

## **EMBRIAGUEZ: doença a ser tratada ou falta grave passível de demissão?**

**Flávio Filgueiras Nunes<sup>1</sup>**

**Rogério Pereira Verardo<sup>1</sup>**

### **RESUMO**

A presente exposição visa tratar da embriaguez e suas conseqüências no direito do trabalho, analisando as varias possibilidades que a tese possibilita, extraído da lei, de maneira lógica, as interpretações e aplicando-as ao substrato fático estudado. Primeiramente, preocupou-se em estabelecer a gênese social e antropológica do consumo de substâncias causadoras de alteração do padrão individual de comportamento, usando-se a história para explicar a evolução destes preparos mágicos capazes de ganhar guerras, espantar espíritos, curar doenças, até o seu desenvolvimento final em símbolo de comemoração, tratado, modernamente pela medicina, como ofensiva ao corpo humano. Em seguida, delineou-se o conceito de embriaguez, passando por um estudo médico, que ilustra os efeitos do álcool no organismo humano; as fases de um ébrio; a embriaguez como patologia; a semelhança de reações fisiológicas de outras substâncias equivalentes, para culminar na definição jurídica de embriaguez. Tratou-se também da embriaguez como justa causa à rescisão do contrato de trabalho, segundo o imperativo do art. 482, alínea f da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), opondo as diversas possibilidades exegéticas, através de uma condução lógica do raciocínio hermenêutico, vislumbrando, desta forma, outras aplicações da norma supra-aludida aos casos práticos estudados. Como barreira principal enfrentada, a pouca bibliografia sobre o tema foi combatida com o uso de doutrinas de outros ramos do direito, as definições das teorias de Medicina Legal, bem como os julgados de nossos principais tribunais, buscando-se uma problematização voltada para uma observação sócio-jurídica dos paradigmas. Ainda, analisou-se a teorização de questões cotidianas, discutindo os assuntos de forma sistemática, amparando-se, sempre que possível, em doutrinas de juristas especializados na matéria, sem, entretanto, escusar-se de apresentar pareceres e levantar novas questões. Assim, pretendeu-se realizar um estudo exaustivo sobre a matéria, examinando as idéias jurídicas, colacionando questões apreendidas, para que se concluísse pela verdadeira *mens legislatori* do dispositivo legal, discorrendo sobre as implicações do consumo de substâncias psico-ativas nas relações jurídicas laborais.

Palavras-chave: Embriaguez; Justa causa; Rescisão direta; Rescisão contratual.

E-mail: ff\_nunes@hotmail.com - Flávio Filgueiras Nunes;  
rogerio@verardo.adv.br - Rogério Pereira Verardo.

---

<sup>1</sup> Os autores são acadêmicos do 5º ano do curso de direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais Vianna Júnior. Juiz de Fora – 2005.

**EMBRIAGUEZ:** doença a ser tratada ou falta grave passível de demissão?

## 1 INTRODUÇÃO

Através de uma análise de toda história humana observa-se que o uso de substâncias psico-ativas (nomenclatura médica dada às substâncias que provocam alteração dos padrões psicológicos) aparece desde os primeiros registros da existência da humanidade. Assim, as drogas faziam parte do cotidiano das sociedades, estando relacionadas a rituais religiosos, culturais, sociais, estratégicos militares entre outros.

Muitas destas substâncias eram tidas como místicas ou sagradas, por sua capacidade de alterar substancialmente o comportamento de seu usuário. Buscava-se com o uso de entorpecentes a cura de doenças, afastar maus espíritos, obter sucesso nas caçadas, nas conquistas e atenuar a fome e o rigor do clima em determinadas regiões.

Analisando especificamente o álcool, percebe-se em várias culturas, passagens que comprovam a utilização freqüente de bebidas, especialmente o vinho e a cerveja. Na antiguidade clássica, por exemplo: o comportamento eufórico e despudorados de pessoas nos grandes banquetes era atribuído a Bacco – Deus do Vinho – que tomava o corpo dos que consumiam vinho, manipulando-os a procederem fora dos padrões normais; também, no antigo Egito, a embriaguez fazia parte dos ritos e cerimônias religiosas em louvor à Osíris – Deus protetor da agricultura; nos tempos bíblicos o vinho estava presente e o homem já se deparava com a questão de como desfrutar dos prazeres das drogas sem, no entanto, tornar-se dependente; ainda hoje, o vinho é parte integrante de cerimônias religiosas como a católica, a judaica e o candomblé.

Dadas às sensações de prazer provocadas pela bebida, beber tornou-se um comportamento dos costumes, fundamentalmente social, praticado geralmente na companhia de outros indivíduos com os quais são mantidas relações de amizade ou de afinidade.

Igualmente, a bebida ficou caracterizada como símbolo de comemoração, sempre presente na maioria das festividades sociais, como natal, casamento, passagem de ano, aniversário. O títular de taças possui a semântica da celebração, da alegria e entusiasmo, e, desta forma, sendo tolerada em quase todos cenários sociais.

Entretanto, modernamente, começa-se a perceber os danos causados pelo álcool, deflagrando mobilizações contra o uso desmedido de bebidas alcoólicas, como o

reconhecimento da dependência patológica de tal substância o que viabilizou métodos de desestímulo ao seu consumo, como se vê da Carta Européia do Álcool, produzida em um encontro da OMS (Organização Mundial da Saúde), na cidade de Paris, França, em 1995, que concluiu ser direito de todas as pessoas ter uma profissão protegida de acidentes, violências e outras conseqüências causadas pelo consumo de álcool.

A CLT, anteriormente, já havia abordado o tema, capitulando como falta grave a embriaguez, demonstrando que no ambiente de trabalho a uso de substâncias psico-ativas não são toleradas.

Assim, após uma previa abordagem do tema, se faz mister delinear o conceito de embriaguez, para posteriormente estudar todas as implicações legais que o uso de sustância alcoólica pode ocasionar.

## **2 DEFINIÇÃO DE EMBRIAGUEZ**

Segundo o Catedrático em Língua e Filologia, Francisco da Silveira Bueno, embriaguez corresponde a “ebriedade; bebedeira; (fig.) inebriamento; êxtase; enlevação”. (BUENO, 1984, p. 397).

De acordo com o entendimento médico quando um individuo encontra-se no estado de embriaguez constata-se “alucinações da vista, geralmente de caráter terrorista, delírio persecutório, perturbações da cenestesia, tremor da língua e das extremidades digitais”. (GOMES, 1993, p. 128).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) 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.

A Associação Britânica de Medicina, por sua vez, conceitua a embriaguez como a condição em que se encontra uma pessoa de tal forma influenciada pelo álcool, que perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com cautela e prudência o trabalho a que se dedica no momento.

Entretanto, almejando a correta aplicação das normas laborais aos respectivos substratos fáticos correlatos, tornando-se necessário o estudo de suas fases e seus efeitos.

## 2.1 FASES DA EMBRIAGUEZ

De acordo com a análise médica fazer uma diferenciação entre as fases da embriaguez torna-se difícil, muitas vezes até impossível, visto que são processados de forma sucessória e possuindo variações de acordo com a dosagem ingerida, a resistência de cada ser e o teor alcoólico da bebida etc.

A medicina divide a embriaguez em três estágios: subaguda, aguda e superaguda. Na antiguidade os árabes simbolizavam estas fases comparando-as com três animais: o macaco, o leão e o porco.

Na primeira fase encontramos um sujeito com alto nível de euforia, irrequieto, instável, torna-se um verdadeiro brincalhão (como se fosse um macaco). Apesar do estado de euforia é comum que em alguns sujeitos a ocorrência de melancolia, levando o sujeito ao choro e a reclamações da vida. Nesta fase o álcool começa a paralisar os centros nervosos, atingindo primeiramente os centros cerebrais superiores e somente depois refletindo sobre as funções inferiores. A memória apesar de debilitada se conserva. Esta fase é também conhecida por **embriaguez incompleta**.

Na segunda fase o ébrio torna-se corajoso, não tem medo de ninguém e interpreta qualquer comentário ou olhar como uma afronta a sua pessoa, ficando exposto a brigas e confusões. Como o efeito do álcool começa pelas funções superiores do cérebro e só posteriormente atingindo as inferiores, visto que aquelas controlam estas, o indivíduo fica com os seus atos regidos por impulsos, praticando agressões, inconveniências e atos obscenos: trata-se da **embriaguez completa**. O professor Hélio Gomes (GOMES, 1993, p. 129) assim descreve esta fase:

Passada a primeira fase, sobrevém um período de grande irritabilidade, na qual o viciado, antes amável e gentil, se torna provocador, insolente, impulsivo, tendendo à prática de atos violentos. É neste momento que o ébrio se torna perigoso e comete crimes. As funções automáticas são atingidas pela ação paralisante do tóxico: a linguagem revela-se incoerente; a palavra lenta e arrastada; os movimentos incoordenados, incertos e pesados; a sensibilidade cutânea embotada; a marcha ebriosa, em ziguezagues. O bêbado fica confuso, desorientado, desmemoriado: é a embriaguez completa.

Na última o sujeito causa comoção aos que estão ao seu lado, pois se torna nojento, emporcalhado, mostrando-se todo indefeso e exposto aos efeitos do álcool. O indivíduo não consegue andar sozinho, ampara-se em móveis em busca de apoio para se sustentar: trata-se

de **embriaguez comatosa**. É comum a ocorrência de sono profundo, vômitos, ausência de sensibilidade cutânea, paralisia de membros, ausência de reflexos, as pupilas ficam dilatadas e não reagem ao efeito da luz.

## 2.2 EMBRIAGUEZ PATOLÓGICA

A Embriaguez Patológica ocorre em indivíduos sensíveis ao álcool, que com a ingestão, ainda que em pequena quantidade, apresentam alterações em seu comportamento e estado mental.

Não obstante pessoas normais apresentarem este quadro, geralmente a embriaguez patológica está associada os predispostos, fascinados e filhos de alcoólatras. O professor GOMES, citando VIBERT, descreve os quatro tipos de embriaguez patológica (1993, p. 130):

- A) – **Embriaguez agressiva e violenta**. O alcoolista, abusando sobretudo de bebidas destiladas, torna-se agressivo e capaz de cometer homicídios, que parecem premeditados, dada a segurança com que se consumam.
- B) – **Embriaguez excito-motora**. Neste tipo, o alcoolista, depois de breve período de inquietação, é acometido de acessos de raiva terrível e destrutiva, durante os quais age com extrema violência, sobrevivendo amnésia lacunar.
- C) – **Embriaguez convulsiva**. O bêbado, depois de manifestar impulsos destruidores apresenta crises convulsivas, idênticas às epiléticas.
- D) – **Embriaguez delirante**. Neste tipo surgem delírios sistematizados ou não, de colorido triste, com acentuada tendência para as idéias de auto-acusação.

Nota-se que a classificação apresentada pelo prof. Hélio Gomes entende que Patológica é a embriaguez daqueles que são sensíveis a álcool, podendo chegar ao estado de alteração comportamental com o consumo de pouca quantidade desta substância. Assim, aqueles que possuem esta sensibilidade dever procurar tratamento médico especializado e se absterem a produtos feitos a base de álcool.

Há de se ressaltar que Embriaguez Patológica difere-se da Crônica, visto que aquela é oriunda da sensibilidade ao consumo de substâncias etílicas e esta é fruto da intoxicação do organismo em virtude do consumo habitual de álcool.

## 2.3 EMBRIAGUEZ CRÔNICA

Como já ressaltado a Embriaguez Crônica, apesar de muito as associarem, difere-se da Patológica.

Embriaguez Crônica é aquela na qual o indivíduo, através da ingestão habitual de considerável quantidade de álcool, submete o organismo a elevado grau de intoxicação, causando cognitiva e fisiológica dependência, ficando o ébrio associado ao forte impulso de fazer uso constante deste produto, juntamente com a dificuldade de controlar o consumo, tendendo a demência alcoólica. Gomes (GOMES, 1993, p. 131), alerta sobre as conseqüências advindas do consumo crônico: “No transcurso do alcoolismo crônico, podem surgir síndromes psicóticas, delírios alcoólicos, delírios de ciúme, epilepsias alcoólicas, *delirium tremens*, confusão mental alcoólica e demência alcoólica”.

Observa-se que Embriaguez Crônica não deixa de ser uma doença, no entanto, diferencia-se da Embriaguez Patológica por ser sua enfermidade oriunda do consumo excessivo e habitual, enquanto aquela é uma debilidade do organismo às substâncias a base de álcool etílico.

## 2.4 EQUIPARAÇÃO DOS TOXICOMANIACOS

Os toxicomaníacos são aqueles que fazem o uso excessivo e freqüente de substâncias tóxicas, causando disfunção psíquica, bem como alteração comportamental, trazendo em longo prazo debilidade ao organismo do tóxico-dependente. Ressalte-se que aquele que por indicação terapêutica faz uso de substâncias tóxicas, não será considerado toxicomaníaco.

Percebe-se, assim, que por tratar de princípios químicos de mesma natureza, qual seja, psico-ativos, os usuários de substâncias entorpecentes apresentam sintomas idênticos aos etílico-dependentes. Desta forma, não seria razoável tratar os toxicomaníacos de forma diferente face ao princípio da equidade.

## 2.5 DEFINIÇÃO JURÍDICA DE EMBRIAGUEZ

Depois de explanar o tema sobre diversos paradigmas, como o histórico, o social e o médico, faz-se necessário à interação das diversas análises apresentadas em um conceito jurídico de embriaguez.

Segundo definição de Julio Fabbrini Mirabete (MIRABETE, 1999, p. 232):

A embriaguez é intoxicação aguda e transitória causada pelo álcool e, nos termos legais, por substância de efeitos análogos, que podem diminuir ou privar o sujeito da capacidade normal de entendimento.

Ainda, o professor Damásio Evangelista de Jesus (1998, p. 507), define embriaguez como sendo “[...] a intoxicação aguda e transitória causada pelo álcool, cujos efeitos podem progredir de uma ligeira excitação inicial até o estado de paralisia e coma”.

Também, tecendo comentários sobre a embriaguez, o jurista Valentin Carrion (2003, p. 366), citando Wagner Giglio entende que “Haverá embriaguez quando o indivíduo, intoxicado, perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudências a tarefa a que se consagra”.

Analisando os conceitos já mencionados, percebe-se a coincidência de algumas características, concluindo-se pela importância da verificação de tais elementos para a definição de embriaguez a luz do direito trabalhista, quais sejam: ingestão de substância psico-ativa; turbação do estado de normalidade comportamental; incapacidade transitória de autogestão e execução de suas atividades laborais.

Desta forma para o direito do trabalho embriaguez é a condição de estado em que se encontra o indivíduo que fez uso de quantidade significativa de substância psico-ativa, a ponto de sofrer alteração em seu comportamento habitual, influenciando a sua capacidade de autogestão e afetando a execução de suas atividades laborais.

## 3 EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA

A CLT, em seu artigo 482, alínea f, estabelece como justa causa para a cessação do contrato de trabalho a embriaguez habitual ou em serviço. Discorrer sobre o que seria embriaguez não se faz necessário visto que o mote, em linhas acima, já fora trabalhado, fazendo-se mister a distinção entre embriaguez habitual e em serviço.

No entanto, antes de abordar a próxima temática, far-se-á a definição de justa causa por parte do empregado.

Através de uma interpretação etimológica da expressão *justa causa*, tem-se que *justa* é derivação do adjetivo justo que contém o valor semântico de equidade, legítimo, algo que se encontra conforme a justiça (BUENO, 1984, p. 632), já o vernáculo *causa*, é “aquilo ou aquele que faz com que uma coisa exista; aquilo que determina um acontecimento; princípio; origem; motivo; razão; pleito judicial; partido; facção”. Conclui-se, que *justa causa* é aquilo que se encontra conforme a justiça.

Em relação ao direito do trabalho, o professor Amauri Mascaro (NASCIMENTO, 1999, p. 583) define justa causa como sendo “[...] ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrário aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico”.

Desta forma, à luz do direito do trabalho, justa causa para dissolver a relação contratual de emprego é a conduta praticada por uma das partes – empregado ou empregador – contrária ao que está previsto em lei, ou ainda, seja incompatível com o comportamento social esperado pelo homem padrão.

Conforme ensinamento do professor Sérgio Pinto (MARTINS, 2001, p. 319) justa causa “[...] é a forma de dispensa decorrente de ato grave, praticado por empregado, implicando na cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei”.

Abaixo, encontra-se transcrito o posicionamento dominante de tribunais brasileiros, julgando a temática acima exposta:

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 nº 14.073/1998, ac. da 2ª T. nº 15.966/1999, rel. Juiz Ney José de Freitas, *in* DJ-PR de 23/07/1999).

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 distintas – 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 porque a prova do fato relatado na defesa seria de todo ociosa." (TRT 1ª Reg., no RO nº 13.663/1996, ac. da 1ª T. julgado em 29/09/1998, rel. Juiz Luiz Carlos Teixeira Bonfim, *in* "Dicionário de Decisões Trabalhistas", B. Calheiros Bomfim, Silvério dos Santos e Cristina Kaway Stamato, Edições Trabalhistas, 30ª ed., p. 244, verbete nº 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 nº 3214/78, 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 nº 01098.018/96-6, ac. da 1ª T., rel. Juíza Magda Barros Biavaschi, *in* DJ-RS de 08/03/1999).

### 3.1 EMBRIAGUEZ HABITUAL

A legislação trabalhista em seu dispositivo 482, alínea f, define como justa causa para a cessação do contrato de trabalho a embriaguez habitual ou em serviço do trabalhador. Como base na definição legal, surge a indagação sobre o que seria embriaguez habitual?

Analisando a etimologia das palavras podemos entender que embriaguez habitual é o estado de influência do álcool no qual o indivíduo se encontra quase que diariamente.

Partindo para uma interpretação teleológica, entende-se que a Lei quis tratar daqueles que possuem um quadro quase que diário de embriaguez, trazendo males orgânicos, ficando o indivíduo indiferente ao que acontece ao seu redor, afetando, por conseguinte a atividade laboral, pois fica este sem energia, iniciativa e perspectiva para desenvolver suas obrigações.

Segundo o Código Penal Italiano, citado por Damásio (JESUS, 1998, p. 508), em seu art. 94 entende que “Há embriaguez habitual quando o sujeito é dado ao uso de bebidas alcoólicas e se encontra freqüentemente em estado de ebridez”.

Analisando as características do ébrio habitual, observa-se que esta é originária da embriaguez crônica, sendo o quadro médico do alcoólatra agravado continuamente com o consumo quase que diário de álcool.

Como já demonstrado os trabalhadores sob os efeitos da embriaguez estão expostos a várias patologias, que se agravam com o decorrer do tempo e a constância da ingestão de substâncias perturbadoras.

No entanto, aqueles que bebem habitualmente, mas fora do horário laboral, de forma que não interfira no cumprimento de suas obrigações empregatícias, não dão motivo a justa causa. Mas, se interferir no labor e sendo ela resultante de uma embriaguez crônica, também não haverá justa causa, visto ser ela uma doença, algo que foge a intenção do trabalhador. Neste caso, deverá o empregado ter o seu contrato suspenso e ser encaminhado para tratamento médico e não cessado o seu contrato de trabalho.

Segue, o entendimento de nossos tribunais interpretando embriaguez habitual.

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. Para que se efetive a dispensa por justa causa decorrente de embriaguez habitual, deve o empregador provar de forma robusta a ingestão contumaz de bebidas alcoólicas e a repercussão dessa prática no contrato de trabalho. Mesmo no caso do atleta profissional, o mero consumo de bebidas alcoólicas não importa causa de dispensa por justo motivo, mormente se o desempenho em campo não restar prejudicado. Ac. 3ª T. 00609/04, 04.11.03. Proc. RO-V 01600-2002-038-12-00-2. Unânime. Rel.: **Juíza Lília Leonor Abreu**. Publ. DJ/SC 20.01.04 - P. 106.

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., RO nº 4.031/1996, ac. do TP nº 320/1997, rel. Juíza Maria Berenice, *in* DJ-MT de 17/03/1997).

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 nº 02950340339, ac. da 7ª T. nº 02970028381, rel. Juiz Gualdo Formica, julgado em 27/01/1997, *in* DJ-SP de 06/03/1997).

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 nº 2.012/1991, ac. nº 1.285/1992, rel. Juiz Heiler Alves da Rocha, *in* DJ-GO de 27/08/1992).

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 nº 593/1994, ac. da 4ª T. nº 17.107/1994, rel. Juiz Carlos Buck, *in* DJ-PR de 10/10/1994).

### 3.2 EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO

Como aludido no item anterior, enseja justa causa para o fim do contrato a embriaguez habitual e a em serviço.

A embriaguez em serviço ocorre, como o próprio nome deixa evidenciado, durante o horário de serviço. Trata-se do empregado que se apresenta para trabalhar embriagado ou consome a bebida durante o horário de trabalho. Não há diferença quanto à gravidade do ato se a embriaguez se dá na apresentação para o labor ou durante a jornada, incorre do mesmo modo na penalidade.

Deixa evidenciado o legislador, que o intuito da lei é evitar que o trabalhador tenha suas habilidades e qualidades costumeiras comprometidas, protegendo o empregador e a sociedade dos atos lesivos que aquele possa cometer.

A gravidade do ato é evidente, visto que um empregado com sua consciência normal comprometida pode ocasionar sérios prejuízos ao empregador e a terceiros. No entanto, torna-se necessário fazer uma análise social do motivo ensejador da falta grave, pois se de um lado estão o empregador e terceiros lesados, do outro se encontra um trabalhador na maioria das vezes doente, sendo sua família penalizada duas vezes, pois tem diminuída suas economias e ainda, tem que tratar do doente que tende a piorar o seu quadro patológico após seu afastamento do labor.

Destarte, para haver a penalidade ao empregado é importante que o empregador seja cauteloso ao analisar as razões da falta cometida. Em caso de dúvida, que opte pela não aplicação da medida punitiva, pois sendo comprovado que a embriaguez ocorrida no serviço é fruto de doença (embriaguez patológica e crônica), deverá ter o empregado o seu contrato suspenso para tratamento, mas nunca cessado.

A doutrina majoritária, bem como os tribunais, tem entendido que a responsabilidade pela recuperação do trabalhador não é somente do estado, mas também do empregador, tendo este um papel fundamental no encaminhamento ao tratamento, bem como a reintegração do trabalhador ao serviço depois de assistido. Desta forma, a o TST através da SDI-1, entendeu sobre a responsabilidade social dos empregadores frente ao empregado alcoólatra:

Há aí certa incompreensão, ou, quando menos, falta de caridade, de magnanimidade para com situação grave, séria e dolorosa, do ponto de vista pessoal e social. Convém recordar que as empresas têm também responsabilidade social decorrente de mandamento constitucional." ... "se o empregador optasse por se desvencilhar do empregado alcoolista – embora se me afigure uma opção pouco caritativa -, o máximo que poderia fazer seria uma despedida sem justa causa." E como arremate: "o dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do art. 482, 'f', da CLT, no que tange à embriaguez habitual.

A decisão do TST possui um caráter social, dividindo a responsabilidade social do estado com os particulares, visto o que menciona a Constituição Federal.

Assim sendo, será analisado a seguir os motivos que podem ocasionar a embriaguez, e se estes são ou não excludentes da falta grave.

### 3.2.1 Patológica

Como o tema, embriaguez patológica, em linhas acima já foi abordado através de vários pontos de vista, limitar-se-á, neste momento, a discorrer sobre esta espécie e suas conseqüências ao contrato de trabalho.

Assim, como já informado, trata-se de doença daqueles, que por incompatibilidade orgânica, tem seu comportamento alterado pela ingestão de quantidade pequena de álcool, ou outra substância de conseqüências equivalentes. Entretanto, de efeitos passageiros, e que a simples abstinência traz ao doente plenitude de consciência e função.

Desta maneira, um empregado que comparece ao seu local de trabalho com sintomas de embriaguez decorrente deste motivo, não pode, contudo, ser demitido por justa causa, visto que o estado de embriaguez não aconteceu por ato deliberado do trabalhador, sendo um estado causado por enfermidade.

Não resta, então, ao empregador outra saída que não a suspensão do contrato de trabalho para o tratamento e recuperação do empregado, com todas as consequências jurídicas previstas pela CLT nos casos de suspensão por enfermidade.

Entretanto, se o indivíduo conhecendo de sua doença e com escopo de fraudar seu empregador ingere deliberadamente a substância em que seu organismo tem baixa resistência, não pode por esta torpeza ter protegido seu contrato de trabalho, devendo tê-lo rescindido por justa causa segundo os preceitos do art. 482, f da CLT. Uma vez que a situação de embriaguez foi causada por ato voluntário do empregado.

### 3.2.2 Crônica

A embriaguez crônica é aquela causada pela dependência à substância etílica. Portanto, mesmo sendo por ato voluntário do empregado, a ingestão acontece por uma debilidade psicológica, na qual subtrai a consciência da ação praticada, não tendo o indivíduo outra saída que não satisfazer seu impulso ao consumo do psico-ativo.

Desta maneira, como anteriormente tratado no item 3.2, não pode o empregado ser penalizado por consumir bebida em serviço, quando este ato for atribuído à vontade compulsiva, gerado por um vício orgânico ou psicológico à substância dependente.

Deve-se observar, neste particular, que o empregado encontra-se doente, necessitando de terapia, sendo imperativo ao empregador encaminhar o indivíduo ao tratamento desintoxicante, suspendendo, conseqüentemente, o contrato de trabalho.

Apesar da embriaguez acontecer por ato voluntário, é perceptível que o empregado não tem domínio de seu ato, uma vez que a presente doença sempre vem acompanhada de outra debilidade psicológica – neurose ou psicose, sendo a mais comum às de caráter compulsivo-obsessivo, consistindo o consumo do álcool um mero reflexo de seu organismo.

Desta feita, ratifica-se, não poderá ser demitido pelo art. 482, f da CLT o empregado que apresentar casos de embriaguez crônica, uma vez que apesar do ato de consumo ser voluntário não há consciência na ação praticada.

Também é assim que os tribunais vêm decidindo, conforme abaixo se ilustra.

EMBRIAGUEZ. DESPEDIDA SUMÁRIA. Estando o laborista acometido de Síndrome de Dependência do Álcool, 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, inexistindo amparo legal à pretendida reintegração. (TRT 2ª Reg., no RO nº 02960271623, ac. da 4ª T. nº 02970546226, rel. Juiz Ricardo Cesar Alonso Hespagnol, julgado em 14/10/1997, *in* DJ-SP de 24/10/1997).

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 nº 13.517/1992, ac. da 4ª T., rel. Juiz Nereu Nunes Pereira, *in* DJ-MG de 05/02/1994, p. 97).

### 3.2.3 Acidental

A embriaguez acidental é àquela que o indivíduo ingere substância desconhecendo seu caráter inebriante, ou que por reações químicas dentro do organismo esta adquire a presente capacidade.

Assim, o empregado que ingere substância, desconhecendo seu atributo psico-ático, ficando posteriormente embriagado, não incorre em falta grave, uma vez que tal fato decorreu de ignorância sobre os efeitos de tal substância. Da mesma forma deve ser entendido os casos em que depois de ingerida a substância houve reação fermentativa causando ao trabalhador os efeitos da embriaguez.

Como se percebe, em ambos os casos, a intoxicação ocorreu de forma casual, ocorrendo verdadeiro acidente do empregado em relação à substância ingerida, excluindo a voluntariedade da embriaguez, devendo o empregador nestes casos afastar o empregado de suas funções laborais até que tenha condição de exercê-las sem nenhum risco a atividade empenhada, bem como à sua integridade física ou de terceiros.

### 3.2.4 Não Acidental

A presente espécie de embriaguez é aquela que ocorre quando o empregado por vontade própria consome quantidade de substância perturbadora, ficando, desta feita com alterações em seu estado comportamental.

Este tipo de embriaguez é passível de justa causa, nos termos do art. 482, f da CLT, devendo o empregador, usar a punição prontamente quando perceber a conduta faltosa do empregado, sob pena de perder juridicamente a possibilidade de tal, uma vez que as punições devem ser aplicadas de forma imediata.

Como explanado em linhas acima, a embriaguez causa alteração dos padrões psicomotores, deixando o empregado sem condições de executar as funções laborativas que lhe são empenhadas, quebrando a confiança do empregador, visto que a conduta vai de encontro ao comportamento esperado no ambiente de trabalho.

Tal medida é a única solução para o caso, uma vez que o empregado, por ato deliberado ingere substância inebriante, sem qualquer preocupação com seu desempenho laboral, podendo causar prejuízos irreparáveis ao seu empregador, como abalo à credibilidade da imagem da empresa e ou acidentes de trabalho.

Portanto, não seria crível ao empregador continuar com esta relação empregatícia, já que o próprio empregado não se preocupa com sua imagem dentro do ambiente de trabalho, ensejando até desinteresse com as funções lhe empenhadas, corroborando a aplicação desta penalidade.

### 3.2.5 Decorrente da Função

Apesar de não ser analisada por muitos autores, a embriaguez decorrente da função é bastante comum. Trata-se do trabalhador que em virtude da função que exerce, acaba se embriagando para suportar a jornada de trabalho.

As atividades exercidas geralmente são cumpridas em locais escuros, solitários e insalubres.

A embriaguez decorrente da função é fácil de se observar entre os maquinistas, vigias de propriedades rurais, de empresas e indústrias afastada das zonas urbanas. Outra atividade que se observa à dopagem é a de caminhoneiros, que para cumprir os horários

estabelecidos de entrega do frete, acabam por consumirem produtos com o intuito de amenizar o cansaço e possibilitar o prosseguimento da viagem.

Nesta espécie de embriaguez não há que se falar em justa causa. A origem da alteração comportamental do empregado está diretamente relacionada às condições e atividades desenvolvidas no local de trabalho, cabendo ao empregador dirigi-las e fiscalizá-las. Caso se observe que o consumo da substância perturbadora tem relação com a função desempenhada pelo trabalhador, deve este ser encaminhado ao tratamento adequado e designado para realizar outro tipo de serviço, respeitando a legislação trabalhista.

#### **4 CONCLUSÃO**

Durante o trabalho foi apresentada uma visão social, histórica, médica, até chegar a definição jurídica do que seria embriaguez. Pode-se perceber que várias causas podem ensejar a embriaguez.

A luz do direito do trabalho o artigo 482, alínea “f”, elenca como motivo para aplicação da justa causa a embriaguez habitual ou em serviço. No entanto, os aplicadores do direito não devem ficar a mercê de um pensamento da metade do século passado, devendo estes acompanhar a evolução social, que tem o alcoolismo como patologia, não cabendo punição àqueles que já estão penalizados com uma grave doença.

Entretanto, além do necessário tratamento, entende-se que a dispensa de empregado alcoólatra constitui manifesto ato de preconceito e discriminação, o que é defeso.

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 indivíduos portadores de gravíssima doença, hão de merecer de toda a sociedade um pensamento isento de preconceito e impregnado de compreensão, de solidariedade.

Conclui-se, que para que haja justa causa como narra o aludido artigo da CLT deve o empregador analisar cuidadosamente o caso concreto, levando em consideração os antecedentes do trabalhador, os problemas patológicos, familiares e sociais que este possa está enfrentando. Deve haver uma proporcionalidade entre o ato cometido pelo trabalhador e a

penalidade que ele irá sofrer. Não há punição mais dolorosa para a alma de um trabalhador do que a de ser demitido.

Os empregadores têm responsabilidade social juntamente com o estado, devendo estes intervir em caso de doença do trabalhador encaminhá-lo para o tratamento e posteriormente reintegrá-lo ao seu local de labor. Só deverá haver punição quando analisado o binômio – razoabilidade e proporcionalidade – este indicarem ser esta a melhor solução.

## **BIBLIOGRAFIA**

BUENO, F. da S.; PECORARO, D. da S. C.; PECORARO, G.; BRESSANE, G. (colaboradores). **Dicionário da Língua Portuguesa**. 11. ed. Rio de Janeiro: FAE, 1984.

CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2003.

GOMES, H. **Medicina Legal**. 30. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1993.

JESUS, D. E. **Direito Penal: parte geral**. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1998. v.1.

MANUS, P. P. T. **Despedida arbitrária ou sem justa causa: aspectos do direito material e processual do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1996.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 13. ed. rev. e ampl. atual. até dez/2000. São Paulo: Atlas, 2001.

MORAES FILHO, E. de. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. São Paulo: Ltr, 1996.

MIRABETE, J. F. **Código Penal Interpretado**. São Paulo: Atlas. 1999.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

SÜSSEKIND, A. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.