

## PORQUE A EMBRIAGUEZ HABITUAL É MOTIVO PARA A RESOLUÇÃO CONTRATUAL

FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI(\*)

Por alguns juristas, vem sendo sustentada com galhardia a tese de que a embriaguez habitual não pode dar ensejo à resolução contratual.

E assim entendem, resumidamente, com base nos argumentos de que a embriaguez habitual é tida como doença, pelos respeitantes Organismos Internacionais de Saúde, razão pela qual o obreiro nessas condições havia de ser afastado e submetido a tratamento médico, e não simplesmente despedido, não se justificando essa conduta pela circunstância de não estar revogado o disposto na alínea f, do artigo 482, da CLT, a qual já conta com vários lustros de existência.

Trata-se, sem dúvida alguma, de tese altamente sedutora e demonstra, de maneira irretorquível, que, num momento em que muitos acreditam que o gênero humano, ao invés de evoluir, com uma maior entrega e preocupação do homem para com o seu semelhante, está regredindo a olhos vistos, com cada qual pensando em si e esquecendo-se e/ou ignorando os outros, existem pessoas que, ao reverso, têm suas atenções voltadas para os seus semelhantes, preocupando-se, séria e profundamente, com os problemas e dores que os afligem, e tentam resolvê-los ou minimizá-los, usando, para tão nobre mister, os recursos que seus vastíssimos conhecimentos lhes propiciam.

Entretanto, permissa máxima venia, estamos em que os motivos retro mencionados, conquanto de irrecusável valor, não se prestam a obstar a que determinado dador de serviço, em se verificando a hipótese de que ora se cogita, deixe de valer-se das disposições contidas na alínea f, do art. 482, da CLT, e promova a resolução contratual do pacto que era mantido com empregado que estivesse em estado de embriaguez habitual, fora do serviço, pois que da embriaguez em serviço ora não se cuida. E Isso, frise-se, no momento atual e de acordo com o ordenamento jurídico vigente.

Alinharemos, nas linhas seguintes, algumas das razões pelas quais assim entendemos a questão, e rogamos aos que se dignarem lê-las, não tenham quem as escreve como uma pessoa insensível, o que, assegura-se, não é o caso, mas sim alguém que acredita firmemente que o bem-estar e o progresso do gênero humano passam, necessariamente, pela observância das normas legais existentes.

---

(\*) Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani é Juiz do Trabalho da 15ª Região.

A primeira é a de que, conquanto a lei deva ser interpretada de molde a observar e acompanhar a evolução social, isso não significa que suas prescrições possam ser desvirtuadas ou meramente ignoradas; em outras palavras, se e enquanto houver um dispositivo legal que determine que a embriaguez habitual é motivo para que tenha lugar a resolução contratual, a outra conclusão não se poderá validamente chegar, interpretando-se a norma em questão, mesmo que se a tenha como não justa, sob pena de autorizar-se a livre pesquisa contra a lei, que é a que tem o "intérprete autorizado a desconhecer a própria lei, quando ela se revele em contradição com as exigências e interesses reais da vida" (1).

E isso, a par da subjetividade do que, efetivamente, esteja em contradição com as exigências e interesses reais da vida — e quais seriam aquelas e estes —, poderia dar ensanchas a que surgissem outros juízes Magnaud, o que, força é convir, em nada contribuiria para a segurança do direito, a qual não deve ser postergada, em prol da própria coletividade, mesmo porque o juiz não pode ser colocado acima da lei, mas, antes, deve-lhe obediência; nesse passo, oportuno o recordar-se alguns dos valiosos ensinamentos do grande Carlos Maximiliano:

"Em geral, a função do juiz, quanto aos textos, é dilatar, completar e compreender; porém não alterar, corrigir, substituir. Pode melhorar o dispositivo, graças à interpretação larga e hábil; porém não — negar a lei, decidir o contrário do que a mesma estabelece (2).

Outrossim, o fato de contar já com várias décadas a CLT, não é razão suficiente para não observar-se integralmente o estatuído em seu art. 482, alínea f, de vez que: "As leis que não estiverem sujeitas a prazos especiais de vigência permanecem tendencialmente para sempre. A antigüidade da lei nunca é argumento contra sua aplicação. Assim, se for invocada uma lei de 1700, não releva objetar que é de 1700; terá de se demonstrar um facto impeditivo de sua vigência para a afastar." (3).

Sob outro enfoque, é de considerar-se que, o fato de ser tida como doença a embriaguez habitual, absolutamente não pode dar azo a que não seja, como sempre anteriormente o foi, reputada como justa causa para a dissolução do pacto laboral, sob pena de abrir-se sério precedente e de conseqüências imprevisíveis, na medida em que, se não todas, várias das outras condutas capituladas nas alíneas do art. 482, do Diploma Celetista, são conseqüências de doenças ou desvios de comportamento de alguém, como, aliás, ocorre com relação à esmagadora maioria das reprováveis condutas humanas.

Assim, *exempli gratia*, o empregado que furte pequenos objetos, não só do seu empregador, mas também de companheiro de trabalho e de terceiros, não poderia, quando pilhado em algum furto, ser despedido, bastando alegasse padecer de cleptomania! A incontinência de conduta também não ensejaria a ruptura contratual por justa causa, porque a vida desregrada bem podia e pode ser conseqüência de problemas psíquicos da maior relevância, que exigissem pronto tratamento médico.

(1) in "Curso de Direito Civil", vol. I, 6ª ed., Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, pág. 125.

(2) in "Hermenêutica e Aplicação do Direito", 11ª ed., Forense, pág. 79.

(3) in "O Direito — Introdução e Teoria Geral", 3ª ed., Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa, José de Oliveira Ascensão, pág. 230.

O que dizer, então, do mau procedimento, quantos problemas médicos não poderiam originá-lo, atento à amplitude dessa figura? Já a desídia, bem se poderia pôr a culpa de comparecimento impontual, ausências, produção insatisfatória, no stress, verdugo dos tempos atuais, ou outros problemas psicológicos, mesmo porque, em última instância, a embriaguez habitual é um problema psicológico e não adiantará qualquer tratamento, se o ébrio não desejar, firmemente, livrar-se desse mal.

Indubitavelmente, os exemplos são multímodos, abrangendo, inclusive e em larga escala, os jogos de azar, mas temos que suficientes os suso figurados, para o fim de corroborar o entendimento de que a existência de uma doença não pode servir de escusa para desautorizar uma resolução contratual.

Gostaríamos, também, de abordar a questão pelo lado do empregador, que, ao contratar um emprego, assume uma grande quantidade de obrigações, mas também, como é palmar, tem seus direitos, e se aquelas tem que cumprir, estes têm que restar satisfeitos, e se a lei facultar-lhe promover a resolução contratual, relativamente ao empregado que se saiba habitualmente ébrio, enquanto essa norma existir, mister reconhecer-lhe aludido direito, conferindo-se validade e eficácia ao seu ato de despedir o obreiro que estivesse ou esteja nessa situação.

Em acórdão da lavra da 5ª Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, RO/RA 574/89, Rel. Juiz Flavio Portinho Sirângelo, julgado em 30.08.90, que culminou no provimento parcial de recurso do recorrente-reclamado, que na 1ª instância fora condenado a reintegrar empregado portador de AIDS, desobrigando-o de assim proceder, está consignado que:

“... É triste a situação do reclamante, assim como a de outros milhares de brasileiros desempregados, mas o Judiciário não pode extrapolar a sua competência e proferir sentença sem amparo legal. Se de um lado da relação temos o empregado, de outro temos o empregador, pessoa jurídica também detentora de direitos e obrigações, que devem ser igualmente respeitadas” (4).

“Mutatis mutandis, aplicável ao assunto ora enfocado os verdadeiros ensinamentos contidos no trecho retro reproduzido, pois da mesma maneira que não é possível, em função do devido respeito aos seus direitos, obrigar-se um empregador a reintegrar um empregado que houvera dispensado, valendo-se de seu direito de rescindir o respeitante contrato de trabalho, porque esse trabalhador, gravemente doente, possuía o vírus da AIDS, também não é possível impedir-se ou negar validade à resolução contratual promovida por empregador, quanto a pacto laboral anteriormente mantido com empregado em habitual estado de embriaguez. Tal solução, a de reputar Inviável a despedida por justa causa, na espécie, observado o direito positivo pátrio, não tem base legal; seria solução preferível, de iure constituendo, mas não atende ao iure constituto.

---

(4) in “Síntese Trabalhista”, de agosto/91, pág. 58.