

EMBRIAGUEZ HABITUAL: JUSTA CAUSA X PRECONCEITO

MAURO CESAR MARTINS DE SOUZA(*)

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

Trata-se, na verdade, de uma substância psicotrópica que age como depressor do sistema nervoso central das pessoas.

Infelizmente, segundo pesquisa divulgada em meados do mês de maio do corrente ano, um de cada seis homens que experimentou álcool se tornou dependente, sendo que o índice diminui em relação às mulheres (uma em cada dezessete que experimenta fica dependente do álcool). Trata-se de levantamento domiciliar nacional sobre o uso de drogas psicotrópicas divulgado pelo Cebrid (Centro de Informações sobre Drogas Psicotrópicas), órgão da UNIFESP (Universidade Federal de São Paulo). A projeção dos pesquisadores é de que 6,6% dos moradores de 12 a 65 anos sejam alcoólatras, isto em vinte e quatro cidades paulistas com população superior a duzentos mil habitantes, o que representa nestas localidades um universo aproximado de 981 mil alcóolicos⁽¹⁾.

Os números são alarmantes. O alcoólatra não tem domínio sobre a bebida alcoólica, isto é, não controla a vontade de beber. São as pessoas que começando com o chamado "primeiro gole" não param. Há muitas razões que levam à atração pelo álcool, como a personalidade, pois pessoas podem ter traços de caráter que as tornam facilmente angustiadas, ou podem, habitualmente, ter tendência a sentimentos de depressão; doen-

(*) Advogado Licenciado — mcms@stetnet.com.br. Professor Assistente de Direito na UNESP — Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" — Presidente Prudente — SP. Mestre em Direito pela UEL/PR — Doutorando em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Autor do livro "Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho".

(1) Folha de São Paulo. "Alcoolicismo é maior entre os homens", São Paulo, pág. C 4, 12 de maio de 2000.

ças mentais, que podem em algumas ocasiões contribuir para que a pessoa comece a beber intensamente; situações perturbadoras, onde pessoas angustiadas ou que estejam numa situação que produza desconforto, buscam amparo no álcool; influências ambientais, decorrentes de hábitos de lazer, amizade, estudo, trabalho, relacionamentos, etc., onde a exposição à bebida pode ser acentuada; influências genéticas e exemplo dos pais, pois além dos genes o exemplo principal vem dos pais, do lar, onde se forma o alicerce da personalidade das pessoas; publicidade enganosa de bebidas alcóolicas, que assim como no caso do cigarro, mostram pessoas bonitas ou famosas e em lugares deslumbrantes com conotação de que quem as utiliza têm sucesso pessoal, dentre muitos outros fatores e variantes.

O alcoolismo é doença reconhecida formalmente pela Organização Mundial de Saúde (OMS). É uma enfermidade progressiva, incurável e fatal, que consta 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).

Segundo *Neves*⁽²⁾, a OMS define alcoolismo como sendo estado psíquico e também geralmente físico, resultante da ingestão do álcool, caracterizado por reações de comportamento e outras que sempre incluem uma compulsão para ingerir álcool de modo contínuo e periódico, a fim de experimentar seus efeitos psíquicos e por vezes evitar o desconforto de sua falta; a tolerância do mesmo, podendo ou não estar presente.

O alcoolismo agudo caracteriza a embriaguez, no qual a intoxicação é imediata. Entretanto, o alcoolismo pode se tornar crônico com o uso habitual, com a impregnação constante do organismo pela droga, o que vem a caracterizar a embriaguez habitual.

Na relação de emprego, a embriaguez habitual é uma figura típica de falta grave do emprego, capitulada no art. 482, alínea *f*, da CLT, que autoriza a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos seguintes termos: "Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: embriaguez habitual ou em serviço".

A embriaguez habitual, na maioria das vezes, acontece fora do local de trabalho, onde embora o empregado não tenha cometido irregularidades no trabalho, o vício a que se entrega fora do labor conduz à perda da confiança do empregador.

Para *Gomes & Gottschalk*⁽³⁾, a embriaguez habitual pode ocorrer fora do serviço. O etilismo crônico, a ingestão de qualquer bebida que leva à embriaguez, o uso de entorpecentes transfiguram o indivíduo na sua conduta social e, por ação reflexa, na funcional ou profissional. É uma forma de comportamento que mereceu especial configuração com justa causa

(2) *NEVES, Elency Pereira*. "Da embriaguez". Revista do TRT da 15ª Região. São Paulo, LTr, 1994, vol. 5, pág. 52.

(3) *GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson*. "Curso de direito do trabalho", 14ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 1998, pág. 385.

rescisiva. Segundo *Russomano*⁽⁴⁾, a finalidade do preceito legal é liberar o empregador do ébrio contumaz, sempre nocivo à empresa, quer como mau exemplo aos outros trabalhadores, quer como elemento inconveniente à produção. Lacerda⁽⁵⁾ complementa no sentido de que se trata de uma ação indireta do Estado contra a propagação do alcoolismo, ao inserir a embriaguez habitual no elenco faltoso.

Entretanto, ressalva *Giglio*⁽⁶⁾, é habitual a embriaguez que se manifesta todas as semanas, ou em mais de um dia por semana, sendo que por sua própria natureza, exige a reiteração de faltas, sendo que sua melhor configuração dependerá, na maioria dos casos, de punições anteriores a agravar a conduta do faltoso.

A jurisprudência tem se inclinado neste sentido:

"JUSTA CAUSA — EMBRIAGUEZ — GRAVIDADE. O passado funcional do reclamante, reputado bom empregado, sem punições disciplinares anteriores, nos termos da testemunha da própria ré, induz ao entendimento de que merecia maior precaução da empresa na aplicação da pena máxima, que não possibilitou sua reabilitação, com advertência ou outras medidas de prevenção, como até mesmo a dispensa simples" (TRT 2ª Reg., no RO n. 02950340339, ac. da 7ª T. n. 02970028381, rel. Juiz Gualdo Formica, julgado em 27.1.1997, in DJ-SP de 6.3.1997);

"DESPEDIDA INJUSTA — ALCOOLISTA. Embora confessadamente alcoólatra, o empregado, durante todo o período trabalhado, apenas uma única vez se apresentou ao serviço após ter ingerido bebida alcoólica. O fato não enseja a despedida por justa causa, mesmo porque uma advertência ou suspensão, além de lhe proporcionar nova oportunidade, serviriam de estímulo a que o reclamante pudesse perseverar em sua luta contra o vício. Afasta-se a justa causa, porquanto demasiadamente severa" (TRT 9ª Reg., no RO n. 7.207/1990, ac. da 3ª T. n. 2.128/1992, rel. Juiz Roberto Coutinho Mendes, in DJ-PR de 20.3.1992);

"EMBRIAGUEZ — DESPEDIDA SUMÁRIA. Estando o laborista acometido de Síndrome de Dependência do Alcool, com sucessivos encaminhamentos ao INSS e tratamentos em clínicas especializadas, se mostra injusta a despedida sumária, por embriaguez e perda de confiança, ainda mais sem prova de exame de dosagem alcoólica e tratando-se de empregado com mais de quinze anos na empresa e uma única punição disciplinar datada de sete anos atrás. Despedida que se anula, convertendo-a em despedida sem justa causa, inexis-

(4) *RUSSOMANO, Mozart Victor*. "Curso de direito do trabalho", 6ª ed., Curitiba, Juruá, 1997, págs. 178-179.

(5) *LACERDA, Dorval de*. "A falta grave no direito do trabalho", 2ª ed., Rio de Janeiro, Trabalhistas, 1960, págs. 151-152.

(6) *GIGLIO, Wagner D.* "Justa Causa", 4ª ed., São Paulo, LTr, 1993, págs. 136, 144 e 145.

tido amparo legal à pretendida reintegração" (TRT 2ª Reg., no RO n. 02960271623, ac. da 4ª T. n. 02970546226, rel. Juiz Ricardo Cesar Alonso Hespagnol, julgado em 14.10.1997, in DJ-SP de 24.10.1997);

"JUSTA CAUSA — EMBRIAGUEZ HABITUAL — PROVA. Compete à empresa provar de forma cabal e incontestada a reincidência da falta pelo empregado, vez que não se admite que a dispensa tenha ocorrido em razão do mesmo fato que já ensejara a pena de advertência, sob pena de se caracterizar dupla punição" (TRT 23ª Reg., no RO n. 4.031/1996, ac. do TP n. 320/1997, rel. Juíza Maria Berenice, in DJ-MT de 17.3.1997);

"ALCOÓLATRA — JUSTA CAUSA — NÃO CARACTERIZAÇÃO. A hipótese capitulada na letra f do art. 482 da CLT não pode ser confundida com o alcoolismo, que é doença e, como tal, tem de ser tratada. Neste caso não há caracterização da justa causa para a dispensa do empregado como aliás vem decidindo a mais recente jurisprudência de nossos Tribunais" (TRT 3ª Reg., no RO n. 13.517/1992, ac. da 4ª T., rel. Juiz Nereu Nunes Pereira, in DJ-MG de 5.2.1994, pág. 97);

"EMPREGADO ALCOÓLATRA — DESÍDIA — ABANDONO DE EMPREGO. I — O alcoolismo é doença, conforme o classifica a Organização Mundial de Saúde em sua Classificação Internacional de Doenças. Quem dela padece, necessita tratamento adequado, como o que providenciou em situação pretérita a reclamada. II — Não se confunde, portanto, a queda de produção do empregado alcoolista com conduta desidiosa. III — A alegação de abandono de emprego pede prova cabal, frente ao princípio da continuidade da relação empregatícia. Provado que durante o trintídio alegado para o abandono, o autor, alcoólatra crônico, esteve sob cuidados médicos, com conhecimento da ré, ausente o elemento volitivo — ademais comprometido pela doença — e definitivamente afastada falta grave" (TRT 9ª Reg., no RO n. 14.073/1998, ac. da 2ª T. n. 15.966/1999, rel. Juiz Ney José de Freitas, in DJ-PR de 23.7.1999);

"A embriaguez habitual, tolerada pela empresa, que confessa o seu conhecimento, não pode ser invocada como justa causa, dias após a concessão do aviso prévio. Neste caso, incabível a notificação da despedida por justa causa, sendo devidas as verbas rescisórias" (TRT 18ª Reg., no RO n. 2.012/1991, ac. n. 1.285/1992, rel. Juiz Heiler Alves da Rocha, in DJ-GO de 27.8.1992);

"JUSTA CAUSA — ALCOOLISMO. O alcoolismo, não se tipifica como justa causa, prevista no artigo 482, letra f, da CLT, quando a embriaguez não se verifica de maneira habitual no local de trabalho e não causa prejuízo ao desempenho funcional do empregado" (TRT 9ª Reg., no RO n. 593/1994, ac. da 4ª T. n. 17.107/1994, rel. Juiz Carlos Buck, in DJ-PR de 10.10.1994);

"O alcoolismo é doença e, por isso, não enseja a resolução culposa do contrato. Doença não constitui justa causa. Segundo a Organização Mundial da Saúde que a classificou em três categorias dis-

tintas — psicose alcoólica, síndrome de dependência do álcool e abuso alcoólico, sem dependência, atribuindo a cada um Código Internacional de Doenças (CID), o alcoolismo é moléstia crônica e incurável, tendendo à desagregação total da personalidade, embora em muitos casos possa ser posta sob controle. Daí por que a prova do fato relatado na defesa seria de todo ociosa.” (TRT 1ª Reg., no RO n. 13.663/1996, ac. da 1ª T. julgado em 29.9.1998, rel. Juiz Luiz Carlos Teixeira Bonfim, in “Dicionário de Decisões Trabalhistas”, B. Calheiros Bonfim, Silvério dos Santos e Cristina Kaway Stamato, Edições Trabalhistas, 30ª ed., pág. 244, verbete n. 875);

“JUSTA CAUSA — ALCOOLISMO — AUSÊNCIA DE EXAMES MÉDICOS DEMISSIONAIS. A embriaguez habitual, segundo a jurisprudência mais moderna e consentânea com os anseios que ora se constata em relação ao alcoolismo, tanto cível como trabalhista, tem afirmado tratar-se de doença como todas as demais enfermidades graves, e não desvio de conduta. Anulação da despedida por justa causa que se declara, sendo devidas as parcelas decorrentes da extinção do ajuste sem justo motivo, sendo indevida a reintegração postulada. A ausência de exames médicos demissionais, ainda que importe afronta ao art. 168, II da CLT e às disposições da NR-7, itens 7.1 e 7.22, da Portaria n. 3.214/78, não autoriza se declare a ineficácia da despedida e, tampouco, se entenda protraída a eficácia da mesma, ressalvada a posição da Relatora. Recurso parcialmente provido” (TRT 4ª Reg., no RO n. 01098.018/96-6, ac. da 1ª T., rel. Juíza Magda Barros Biavaschi, in DJ-RS de 8.3.1999).

Além das exigências de habitualidade, repercussão no trabalho, reatuação, imediatismo, passado funcional e gradação da punição, o art. 482, alínea f, da CLT, no tocante à embriaguez habitual, vem sendo aplicado com ressalvas e até desconsiderado em certos casos.

Realmente, como alerta Davis⁽⁷⁾, o alcoolismo constitui sério e angustiante problema social e cuja solução independe de medidas simplistas como o é a despedida sumária do obreiro, cabendo ao intérprete, para distribuir verdadeira justiça, abandonar o rigorismo jurídico para, flexionando e humanizando a norma, dela extrair o sentido mais adequado ao interesse público e à realidade social.

Com tal direcionamento, muitos juristas têm defendido o entendimento de que o doente alcoólico deve ser afastado do trabalho, sem ruptura do contrato laboral, e submetido a tratamento médico, através da Previdência Social.

No que se refere à embriaguez habitual, Manus⁽⁸⁾ entende que a conduta do empregado deveria implicar na suspensão do contrato e no seu encaminhamento ao médico para tratamento, já que aquele que se embriaga habitualmente é doente e não simplesmente falto.

(7) DAVIS, Roberto. “Embriaguez habitual como justa causa à demissão do empregado”, *Jornal Trabalhista*, Brasília, 20 de fevereiro de 1995, n. 544, pág. 195.

(8) MANUS, Pedro Paulo Teixeira. “Direito do trabalho”, 4ª ed., São Paulo, Atlas, 1995, pág. 141.

Igualmente, *Badião*⁽⁹⁾ disciplina que o entendimento moderno exige que o Estado, através da Previdência Social, se adapte aos novos tempos para acolher como sendo um doente o empregado alcoólatra ou viciado em drogas de qualquer espécie, e permita, ao empregador, 'encostá-lo' aos cuidados médicos até que se restabeleça.

Furtado⁽¹⁰⁾ tem posicionamento mais amplo, asseverando que havendo prenúncios de qualquer síndrome de alcoolismo por parte do trabalhador, cabe à empresa, através de setor de serviço social e psicologia, e mesmo até ao próprio obreiro, investigar a real condição de alcoólatra do empregado, que uma vez constatada deverá dar lugar não a uma desumana ruptura do contrato de trabalho com justa causa, mas sim, evidenciada a invalidez para o trabalho, a uma aposentadoria, do tipo provisória, até que seja consumada a cura ou evidenciada a irreversibilidade do quadro, quando então, no primeiro caso, o obreiro retornará ao emprego, ou simplesmente a segunda hipótese, a aposentadoria transmutar-se-á de provisória para definitiva.

Em decisão pioneira, o Colendo TST já se pronunciou no sentido de que "alcoolismo patológico é doença, e não falta grave. A consequência jurídica é o encaminhamento ao INPS, e não, o despedimento"⁽¹¹⁾.

Destarte, no caso específico de empregado que ingere bebida alcoólica em decorrência do seu trabalho, como no caso do experimentador de cerveja para fazer teste de qualidade, o Excelso Superior Tribunal de Justiça (STJ), no Recurso Especial n. 242.598, julgado em 21.3.2000, tendo como relator o Eminentíssimo Ministro Ruy Rosado, reconheceu a existência de doença do trabalho e condenou empresa fabricante de cerveja a indenizar ex-empregado por danos morais e materiais decorrentes de incapacidade para o trabalho causado por alcoolismo, doença adquirida durante os vinte anos que exerceu suas funções. Constatou do julgado que o fato de poder exercer outro trabalho não altera a definição do valor do dano sofrido, mesmo porque encontrar novo emprego, para alguém que passou a vida sendo mestre cervejeiro, em época de aumento de desemprego, com dependência alcoólica em seu currículo, não passa de possibilidade remota que não deve ser usada para exonerar ou diminuir a responsabilidade da empresa causadora do dano⁽¹²⁾.

Assim, considerando que o alcoolismo é uma doença, verifica-se a tendência de suspensão do contrato de trabalho e encaminhamento à Pre-

(9) *BADIÃO, Habib Tamer*. "Demissão por justa causa" (parte II), *Jornal Trabalhista*, Brasília, 20 de julho de 1998, n. 719, pág. 759.

(10) *FURTADO, Emmanuel Teófilo*. "Terminação do contrato de trabalho", São Paulo, LTr, 1997, pág. 120.

(11) BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista n. 4.176/1976, 3ª T., Ac. n. 898/1977. Relator: Ministro Ary Campista, *in* DJU de 24.6.1977, pág. 4307, e, *in* "Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho", 1979, *Valentim Carrion*, Ed. Revista dos Tribunais, verbete n. 1.555, pág. 201.

(12) *Tribuna do Direito*. "Fabricante terá de indenizar ex-empregado alcoólatra", São Paulo, maio de 2000, n. 85, pág. 21.

vidência Social para tratamento da patologia, sendo invocável como fundamento para tal os arts. 471 *usque* 476-A e 850 parágrafo único da CLT c/c. arts. 59 *usque* 63 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 (c/c. arts. 71 *usque* 80 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999).

Enfim, a norma legal deve ser analisada e aplicada de forma a acompanhar a evolução social, onde o alcoolismo deve ser considerado como patologia, não como uma punição a quem já está vitimado de grave doença.

Entretanto, além do necessário tratamento, temos que a dispensa de empregado alcoólatra constitui em manifesto ato de preconceito e discriminação, o que é vedado.

"O alcoolismo é doença, vez que catalogada como tal no Código Internacional de Doenças (CID), pela Organização Mundial da Saúde (OMS). A despedida operada sob esse argumento constitui-se em ato discriminatório"⁽¹³⁾.

Com efeito, a Carta Magna em vigor tem como fundamentos, dentre outros, "a dignidade da pessoa humana" e "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa" (art. 1º, incs. III e IV), além do que constitui objetivo fundamental "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, inc. IV), onde "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade", sendo punida "qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais" (art. 5º, *caput* e inc. XLI).

Ademais, o "trabalho" humano é princípio geral da atividade econômica (CF, art. 170), bem como base da ordem social (CF, art. 193).

Os direitos à vida, à dignidade humana e ao trabalho, levam à presunção de que qualquer dispensa de trabalhador pelo único motivo de ser alcoólatra é discriminatória e atenta contra os princípios constitucionais invocados, eis que vedada a despedida arbitrária (art. 7º, inc. I, da Constituição Federal).

As vítimas de alcoolismo, por serem doentes portadores de gravíssima doença, não de merecer, de toda a sociedade, de cada ser humano, um pensamento isento de preconceito e impregnado de compreensão, de solidariedade e de amor cristão. A saúde do cidadão, foi prevista como compromisso formal e expresso do Estado.

Nesta linha de raciocínio, a Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995 (publicada no DOU de 17.4.1995), em seu art. 1º, estipula de forma cogente e peremptória que "fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manuten-

(13) BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Recurso Ordinário n. 95.20394.7, 1º T. Relator: Juiz Hugo Eduardo Giudice Paz. Julgado em 6.11.1996, in DJ-RS de 13.1.1977.

ção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal”.

Ora, a Lei n. 9.025/1995 protege todos os empregados, sem distinção, de práticas discriminatórias limitativas do acesso à relação de emprego, ou à sua manutenção. Referido texto legal deve ser interpretado no contexto protetivo ao hipossuficiente, princípio que dá suporte e é a própria razão do Direito do Trabalho.

Conclui-se, pois, que a embriaguez habitual não autoriza a dispensa por justa causa, eis que o alcoolismo é doença, que deve ser tratada a encargo da Previdência Social, sem qualquer ato discriminatório contra quem já tem enorme problemática, que necessita de apoio e não de repressão.