicas eficientes direcionadas às relações de trabalho.

O objetivo de estudo deste artigo é, por conseguinte, discutir o atual tratamento jurídico que a Consolidação das Leis Trabalhistas confere ao trabalhador que constantemente chega ao seu ambiente de trabalho embriagado, bem como a necessária e urgente alteração deste tema no referido diploma legal.

Indubitavelmente, a alcoolemia no trabalho é um problema a ser tratado pela política pública, mas na prática está sendo desprezada pelo Estado e considerada uma vilã pela Legislação celetista brasileira. Por conseguinte, faz-se necessário uma análise criteriosa desta situação que infelizmente atinge milhares de pessoas no Brasil e no mundo (além de atingir também os familiares e os colegas de trabalho), para que se possa tratar o problema de maneira responsável e sensível, sem afrontar a dignidade do empregado/paciente e nem desrespeitar regras profissionais exigidas numa relação de trabalho.

Para tanto, será preciso realizar um estudo acerca das relações de trabalho e

dos requisitos da relação de emprego, analisar as características da relação entre empregado e empregador, as espécies de extinção do contrato de trabalho, os motivos listados na legislação brasileira para caracterizar a despedida por justa causa, o tratamento conferido à alcoolemia pela Medicina e pela Organização Mundial de Saúde.

Posteriormente, será necessário realizar uma pesquisa de dados (com posterior análise), em diferentes empresas e na Justiça do Trabalho, para conseguir mensurar a quantidade de despedidas por justas causas baseadas no alcoolismo existentes oficialmente na Bahia, bem como analisar quantos desses trabalhadores se indignam contra essa decisão do empregador, e buscam seus direitos na Justiça Especializada, para reverterem essa punição em prol a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Assim, este artigo enfatizará a necessidade de tal situação ser tratada como um problema de política pública, a fim de que se estabeleça uma proteção à continuidade da relação de emprego desses trabalhadores alcoolistas e um gradativo programa de conscientização social para que se mitigue o tradicional estigma preconceituoso que existe em torno de tal pessoa.

O método utilizado para a análise dos dados consiste no método indutivo, pois se partirá de princípios particulares para chegar-se à generalização do assunto, como decorrência natural e posterior do trabalho de coleta dos dados particulares e individualizados. Assim, mediante referencial teórico, com posterior discussão e conclusão, buscar-se-á atingir os objetivos aqui elencados, bem como chegar-se à devida compreensão da matéria.

1. PRERROGATIVAS DO DIREITO DO TRABALHO E REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O direito ao trabalho é inserido no conjunto dos direitos sociais, constituindo-se como um direito fundamental, conforme preceitua o artigo 6º da Constituição Federal Brasileira.

O Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre empregadores privados – ou equiparados – e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele. Nesse sentido, o Direito do Trabalho

tem como alicerces diversos princípios, que servem como verdadeiros e eficientes instrumentos da efetivação das regras que regem este tão importante ramo do Direito, a saber: o princípio da proteção², formado pelos subprincípios da aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador, aplicação da condição mais favorável ao trabalhador e “in dubio pro operario”; princípio da irrenunciabilidade de direitos³; princípio da irreduzibilidade salarial⁴; princípio da inalterabilidade contratual⁵; princípio da primazia da realidade⁶, princípio da intangibilidade salarial⁷ e princípio da continuidade da relação de emprego⁸.

Obedecendo esses princípios, as relações empregatícias representam o vínculo jurídico entre empregado e empregador, através da existência dos seguintes requisitos: Trabalho prestado por pessoa física (empregado), com pessoalidade (trabalho de carácter personalíssimo ou intuito personae), não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica ao seu empregador, responsável pela assunção dos riscos do negócio.

Esse contrato se firma em razão de um ajuste de vontades entre os sujeitos contratuais, que se comprometem reciprocamente a cumprir o contrato celebrado, sem violar, contudo, as determinações legais. Naturalmente, essa relação jurídica nasce, desenvolve-se e chega a seu fim.

² De acordo com o princípio da proteção, confere-se ao pólo mais fraco da relação contratual (o empregado, considerado hipossuficiente juridicamente) uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados à tutela de direitos mínimos estampados na legislação em vigor. Este princípio é instrumentalizado pelos seus subprincípios, a saber: O subprincípio da aplicação da norma mais favorável prioriza a aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador na **elaboração**, na **hierarquização** e na **interpretação** das regras jurídicas; o subprincípio da aplicação da condição mais benéfica estabelece que as condições mais vantajosas estipuladas no contrato de trabalho do obreiro, ou mesmo as constantes no regulamento da empresa, prevalecerão, independentemente da edição de norma superveniente dispondo sobre a mesma matéria, estabelecendo nível protetivo menor; o subprincípio do “in dubio pro operário” salienta que ao analisar um preceito ou regra trabalhista, e existindo duas ou mais interpretações possíveis, deve-se optar pelo mais favorável ao empregado.

³ Este princípio ressalta que os direitos dos trabalhadores são irrenunciáveis, porque são também indisponíveis.

⁴ Tal princípio salienta que é proibida a redução do salário básico do empregado, salvo através de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Tal regramento está disciplinado no inciso VI do artigo 7º da CF/88.

⁵ Este princípio salienta que em regra o contrato de trabalho só pode ser alterado mediante mútuo consentimento, e desde que não cause, direta ou indiretamente, prejuízo ao obreiro, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia. Tal princípio está estampado no artigo 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

⁶ Por este princípio, a verdade real prevalece sobre a verdade formal, predominando, portanto, a verdade sob a forma. Assim, prioriza-se mais o que de fato aconteceu no curso da relação laboral, afastando-se o que ficou ajustado formalmente no contrato de trabalho.

⁷ Por este princípio, o salário goza de proteção, sendo proibidos os descontos não previstos em lei ou não autorizados pelo empregado. Tal proteção se estende inclusive em face dos credores do empregado, do empregador e das condutas abusivas do empregador.

⁸ Por este princípio, prioriza-se o trabalho por prazo indeterminado, salvo nas hipóteses definidas na legislação trabalhista.

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2012, p.747), as causas terminativas do contrato de trabalho podem derivar de diversos motivos, quer sejam decorrentes da vontade (bilateral ou unilateral) das partes (como, por exemplo, demissão, mútuo acordo ou dispensa imotivada); de causas supervenientes (como a morte do empregado ou do empregador, dentre outros exemplos) ou do não cumprimento das obrigações contratuais (como dispensa indireta, culpa recíproca ou despedida motivada).

A despedida motivada tem previsão expressa no artigo 482 da CLT enumera as condutas gravosas que, uma vez praticadas pelo empregado, ensejarão sua despedida por justa causa, a saber:

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 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. (grifo nosso)

Assim, em face do ato gravoso cometido pelo empregado confirmado pela despedida por justa causa, este fica impedido de usufruir dos tradicionais benefícios decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, tais como levantamento do saldo de FGTS acrescido dos 40%, aviso prévio, recebimento das guias para requerer o seguro desemprego, etc.

Como se pode perceber da análise do artigo supracitado, dentre as variadas condutas listadas pelo legislador está a “embriaguez habitual ou em serviço” (conforme salienta a alínea f do referido artigo), hipótese que norteia o tema alvo deste anteprojeto, pois, em que pese está transcrita expressamente no diploma celetista, a

embriaguez não deve ser vista como uma causa para a despedida do empregado, nem como instrumento do “exercício do poder disciplinar do empregador” (DELGADO, 2013, p.1101).

No entanto, para melhor entender qual o nível de interferência que o álcool provoca na vida das pessoas e em especial, do empregado, cabe apresentar um breve histórico do álcool, a fim de entender como ele é tratado hodiernamente pelas Ciências Médicas e pelo Direito do Trabalho brasileiro.

2. ESCORÇO HISTÓRICO DO ALCOOLISMO

Historicamente, a primeira droga a ser consumida licitamente pelo homem foi o álcool. Desde os primórdios, os homens primitivos e os animais em geral, utilizavam-se de determinadas frutas fermentadas, em busca de algum tipo de satisfação e prazer. Tal situação reflete a tradicional busca do homem por um instrumento de escape para fugir de alguma realidade que incomode o seu psicológico ou até mesmo para propiciar um momento de maior descontração e relaxamento. Nesse sentido, durante muitos séculos, verifica-se que o vinho e a cerveja, por exemplo, foram bebidas consumidas nas mais antigas sociedades.

De acordo com Luci Mara Bertoni (2010), “o vinho e a cerveja sempre foram considerados bons quando tomados em doses terapêuticas, além destes, os gregos usavam outras drogas para fins cerimoniais e lúdicos, sendo o ópio a droga mais popular”.

De acordo com o Centro de Informações de Saúde e Álcool (CISA, 2015),

Os egípcios deixaram documentado nos papiros as etapas de fabricação, produção e comercialização da cerveja e do vinho. Eles também acreditavam que as bebidas fermentadas eliminavam os germes e parasitas e deveriam ser usadas como medicamentos, especialmente na luta contra os parasitas provenientes das águas do Nilo.

Fazendo um passeio histórico sobre o álcool, verifica-se que foi na Idade Média que a comercialização do vinho e da cerveja se desenvolveu, alcançando, inclusive, sua regulamentação. Nessa época, em função da grande influência da Igreja e do Cristianismo, a bebida passou a ser considerada um pecado.

Já na Idade Moderna, na França, a discussão sobre o álcool e suas consequências passou a fazer parte das mesas de debates políticos (que ensejaram,

com a contribuição de tantos outros temas de grande relevância social e econômica, na Revolução Industrial), demonstrando, assim, uma maior preocupação sobre o tema. Posteriormente, durante a Revolução Industrial, em meio a diversas mudanças sociais e demográficas, o uso excessivo de bebida passa a ser visto por alguns como uma doença ou desordem (CISA, 2015).

Em janeiro de 1920 o estado Americano decreta a Lei Seca que teve duração de quase 12 anos. A Lei Seca proibiu a fabricação, venda, troca, transporte, importação, exportação, distribuição, posse e consumo de bebida alcoólica e foi considerada por muitos um desastre para a saúde pública e economia americana. O comércio ilegal de álcool disparou e em 1933, a proibição de álcool foi cancelada. Foi no ano de 1952 com a primeira edição do DSM-I (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*) que o alcoolismo passou a ser tratado como doença. No ano de 1967, o conceito de doença do alcoolismo foi incorporado pela Organização Mundial de Saúde à Classificação Internacional das Doenças (CID-8), a partir da 8ª Conferência Mundial de Saúde (CISA, 2015)..

Nesse sentido, Kátia Calado (2013) salienta que tal patologia está classificada na OMS como uma enfermidade progressiva e fatal, identificada no Código Internacional de Doenças (CID), com as classificações 291 (psicose alcoólica), 303 (síndrome de dependência do álcool) e 305.0 (abuso do álcool sem dependência). A autora complementa, ainda que se trata de uma “patologia que gera compulsão, impele a pessoa a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos, merecendo, por isso, tratamento e não punição” (CALADO, 2013).

Dentro de uma perspectiva do convívio social, vários trabalhos têm sido realizados na tentativa de compreender o consumo de bebidas alcoólicas. Muitos autores apontam que as influências ambientais constituem um fator preponderante para a instalação de futuros e/ou precoces alcoolistas.

Santos (2008) discorre que as principais influências do ambiente, destacam as pressões dos amigos, bem como induções do meio familiar, principalmente por parte do pai na infância do indivíduo ao oferecer alguns goles com o intuito de induzi-lo a hábitos mais masculinos.

O Boletim dos Alcoólicos Anônimos relata que os custos do alcoolismo e problemas relacionados ao uso do álcool já alcançam 148 bilhões de dólares, no

período entre 2005 a 2008. Duas terças partes corresponderam aos custos relacionados com a produtividade, devido às doenças causadas pelo álcool e o absenteísmo (SANTOS, 2008).

Para Silva (2005) estes dados são importantes, pois demonstram haver um efeito cerebral consequente ao consumo de álcool em adolescentes; os efeitos ocorrem em áreas cerebrais ainda em desenvolvimento e associadas a habilidades cognitivo-comportamentais que deveriam iniciar ou se firmar na adolescência, pois nessa fase o adolescente ainda está construindo a sua identidade. Mesmo sem um diagnóstico de abuso ou dependência de álcool, o seu consumo gera prejuízos indiscutíveis, pois sob o consumo do álcool, deixa o adolescente super vulnerável a uma série de situações.

Segundo informações da Secretaria de Saúde do Estado de Minas Gerais (SESMG, 2006):

Além do tipo de bebida, a frequência em que é consumida influencia nos sinais e sintomas. O uso de bebida alcoólica é classificado como consumo esporádico; o abuso como o uso continuado, ou seja, é o uso compulsivo e frequente desta substância que o usuário tem dificuldade de manter sob controle, acarretando abandono de outros interesses e danos para a sua vida afetiva, social e profissional e, por último a dependência, que é o uso excessivo e incontrolado (*apud* MIRANDA e MEJIA, S/D).

Por causa dos inúmeros impulsos que precisam ser satisfeitos que leva as pessoas ao alcoolismo entre jovens e adultos, pois na sociedade tudo ganha respaldo quando há um favorecimento da auto realização e os momentos de euforia. “Isso significa que certos valores e princípios estão difusos nos apelos que a mídia realiza para atraí-los” (CARVALHO, 2013, p. 65). Isso, no entanto, ocorre por causa da publicidade que divulgam de forma frenética bebidas alcoólicas para todos os gostos e preferências.

O comportamento alcoólico é um mal que progride ao longo de um continuum, cuja consequência, por vezes, com contornos dramáticos. Torna-se cada vez mais urgente debater esta problemática em vários domínios. Por exemplo, sob ponto de vista de conscientização da sociedade sobre a questão do alcoolismo, uma vez que o problema do alcoolismo não é um simples vício, mas sim uma doença que deve ser encarada como tal e tratada (SANTOS, 2008, p. 77)

No que se refere aos comportamentos inadequados por conta do uso do álcool analisados pelos sociólogos há décadas, como suicídio e crime, a maior ocorrência

destes fenômenos entre alcoolistas tem sido explicada, basicamente, em termos de estrutura da sociedade e do grupo social a que pertencem os alcoolistas tanto como a carência de recursos próprios do alcoolista criaram a anomia, em geral, associada ao crime e ao suicídio (SANTOS, 2008) e nos dias atuais tem-se acrescido essa lista grande parte dos acidentes de trânsito, transtornos familiares, agressões de todo tipo entre outros

De acordo com Carvalho (2013) tem-se várias teorias para explicar tal efeito e quando tenta-se definir a personalidade do alcoolista, pois tais propostas tem sido de grande valia e sendo confirmada e amplamente aceita, entretanto, do ponto de vista sociológico, fica difícil entender a ingestão do álcool, num dado grupo, sem se considerar com relevância o significado cultural da ingestão do álcool, as exigências de desempenho de papéis sociais e existência de modos de adaptação alternativos.

É interessante ressaltar que o alcoolismo é visto como uma toxicomania pela OMS, que a conceitua como:

Um estado psíquico e algumas vezes também físico; resultante da interação entre o organismo vivo e uma substância, caracterizado por um comportamento e outras reações que incluem sempre compulsão para ingerir a droga, de forma contínua ou periódica, com a finalidade de experimentar, seus efeitos psíquicos e às vezes para evitar o desconforto de sua abstinência. A tolerância pode existir ou faltar e o indivíduo pode ser dependente de mais de uma droga (OMS, 1978, p. 45).

Conforme Carvalho (2013) o alcoolismo, também conhecido como transtorno de uso de álcool (AUD) e síndrome de dependência do álcool, é um termo amplo para qualquer consumo de álcool que resulta em problemas sociais que refletem de forma negativa no âmbito do trabalho, família e relações interpessoais.

3. ALCOOLISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO: DESCOMPASSO JURÍDICO

As consequências do consumo exacerbado de álcool e os transtornos psíquicos e emocionais gerados no alcoolista atingem, indubitavelmente, seu ambiente e trabalho geram uma situação delicada e preocupante, que pode culminar na extinção daquele vínculo empregatício.

Vale ressaltar que o ambiente de trabalho simboliza uma relação estritamente profissional entre o empregado e o empregador, desvinculando, por conseguinte, os

sujeitos contratuais de qualquer conexão afetiva ou sentimental. Isso decorre do pacto contratual ente o trabalhador e a empresa onde trabalha, pois estão ligados a um vínculo que gera direitos e obrigações jurídicas recíprocas, sem que exista, neste contexto, uma relação de afeto ou consideração. Então, quando o empregado é alcoolista, certamente os problemas de ordem subjetiva, emocional e patológica afetam as relações de convivência interpessoal, e, por conseguinte, o ambiente de trabalho.

Conforme já mencionado anteriormente, a CLT estabelece que a embriaguez habitual ou em serviço é hipótese motivadora da despedida por justa causa. Tal extremismo decorre do fato de a legislação celetista ter sido elaborada no final da década de 30, sob a intervenção do Governo Vargas e promulgada em 1º de maio de 1941, ou seja, em um momento histórico em que o álcool sequer era considerado uma doença. Percebe-se que, quando a Organização Mundial de Saúde classificou o álcool como uma patologia, a legislação celetista ficou retrógrada, já que até hoje não adequou o dispositivo legal (art. 482, f da CLT) dentro da “nova” ótica médica. Cabe enfatizar o retrocesso celetista, pois o que é classificado como uma doença não pode, por motivo justo e razoável, ser considerado para trazer maiores prejuízos à pessoa/paciente, além daqueles que naturalmente a doença já proporciona. Por conseguinte, o paciente alcoolista já é acometido por tantos infortúnios gerados pela sua patologia, mas pelo texto literal da CLT, ainda estará submetido a sofrer mais um impacto de ordem pessoal e profissional, que é a sua despedida, pela forma mais gravosa admitida pelo Direito: a despedida por justa causa. Diante desse contexto, faz-se necessário mudança do texto legislativo.

Bem verdade, a Justiça do Trabalho, através de seus magistrados já vem entendendo, há mais de dez anos, que tal hipótese não deve configurar motivo para despedida por justa causa, diante da constatação da doença do empregado.

O Tribunal Superior do Trabalho vem se manifestando cada vez mais no sentido de não configurar tal hipótese como motivo para a despedida do empregado por justa causa:

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO JULGADO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL INOCORRÊNCIA. A Corte de origem consignou expressamente as razões do seu convencimento, não havendo falar em negativa de prestação jurisdicional. Inviolado o artigo 93, IX, da Constituição da República. ALCOOLISMO. NÃO CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO. Revela-se em consonância com a jurisprudência desta Casa a tese regional no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Registrado no acórdão regional que - restou comprovado nos autos o estado patológico do autor -, que o levou, inclusive, - a suportar tratamento em clínica especializada -, não há falar em configuração da hipótese de embriaguez habitual, prevista no art. 482, -f-, da CLT, porquanto essa exige a conduta dolosa do Reclamante, o que não se verifica na hipótese. Recurso de revista não conhecido, integralmente. (RR - 153000-73.2004.5.15.0022, Relatora Ministra Rosa Maria Weber, 3.^a Turma, Data de Divulgação: DEJT 06/11/2009).

No mesmo sentido,

ALCOOLISMO. DOENÇA. SENDO O ALCOOLISMO UMA DOENÇA GRAVE, INCAPACITANTE, PROGRESSIVA E FATAL, QUE CONSTA DO CÓDIGO INTERNACIONAL DE DOENÇAS SOB O CÓDIGO F10.2. TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS DEVIDOS AO USO DE ÁLCOOL. Síndrome de dependência, o empregado dependente físico do álcool deve ser submetido a tratamento médico e não punido. Assim, tendo a empregadora ciência da doença do seu empregado, a medida correta a ser adotada seria o encaminhamento dele para tratamento e não a dispensa por justa causa. Recurso a que se nega provimento. (TRT – 3.^a R. – RO 780/2009-134-03-00.3 – Rel.^a. Mônica S. Lopes- DJe 21/5/2010 – p.88).

Sensível à necessidade urgente no texto infraconstitucional, foi proposto um Projeto de Lei de nº 83, de 2012, que atualmente tramita no Senado Federal, objetivando a alteração do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/43) e do artigo 132 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para afastar tal motivo como hipótese para configurar a despedida por justa causa, garantindo, nesse compasso, inclusive, a estabilidade provisória de emprego ao alcoolista.

De acordo com o mencionado Projeto de Lei, propõe-se que:

Artigo. 1º A alínea f do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

f) embriaguez em serviço;

Art. 2º O art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2º, renumerando-se o parágrafo único para 1º:

§ 2º. “Em relação ao alcoolista crônico, cuja condição seja comprovada clinicamente, a ocorrência do fato arrolado na alínea f somente permitirá a rescisão do contrato de trabalho se o empregado se recusar a se submeter a tratamento para sua condição.” (NR)

Na visão do autor do presente Projeto de Lei, Senador Eduardo Lopes, a legislação deve determinar condições para promover a recuperação do alcoolista. Deste modo, na CLT, propõe-se a modificação do artigo 482 para excluir das conjecturas de justa causa a embriaguez habitual, conservando a embriaguez em serviço naquelas hipóteses.

Entretanto, o mencionado parágrafo único elucida e condiciona que, ao alcoolista diagnosticado, a justa causa tão-somente será aplicável se o empregado deixar de se submeter a tratamento necessário. Cabe ressaltar que em caso de necessidade, o empregado deve se afastar do trabalho, para realizar o adequado tratamento. Neste contexto, a CLT assegura que se o afastamento do empregado não superar 15 (quinze) dias, tal hipótese configura interrupção do contrato de trabalho, obrigando, pois, o empregador arcar com o pagamento do salário correspondente a estes dias não trabalhados. No entanto, se o afastamento perdurar por mais de 15 (quinze) dias, o empregado deve ser direcionado ao INSS, buscando, assim, apoio previdenciário, o que faz configurar suspensão do contrato de trabalho, desobrigando o empregador do pagamento do respectivo salário. Nesse caso, o empregado passará a receber benefício do INSS em decorrência do seu problema de saúde, devidamente constatado por perícia médica realizada na fase de encaminhamento do empregado ao INSS.

De acordo com os ensinamentos de Martins (2010), a patologia não seria um problema para o empregador, mas do Estado. Este é responsável pela saúde dos indivíduos. Nesse contexto, o relatório do Projeto de Lei organizado pelo Senador Paulo Bauer menciona que:

[...] A legislação social evoluiu e as relações de trabalho não podem mais ser visualizadas apenas no contexto do ambiente estrito em que se realizam as atividades. Há, em toda a conjuntura, direitos humanos e sociais a serem respeitados. Para que isso ocorra, Estado e empresas devem atuar em conjunto em prol da manutenção da saúde pública, da inserção social dos cidadãos e da produtividade. Sendo o alcoolismo um problema médico, nada justifica que o alcoolista seja abandonado à própria sorte (SENADO, 2012).

Em referência ao entendimento do Senador Eduardo Lopes, é certo asseverar que se vive em uma sociedade que constantemente está evoluindo, não podendo os legisladores continuarem limitados ao positivismo dos regulamentos. Torna-se imprescindível, todavia, uma apreciação de todos os fatores que circundam a

ocorrência. Importante também ressaltar que tanto o Estado como as empresas são responsáveis pelo bem estar e a saúde do empregado, devendo buscar conjuntamente medidas para os problemas correlacionados ao alcoolismo habitual no ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo realizado, constata-se que o alcoolismo, sem sombra de dúvidas, institui sério e cruciante problema social e cuja solução independe de ações simples e pontuais, como por exemplo, a despedida do empregado. A embriaguez habitual no trabalho traz consequências prejudiciais efetivas ao empregado, ao empregador, aos colegas, aos familiares e à sociedade. Assim, em decorrência do nível de consumo do álcool e da gravidade da doença, o trabalhador precisará se afastar do trabalho, sem que isso gere abrupta ruptura do contrato laboral, para que seja submetido ao adequado tratamento médico, estando, durante tal período assegurado da Previdência Social.

O presente trabalho procurou analisar a embriaguez habitual como motivo para despedida por justa causa e a desproporcionalidade no ordenamento jurídico, a partir das pesquisas evidenciou-se que não pode ser mais considerada como causa da rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

A partir disso, buscou-se elucidar que apesar do contrato de trabalho se configurar como um acordo constituído entre as partes, não assegura ao empregador a atitude impositiva do seu poder diretivo em detrimento de sua condição mais favorável, todavia, é imprescindível adotar medidas que garantam a harmonia nas relações laborativas. Ressalte-se que, o empregador não deve impor ao empregado penalidades que lhe suprimam os direitos sociais, a dignidade e a igualdade.

Destaca-se que a justa causa constitui a forma mais gravosa de sanção aplicada ao empregado, por conseguinte, necessita de proporcionalidade e razoabilidade em sua aplicação, deve-se ajuizar entre o ato cometido pelo empregado e a medida que será aplicada. Em alguns casos, a aplicação de uma sanção menos gravosa, como por exemplo, a suspensão ou advertência que têm caráter pedagógico, se faz satisfatório, pois no mesmo momento que expõe ao empregado que determinada atitude não deve

ser cometida, lhe assegura a estabilidade e permanência no trabalho e, por conseguinte uma vida mais digna.

No que se refere a aplicação da justa causa ensejada pela embriaguez habitual, compreende-se o dano ao princípio da dignidade humana. Constatou-se que, a jurisprudência e a doutrina já solidificaram o entendimento de que a embriaguez habitual, por ocorrer de forma sucessiva, é uma patologia que precisa de tratamento médico, e o simples rompimento do contrato de trabalho pela forma mais gravosa de sanção atribuída ao empregado não será a solução do problema; pelo contrário, contribui ainda mais para estimular um sentimento no trabalhador alcoolista de impotência, incapacidade e desvalorização.

Portanto, insta afirmar que a alínea “f” do artigo 482 da CLT está ultrapassada, não podendo, pois, mais ser aplicada aos trabalhadores acometidos por essa doença.

Neste caso, portanto, o empregador deverá proceder com o afastamento previdenciário por razão de doença de acordo com a disposição artigo 476 da CLT, conduzindo o empregado acometido por embriaguez habitual ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para que lhe seja outorgado o benefício de auxílio doença segundo a disposição da Lei nº 8.213/91, e não admitir sozinho o encargo ou responsabilidade social que deve ser oferecida pelo Estado até que cesse efetivamente a incapacidade relativa do indivíduo que sofre de alcoolismo habitual.

Verifica-se, por fim, que o Projeto de Lei nº 82 de 2013 parece ter encontrado uma medida interessante e eficaz, ao permitir, ao trabalhador, o direito de se tratar sem extinguir o seu vínculo empregatício. Considerando a razoabilidade e proporcionalidade, entende-se como justa e sensata a sanção jurídica da despedida por justa causa em decorrência da embriaguez habitual quando o trabalhador se recusa a ser tratado. Nessa situação, compreensível a desobrigação do empregador de suportar as consequências e efeitos prejudiciais do consumo exacerbado do álcool no ambiente de trabalho.

Então, enquanto a legislação efetivamente não é alterada, faz-se necessário, pois, um enfrentamento deste sensível e grave problema, através de políticas públicas que sirvam como verdadeiros instrumentos aptos a resgatar a dignidade deste trabalhador que se encontra doente, e, em regra, permeado de preconceitos, estigmas e transtornos psíquicos e emocionais. Sem dúvida alguma, ao positivar a despedida por justa causa baseada na embriaguez, contribui o Estado para que este

trabalhador/paciente seja punido da forma mais impactante possível: a exclusão profissional, que certamente contribuirá com sua exclusão social e com um sentimento de inutilidade e improdutividade.

REFERÊNCIAS

BEHRING, Elaine Rosseti e BOSCHETTI, Ivanete. **Política social no Brasil contemporâneo: entre a inovação e o conservadorismo**. In: Política Social: fundamentos e história. São Paulo, Cortez, 2006, p. 147-191.

BERTONI, Luci Mara. **Reflexões sobre a História do Alcoolismo**. Disponível em: < <http://www.unifafibe.com.br/revistasonline/arquivos/revistafafibeonline/sumario/10/19042010095212.pdf>>. Acesso em 22/10/2015.

BOBBIO, Norberto. Os direitos do Homem hoje. In: **A era dos Direitos**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2007, p. 92-97.

BRASIL. **Constituição**. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. Decreto-Lei 5452, de 1º de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 out 2015.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Álcool e Redução de Danos: uma abordagem inovadora para países em transição**. 1ªed. em português, ampl., Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

_____. SENADO. **Relatório. Parecer acerca do Projeto de Lei**. Disponível em: < <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/92826.pdf>>. Acesso em: 07/11/2015.

CALADO, Kátia. Alcoolismo no trabalho: embriaguez habitual X eventual. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3479, 9 jan. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23420>>. Acesso em: 25 out. 2015.

CARVALHO, A. A. **Bebidas alcoólicas – problema de saúde pública - Álcool, tabaco e jogo: do lazer aos casos de risco**. Coimbra: Quarteto, 2003.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania: tipos e percursos**. In: Política Social: fundamentos e história. São Paulo, Cortez, 2006, p. 147-191.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Tradução de Iraci D. Poleti. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CRESWELL, John W. **Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa**. 3ª ed. São Paulo. Penso. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo. LTR. 2013. p. 1101.

FILGUEIRAS, L. M. **A desestruturação do mundo do trabalho e o "mal-estar" desse fim de século**. Cadernos do CEAS, n.171, p. 9-29, set./out. 1997.

HISTÓRIA DO ÁLCOOL. In: **Centro de Informações de Saúde e Álcool**. CISA. Disponível em: < <http://www.cisa.org.br/artigo/234/historia-alcool.php>>. Acesso em 15/09/2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro. Forense. 2014. P. 1101.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 6.ed., São Paulo: Atlas, 2012, p. 747-766.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da Justa Causa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MIRANDA, Cleber Silva, MEJIA, Dayana Priscila Maia. **A eficácia da acupuntura no tratamento da dependência alcoólica**. Disponível em: < http://portalbiocursos.com.br/ohs/data/docs/16/60_-_A_eficYcia_da_acupuntura_no_tratamento_da_dependYncia_alcoYlica.pdf> . Acesso em 12/11/2015.

PITTA, Ana Maria Fernandes. Um balanço da reforma psiquiátrica brasileira: instituições, atores e políticas. *Ciência e saúde coletiva*, dez 2001, vol 16, n 12, p. 4579-4589. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/saude/visualizartexto.cfm?idtxt=297797&janela>. Acesso em 10 set 2015.

SANCHES FILHO, Alvino Oliveira. Políticas Sociais. In: IVO, Anete B. L. (Coord.) **Dicionário Temático Desenvolvimento e Questão Social**. São Paulo: Anablume, Brasília: CNPq. Salvador: FAPESB, 2013, p.369.

SANTOS, Rosa Lucia Cristina dos. **Dependência alcoólica e o cuidado na família** – 2. ed. – São Paulo, Cortez, 2008.

SILVEIRA, D. X. & MOREIRA, F. G. **Panorama Atual de Drogas e dependências**. São Paulo, SP: Atheneu Editora, 2006.