

## EMBRIAGUEZ HABITUAL: JUSTA CAUSA OU SÉRIA ENFERMIDADE?

ANA AMARYLIS V. DE O. GULLA (\*)

Capitulada na alínea f do art. 482, do Diploma Consolidado, o legislador ordinário elencou como justa a ruptura contratual do empregado que reitera seu procedimento embriagando-se, mesmo que fora de serviço.

Não é o intuito discutir aqui a segunda colocação da mesma alínea, vale dizer – “ou em serviço”, porquanto clara a violação das normas laborais quando o empregado ingere bebida alcoólica ou similar (tóxicos ou entorpecentes) em serviço. Indiscutível, neste caso, o merecimento da punição máxima pelo empregador – a dispensa justa.

O que se pretende enfatizar aqui é a parte crucial da alínea – “Embriaguez Habitual”.

Catalogada como doença pelos Organismos Internacionais de Saúde, o alcoolismo deve ser encarado como patologia que é, e não como punição a quem já é vítima de grave enfermidade.

Qual empregado é punido por ser portador de cardiopatias, hipertensão, etc.?

Evidentemente que após a constatação do alcoolismo, que é um mal crônico, o empregado deve ser afastado para tratamento médico e não dispensado, por justa causa. É para a Previdência Social que deveria ser encaminhado (De lege ferenda) e não para o desamparo e desemprego.

Obsoleta Justa Causa que não resiste a mais superficial análise, pois a ingestão de bebidas alcoólicas ou mesmo qualquer entorpecente não pode mais ser motivo para que o empregador se prevaleça da norma constante da CLT, que remonta à década de 40. No máximo poderia o empregador (o que não é o ideal), dispor de seu poder de comando despedindo-o, com a devida e correspondente indenização legal.

Evidentemente que as leis e seus dispositivos por mais claros e de simples aplicação que sejam, somente podem ser aplicados em conjunto com as normas sociais definidoras das relações humanas. Mormente o Direito do Trabalho que é eminentemente um Direito Social, em terceiro gênero, não pode ter sua interpretação presa em um círculo, estagnada; deve sim acompanhar a evolução social, o avanço da tecnologia, os costumes do mundo e do país que sofreu nos últimos tempos profundas transformações comportamentais.

Não se pode anuir com complacência para o fato de não estar aludido e criticado dispositivo revogado, para que se continue a utilizá-lo, em nome da técnica e do formalismo, cometendo atrasos e involuções.

---

(\*) Ana Amarylis V. de O. Gulla é Juíza Presidente da J CJ de Guaratinguetá.

**O Direito do Trabalho deveria esquecer; as empresas devem providenciar a alternativa justa, e a nossa Justiça Especializada tem o dever de repelir qualquer ruptura contratual fulcrada no indigitado dispositivo legal que contempla a embriaguez habitual como motivo ensejador de rescisões contratuais por Justa Causa.**

**É o nosso entender, que aceita censuras, fundamentadas.**