



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO  
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

CÉLIA EIKO VASCONCELOS NAKAMURA

A EMBRIAGUEZ ALCOÓLICA E A RESCISÃO CONTRATUAL POR  
JUSTA CAUSA

SOUSA - PB  
2008

CÉLIA EIKO VASCONCELOS NAKAMURA

A EMBRIAGUEZ ALCOÓLICA E A RESCISÃO CONTRATUAL POR  
JUSTA CAUSA

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Dr. Robson Antão de Medeiros.

SOUSA - PB  
2008

Celia Eiko Vasconcelos Nakamura

A EMBRIAGUEZ ALCOÓLICA E A RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

Aprovada em:    de                   de 2008.

COMISSÃO EXAMINADORA

---

Prof. Pós-Doutor Robson Antão de Medeiros  
(Orientador)

---

Prof. Doutoranda - UMSA Carla Rocha Pordeus  
Examinador(a)

---

Prof. Mestranda - UFPB Marcia Glebyane Maciel Quirino  
Examinador(a)

**"Bem aventurado aquele que teme ao  
Senhor e anda nos seus caminhos!"  
(Salmo 128-1).**

Dedico a presente monografia aos meus pais,  
que sempre estiveram ao meu lado.

Aos meus amigos, que souberam partilhar  
todas minhas expectativas.

## AGRADECIMENTOS

Aos meus pais que sempre estiveram ao meu lado, apoiando as minhas decisões, esclarecendo minhas dúvidas, e, principalmente orgulhando-se das minhas conquistas. Estes que se dedicaram ao máximo à minha formação profissional para que eu alcançasse os meus ideais.

Ao meu orientador, Professor Robson Antão, pela sua presteza e atenção, a qual me guiou à conclusão deste trabalho com paciência e dedicação, me ajudando nos momentos de dificuldades, sempre empregando muita seriedade ao seu trabalho.

Àqueles que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho, seja oferecendo material, ponto de vista, relatos de experiências pessoais, ou apoio moral, para que esta pesquisa rumasse para sua concretização.

Aos meus amigos José Alves, José Antônio, Mariana, Tércio, Trajano, Rejane, Renata, Davi, enfim todos, que estiverem sempre ao meu lado, tanto nos momentos ruins como nos momentos bons da minha vida, sem eles não sei o que seria de mim.

À Deus por me guiar em seus caminhos, não deixando que minha fé se abalasse nos momentos difíceis, permitindo mais essa conquista; pela maneira que conduz minha vida, mostrando a todo momento o quanto sou abençoada, me levando à alcançar os melhores objetivos; enfim, pela minha saúde e das pessoas que amo.

## RESUMO

O objetivo do presente trabalho é apresentar uma breve noção sobre a embriaguez, no âmbito do Direito do Trabalho, focalizando na demissão por justa causa a embriaguez alcoólica, tendo em vista sua classificação como doença pela 10ª Revisão de Classificação Internacional de Doenças, em vigor a partir de 01.01.1993. Para tanto, foi necessário trazer à tona alguns conceitos primordiais do Direito do Trabalho, tais como: contrato de trabalho, sujeitos contratuais, e forma rescisória por justa causa, em especial pelo empregador. O trabalho é de cunho bibliográfico, utilizando o método exegético-jurídico e hipotético-dedutivo, com suporte de doutrinadores e jurisprudências pertinentes à temática. Em seguida, foram analisados conceitos mais específicos, como a embriaguez para a Medicina, e a caracterização da mesma para o Direito do Trabalho, habitual ou em serviço, com ênfase nos casos da embriaguez como doença, devendo o empregado ser tratado. Destaca-se o lado social e não econômico da questão envolvendo a embriaguez e sua repercussão no contrato de trabalho.

**Palavras-chave:** Embriaguez Alcoólica. Embriaguez-doença. Justa causa. Direito do Trabalho.

## ABSTRACT

The present paper's objective is to give a brief notion about the drunkenness, in the Right of the Work's extent, focusing in the deserved cause for alcoholic drunkenness, according its classification as a disease by the 10th Revision of International Classification of Diseases, into effect since 01.01.1993. For that, it was necessary to bring up some primordial Right of the Work's concept, such as: employment agreement, contractual subjects, and cancellation form for deserved cause, especially for the employer. The paper is of bibliographical stamp, using the juridical-exegetic and hypothetical-deductive method, with teachers support and pertinent jurisprudences to the theme. Thereafter, more specific concepts were analyzed, for example the drunkenness according to the Medicine, and the drunkenness' characterization according to the Right of the Work, habitual or in service, with emphasis in the drunkenness' cases as a disease, owing the employee to be treated. Standing out the social side, not economical, about the question involving the drunkenness and its repercussion in the employment agreement.

Key-words: Drunkenness. Drunkenness –Disease. Fair Cause. Right of the work.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AA – Alcoólicos Anônimos

AIRR – Agravo Instrumento em Recurso de Revista

CID – Código Internacional de Doença

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

DJ – Diário de Justiça

ERR – Embargos no Recurso de Revista

FGTS – Fundo de Garantia por tempo de serviço

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

OMS – Organização Mundial de Saúde

Min. – Ministro

RR – Recurso de Revista

RO – Recurso Ordinário

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	10
CAPÍTULO 1 - CONTRATO DE TRABALHO.....	12
1.1 Conceito .....	13
1.2 Empregador .....	14
1.3 Empregado.....	15
1.4 Justa Causa.....	16
CAPÍTULO 2 – EMBRIAGUEZ ALCOOLICA.....	19
2.1 Conceito .....	19
2.2 Embriaguez Alcoólica .....	21
2.2.1 Alcoolismo.....	23
3. EMBRIAGUEZ ALCOÓLICA E JUSTA CAUSA .....	26
3.1 Embriaguez Alcoólica em Serviço .....	26
3.2 Embriaguez Alcoólica Habitual .....	27
3.3 Embriaguez Alcoólica: Doença ou Infração Contratual .....	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	32
REFERÊNCIAS.....	34
ANEXO.....	36

## INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho foi publicada na primeira metade do século passado; desde então, ocorreram diversas mudanças na sociedade, incluindo as relações entre empregado e empregador. O perfil do trabalhador alterou-se, ocorrendo o mesmo com relação às expectativas do patrão quanto às características e desempenho dos seus contratados.

O presente trabalho tem por objetivo a rescisão contratual por justa causa pelo empregador, tendo como motivo rescisório a embriaguez alcoólica, seja ela habitual ou em serviço.

A problemática desta pesquisa científica foi escolhida em razão da sua extrema importância para a sociedade, e não somente para os envolvidos nos contratos de trabalho. Sendo importante, o debate na comunidade jurídica sobre as conseqüências do consumo excessivo de bebidas alcoólicas nas relações de emprego.

Existem diversas divergências acerca do artigo 482, alínea "f" da Consolidação das Leis do Trabalho, que enquadra a embriaguez como justa causa. Essas divergências decorrem do fato de que a embriaguez, em alguns casos, é classificada como doença. Tornando-se necessário, revisitar os fatos declinados na CLT como motivo relevante para justificar a dispensa do empregado, a fim de verificar se a sociedade atual ainda tem como intoleráveis os comportamentos elencados no mencionado artigo do texto consolidado.

A metodologia utilizada é a bibliográfica, o método é o exegético-jurídico e o hipotético-dedutivo, com suporte de doutrinadores e jurisprudências pertinentes à temática.

A estrutura do trabalho está dividida em três capítulos. O primeiro capítulo aborda os conceitos essenciais para se ter uma noção básica do Direito do Trabalho. Estuda-se o conceito geral do contrato de trabalho e seus elementos inerentes; os sujeitos dessa relação, empregador e empregado; e, uma das formas de rescisão contratual no presente estudo, a rescisão direta por justa causa.

No segundo capítulo analisa-se o conceito de embriaguez na Medicina, e sua caracterização para o Direito, esclarecendo quais os casos em que a embriaguez será passível de demissão por justa causa, e quais não será, por ser considerada doença a ser tratada.

É analisada a embriaguez em geral, dando ênfase à embriaguez alcoólica como doença: embriaguez patológica e embriaguez crônica, esta última denominada de alcoolismo.

O terceiro capítulo aborda a embriaguez alcoólica dentro do âmbito do Direito do Trabalho, verificando-se em quais casos a embriaguez alcoólica é doença ou infração contratual prevista pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Como também trás um anexo referente a um Acórdão do TST com o seu inteiro teor referente ao assunto, de tamanha importância para o desenvolvimento do trabalho.

## CAPÍTULO 1 CONTRATO DE TRABALHO

O presente capítulo aborda os conceitos essenciais para se ter uma noção básica do Direito do Trabalho. Estuda-se o conceito geral do contrato de trabalho e seus elementos inerentes; os sujeitos dessa relação, empregador e empregado; e, uma das formas de rescisão contratual no presente estudo, a rescisão direta por justa causa.

### 1.1 Conceito

O Contrato de Trabalho é gênero que engloba todos os tipos de contratos com a finalidade de prestação de serviço. Dentro deste conjunto está o contrato de emprego e a relação de emprego.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT utiliza-se da expressão contrato individual para tratá-lo. O contrato de trabalho é um acordo de vontade firmado entre as partes, empregado e empregador. É contrato de direito privado com natureza específica, não se confundindo com o contrato do Direito Civil.

Sérgio Pinto Martins (2006, p. 82) assim o define: “contrato de trabalho é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho”.

Para Antônio Lamarca (1977, p. 52) é:

O negócio oneroso, sinalagmático, comutativo, de duração determinada ou indeterminada, através do qual uma pessoa física coloca sua atividade laborativa à disposição de outrem, mediante retribuição equivalente.

Amauri Mascaro Nascimento (1995, p. 267) traz o seguinte conceito de contrato de trabalho: “é a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos

o empregado e o empregador e como objetivo o trabalho subordinado, continuado e assalariado”.

É um contrato típico, bilateral, consensual e informal. Pode ser tanto escrito quanto verbal, por prazo indeterminado ou determinado, que têm como características básicas: a subordinação, a onerosidade, a alteridade, a continuidade e a pessoalidade em relação ao emprego.

Para Maurício Godinho Delgado (2005, p. 290) são cinco os elementos fático-jurídicos que compõem a relação de emprego: a prestação de trabalho por uma pessoa física a um tomador qualquer, prestação esta efetuada com pessoalidade, não-eventualidade, de forma onerosa, e subordinada ao tomador de serviços.

A configuração desses elementos é necessária para a existência da relação de emprego. Porém, não bastam apenas esses elementos para que essa relação surta efeitos jurídicos.

Investiga-se também a presença dos elementos formais inerentes a todo negócio jurídico citados por Maurício Godinho Delgado (2005, p. 306): “capacidade das partes contratantes, ilicitude do objeto contratado, forma contratada prevista em lei, ou pelo menos proibida, higidez na manifestação da vontade das partes”.

Observa-se, entretanto, que as ausências desses elementos não interferem na existência do contrato de trabalho e sua validade da mesma maneira como ocorre nos contratos civis.

Neste tipo de contrato não se tem a intervenção de terceiros, pois será celebrado somente entre seus sujeitos, que serão sempre o empregado e o empregador.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 561):

São sujeitos da relação jurídica de trabalho subordinado típico o empregado, pessoa física que presta serviços de natureza não-eventual, e o empregador, destinatário da atividade e seus resultados, dirigindo-a em decorrência do poder de organização, de fiscalização e da disciplina que lhe é conferido.

O contrato de trabalho poderá ser rescindido por ambas as partes, dando por encerrado a relação com ou sem justa causa, observando para tanto os requisitos legais.

## 1.2 Empregador

O empregador, sujeito ativo das relações de trabalho poderá tanto ser pessoa física quanto jurídica, que assume o risco da atividade econômica. É ele que coordena e assalaria o empregado.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins (2006, p. 177): “o empregador é aquele que tem empregado”.

Maurício Godinho Delgado (2005, p. 389) define o empregador como:

A pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços efetuados com personalidade, onerosidade, não-eventualidade e sob sua subordinação.

Podem ser considerados empregadores as empresas, grupos de empresa, sociedades de economia mista, União, Estados, Municípios, massa falida, espólio, microempresas, autarquias, fundações, sociedades, pessoa física, e todos aqueles que contratam trabalhadores sob o regime das normas trabalhistas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Diferente do que acontece com o empregado, que tem seu serviço em caráter “intuito personae”, o mesmo não acontece com o empregador, que poderá ser sucedido.

É o empregador quem assume todos os riscos dessa relação contratual, característica esta denominada de alteridade, como bem observamos no contrato de empregador trazido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT: “Artigo 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Ele tem a obrigação de direcionar o empregado nas suas atividades, zelar pela sua segurança e saúde, proporcionar ambientes adequados, materiais de serviço, além do pagamento do salário do obreiro.

O empregador obtém através do contrato de trabalho o poder de direção que se desdobra em poder fiscalizador, disciplinar e regulamentar.

### 1.3 Empregado

O empregado será sempre pessoa natural que presta seus serviços pessoalmente ao empregador, de forma contínua e subordinada, percebendo deste um salário.

O conceito de empregado na CLT, conforme seu artigo 3º: “É toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador, sob sua dependência, mediante o pagamento de salário”.

Amauri Mascaro Nascimento (2007, p.644): “Empregado é a pessoa física com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não-eventual para outrem, de quem recebe salário”.

O empregado tem o dever de prestar o serviço combinado com o empregador com seriedade, fidelidade, responsabilidade, assiduidade, procedendo sempre com boa-fé, em face do contrato de trabalho, que é também grosseiramente chamado de contrato de adesão.

Do Contrato de Trabalho advém, automaticamente, a relação de colaboração e a relação de subordinação, resultando em uma relação de colaboração subordinada.

O empregado deve exercer seu serviço no sentido de colaborar com o empregador e não concorrendo com este, pois os sujeitos dessa relação devem buscar o mesmo fim, em uma relação de colaboração.

Porém, deve-se lembrar que essa relação de colaboração do empregado para com o empregador não se dá no mesmo patamar hierárquico, tendo em vista que o empregador encontra-se num nível hierárquico superior ao empregado, caracterizando a subordinação na relação.

## 1.4 Justa Causa

A rescisão contratual por justa causa se dá quando uma das partes comete ato faltoso, definido por lei como tal, passível de demissão por justa causa, caso em que não será devida à indenização, dando por encerrado o contrato de trabalho firmado entre as partes.

Para ser caracterizada a justa causa é necessária a presença do elemento dolo ou culpa grave.

Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 826) utiliza-se da seguinte definição:

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.

Para Wagner D. Giglio (2000, p.12) justa causa é “todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante”.

Todo ato para ser caracterizado como falta grave que autorize a rescisão contratual por justa causa precisa ser previsto em lei.

As principais faltas graves, mas não únicas, estão elencadas nos artigos 482 e 483 da CLT.

O empregado poderá rescindir o contrato de trabalho quando a atitude do empregador se enquadrar numa das hipóteses do artigo 483 da CLT, denominado de rescisão indireta.

Já o empregador poderá dispensar o empregado sem ônus da rescisão contratual nos casos previstos no artigo 482 da CLT:

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 carta 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 passado em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) dissídia 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 ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salva 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) práticas constantes 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.

O empregador deverá antes de rescindir o contrato verificar a gravidade do ato, se afeta de forma direta ou indireta os pressupostos essenciais do contrato de trabalho, pois caso não atinja tais elementos não se caracteriza a demissão por justa causa.

Os elementos essenciais para a caracterização da justa causa são: a gravidade do ato, atualidade e a causalidade.

O ato precisa ser grave o suficiente para abalar a relação entre os sujeitos do contrato, a ponto de ser punido com a mais severa das sanções, a despedida.

Deve o empregador observar sempre o princípio da proporcionalidade, aplicando uma pena de acordo com a falta cometida; não podem ocorrer excessos na aplicação da sanção ou dupla punição.

Uma falta leve não caracteriza a despedida, pois sendo esta a sanção mais severa, deve ser aplicada somente nos casos em que o ato praticado tenha rompido a confiança e a boa-fé entre os sujeitos, tornando a relação entre ambos insuportáveis.

Para isso o empregador tem outras formas de sanções aplicadas às faltas leves, quais sejam: a advertência e a suspensão. Tal punição precisa ser no momento em que ocorreu o ato, devendo ser atual, caso contrário poderá se ter caracterizado o perdão tácito por parte do empregador.

Não pode o empregador punir o empregado por ato cometido por este no passado, sendo que aquele já tinha conhecimento do ocorrido há meses, por exemplo.

Deve haver ainda uma relação de causa e efeito de despedida, ou seja, ela obrigatoriamente deve referir-se à falta cometida.

## CAPÍTULO 2 EMBRIAGUEZ ALCOÓLICA

A embriaguez alcoólica é tratada como doença, sendo correta a aplicação da lei trabalhista em relação à justa causa nas questões que a envolve. Apesar do alcoolismo não ser o único tipo de embriaguez por doença, é a que ocorre com maior frequência na sociedade, razão pelo qual haverá um estudo mais aprofundado sobre este assunto.

Para se entender a embriaguez alcoólica, e quando esta realmente advém de uma doença, faz-se necessário o estudo da embriaguez em geral, suas fases e modalidades, sendo de suma importância analisar quando o usuário passa de um simples consumidor para um dependente, tornando-se servil da bebida.

### 2.1 Conceito

Para o Direito do Trabalho embriaguez é o estado em que se encontra o indivíduo que ao fazer uso de qualquer substância psicoativa, tem seu estado normal alterado, seja pela ingestão involuntária ou voluntária.

Psicoativa é o nome adotado pela medicina para designar as substâncias que alteram o quadro psicológico do usuário. Elas têm, praticamente, os mesmos efeitos, variando pouquíssimo de uma para outra.

A embriaguez, apesar de ter seu significado ligado ao álcool, não se dá apenas pela ingestão de bebida alcoólica, ela pode ser caracterizada pelo consumo de qualquer substância psicoativa, ou seja, aquelas que provocam alterações psicológicas e causam dependência.

As substâncias entorpecentes também são tipos de substâncias psicoativas, e os usuários dessas substâncias, os toxicomânicos, comumente chamados de viciados, apresentam em geral, os mesmos sintomas dos dependentes etílicos.

A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, designada pela sigla de CID, é uma revista periodicamente, publicada pela Organização Mundial de Saúde - OMS e usada a

nível internacional para estatísticas de mobilidade e de mortalidade, sistemas de reembolso e de decisões automáticas de suporte em medicina.

A CID fornece códigos relativos à classificação de doenças e de uma grande variedade de sinais, sintomas, aspectos anormais, queixas, circunstâncias sociais e causas externas para ferimentos ou doenças. A cada estado de saúde é atribuída uma categoria única à qual corresponde um código, que contém até seis caracteres. Tais categorias podem incluir um conjunto de doenças semelhantes.

Na sua décima edição, em novembro de 2006, conhecida como CID – 10, as substâncias psicoativas foram identificadas numa categoria denominada de Transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de Substância Psicoativa com os seguintes códigos:

- F10 – Transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de álcool
- F11 – Transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de opióides
- F12 – Transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de canabinóides
- F13 – Transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de sedativos ou hipnóticos
- F14 – Transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de cocaína
- F15 – Transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de outros estimulantes, incluindo cafeína
- F16 – Transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de alucinógenos
- F17 – Transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de tabaco
- F18 – Transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de solventes voláteis
- F19 – Transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de múltiplas drogas e usos de outras substâncias psicoativas

O Direito do Trabalho equipara, devido ao princípio da igualdade, todos os dependentes de substâncias psicoativas que causam dependência, incluindo os toxicomaníacos, não protegendo somente o etílico.

A embriaguez pode ocorrer de forma voluntária (não acidental) ou involuntária (acidental).

A embriaguez não acidental ou voluntária é aquela que o próprio indivíduo é quem provoca o resultado, ele tem conhecimento do que está bebendo e de seus efeitos. Neste caso, o indivíduo consome a bebida apesar de ciente dos efeitos do

álcool no organismo e possíveis conseqüências. Já a embriaguez involuntária ou acidental, apesar da vontade do agente de beber, essa vontade não ocorre espontaneamente, pois o dependente não tem controle de suas vontades.

José Osmir Fiorelli *et all* (2006, p. 243) afirma que: "Segundo a Organização Mundial da Saúde, uma pessoa é dependente de uma droga quando seu uso torna-se mais importante do que qualquer outro comportamento considerado prioritário.

Na embriaguez involuntária, ou acidental o agente não tem culpa com o ocorrido, apesar de embriagado, não deu causa para tal conduta. Exemplo comum é a embriaguez patológica, ocasionada pela sensibilidade ao álcool, o indivíduo sem saber utiliza-se de produto produzido com algum derivado de etílico, ou consome bebida alcoólica, porém sem conhecimento que possui tal sensibilidade à substância em questão.

## 2.2 Embriaguez Alcoólica

O álcool é uma substância psicoativa ou psicotrópica, que causa dependência, agindo como depressor do sistema nervoso interferindo no funcionamento do cérebro, comprometendo as funções vitais.

A embriaguez alcoólica é a intoxicação do organismo pelo excesso de álcool. Apesar do uso excessivo do álcool, nem todos que abusam dele são alcoólatras, ou seja, nem todos são dependentes, alguns consomem a substância em grandes quantidades voluntariamente.

A OMS – Organização Mundial de Saúde (1995) define embriaguez como sendo:

Toda forma de ingestão de álcool que excede ao consumo tradicional, aos hábitos sociais da comunidade considerada, quaisquer que sejam os fatores etiológicos responsáveis e qualquer que seja a origem desses fatores, como por exemplo, a hereditariedade, a constituição física ou as alterações fisiopatológicas adquiridas.

São sintomas da embriaguez alcoólica: perda da inibição, euforia, sonolência, agressividade, emotividade excessiva, entre outros.

A medicina divide em três estágios a embriaguez: subaguda ou incompleta, aguda ou completa e superaguda ou comatosa.

No primeiro estágio, denominado de subaguda ou incompleto, o indivíduo geralmente encontra-se eufórico, irrequieto, instável, num estado de alegria, brincando com tudo à sua volta. Em algumas pessoas pode ocorrer o inverso: estados de melancolia, choro e lamentação da vida.

No segundo estágio, agudo ou completo, o embriagado tem coragem pra tudo, enfrenta seus próprios medos, não teme a ninguém, iniciando brigas por motivos mínimos.

Já no último estágio, o comatosa, assim denominado, pois pode o indivíduo entrar em estado de coma. Ele carece de ajuda para andar, apóia-se nos objetos ao seu redor, e quando adormece entra num sono profundo. Podem ocorrer nessa fase: vômitos, ausência de reflexos, paralisia de membros, pupilas dilatadas sem reação ao efeito da luz.

Há dois casos em que a embriaguez alcoólica ocorre por motivo de doença: a patológica e a crônica. A primeira se dá pela sensibilidade do organismo à substância, e não pela quantidade de álcool consumido. Já na segunda ocorre o contrário, pois há a intoxicação do organismo pelo consumo excessivo.

Na embriaguez patológica o indivíduo é sensível ao álcool, e a ingestão de quantidades, mesmo que consideradas insignificantes, deixa-o embriagado, alterando seu estado normal.

Esses indivíduos precisam de tratamento médico, não podendo fazer uso de nenhum tipo de produto feito à base dessa substância, num conceito menos técnico, seria uma espécie de alergia.

A intoxicação patológica, termo usado apenas para o álcool, é definida como o início abrupto de agressão e freqüente comportamento violento, não comum ao indivíduo, logo após ter ingerido quantidades de álcool que não produziriam intoxicação na maioria das pessoas.

Já a embriaguez crônica advém do consumo excessivo e habitual da bebida, denominada de alcoolismo.

### 2.2.1 Alcoolismo

O alcoolismo é uma doença tripla, ou seja, física, mental e sensitiva, devendo ter tratamento múltiplo. Ela não é tratada exclusivamente no campo da medicina convencional, pois não afeta o indivíduo apenas fisicamente, não sendo suficiente tratar apenas o corpo físico no processo de desintoxicação, é necessário tratar a mente do dependente, e sua auto-estima, ensinando-o como viver sem o álcool.

A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, na sua 10ª Revisão, CID – 10, (2006) identificou o alcoolismo no grupo denominado de Transtornos Mentais e de Comportamento decorrentes do Uso de Álcool, trazendo as seguintes derivações:

- F10.0 – Intoxicação aguda – simples embriaguez
- F10.1 – Uso nocivo para a saúde
- F10.2 – Síndrome de Dependência
- F10.3 – Síndrome de Abstinência
- F10.4 – Síndrome de Abstinência com *Delirium tremens*
- F10.5 – Transtorno psicótico
- F10.6 – Síndrome amnésica
- F10.7 – Transtorno psicótico residual ou de instalação tardia

Do ponto de vista médico é uma doença crônica que se dá pelo uso compulsivo e prolongado do álcool, tornando o indivíduo dependente da substância.

O alcoólatra crônico passa a ter uma tolerância maior à substância no seu organismo, mantendo a aparência de sóbrio mesmo após ingerir quantidades elevadas da substância.

O alcoolismo é uma doença que não tem cura, o dependente pode ficar mais de dois anos sem beber, mas no primeiro gole, após esse período de abstinência, ele, novamente, não conseguirá parar de beber por livre vontade, manifestando-se os sintomas da doença.

O alcoólatra nunca será ex-alcoólatra, e deverá sempre manter o controle da situação, fazendo a manutenção do seu tratamento, ele nunca será capaz de beber socialmente.

Os alcoólatras são pessoas pré-disposição para a dependência, ou seja, são pessoas com uma sensibilidade maior a essas substâncias.

Uma pessoa que bebe todos os dias não necessariamente é um doente, um dependente. As pessoas que não tem essa pré-disposição podem beber todos os dias, e após passar por um processo de desintoxicação, voltam a beber socialmente, já o alcoólatra não.

Da mesma maneira que o indivíduo sem a doença pode beber todos os dias, habitualmente, e não ser alcoólatra, o inverso acontece com o doente. O dependente nem sempre bebe todos os dias, em alguns casos o alcoólatra passa meses sem vontade de beber, mas quando essa vontade vem à tona, ele não consegue se controlar, perdendo a completa noção da realidade.

Essa é uma das características de quem é dependente, ele perde a noção e se esquece de tudo: emprego, família, responsabilidade, auto-estima.

Numa sociedade como a nossa, acaba se tornando fácil a dependência, pois o acesso à bebida é livre. A mídia transforma em moda a bebida, divulgando comerciais que incentivam o consumo da bebida alcoólica.

De todas as substâncias que causam dependência, com toda a certeza o álcool é a pior delas, pois é ele quem abre as portas para as outras, tendo se tornado um símbolo de comemoração. Na sociedade, razão pela qual é aceita e encontrada em todos os lugares sociais.

Para caracterizar o consumo de bebida alcoólica como doença é preciso que haja a dependência por parte do consumidor, não conseguindo parar por vontade própria. O dependente passa a ter uma vontade incontrolável de consumir a bebida, em doses prejudiciais ao organismo.

A maior dificuldade de tratá-lo é que ele próprio não aceita sua condição, não assumindo que precisa de ajuda. Eles não aceitam que beberam demais ou que bebem demais.

O primeiro passo do programa de recuperação do AA (Alcoólicos Anônimos) é exatamente isso, a pessoa precisa admitir que fosse impotente perante o álcool, sem domínio da própria vida. O passo mais importante do tratamento é tratar o campo sensitivo, recuperando a auto-estima e o orgulho do dependente, e principalmente ensiná-lo a viver sem o álcool, exatamente o que os AA praticam. Todos os dependentes em tratamento dizem que não sabem viver sem o álcool.

AA – Alcoólicos Anônimos é um grupo de auto-ajuda, sem fins lucrativos, dirigidos por alcoólatras para alcoólatras, que tem como objetivo único a recuperação dos alcoólatras, mantendo-os sóbrios:

Alcoólicos Anônimos é uma irmandade de homens e mulheres que compartilham suas experiências, forças e esperanças, a fim de resolver seu problema comum e ajudar outros a se recuperarem do alcoolismo. O único requisito para tornar-se membro é o desejo de parar de beber. Para ser membro de A. A. não há taxas ou mensalidades, somos auto-suficientes, graças às nossas próprias contribuições. A. A. não está ligada a nenhuma seita ou religião, nenhum movimento político, nenhuma organização ou instituição; não deseja entrar em qualquer controvérsia; não apóia nem combate quaisquer causas. Nosso propósito primordial é mantermo-nos sóbrios e ajudar outros alcoólicos a alcançar a sobriedade.

Em termos de recuperação é atualmente o melhor tratamento aplicado, pois trata da doença nos seus três campos, entendendo as dificuldades que um dependente encontra para se manter sóbrio.

Por mais instruída que seja a pessoa, ela não está isenta da doença, pois pode afetar a todos: grandes profissionais, pessoas de classe alta, média, baixa; pessoas de todas as faixas etárias, inclusive crianças.

### 2.2.2 Centro de Reabilitação dos alcoólatras

Através de uma pesquisa feita foram encontrados vários Centros de Reabilitação para pessoas consumidoras de bebidas alcoólicas, tais como: Clínica Maia; Centro Terapêutico Viva; entre outros.

Na Clínica Maia a base do tratamento de um paciente dependente químico é de 120 dias, 90 de internação na Unidade designada juntamente com o modelo de tratamento proposto individualmente, e no final, 30 dias de ressocialização. Esta clínica conta com uma equipe multidisciplinar, como médicos psiquiatras; psicólogos; terapeutas ocupacionais; terapeutas holísticos; enfermeiras padrão; auxiliares de enfermagem; educadores físicos; estagiárias da área de saúde; nutricionistas; equipe de apoio e equipe de nutricionistas.

Possui duas formas de tratamento, o involuntário e o voluntário, o primeiro ocorre no período de internação, realizando de forma tranqüila e ética a promoção da aceitação e conscientização do paciente. Algumas famílias fantasiam que se o paciente não é voluntário, não irá aceitar o tratamento e não terá resultado. Mas isso não é verdade. O paciente reconhece seu sofrimento quando tem contato com algo novo, um tratamento direcionado a ele, onde o mesmo consegue se identificar, pois todos os profissionais entendem sua doença, já o voluntário consegue focalizar de forma mais rápida a ajudar o paciente e realizar toda a proposta de tratamento de uma forma tranqüila, já que a aceitação é o primeiro passo para recuperação. Deve-se lembrar, a família participa ativamente do tratamento em todas as etapas é informada e chamada a participar durante a internação do paciente.

O Centro Terapêutico Viva é umas das empresas do Grupo Viva que conta com mais de duas organizações, o Centro Paulista de Recuperação e a Natural Viva. Com mais de 20 anos de experiência no tratamento de dependência química, o Grupo Viva se tornou referência no segmento sempre trabalhando com seriedade e responsabilidade. Os profissionais deste grupo são especialistas em tratamento da dependência química com grande vivência profissional neste ramo. Oferece diversas possibilidades de tratamento como: internações voluntárias ou involuntárias em regime continuado, semi-internação e tratamento sem internação realizado nas unidades de tratamento psicossocial.

O tratamento do Grupo Viva são dirigidos às pessoas de ambos os sexos que são portadoras da dependência química de drogas e alcoolismo. Levando sempre em consideração os aspectos biopsico-social dos seres humanos, respeitando sempre a individualidade e a necessidade de cada paciente. O Programa Médico Terapêutico Viva possui as mais modernas técnicas e dinâmicas terapêuticas, buscando resgatar, em primeiro lugar, a saúde psíquica e emocional valorizando os valores éticos, familiares e sociais, tudo para motivar os pacientes a refazerem seus projetos de vida, adotando assim, hábitos saudáveis e produtivos. Durante o tratamento, realizam-se o diagnóstico e o tratamento de possíveis comorbidades (coexistência de transtornos ou doenças), problemas psíquicos ou clínicos, pré-existentes ou desenvolvidos como o uso de substâncias psicoativas.

Então, os centros de reabilitação dos alcoólatras procuram proporcionar um tratamento de dependência do álcool e drogas com abordagem terapêuticas comprovadamente eficazes, capaz de motivar os pacientes a buscarem novos

estilos de vida e, conseqüentemente, manterem-se sóbrios, saudáveis, produtivos e com relações familiares e sócias estáveis. Devido ao seu sucesso em tratar das pessoas, eles devem ser respeitados. Ao mesmo tempo, a discussão sobre o consumo controlado do álcool deve ser estimulado e mantido de forma objetiva e não-moralista para que as pessoas possam tomar suas próprias decisões.

## CAPÍTULO 3 EMBRIAGUEZ ALCOÓLICA E JUSTA CAUSA

Existem diversas divergências em torno do artigo 482, alínea “f”, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, por não se ter ainda uma posição unânime se a embriaguez é uma doença a ser tratada ou uma infração contratual sujeita à demissão.

A CLT configura a embriaguez como justa causa em duas formas: a habitual e em serviço, contudo é necessário observar que haverá casos em que esta embriaguez é derivada de doença.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST vem julgando, em muitos casos, o alcoolismo como doença, não configurando justa causa.

### 3.1 A Embriaguez Alcoólica em Serviço

A embriaguez em serviço pode se caracterizar tanto quando o indivíduo bebe antes da sua jornada de trabalho, chegando ao serviço embriagado, ou até mesmo a realizada durante seu expediente, podendo ser voluntária ou involuntária a ingestão.

Em todos os casos antes da demissão é necessário observar cuidadosamente o cenário dos fatos, pois essa tipificação requer um imenso cuidado.

A embriaguez em serviço, quando não decorrente de doença é falta grave passível de demissão por justa causa, mesmo com apenas uma única ocorrência, não necessitando de reincidência para sua caracterização.

Neste sentido, tem-se a decisão do 24º Tribunal Regional do Trabalho, no Estado do Mato Grosso do Sul, Acórdão num: 2530. Decisão 08.11.2000. Tipo: RO. Num: 1240. Ano: 2000, Turma: Tribunal Pleno, Relator: Amaury Rodrigues Pinto Júnior:

EMENTA: JUSTA CAUSA – EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. Comete falta grave o empregado que, durante o serviço, é flagrado em visível estado de embriaguez alcoólica, mormente quando exerce a função de motorista. Em tais casos, o mau procedimento é agravado pelo fato de o trabalhador colocar em risco não só a sua própria segurança, como também o patrimônio da empresa e a integridade física de toda a população. A punição máxima é aceitável, ainda que não existam precedentes anteriores, eis que determinadas faltas funcionais não necessitam de repetição ou contumácia para que seja rompido o elo de confiança que possibilita a continuidade da prestação laboral. Precedente: RO nº. 1303/93.

Contudo, nem sempre o empregado que se apresenta para trabalhar embriagado, deve ser punido com a demissão, nos casos de doença ele deve ser tratado.

O empregado que não sabendo da sua sensibilidade ao álcool, embriaguez patológica, consume, voluntariamente, uma pequena quantidade de bebida alcoólica antes do serviço, ou mesmo durante este, e acaba por ter seu estado normal alterado para um completo estado de embriaguez, não poderá ser demitido, e sim dispensado para tratamento, como se estivesse tendo uma crise alérgica.

Já o empregado que possui a mesma doença, e tendo conhecimento dela, ingerir bebida alcoólica voluntariamente, ou utilizar-se de produtos feitos à base de álcool, deverá sim ser demitido, pois havendo prévio conhecimento, poderá configurar má-fé na conduta do empregado.

O objetivo da lei não é proteger o empregado, é, sobretudo, adequar a lei aos problemas sociais.

### 3.2 A Embriaguez Alcoólica Habitual

A embriaguez habitual não necessita que o usuário apresente-se embriagado no serviço, basta que ele mantenha essa conduta de embriagar-se todos os dias, vindo a prejudicar sua própria imagem e a da empresa.

A embriaguez habitual como já abordado é na maioria dos casos sintoma de uma doença, não sendo assim motivo de rescisão contratual por justa causa.

O alcoólatra, apesar de beber voluntariamente, não pode ser despedido por essa razão, pois isso acabaria com sua auto-estima, desestimulando-o a se recuperar. Apesar de beber voluntariamente, ele o faz por uma força maior do seu organismo, não tendo como evitar tal conduta.

O alcoólatra precisa ser tratado, pois é um dependente, e somente deverá ser afastado do serviço quando sua presença e conduta colocarem em risco terceiros ou causarem danos à empresa. Caso contrário, pode este continuar seu trabalho durante o tratamento.

Já o indivíduo que abusa da bebida alcoólica, sem dependência, mesmo que não se apresente ao trabalho embriagado, poderá ter seu contrato rescindido por justa causa, se tal conduta afetar negativamente a imagem da empresa empregadora, ocasionando prejuízos a ela.

Por exemplo, o empregado em questão é diretor de uma escola de ensino fundamental, e nas festas de confraternização promovidas pela escola, este abusa do álcool, degradando a imagem de responsabilidade da escola perante os pais.

### 3.3 A Embriaguez Alcoólica Doença ou Infração Contratual?

É importante lembrar que nem todos que abusam do consumo de bebidas alcoólicas são dependentes, ou seja, alcoólatras.

Vale ressaltar ainda que o Direito do Trabalho pune apenas a embriaguez, que é a intoxicação do organismo pelo abuso do álcool, que altera o estado normal do indivíduo, e não o simples ato de beber.

Para Sérgio Pinto Martins (2006, p. 359): "A lei trabalhista tipifica como justa causa a embriaguez e não o ato de beber. Somente o empregado embriagado será dispensado e não o que vez ou outra toma um aperitivo e não fica embriagado".

Se um representante de vendas de uma grande empresa tem o hábito de beber, diariamente, após o expediente uma lata de cerveja, não tendo seu estado normal alterado, não pode ser demitido por justa causa por embriaguez, caso contrário estaria sendo punido o simples ato de beber.

Para a medicina e a psicologia, não necessariamente o indivíduo que se encontra habitualmente embriagado pode ser caracterizado como alcoólatra, nesta linha de raciocínio não deveria tal ato ser retirado do rol das justas causas constante do artigo 482 da CLT, e sim adaptado a cada caso concreto.

Algumas empresas nessas situações optam por demitir o empregado doente, ou em alguns casos afasta, sem necessidade, o empregado doente de suas funções, encaminhando-o ao INSS para que este receba o auxílio doença, tal procedimento fere os direitos desse cidadão.

Adalberto Martins (1993, p. 28-29) afirma que o empregado alcoólatra falta cerca de 5 (cinco) vezes mais que os outros empregados, em torno de 26 dias por ano, contudo foi constatado pelas próprias empresas que a recuperação deste funcionário é menos onerosa do que sua demissão, mesmo que por justa causa.

Afirma ainda Martins (idem) que segundo a OMS – Organização Mundial de Saúde, cerca de 10% da população mundial apresentam uma predisposição à dependência do álcool, independente de cor, etnia, sexo ou grau de instrução.

Existem diversidades quanto à jurisprudência acerca deste assunto, conforme se observa na decisão do Tribunal Superior do Trabalho – TST, Tribunal Superior do Trabalho, Decisão: 18.12.2002, Proc.: RR. Num: 586320. Ano: 1999 Região: 10, Recurso de Revista, Turma: 05:

**EMENTA: RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ.**

Mesmo revelando a decisão atacada profunda preocupação social, pois caracterizada dependência alcoólica, não cabe ao empregador, contra vontade do empregado, encaminhá-lo à previdência social, além do que embora necessária revisão do dispositivo legal, artigo 482, alínea "f" da CLT, tal hipótese continua gerar a despedida motivada, hipótese caracterizada nos autos.

Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e por violação legal e provido.

Esta decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho entende que pode o alcoólatra, apesar de doente, ser demitido por justa causa, vez que assim tipificado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Porém em outra decisão tem-se entendimento diferente, Tribunal Superior do Trabalho, Decisão: 18.06.2003, Proc: RR Num: 561040 Ano: 1999 Região: 15, Recurso de Revista, Turma: 01, Relator: Juiz convocado – João Ghisleni Filho:

Ementa: JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. ART. 482, "F", DA CLT. APLICABILIDADE.

1. O alcoolismo crônico é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde – OMS, que o classifica sob o título de "Síndrome de dependência do álcool" (referência F-10.2), o que afasta a aplicação do art. 482, "f", da CLT.

2. O alcoolismo crônico gera compulsão que impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos.

3. Por conseguinte, ao invés de motivar a dispensa por justa causa, deve inspirar no Empregador, até por motivos humanitários e porque lhe incumbe responsabilidade social, atitude dirigida ao encaminhamento do Empregado à instituição médica ou ao INSS, a fim de que se adote solução de natureza previdenciária para o caso.

4. Recurso de revista de que não se conhece.

Em outro entendimento do TST, processo nº TST-AIRR, Anexo A 813281/2001.6, proferida pelo Ministro José Luciano de Castilho Pereira decisão no mesmo sentido da decisão acima citada, descaracterizando a justa causa do trabalhador alcoólatra, tal decisão teve grande repercussão na sociedade, quando da análise da justa causa do alcoolismo, diante da configuração, assim descrita:

Foi descaracterizada a justa causa da dispensa pela soma de diversos fatores, tais como a constatação, pelo Perito, de que, à época da dispensa, o Reclamante encontrava-se incapacitado para o trabalho; a ausência de submissão a qualquer tratamento curativo durante sua permanência na empresa; e omissão no acompanhamento do serviço social a partir de 1989 por considerá-lo resistente e incurável. Por tudo isso, a Corte Regional considerou que o Autor era um (...) doente crônico, não merecendo a pecha de mal profissional, mas sim, como já dito acima, de um desafortunado, de uma pessoa solapada pelo vício (...), fl. 299.

Nesse sentido, o Min. José Luciano de Castilho Pereira (2006), alude que:

Por conseguinte, incumbe ao empregador, ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, afastar ou manter afastado do serviço o

empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando recuperá-lo. Somente na impossibilidade de fazê-lo, encaminhá-lo à Junta Médica para que seja considerada a aposentadoria do trabalhador doente. Diante de tudo o que foi exposto, nego provimento ao Recurso de Revista.

Assim, o resultado do supracitado acórdão do TST (2006) revelou decisão em negar:

Por unanimidade, não conhecer do Recurso de Revista patronal quanto à preliminar de nulidade por supressão de instância, negativa de prestação jurisdicional, julgamento extra petita e reformatio in pejus. Por unanimidade, conhecer do Recurso de Revista com relação à configuração da justa causa pelo alcoolismo, mas negar-lhe provimento.

Diante do exposto, verifica-se que os entendimentos jurisprudenciais estão deixando bem claros e buscando a unanimidade, que o empregado, considerado doente pelo consumo de bebidas alcoólicas, não podem ser demitidos por justa causa, já que merecem tratamento adequado ou então encaminhamento para a previdência social, sendo fundamental a reparação da injustiça de se demitir por justa causa quem não tem a capacidade de conter o impulso pela ingestão excessiva de bebidas alcoólicas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo verificar a relação da embriaguez no Direito do Trabalho. Para isso foram analisados conceitos básicos, porém essenciais, do Direito do Trabalho, bem como conceitos mais específicos, como o da Embriaguez em geral, para se chegar ao objetivo principal deste estudo: Embriaguez alcoólica e a justa causa.

As descobertas científicas que interferem na interpretação dos fatos tutelados pelas normas jurídicas não podem ser ignoradas pelo Direito, pois este tem como uma de suas principais fontes os fatos sociais; ou seja, a evolução do Direito está intimamente ligada à evolução da sociedade, em todos os seus aspectos.

A embriaguez pode ocorrer por diversos fatores, sejam eles involuntários ou voluntários. Em alguns casos a embriaguez é classificada pela Organização Mundial de Saúde como doença, como os casos de embriaguez patológica e a embriaguez crônica (alcoolismo). Sendo assim não podem ser passíveis de demissão por justa causa, como tipificado no artigo 482, alínea "f" da Consolidação das Leis do Trabalho.

O empregado que se apresentar embriagado ao serviço, mesmo que numa única ocasião, ou aquele que costuma abusar da bebida alcoólica, prejudicando a imagem da empresa, deve sim ser demitido. Contudo, o empregado doente que comparece embriagado ao local de prestação de serviços ou que tem seu desempenho profissional afetado pelos efeitos do consumo desregrado de bebidas alcoólicas não pode ser punido com a demissão por justa causa, já que nestas condições não age com dolo ou culpa grave, merecendo, ao revés, apoio de seu empregador por meio de encaminhamento para recuperação.

É necessário verificar, cautelosamente, cada caso em si, para que não ocorram danos às partes. Da mesma maneira que não pode o dependente ser punido com a demissão, a empresa precisa-se proteger de eventuais condutas de má-fé.

Diante do exposto, verifica-se que a demissão por justa causa por embriaguez somente será válida quando a embriaguez não decorrer de doença.

O ordenamento jurídico pátrio é regido pela Constituição Federal de 1988, a qual preconiza que todo brasileiro tem direito, dentre outros, ao trabalho, inclusive o alcoólatra. A demissão de um empregado doente é ato discriminatório, sendo contrário aos princípios constitucionais.

Apesar do artigo 482, alínea "f", da Consolidação das Leis do Trabalho enquadrar a embriaguez como justa causa, não pode o operador do direito ficar restrito a esta norma. Devendo o empregador encaminhá-lo para a assistência médica adequada, incluindo-se se for o caso, o seu encaminhamento à Previdência Social e suspensão do contrato de trabalho, por auxílio-enfermidade.

Conseqüentemente, é preciso unificar a Jurisprudência neste sentido, não se atando ao que foi tipificado por lei em 1943, sendo dever dos operadores do direito buscarem sempre a justiça, garantindo ao cidadão seus direitos constitucionais.

## REFERÊNCIAS

ARTMED, Editora S.A. *Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID -10*. Porto Alegre: 1993.

ARTMED, Editora S.A. *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mental*, 4.ed, Porto Alegre: 2002.

BRASIL. TST. 2006. PROCESSO: AIRR e RR NÚMERO: 813281 ANO:2001 PUBLICAÇÃO: DJ – 22/09/2006 - 2ª Turma. Ministro José Luciano de Castilho Pereira.

CASSIA, Rita de. *Contrato de trabalho – Noções Preliminares*. Disponível em: <[http://www.vemconcursos.com/opinião/index.phtml?page\\_ordem=assunto&page\\_id=1408](http://www.vemconcursos.com/opinião/index.phtml?page_ordem=assunto&page_id=1408)>. Acesso em: 16 out. 2008.

FIORELLI, José Osmir et al. *Psicologia Aplicada ao Direito*. 1.ed, São Paulo: LTR, 2006.

\_\_\_\_\_. *Psicologia nas Relações de Trabalho*. 1.ed, São Paulo: LTR, 2003.

GIGLIO, Wagner D. *Justa Causa*. 7.ed, Saraiva, 2000.

GODINHO, Mauricio Delgado, *Curso de Direito do Trabalho*, 3.ed, São Paulo: LTR, 2004.

LACERDA, Dorval, *A falta grave no direito do trabalho*, 4.ed, Edições Trabalhistas S/A. 1976.

LAMARCA, Antonio. *Manual das Justas Causas*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977.

MAROT, Rodrigo. *Aspectos gerais do alcoolismo*. Disponível em: <<http://www.psicosite.com.br/tra/drg/alcoolismo.htm>>. Acesso em: 16 out. 2008.

- MARTINS, Adalberto. *A Embriaguez no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1999.
- MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 21.ed, São Paulo, Atlas S.A., 2005.
- MESQUITA, Luiz José. *Direito Disciplinar do Trabalho*. 2.ed, Editora São Paulo. São Paulo: 1991.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 11.ed, Saraiva, 2007.
- NUNES, Flávio Filgueiras et al. Disponível em:< <http://www.viannajr.edu.br/revista/dir/down.asp?url=doc/art2005.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2008.
- SOUZA, Mauro César Martins de. *Embriagues habitual: justa causa x preconceito*. Disponível em: <<http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=44&rv=Direito>>. Acesso em: 21 out. 2008.
- VARELLA, Drauzio. *Alcoolismo*. Disponível em:< [http://www.drauziovarella.com.br/artigos/alcool\\_introdução.asp](http://www.drauziovarella.com.br/artigos/alcool_introdução.asp)>. Acesso em: 16 out. 2008.
- WANTOWSKY, Giane. *É possível utilizar o bafômetro nas empresas para aplicação de justa causa por embriaguez?* Disponível em: <[http://www.escriptorioonline.com/webnews/noticia.php?id\\_noticia=6635&](http://www.escriptorioonline.com/webnews/noticia.php?id_noticia=6635&)>. Acesso em: 21 out. 2008.
- ZANLUCA, Júlio César. *Rescisão de Contrato de Trabalho por Justa Causa do Empregado*. Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justa\\_causa.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justa_causa.htm)>. Acesso em: 21 out. 2008.

## ANEXO

Anexo A – Processo n° TST – AIRR 813281/2001.....	38
---	----

**ANEXO A**

(Acórdão Inteiro Teor)

**PROCESSO:** AIRR e RR **NÚMERO:** 813281 **ANO:** 2001

**PUBLICAÇÃO:** DJ - 22/09/2006

PROC. Nº. TST-AIRR e RR-813281/2001.6

C:

**A C Ó R D Ã O 2ª TURMA**

**LCP/REJ/AZ**

**AGRAVO DE INSTRUMENTO DOS RECLAMANTES** Improsperável agravo de instrumento quando não demonstrado que a revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT.

**RECURSO DE REVISTA PATRONAL**

**ALCOOLISMO.** Diante do posicionamento da OMS, que catalogou o alcoolismo como doença no Código Internacional de Doenças (CID), sob o título de síndrome de dependência do álcool (referência F-10.2), impõe-se a revisão do disciplinamento contido no art. 482, letra f, da CLT, de modo a impedir a dispensa por justa causa do Trabalhador alcoólatra (embriaguez habitual), mas, tão-somente, levar à suspensão de seu contrato de trabalho, para que possa ser submetido a tratamento médico ou mesmo a sua aposentadoria, por invalidez.

Recurso de Revista conhecido em parte e desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista e Recurso de Revista nº TST-AIRR e RR-813281/2001.6, em que é Agravante e Recorrido IVAN DA ROCHA PORTO e Agravada e Recorrente ELETROPAULO METROPOLITANA ELETRICIDADE DE SÃO PAULO S/A.

**R E L A T Ó R I O**

O E. 2º Regional, por meio do v. Acórdão de fls. 293/300, complementado às fls. 319/320, deu parcial provimento ao Recurso Ordinário patronal para afastar a reintegração e deferir o pedido sucessivo, ou seja, declarar o despedimento sem justa causa, condenando a Empregadora a liberar o FGTS acrescido de 40% e a pagar as diferenças de verbas rescisórias.

Contra essa decisão, ambas as partes apresentaram Recurso de Revista. O Reclamante, pelas razões de fls. 322/327, e a Reclamada, pelas de fls. 328/348.

Por meio do r. Despacho de fl. 351 foi admitido apenas o Apelo revisional patronal, não sendo recebido o Recurso do Reclamante.

O Trabalhador apresentou contra-razões ao Recurso patronal, fls. 354/356, bem como Agravo de Instrumento, pretendendo o destrancamento de sua Revista, fls. 357/360.

Contramínuta às fls. 364/373.

Os autos não foram remetidos ao D. Ministério Público do Trabalho.

**V O T O**

**I AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE** fls. 357/360

O Agravo foi processado nos autos principais, não havendo falar em traslado de peças essenciais. É tempestivo e está subscrito por advogado habilitado nos autos. Conheço.

O Regional, reconhecendo a injusta despedida do Trabalhador, entendeu não ser viável a reintegração pretendida pela ausência de comprovação razoável da doença no momento do despedimento.

Em seu Recurso de Revista, o Reclamante apontou ofensa ao art. 118 da Lei nº. 8.213/91, sustentando que não foi encaminhado à Previdência Social para usufruir dos benefícios que lhe poderiam ser proporcionados pela referida Lei.

Quanto à inviabilidade da reintegração, apontou o próprio laudo pericial como suporte para a causa de afastamento da justa motivação e a prevalência da incapacidade para o trabalho naquele momento, juntando uma ementa que traduz o ensinamento da doutrina atual no sentido de tratar-se de doença o alcoolismo.

Por ofensa legal, o Recurso não merecia mesmo prosperar, uma vez que a legislação destacada cuida da estabilidade provisória, mas nada diz sobre a impossibilidade de readmissão.

Já o único paradigma apresentado revela tese convergente com a do Acórdão hostilizado.

Assim, não tendo sido configurados os pressupostos de recorribilidade previstos no art. 896 da CLT, a Revista obreira não merecia mesmo ter sido admitida.

Nego provimento ao Agravo.

## II RECURSO DE REVISTA PATRONAL fls. 328/348

Recurso próprio, tempestivo, subscrito por advogado habilitado nos autos, e depósito recursal efetuado a contento, fl. 349.

### 1 PRELIMINAR DE NULIDADE POR SUPRESSÃO DE INSTÂNCIA, NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL, JULGAMENTO EXTRA PETITA E REFORMATIO IN PEJUS

#### 1.1 CONHECIMENTO

Em sede de 2º Grau, foi reformada a Sentença que condenara a Reclamada à reintegração do Autor nos seguintes termos:

.....  
Ficam deferidos os salários desde a data da dispensa ilegal, em 24.01.1992, até a data da efetiva reintegração. Os salários pagos terão os reajustes concedidos aos demais empregados da reclamada.

A reintegração no emprego será operada após o trânsito da decisão, já que restou demonstrado que, por ocasião da dispensa, o autor não apresentava condições para o trabalho, ou seja, estava incapacitado para o trabalho.

Conforme laudo pericial, a incapacidade persiste.

.....  
(fl. 262).

E em sede de Declaratórios, ainda naquela Instância, ficou assentado que:

(...) O fundamento legal da reintegração, outrossim, está no art. 118 da Lei 8213/91. O auxílio-doença não foi gozado por culpa da reclamada que não encaminhou o empregado à previdência social. Da maneira como agiu a ora embargante obstou o correto tratamento e até o afastamento para o auxílio-doença previsto no art. 118 mencionado (...), fl. 266.

Foi dado provimento ao Apelo da Reclamada para afastar a reintegração, pela caracterização da inviabilidade de o Autor retornar ao trabalho, mas mantido o entendimento acerca da injusta despedida, resultando no deferimento do pedido

sucessivo aviado pelo Trabalhador, de ausência de justa causa e condenação quanto a verbas rescisórias e FGTS acrescido da multa de 40%.

A irresignação da Demandada reside no fato de, ao seu ver, não ter sido esse pedido alvo de análise na primeira Instância, o que caracteriza afronta aos princípios constitucionais do duplo grau de jurisdição, supressão de instância e cerceamento de defesa (art. 5º, LIV e LV, da Carta Política). Aduz ter havido negativa na entrega da jurisdição, porquanto o E. Regional teria quedado silente ante seus questionamentos sobre:

a) a ausência de enfrentamento, pela primeira Instância, do pedido sucessivo efetuado pelo Reclamante;

b) observância do princípio *tantum devolutum quantum appellatum*, em face da ausência de impugnação, por qualquer uma das partes em grau recursal, do pedido sucessivo, exatamente pela ausência de manifestação da primeira Instância nesse sentido;

c) diante de Recurso apresentado apenas pela Reclamada, a reforma da decisão, condenando-lhe aos pagamentos já elencados, representaria *reformatio in pejus* e julgamento fora dos limites da lide, com violação dos arts. 128, 460, 512 e 515 do CPC;

d) que não foram apreciadas as alegações feitas de que o despedimento decorreu das inúmeras advertências e suspensões que foram aplicadas ao Trabalhador, sem qualquer resultado;

e) desconsideração dos esforços da Empresa em submeter o empregado a tratamento eficaz, que foi inviabilizado pela resistência do Autor e de seus familiares. Não há qualquer nulidade a pronunciar porquanto, afastada a justa causa, fundamentadamente, corolário é a condenação em verbas rescisórias, razão pela qual não havia motivo para que se determinasse o retorno dos autos à 1ª Instância. Por outro lado, entendo não ter havido, também, qualquer reforma para pior, pois é fato que restou condenação a ser executada, mas sensivelmente reduzida.

Com relação aos fatos caracterização da boa vontade da Empresa e má vontade do Reclamante e de seus familiares -, isso foi matéria fartamente enfrentada pelas Instâncias Ordinárias, veja-se, por exemplo, a fl. 298; não procedendo a irresignação da Reclamada.

Não conheço.

## 2 JUSTA CAUSA ALCOOLISMO CONFIGURAÇÃO

### 1.2 CONHECIMENTO

Foi descaracterizada a justa causa da dispensa pela soma de diversos fatores, tais como a constatação, pelo Perito, de que, à época da dispensa, o Reclamante encontrava-se incapacitado para o trabalho; a ausência de submissão a qualquer tratamento curativo durante sua permanência na empresa; e omissão no acompanhamento do serviço social a partir de 1989 por considerá-lo resistente e incurável. Por tudo isso, a Corte Regional considerou que o Autor era um (...) doente crônico, não merecendo a pecha de mau profissional mas, sim, como já dito acima, de um desafortunado, de uma pessoa solapada pelo vício (...), fl. 299.

Em seu Apelo revisional, a Demandada, tornando à questão da justificativa pela dispensa, que entende motivada, e ressaltando ter-se passado doze anos de sucessivas advertências e suspensões até que houvesse a deliberação em despedir o Autor, aponta desrespeito ao art. 482, "e" e "f", da CLT, além de divergência jurisprudencial.

Caracterizado o dissenso com o terceiro julgado de fl. 347, oriundo do E. 9º Regional, conheço da Revista.

### 1.3 MÉRITO

Incontrovertida nos autos a patologia do Autor, cumpre-nos, apenas, saber se o alcoolismo dá ensejo à demissão por justo motivo.

Acredito não haver mais falar em alcoolismo como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício nos dias de hoje.

O alcoolismo é doença catalogada no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool (referência F-10.2).

Diante dessa nova visão, um novo comportamento social se exige diante de um quadro como o que se nos apresenta.

Nesse sentido, peço vênias para remeter ao Acórdão do Processo nº E-RR-586320/1999, publicado no DJ 21/5/2004, da lavra do Exmo. Ministro João Oreste Dalazen, que considerou que a embriaguês habitual tratada no art. 482, alínea f, da CLT:

(...) deve ser vista como aquela consciente, em que o empregado recorre ao álcool (ou outra substância tóxica) por livre vontade ou total responsabilidade, o que não ocorre no caso do alcoólatra, em que o consumo da substância é inconsciente, compulsivo, incontrolável. Interpretação nesse sentido se faz necessária, inclusive, porque não seria razoável que o empregado fosse despedido imotivadamente em decorrência de atos causados pela sua doença e praticados inconscientemente, sem qualquer intenção (dolo) ou culpa. Assemelha-se a esta hipótese, guardadas as devidas proporções, aos crimes praticados pelos inimputáveis, que não têm consciência do ato no momento de sua prática.

Por conseguinte, incumbe ao empregador, ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando recuperá-lo. Somente na impossibilidade de fazê-lo, encaminhá-lo à Junta Médica para que seja considerada a aposentadoria do trabalhador doente.

Diante de tudo o que foi exposto, nego provimento ao Recurso de Revista.

### ISTO POSTO:

ACORDAM os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao Agravo de Instrumento do Reclamante. Por unanimidade, não conhecer do Recurso de Revista patronal quanto à preliminar de nulidade por supressão de instância, negativa de prestação jurisdicional, julgamento extra petita e reformatio in pejus. Por unanimidade, conhecer do Recurso de Revista com relação à configuração da justa causa pelo alcoolismo, mas negar-lhe provimento.

Brasília, 23 de agosto de 2006.

JOSÉ LUCIANO DE CASTILHO PEREIRA

Relator