RONALDO LOIR PEREIRA

ronaldloir@hotmail.com

Advogado, com sete anos de experiência em escritórios de advocacia e empresas de médio e grande porte; Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho e Pós Graduando em Processo Civil

A DISCRIMINAÇÃO NA DISPENSA POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO PORTADOR DA DOENÇA DO ALCOOLISMO

Resumo

O presente trabalho visa demonstrar a enorme discriminação existente na sociedade e, em especial, no ambiente de trabalho, cuja legislação protetora inclusive pune a dispensa por justa causa o empregado que possui a doença do alcoolismo, em total descompasso com o entendimento médico acerca do problema em foco. A Organização Mundial de Saúde, considera que o alcoolismo é uma doença degenerativa, sendo que o consumo excessivo do álcool pode levar à dependência química, aumentando a tolerância à bebida e produzindo graves distúrbios físicos e psicológicos. Por meio deste trabalho, procedeu-se um levantamento bibliográfico, jurisprudencial e sob análise do direito comparado, a fim de demonstrar que há necessidade de alterações na legislação trabalhista brasileira, proibindo a dispensa por justa causa do empregado portador da doença do alcoolismo.

Palavras-chave: A discriminação na dispensa. Justa Causa. Empregado. Alcoolismo.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

1 CONTRATO DE TRABALHO

1.1 Conceito

1.2 Análise do Conceito

2 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

2.1 Conceito

2.2 Denominação

2.3 Noções Gerais

2.4 Modos, Causas e Efeitos da Extinção do Contrato de Trabalho

3 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

3.1 Dispensa Sem Justa Causa

3.2 3.2 Dispensa Indireta

3.3 Dispensa Por Justa Causa

3.4 Terminologia

3.5 Sistemas

3.6 Taxatividade do Artigo 482 da CLT

3.7 Tipificação da Justa Causa Pelo Empregador

3.8 Elementos da Justa Causa

4 ALCOOLISMO

4.1 Conceito

4.2 Histórico

4.3 Processo Saúde / Doença

4.4 Fases do Alcoolismo

4.5 Aspecto Médico / Social

4.6 Tratamento Médico e de Auto Ajuda (alcoólicos Anônimos)

5 EMBRIAGUEZ NO DIREITO DO TRABALHO

5.1 Conceito

5.2 Tipos de Embriaguez

5.3 Fases da Embriaguez

5.4 Embriaguez em Serviço

5.5 Embriaguez Habitual

5.6 Embriaguez Não Alcoólica

5.7 Embriaguez Crônica

5.8 Entendimento Doutrinário

6.5 EMBRIAGUEZ NO TRABALHO NO DIREITO COMPARADO

6.1 Argentina

6.2 Chile

6.3 Espanha

6.4 Paraguai

6.5 Portugal

7 GARANTIAS CONSTITUCIONAIS

8 JURISPRUDÊNCIA COMO FONTE DO DIREITO

8.1 Conceito

8.2 Formação da Jurisprudência

8.3 Importância da Jurisprudência como Fonte do Direito

8.4 Entendimento Jurisprudencial sobre a Doença do Alcoolismo

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUÇÃO

Considerada a maior doença social deste final do século, o alcoolismo vem causando danos irreparáveis à sociedade, com nefastos e visíveis reflexos em todos os setores da vida do doente, inclusive no meio ambiente do trabalho.

A discriminação com o doente alcoólico decorre do desconhecimento da sociedade em geral, inclusive nos níveis mais intelectualizados, de ser ele portador de uma enfermidade progressiva, incurável e fatal, considerando-se, via de regra, tratar-se de uma falha ou desvio de caráter.

O álcool é uma substância psicoativa que pode interferir de forma significativamente no funcionamento do cérebro, e conseqüentemente, vir a comprometer as funções cognitivas de um indivíduo como memória, concentração, atenção, dentre outras que prejudica o desempenho e o rendimento do trabalhador, e com base neste entendimento as empresas demitem por justa causa os empregados que sofrem deste mal, com base no artigo 482, "f" da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Se o empregado não ter amparo legal, para não ser dispensado por justa causa, sendo ele portador da doença do alcoolismo, poderá tornar-se um sério problema sob o aspecto psicossocial caso não receba o tratamento que deveria ser prestado pela rede pública de saúde e caso não tenha uma compreensão do seu problema por parte do empregador.

A embriaguez assumiu uma nova abordagem nos dias atuais, ou seja, é uma doença reconhecida mundialmente pela Organização Mundial de Saúde, desta forma a doutrina e a jurisprudência brasileira tem reconhecido a embriaguez como doença e não justo motivo para a dispensa do trabalhador.

A embriaguez é uma doença e como tal deve ser tratada pelo INSS, e hoje já existe novas substâncias químicas para inibir a vontade de consumir o álcool.

Relata-se também no trabalho exposto, outra forma de tratamento alternativo do alcoolismo, que é através do grupo de auto ajuda, Alcoólicos Anônimos, que auxilia os alcoolistas a estabilizarem a doença, aprendendo a lidar com estigma que permanece nos dependentes sem o auxílio de substâncias químicas.

1 CONTRATO DE TRABALHO

1.1 CONCEITO

O contrato de trabalho é conceituado por Emílio Gonçalves¹ nos seguintes termos:

“Embora constitua o contrato individual de trabalho o número central do direito do trabalho como realização prática e concreta das suas disposições tutelares, não pode ser aceito o exagero de Capitant e Cuche, quando o admitem como objetivo único desta disciplina. Como acontece em qualquer outro ramo jurídico, é através desta relação concreta que se desencadeia a aplicação das normas do direito do trabalho. Representa ele o negócio jurídico certo na vida do trabalhador; existe, existiu ou existirá; em ato ou em potência”.

É através do contrato de trabalho (sem adjetivação, subtende-se sempre individual) que se concretizam, se materializam, tornando-se reais e eficazes, as medidas das outras fontes normativas do direito do trabalho, desde a Constituição até o regulamento de empresa. Com ele, a linguagem de Kelsen, completa-se e acaba de se inteirar o tecido conjuntivo da realização do ordenamento jurídico positivo. Daí a importância primordial e inequívoca do contrato de trabalho; daí o interesse do seu estudo, prático e teórico a um só

¹ GONÇALVES, Emilio. Contrato de Trabalho, p. 42

tempo. Dele decorre, ainda, o maior conteúdo da vida social em nossos dias, inclusive no que diz respeito à competência da Justiça do Trabalho.

A denominação tradicional, oriunda do direito romano, era arrendamento ou locação de serviços (*locatio operarum*). Foi recebida pelos códigos civis modernos, desde o napoleônico (1804), passando pelo italiano (1865), até o brasileiro de 1916. O alemão de 1900 o denomina de contrato de serviços (*Dienstvertrag*).

Na doutrina, porém, é relativamente antiga a denominação contrato de trabalho, surgida, a princípio, nos livros de economia, desde 1872. A doutrina jurídica começou a adotá-la, ao que parece anos mais tarde (1885). Podem ser lembrados os ensaios de Bitzer, Brentano, Betocchi, até culminar nos magníficos tratados de Barassi e de Lotmar, dos primeiros anos deste século. Alguns economistas o apelidavam de contrato de salário (Sombart, Loria, Gide). É inadequada a denominação, pois que o objeto principal deste negócio jurídico é o trabalho, vindo o salário como contraprestação.

Ao que parece, o primeiro diploma legal a admitir a expressão contrato de trabalho foi a lei belga de 10 de março de 1900. Coube logo depois à lei francesa de 18 de julho de 1907; na própria França, código do trabalho de 1910. Já Evaristo de Moraes Filho dela se utiliza, entre nós, em 1905.

Planiol, tradicionalista, preferia locação de trabalho, achando a nova terminologia tão absurda como contrato de casa. A resposta é fácil. Preso aos cânones do direito romano, baseado este na escravidão do homem-coisa, não quis como pessoa livre e digna, isto é, “o trabalho refere-se à própria pessoa do contratante, e facilmente se percebe o quanto há de artificial na análise que pretende, ao assimilar o trabalho humano a uma coisa, separar a força de trabalho da pessoa do trabalhador”.

Seria aceitável a crítica de Planiol, se ela houvesse se dirigido à excessiva amplitude da denominação, pois aí se subtende somente o trabalho subordinado, e não o autônomo ou o liberal. Por isso mesmo, a melhor

denominação seria contrato ou relação de emprego, como querem alguns autores. O uso, porém, já consagrou a expressão, com limites e conceitos precisos. É o uso, já o escreveu Horácio na “Arte Poética”, é o supremo árbitro da linguagem.

Abandonando todas as inúmeras e possíveis definições de contrato de trabalho propostas por diversos autores, pode-se conceituá-lo como o acordo pelo qual uma pessoa natural se compromete a prestar serviços não eventuais à outra pessoa natural ou jurídica, em seu proveito e sob suas ordens, mediante salário.

1.2 ANÁLISE DO CONCEITO

O contrato de trabalho é um ato jurídico bilateral, que depende da livre manifestação da vontade de ambas as partes, para que sua celebração seja válida e possa surtir todos os efeitos práticos garantidos pela ordem jurídica. Por isso mesmo lhe são aplicáveis os ensinamentos da teoria geral dos contratos com o direito do trabalho, naquilo que não sejam incompatíveis como o direito do trabalho, principalmente no que diz respeito aos chamados vícios de consentimento.

No entendimento de José Martins Catharino²:

“Somente pode ser empregado pessoa natural, física, e nunca uma entidade, pessoa jurídica, coletiva. O contato de trabalho quanto à pessoa do prestador de serviços, ainda o é, na maioria dos casos, *intuitu persone*, isto é, celebrado tendo em vista as peculiares qualificações pessoais e profissionais determinado candidato a emprego. O empregado não pode se fazer substituir por outrem sem permissão do seu empregador. A carteira profissional, com as qualificações do empregado, inclusive com a sua impressão digital, é intransferível e personalíssima. Ainda nos contrato de (equipe, orquestra etc), está-se sempre diante de um feixe de contratos individuais, concretamente identificáveis; mera contratação plúrima..”

² CATHARINO, José Martins. Contrato de Trabalho, p. 321

Trata-se na prestação de serviços de um contrato de atividade de uma obrigação de fazer, pelo qual alguém se compromete a colocar a sua força de trabalho ou “capacidade de trabalho” (Capitant – Cuche) a sua atividade, enfim, a favor de outrem.

É necessário, porém, que esses serviços não sejam eventuais, e sim contínuos, permanentes. Entende-se por continuidade de serviços a possibilidade que contrato de trabalho contém em si de se prolongar indefinidamente no tempo, colocando o empregado a sua força de trabalho à disposição do empregador de modo contínuo. Essa continuidade é relativa, pois é de modo impossível uma absoluta continuidade da prestação do trabalho. Não só se podem dar interrupções e suspensões normais (intervalos entre jornadas, repouso semanal, férias, etc), como igualmente o trabalho pode ser realizado parcialmente (sem horário integral, na jornada ou na semana), como igualmente com longos intervalos no tempo. Importa somente fixar a intenção das partes em manterem-se engajadas para uma prestação contínua, segundo a lei ou as cláusulas do próprio contrato. Conta uma com a outra ou fica à disposição uma da outra até final ruptura do pacto.

2 EXTINÇÃO OU CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

2.1 CONCEITO

Para Sérgio Pinto Martins³, “a extinção ou cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego com a extinção das obrigações para o contratante”.

2.2 DENOMINAÇÃO

Na doutrina, não há unanimidade no uso dos termos qualificados do término do contrato de trabalho. Délio Maranhão⁴ emprega a palavra dissolução para especificar os casos em que o contrato chega a seu fim por

³ MARTNS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, p. 326

⁴ MARANHÃO, Délio. Instituição do Direito do Trabalho, p. 251

uma via que não seja a normal, comportando as subespécies resilição, resolução, revogação e rescisão. A resilição ocorre quando as próprias partes desfazem o pacto que haviam celebrado. A resolução diz respeito à dissolução dos contratos por inexecução faltosa de uma das partes contratantes ou quando o contrato é subordinado a uma condição resolutive. A revogação é uma espécie de dissolução própria dos contratos a título gratuito, que pode ser excepcionalmente observada num contrato oneroso, como o mandato. A rescisão independe da natureza do contrato e se verifica no caso de nulidade.

Orlando Gomes⁵ utiliza os termos resolução, resilição ou rescisão para a dissolução dos contratos em geral. Resolução é a dissolução do contrato em razão da inexecução por parte de um dos contratantes, por sua culpa, ou não. A resolução deverá ser exercida por ação judicial, mesmo que haja cláusula resolutive expressa, como ocorreria com o empregado estável que necessitaria do parecer da Justiça. Resilição ou rescisão é a cessação dos efeitos de um contrato pela vontade das próprias partes, ou por uma delas, independentemente de intervenção judicial.

Evaristo de Moraes Filho⁶ adota o termo cessação do contrato de trabalho em qualquer caso. Otávio Bueno Magano⁷ também emprega o termo cessação.

O artigo 49 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha usa o termo extinção do contrato de trabalho. A legislação portuguesa fala em cessação do contrato de trabalho como gênero.

2.3 NOÇÕES GERAIS

Criação da vontade dos homens, celebrado *intuitu persone*, no que respeita ao empregado, o contrato individual de emprego não poderia escapar

⁵ GOMES, Orlando. Curso de Direito do Trabalho, p. 254

⁶ MORAES FILHO, Evaristo. Contrato de Trabalho, p. 15

⁷ MAGANO, Otávio Bueno. Curso de Direito do Trabalho, p. 38

à precariedade da própria condição humana, diante do tempo, como dimensão do infinito. Por isso, independentemente da duração a que seja subordinado, sabe-se que algum dia se extinguirá.

O direito individual do trabalho tem de se ocupar das conseqüências da extinção de acordo com o motivo natural ou provocado.

Para o contrato celebrado com duração indeterminada, que constitui a regra legal, a extinção será sempre provocada por ato ou fato jurídico que lhe seccione o fluxo executivo.

Para o contrato celebrado com duração determinada, dentro das situações excepcionais também previstas na lei trabalhista a extinção vem predeterminada no próprio ajuste para o que se convencionou denominar, com muita felicidade, de morte natural, coincidente com a expiração de termo final, seja absolutamente certo (data) ou razoavelmente previsível (safra, término de serviço especializado etc).

Nem sempre entretanto essa distinção para a morte natural se cumpre, no contrato a termo certo. Há casos que a vontade unilateral ou bilateral, dos contratantes antecipa a terminação, tornando-a provocada.

A Interferência de fatores determinantes da extinção provocada invariável nos contratos de tempo indeterminado, excepcional nos de duração certa, produz um leque de conseqüências, tendo em vista, sobretudo, a proteção do empregado e a sanção ao contratante que rompe a cadeia normal de suas condições.

O estudo sistemático da extinção do contrato individual de trabalho, para Mauricio Godinho Delgado⁸, exige duas posturas iniciais de método: a de correlação dos modos, causas e efeitos extintivos e a de sua aplicação aos contratos por tempo determinado e indeterminado, respectivamente.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Contrato de Trabalho, p. 105

2.4 MODOS, CAUSAS E EFEITOS DA EXTINÇÃO OU CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

São quatro os modos característicos de extinção ou cessação do contrato individual de trabalho:

Caducidade, que é a extinção por esgotamento de suas funções no modo jurídico. Como está nos dicionários, caducidade é “velhice, decadência”, do mesmo modo que caducar é “perder forças, deixar de ter valor”.

As causas provocadas da caducidade só poderão ser aquelas capazes de fazer o contrato perder suas forças, deixar de ter valor ainda que conservando sua inteireza orgânica.

São causas de caducidade a morte do empregado, a força maior, o advento de termo ou implemento de condição, que causam a morte natural do próprio contrato. Quer nos parecer que a morte do empregador pessoa física, o *factum principis*, assimilado a força maior, e a dissolução da empresa são outras tantas causas extintivas por caducidade.

Resolução, que é a extinção, dependente de sentença judicial constitutiva, firmada na declaração de culpa executiva de um ou de ambos os contratantes. O que caracteriza esse modo de extinção é, pois a obrigatoriedade da intervenção judicial para torná-la possível.

A causa única da resolução do contrato individual de trabalho relaciona-se com a garantia do emprego e materializa-se na falta grave do empregado (espécie qualificada de justa causa) ou na conversão da reintegração em indenização dobrada (CLT, art. 496).

Por excepcional disposição consolidada, a resolução pode dar-se por via homologatória de pedido de demissão (CLT, art. 500) ou por transação do emprego estável (Lei n. 8.036/90).

Resilição, que é a extinção por ato de vontade de uma ou de ambas as partes contratantes (neste último caso, caracterizando o que se chama também distrato), sem nenhuma intervenção de autoridade judicial, que só poderá ser chamada para exame de efeitos que a licitude ou ilicitude do ato produzir.

As causas da resilição são as mais variadas, sendo possível dizer se, genericamente, que são todas aquelas que não se correlacionem com os três outros modos.

Rescisão, que é dentro do rigor jurídico de conceituação, a extinção fundamentada na nulidade do contrato, de obrigatória declaração pela autoridade judicial em processo que tenha por objetivo obtê-la.

3 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

3.1 DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

O empregador pode demitir o empregado sem justa causa, extinguindo ou cessando, assim o contrato de trabalho. Para tanto, porém deverá pagar as reparações econômicas pertinentes. Terá direito o empregado a aviso prévio, 13º salário, levantamento do FGTS e multa de 40%.

Tendo o empregado mais de um ano de empresa haverá necessidade de homologação perante o sindicato ou a DRT (parágrafo 1º do art. 477 da CLT).

3.2 DISPENSA INDIRETA

O linguajar cotidiano, tanto da jurisprudência quanto da doutrina consagrou uma expressão que não mostra, na plenitude, o seu conteúdo: “a

despedida indireta”. Serve isto de rótulo para a ação do empregado que denuncia o contrato porque um fato se encontra no elenco de faltas patronais aludidas no artigo 483 da CLT. Assim é de se dizer que a quebra do pacto se dá por iniciativa do assalariado, com justa causa, porque o empregador faz uma violação legal ou contratual. A prática de qualquer dessas faltas pode ser encarada como uma maneira oblíqua e dissimulada de despedida. Em vez de seguir o caminho mais direto e curto da despedida (com ou sem justa causa), o empregador pode optar por métodos mais disfarçados e encobertos, desgostando o empregado que, assim, se demite. Evidente também que pode o empregador não pretender a quebra contratual, mas assim mesmo pratica uma infração legal ou contratual.

Da mesma sorte foi cunhada outra expressão que não corresponde ao que de fato ocorre é usual que se ouça que o empregado “pediu demissão”. Em verdade ele não “pede” demissão (o que poderia supor a negativa patronal); o empregado comunica, num ato unilateral e indirecional.

A propósito das modalidades de dispensa Plá Rodriguez⁴ nos ensina:

“... dispensa indireta, que se configura sempre que o empregador descumpre o contrato de trabalho”.

Os exemplos são de múltipla variedade e praticamente de número ilimitado; suspensão sem motivo, discriminatória ou excessivamente prolongadas; atraso no pagamento dos salários; pagamento inferiores aos devidos; redução da remuneração; exercício abusivo do jus varandi; infração das normas legais ou regulamentares em matéria de higiene ou segurança; alteração rescisória do contrato, etc.

A equiparação destes casos com a dispensa não só deriva da aplicação da regra do *non adimpleti contractus*, mas do fato de que, a não aplicar-se esse critério, seria muito fácil iludir as disposições que limitam ou

⁴ RODRIGUES, Plá. Curso de Direito do Trabalho, p. 225

sancionam a dispensa: tomar-se-iam aquelas medidas que tornariam insustentável a continuação do trabalhador na empresa, obrigando-o a abandonar o trabalho. A única garantia de que se cumpra realmente às disposições legais em relação à dispensa é declará-las aplicáveis tanto nos contratos de dispensa manifesta, como em todas aquelas hipóteses que foram chamadas genericamente de situações de dispensa.

O trabalhador que se despede com centro no artigo 483 da CLT, recebe a mesma indenização fundiária que é atribuída aquele despedido diretamente pelo patrão, sem justa causa. O mesmo é reiterado pelo Regulamento do FGTS (Decreto 99.684, de 08.11.90, art. 35, I) e pela Circular CEF 05, de 21.12.1990. Esta última trata de aspectos burocráticos junto à Caixa Econômica Federal, sendo que estabelece os códigos para movimentação das contas apontados todas as hipóteses de saques contra a Fundo: no caso, o empregado também movimentará sua conta pelo “Código 01. Portanto o assalariado demissionário, além de sacar sua conta, ainda deverá receber diretamente do empregador o equivalente a 40% daquele montante depósito (ou que deveria ser depositado ao longo da relação de emprego).

3.2 DISPENSA POR JUSTA CAUSA

A justa causa para a rescisão unilateral do contrato de trabalho, sem ônus para nenhuma das partes, é para Evaristo de Moraes Filho¹⁰ “todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa fé que devem entre elas existir, tornando, assim impossível o prosseguimento da relação”.

Na processualística de trabalho, o Juiz possui ampla liberdade na direção do processo (art. 765, CLT), não ficando restrito à tipificação de crime cometido, como o Juiz Penal. Assim, há de ser observado se a falta cometida rompeu o laço de fidúcia que deve revestir o contrato de trabalho, levando em

¹⁰ MORAES FILHO, Evaristo. A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho, p. 254

conta o passado funcional do empregado, bem como os motivos que o levaram a praticá-lo.

Como na prática forense, justa causa e falta grave são utilizadas indiscriminadamente, como verdadeiros sinônimos, de forma unificada, os motivos indicados pela CLT, que justificam a resolução do contrato do empregado estável e a rescisão unilateral do pacto não estável.

É importante ressaltar os princípios que devem pautar a análise de cada falta, considerada justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, ou seja, atualidade, imediatidade, relatividade, proibição do *non bis in idem*, boa fé no exercício, proporcionalidade entre a falta e a punição, avaliação dos tribunais etc.

Os dois primeiros princípios – atualidade e imediatidade – se completam e se confundem, porque significam, em breve palavras: “o motivo que justifica a rescisão há de lhe ser contemporâneo” e “a medida há de ser imediata ao motivo que lhe deu amparo”. Assim, o empregador, ciente da falta grave, não pode alegá-la para rescisão meses depois. Esses princípios só deixarão de ser observados por comprovado desconhecimento do empregador quanto à responsabilidade do empregado relativamente à falta grave.

A relatividade pode ser sintetizada pela decisão do Juiz Hélio Guimarães, do TRT de São Paulo: “A falta grave é conceito relativo. Varia os ambientes, a cultura, o grau de educação e antecedentes do caso”.

O terceiro princípio proibição do *non bis in idem* – é indispensável à validade da justa causa. Trata-se de princípio do direito penal, disciplinar e fiscal, aplicável ao direito do trabalho, a saber, “não cabem duas punições para a mesma falta”- *non bis in idem*. Alertando para o risco que o empregador corre ao aplicar determinada penalidade e depois desejar rescindir o contrato, pelo mesmo motivo.

Os dois outros princípios – boa fé no seu exercício e proporcionalidade entre a falta e a punição – dispensam comentários por serem regras ditadas pela moral e pelo bom senso. Não sendo observados esses princípios, caberá à parte prejudicada defender-se judicialmente, comprovando a má fé ou o absurdo da penalidade.

A avaliação dos tribunais será imprescindível para a rescisão do empregado estável. Este princípio também há de ser aplicado quando o empregador alegar improbidade do empregado.

3.3 TERMINOLOGIA

Poder-se ia discutir a terminologia empregada entre a expressão justa causa ou falta grave, Wagner Giglio¹¹ bem esclarece que “justa causa sempre nos pareceu um expressão infeliz, porque causa não tem nela sentido jurídico, mas popular, e justa (ou injusta) poderá vir a ser a consequência do motivo determinante da rescisão, nunca o próprio motivo ou causa. Assim, a justa causa não seria nem justa, nem causa, e melhor andaríamos se a ela nos referíssemos, seguindo o exemplo da lei, como motivo de rescisão”. “Não menos infeliz é a expressão falta grave, onde o primeiro termo não significa ausência, carência ou escassez e sim engano, falha, defeito ou infração. E grave, no sentido de importante, intensa ou grande, deve ser toda e qualquer infração, pois as veniais não caracterizam sequer justa causa”.

A CLT não é muito precisa na utilização dos termos falta grave ou justa causa. Emprega falta grave no artigo 453, parágrafo único do artigo 240, artigos 492, 493, 495, parágrafo terceiro do artigo 543, e também é encontrado no Enunciado n. 73 do TST e na súmula n. 403 do STF. O termo justa causa é utilizado no artigo 508, parágrafo segundo do artigo 432, artigos 479, 480 e 482. São utilizados ainda outros termos como ato faltoso (artigo 474 da CLT), justo motivo (artigos 391, 487), faltas justas (491), rescisão injusta (artigo 474 da CLT).

¹¹ GIGLIO, Wagner D. Justa Causa, p. 21

Parece que a CLT, em certos casos usa do termo falta grave para justificar a prática realizada pelo empregado estável (artigo 493) quando por sua natureza ou repetição representa séria violação dos deveres e obrigações do empregado, mas remete o interprete do artigo 482 da CLT, que enumeraria as hipóteses. É certo que os artigos 853 a 855 da CLT, falam em inquérito para apuração de falta grave e não de justa causa. Isso importa dizer que o legislador parece ter reservado a princípio o termo falta grave para o empregado estável, e justa causa para os demais empregados. Mesmo o inciso VIII do artigo 8º da Lei Maior emprega o termo falta grave.

3.4 SISTEMAS

Em relação a justa causa podemos dizer que encontramos três sistemas a serem observados:

O sistema genérico é encontrado nas legislações que autorizam o despedimento do trabalhador sem especificar as hipóteses em que se configura a justa causa. Determina apenas uma regra geral e abstrata sobre o assunto. Os casos concretos são analisados pelo Judiciário que faz a subsunção do fato a norma, de acordo com o critério subjetivo do julgador. A lei não enumera quais as hipóteses de justa causa. No referido sistema é possível dizer que o legislador não teve por objetivo fixar todas as hipóteses de justa causa diante da impossibilidade de fazê-lo, dado que não seria possível definir todos os casos em que isso ocorreria.

No sistema taxativo o legislador determina exhaustivamente quais as hipóteses em que se configura a justa causa. As normas coletivas, os regulamentos de empresa ou outras normas não poderão tratar de hipóteses de justa causa, que ficarão a cargo da Lei. Os Tribunais Trabalhistas trabalham dentro de parâmetros rígidos para a fixação da justa causa, dando maior segurança e proteção ao trabalhador. Critica-se esse sistema sob o argumento de que, muitas vezes, a lei usa termo muito amplo para determinar

uma justa causa, pode ser que nesse item possam ser enquadradas diversas hipótese, embora o sistema seja taxativo.

O sistema misto compreende uma combinação entre o sistema taxativo e o genérico. A lei determina taxativamente as hipóteses de justa causa, porém em algumas dessas hipóteses o tipo legal fica bastante amplo, genérico, permitindo o enquadramento de diversas situações numa certa especificação da lei.

3.5 TAXATIVIDADE DO ARTIGO 482 DA CLT

A taxatividade do artigo 482 da CLT é analisada por Hélio Bitencourt¹² nos seguintes termos:

“A doutrina é praticamente unânime no sentido de que o artigo 482 da CLT é taxativo e não meramente exemplificativo. Entretanto, se o artigo 482 da CLT não fosse taxativo, seriam permitidos outros tipos de faltas graves previstos em outros comandos da CLT, como de fato ocorre (artigo 508, parágrafo 2º do artigo 432, parágrafo único do artigo 240, artigo 20 da Lei n. 6.354/76, artigo 13 da Lei n. 6.019 etc). É certo porém que a CLT é uma consolidação de leis, tendo ocorrido em alguns casos falha de sistematização da legislação trabalhista, pois os artigos que tratam da justa causa estão espalhados na referida consolidação, exceto o artigo 482.”

Pelo que verificamos o artigo 482 da CLT é taxativo, sendo que somente as faltas graves tipificadas no referido comando legal serão acessíveis da aplicação de justa causa. Não se trata, portanto, de norma meramente exemplificativa, pois há necessidade de ser descrito o tipo para o enquadramento da falta cometida pelo empregado. A CLT, contudo, não ofereceu definições das faltas graves, nem seria condizente que o fizesse, pois as definições devem ficar a cargo da doutrina, sendo que a valoração dos atos praticados pelo empregado, com a conseqüente capitulação legal, irá ser feita pelo Poder Judiciário.

¹² BITENCOURT, Hélio, Curso Básico de Direito do Trabalho, p. 208

3.6 TIPIFICAÇÃO DA JUSTA CAUSA PELO EMPREGADOR

Verificam-se na jurisprudência duas correntes para tentar justificar a tipificação da justa causa pelo empregador: a ortodoxa e a heterodoxa. Na primeira não se aceita que o empregador classifique erroneamente na defesa a tipificação da justa causa. Caso o faça, não se caracteriza a falta. Seria o caso de tipificar o empregador na defesa uma conduta de insubordinação, mas na verdade, teria ocorrido desídia. Nesse caso, entende-se que não é justo o motivo para o despedimento, pois foi configurada hipótese diversa da relatada.

A corrente heterodoxa aceita os fatos narrados na defesa para justificar a despedida por justa causa, cabendo ao julgador tipificar o caso concreto na hipótese legal. Seria a aplicação do brocardo da *“mihi factum, dabo tibi jus”*. De certa forma, pouco importa o nome dado ao ato faltoso pelo empregador, e sim a existência do referido ato. Caberá ao juiz tipificar a referida falta, apontando qual o mandamento legal que determina a justa causa. Parece que essa é a orientação mais acertada, pois muitas vezes é difícil ao empregador capitular na lei qual a falta que foi cometida pelo empregado. Assim o importante é que a defesa indique qual foi o ato faltoso praticado pelo empregador, cabendo ao juiz, na sentença estabelecer a associação entre o ato faltoso e a previsão legal.

3.7 ELEMENTOS DA JUSTA CAUSA

Os elementos da justa causa podem ser descritos como objetivo e subjetivo. O elemento subjetivo é a vontade do empregador, e pode ser verificada se agiu com culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou com dolo, se o obreiro realmente teve a intenção de fazer certo o ato.

Os requisitos objetivos são vários, O primeiro requisito é o de que a justa causa seja tipificada em lei, ou seja, não haverá justa causa se não

houver determinação da lei. É a aplicação da regra do Direito Penal que “*nullum crimen nulla poena sine lege*” (artigo 5º XXXIX) da Constituição.

O segundo requisito diz respeito ao nexo de causalidade ou nexo de causa e efeito entre a falta praticada e a dispensa. O empregado não pode ser dispensado pelo fato de ter cometido uma falta anterior. Por exemplo: o empregado falta seguidamente ao serviço e o empregador o despede pelo fato de ter sido apanhado dormindo no serviço há quase um mês atrás. Não existe nexo de causa e efeito no exemplo mencionado.

Deve haver uma proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição. O poder de aplicar penalidades ao empregado é decorrente do poder de direção ou mais especificamente do poder de disciplinar do empregador. Esse poder admite que o empregado seja advertido verbalmente, por escrito, suspenso e demitido. Os atletas profissionais de futebol são também passíveis de multa. O empregador porém não poderá usar arbitrariamente ou abusivamente o poder que lhe é conferido.

Requisito objetivo fundamental é a imediatidade na aplicação da sanção ao empregado. A pena deverá ser aplicada o mais rápido possível ou logo após o empregador ter conhecimento da falta, para não descaracterizá-la. Se o empregador abre sindicância ou inquérito interno para a apuração da falta, é a partir da sua conclusão que a penalidade deve ser aplicada. Caso o empregado assim não proceda, há uma presunção de que a falta não foi tão grave assim, a ponto de abalar a relação de emprego, havendo perdão tácito por parte do empregador em relação ao empregado ou na sua dispensa, para que a falta cometida não fique descaracterizada.

O empregador não poderá aplicar uma dupla punição pelo mesmo ato praticado pelo empregado, ou seja, “*non bis in idem*”. O empregado não poderá ser punido pelo mesmo ato. A falta praticada pelo empregado deverá ter conexão com o serviço. Se o empregado bate em sua mulher na sua residência, apesar do fato ser deplorável, não poderá ser demitido por justa causa, pois o fato não tem a ver com o serviço.

4 ALCOOLISMO

4.1 CONCEITO

Gilberto Carvalho Junqueira¹³, conceitua o alcoolismo como um conjunto de problemas relacionados ao consumo excessivo e prolongado do uso do álcool, é entendido como o vício de ingestão excessiva e regular de bebidas alcoólicas, e todas as conseqüências decorrentes. O alcoolismo é, portanto, um conjunto de diagnósticos. Dentro do alcoolismo existe a dependência, a abstinência, o abuso (uso excessivo, porém não continuado), intoxicação por álcool (embriaguez). Síndromes aminéctica (perdas restritas de memória), demencial, alucinatória, delirante, de humor. Distúrbios de ansiedade, sexuais, do sono e distúrbios inespecíficos. Por fim o *delirium tremens*, que pode ser fatal. Assim o alcoolismo é um termo genérico que indica algum problema, mas medicamente para maior precisão, é necessário apontar qual ou quais distúrbios estão presentes, pois geralmente há mais de um.

4.2 HISTÓRICO

O alcoolismo é uma das patologias que mais afligem indivíduos e coletividades, pelas suas particularidades e história através dos tempos é tão antigo quanto o próprio homem.

As bebidas alcoólicas estiveram presentes em quase todas as culturas conhecidas até hoje, existe a diversidade de papéis ou significados assumidos em diferentes contextos. Assim, mesmo no conhecimento vulgar, é aceito que as bebidas alcoólicas: ajudam no trabalho duro e diário; alivia a fome; dá energia aos fracos; dá calor no frio; refresca no calor; diferencia

¹³ JUNQUEIRA, Gilberto Carvalho. Considerações Sobre o Alcoolismo, p. 133

crianças de adultos; serve de consolo nas vicissitudes, e muitas outras representações.

Apesar do álcool ser conhecido desde os tempos mais remotos, lembrado biblicamente e associado ao sexo e à luxúria, somente no Século XVIII o problema foi objeto de maior atenção por parte da medicina, quando Benjamim Rush descreve os seus efeitos no corpo e na mente humana, concebendo esta condição como enfermidade. Em 1849, Magnus Huss, "cunha" a designação Alcoolismo, não se referindo à ingestão excessiva de bebida, mas sim, às conseqüências somáticas decorrentes de tal prática e os efeitos nocivos que a ingestão crônica proporcionava. Apesar disso, a ingestão do álcool ainda continuou a ser considerada como vício ou fraqueza de caráter.

14

Tal representação perdurou por décadas, até que a Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a considerar o alcoolismo como uma patologia e, mais recentemente, a Síndrome da Dependência do Álcool (SDA).

A Síndrome da Dependência do Álcool, tratada como alcoolismo crônico, deve ser entendida como sendo uma graduação - primeiramente com o início da ingestão de bebidas até chegar a uma situação de dependência, num período que varia entre 5-10 anos - e caracterizada como um grupo inter-relacionado de sintomas cognitivos, comportamentais e fisiológicos. Por outro lado, as incapacidades relacionadas ao álcool consistem em disfunções físicas, psicológicas e sociais, que advém direta ou indiretamente ao uso excessivo da bebida e a dependência.

4.3 PROCESSO SAÚDE / DOENÇA

¹⁴ Op. Cit., p. 146

Historicamente saúde e doença têm sido consideradas como categorias diferentes, expressas em determinado momento pelo homem. Assim, na Grécia Antiga era representada pela deusa Higéia e, posteriormente, em Roma, foi denominada de Salus, significando bem estar.

Alonso Fernandez, “considera que saúde e doença são categorias fundamentais para todos os ramos das Ciências Médicas. Enfatiza, entretanto, que apesar das diferentes definições, nenhuma delas reflete totalmente a essência destes fenômenos. Considera, ainda, que essas duas categorias devem ser interpretadas ao longo da história da humanidade, por estarem indissoluvelmente ligadas ao grau de conhecimento científico, à evolução do pensamento humano e às concepções ideológicas próprias de cada formação socioeconômica”¹⁵.

Desde Hipócrates e até hoje, com algumas modificações decorrentes da evolução do conhecimento, a doença é conceituada como: "Toda e qualquer condição individual que traga dor, sofrimento próprio ou de outrem, de qualquer etiologia, e que em função desta condição traga diminuição, limitação, incapacitação, piora da qualidade de vida, seja de forma provisória ou permanente, parcial ou total. Dessa forma o alcoolismo preenche os requisitos estabelecidos desde remotamente para ser reconhecido como doença que traz dor, sofrimento, limitação, impedimento e ou incapacidade no exercício das atividades de forma regular.

Recordando o conceito de saúde como o equilíbrio, a harmonia, o bem estar bio-psíquico-social adotado pela OMS, Almeida Filho comenta que "nesta conotação, saúde/doença é uma expressão composta que denota desde 'o estado de completo bem-estar físico, mental e social' até o de doença, passando pela coexistência de ambos em proporções diversas; a ausência gradativa ou completa de um destes estados corresponde ao espaço do outro e vice-versa"¹⁶.

¹⁵ FERNANDES, Alonso. F..Alcohol dependencia, personalidad del alcohólico, p .457

¹⁶ FILHO, Almeida. Estudo de Morbidade Psiquiátrica, p. 267

Nesse sentido, Laurell¹⁷, “afirma que o processo saúde/doença deve ser aceito como uma concepção globalista, ressaltando a unidade dos fatores biológicos, psicológicos e sociais no organismo e a compreensão da indissolúvel identidade do organismo com o ambiente. Portanto, não se trata apenas de identificar o alcoolista na clínica ou em locais de atendimento, mas também em seu ambiente, ou seja, na comunidade, no trabalho, na escola etc”.

Da perspectiva clínica, há pelo menos dois séculos, seria necessário a existência de uma etiologia presumida ou confirmada, quadros clínicos conhecidos, curso regular e prognóstico conhecido para o reconhecimento de uma doença, uma patologia ou uma condição nosológica. Bertolote¹⁸, considera a Síndrome de Dependência do Álcool como capaz de responder às exigências dos critérios para ser identificada como sintoma, como síndrome ou como doença, e faz o seguintes argumentos - "... temos aqui um agente - o álcool; temos as manifestações sintomáticas (ainda que contestadas, em parte); temos uma evolução relativamente típica; temos algumas aceitáveis hipóteses de mecanismo etiopatogênico e temos até tratamentos consagrados”.

Ao mesmo tempo reconhece que o alcoolismo, além de se constituir em matéria médica, também se constitui em matéria das Ciências Sociais, da Economia, do Direito, da Política, da Ética e da Moral.

4.4 FASES DO ALCOOLISMO

1ª Fase social, sem dependência física, apenas dependência Emocional - Inicia-se na primeira vez que se bebe (lembrando-se que dois fatores são fundamentais: Predisposição Orgânica e Benefícios, do contrário a doença não se desenvolve). O primeiro sintoma é a dependência emocional. O desenvolvimento emocional pára e a pessoa torna-se pouco tolerante. Como

¹⁷ LAUREAL, A.C A Saúde Como Processo Social, p.133

¹⁸ BERTOLOTE, J.M. Conceitos em Alcoolismo, p. 11

geralmente isso acontece na infância ou na adolescência, a mudança emocional geralmente não é percebida, pois confunde-se com malcriação, infantilidade ou temperamento forte. A partir daí, a doença desenvolve-se mais ou menos devagar, dependendo da predisposição orgânica. Bebe-se pouco e socialmente, não há perdas em virtude do uso. Não há problemas físicos.

2ª Fase social, sem dependência física, apenas dependência emocional - O organismo modifica-se: tem-se a tolerância aumentada (bebe-se mais que na 1ª fase). Não há problemas em consequência da ingestão de álcool. Não há problemas físicos. Não há dependência física, apenas emocional.

3ª Fase problemática, com dependência física e emocional - Bebe-se muito (altíssima tolerância). O beber torna-se um problema. Muitos problemas emocionais, ressacas constantes, problemas em decorrência da bebida, problemas familiares, problemas de relacionamento. Há o início da síndrome de abstinência, começam as "PARADAS ESTRATÉGICAS", pode-se haver interações. Há boas expectativas de recuperação física. Há muitas perdas. Perda de controle.

4ª Fase problemática, com dependência física e emocional - Bebe-se pouco, menos que na 1ª fase. Inicia-se a atrofia do cérebro. Pode-se ter delírios. Pode-se ter as mãos trêmulas por períodos excessivamente longos. Problemas físicos e emocionais extremos. Pode-se ter Esquizofrenia. Muitas vezes confunde-se com PMD (psicose maníaco-depressiva). Há poucas expectativas de recuperação física. Perdas extremas. O indivíduo é considerado alcoolizado se estiver com taxa a partir de 0,6 gramas de álcool por litro de sangue. A taxa de álcool no sangue varia de acordo com o peso, altura e condições físicas de cada um. Mas, em média, a pessoa não pode ultrapassar a ingestão de duas latas de cerveja ou duas doses de bebidas destiladas, se não, já está considerado alcoolizado.

4.5 ASPECTO MÉDICO / SOCIAL

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).

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.

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.

Para Hernesto de Freitas Xavier¹⁹, 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; doenças 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.

¹⁹ XAVIER, Ernesto de Freitas. Manual de Perícias Médicas, p. 97

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, principalmente através dos meios sociais em publicidade enganosa de bebidas alcoólica, 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.

4.6 TRATAMENTO MÉDICO E DE AUTO AJUDA (ALCOÓLICOS ANÔNIMOS)

Hoje no mercado brasileiro existe algumas substâncias químicas que auxiliam o tratamento do alcoolismo, como o núcleo da doença é o desejo pelo álcool, as substâncias inibem este desejo. Existem duas substâncias eficazes na supressão do desejo pelo álcool, a naltrexona e o acamprosato²⁰.

A naltrexona é uma substância conhecida há vários anos. Seu uso restringia-se ao bloqueio da atividade dos opióides: é uma espécie de antídoto para a intoxicação de heroína, morfina e similares. Recentemente verificou-se que a Naltrexona possui um efeito bloqueador do prazer proporcionado pelo álcool, cortando o ciclo de reforço positivo que leva e mantém o alcoolismo. A Naltrexona foi a primeira substância a atingir a essência do alcoolismo: o desejo pelo consumo de álcool. Como era uma medicação conhecida quanto aos efeitos benéficos e colaterais, sua utilização para o alcoolismo foi relativamente rápida, pois já se encontrava no mercado há muitos anos, bastou que se acrescentasse na bula uma nova indicação, o tratamento do alcoolismo.

A Naltrexona exerce uma real atividade terapêutica, os estudos mostram que a recaída do alcoolismo é menor entre as pessoas que fazem uso deste medicamento. Agora ficou mais fácil diferenciar o alcoólatra impotente perante seu vício daquele que, simplesmente, não quer abandonar o prazer da embriaguez. É muito comum a história de famílias que acusam o parente alcoólatra de vagabundo e o médico que o defende como vítima. Na verdade

²⁰ Artigo: Tratamento da Doença do Alcoolismo – www.psicosite.com.br (19.02.2006)

só agora podemos saber quem está com a razão. O paciente que se nega a tratar-se por perceber que a Naltrexona abole o prazer do consumo do álcool é alcoólatra por opção, aquele que adere ao tratamento era a vítima do vício.

Acamprosato é uma substância nova e foi criada especificamente para o tratamento do alcoolismo. Mas já é usada na Europa há alguns anos. O mecanismo do Acamprosato é distinto da Naltrexona embora também diminua o desejo pelo álcool. O Acamprosato atua mais na abstinência, reduzindo o reforço negativo deixado pela supressão do álcool naqueles que se tornaram dependentes.

Podemos dizer que há basicamente dois mecanismos de manutenção da dependência química ao álcool. Inicialmente há o reforço pelo estímulo positivo, pela busca de gratificação e prazer dadas pelo álcool. À medida que o indivíduo se torna tolerante às primeiras doses, passa a ser necessária sua elevação para voltar a ter o mesmo prazer das primeiras doses. Nessa fase o indivíduo já é dependente e está em aprofundamento e agravamento da dependência. Ao se chegar no estágio em que a bebida não dá mais prazer algum e, por outro lado, trouxe uma série de problemas pessoais e sociais, o alcoólatra está preso ao vício porque ao tentar interromper o consumo de álcool surgem os efeitos da abstinência. Nessa fase o alcoólata bebe não mais por prazer, mas para não sofrer os efeitos da abstinência alcoólica. É nesta fase que o Acamprosato atua. Além de inibir os efeitos agudos da abstinência como os benzodiazepínicos fazem, o Acamprosato inibe o desejo pelo álcool nessa fase, diminuindo as taxas de recaída para os pacientes que interromperam o consumo de álcool.

Por outro lado temos o tratamento de auto ajuda realizado pelos Alcoólicos Anônimos²¹ (A.A), que é uma organização fundada por um ex-alcoólata, dedicada ao auxílio de alcoólatras, com grupos de auto-ajuda, para companheiros, parentes, e amigos de alcoólatras, para adolescentes e

²¹ Doze Passos – www.alcoolicosanonimos.org.br

crianças, com função de suporte. Além destes recursos, ainda há que se tratar das doenças associadas ao alcoolismo, como comprometimento hepático, cerebral, nutricional. Some-se a isto os custos econômicos (faltas ao trabalho, acidentes de trabalho, acidentes de trânsito), emocionais e sociais ocasionados pelo álcool. O método utilizado para recuperação do alcoolismo, dá-se através dos membros que ajudam-se mutuamente, compartilhando entre si uma enorme gama de experiências semelhantes em sofrimento e recuperação do alcoolismo. O A.A vê o alcoolismo como uma doença progressiva, espiritual e emocional (ou mental) tanto quanto física.

O tratamento tem com base reuniões realizadas regularmente por grupos, nos quais os membros relatam entre si suas experiências, geralmente em relação aos "Doze Passos" sugeridos para a recuperação que são: 1º princípio: conscientizar-se de que os alcoólicos são impotentes perante o álcool e que perdem o controle de suas vidas em virtude dessa impotência; 2º princípio: acreditar em uma força superior para alcançar a saúde plena e uma vida digna (a idéia de ser superior não é rígida. Para os ateus que freqüentam o A.A, o poder superior pode ser o próprio A.A); 3º princípio: entregar a vida a Deus, segundo o modo que cada membro da irmandade O concebe; 4º princípio: buscar o autoconhecimento. O alcoólico deve mergulhar dentro de si mesmo e fazer um inventário moral para descobrir os porquês de ter chegado ao fundo do poço; 5º princípio: admitir perante si mesmo, outro ser humano e Deus a natureza das próprias falhas descobertas durante o exame de consciência; 6º e 7º princípio: corrigir os erros e reformular o comportamento com humildade, pedindo a Deus que remova as falhas de caráter e o liberte das imperfeições; 8º princípio: restabelecer relações com as pessoas que foram prejudicadas durante o período de alcoolismo; 9º princípio: reparar, sempre que possível, os males causados; 10º princípio: valorizar a oportunidade de reconhecer o próprio erro e buscar a reparação imediata; 11º princípio: cultivar o relacionamento com o ser superior que a maioria chama de Deus. Esse contato é importante para conhecer sua vontade e pedir forças para realizá-la e 12º princípio: levar as mensagens e os princípios do A.A para outros alcoólicos sempre que possível, pois quem não o faz esta sujeito a voltar a beber.

Os Alcoólicos Anônimos podem auxiliar nos tratamentos através de internações hospitalares, pois freqüentemente sabem onde existem hospitais para tratamento do alcoolismo, embora não sejam afiliados a qualquer estabelecimento hospitalar.

5 EMBRIAGUEZ NO DIREITO DO TRABALHO

5.1 CONCEITO

A embriaguez para Wagner Giglio²² pode ser motivada pelo álcool (a sua forma mais comum) mas também pode ser resultante do uso de dezenas de outras substâncias tóxicas e entorpecentes: morfina, cocaína, ópio etc. A lei não distinguiu, estipulou somente que a embriaguez na forma supra referida, constitui justa causa. É de entender de se entender a dispensa do obreiro, visto que as conseqüências para a relação de emprego são sempre as mesmas.

O texto legal prevê, a rigor duas justas causas, semelhantes mas não idênticas: a embriaguez habitual e a embriaguez em serviço, “uma importando violação da obrigação de conduta do empregado, refletindo-se no contrato de trabalho (embriaguez habitual); outra, violação da obrigação específica de execução do contrato (embriaguez em serviço).

Ambas as justas causas não passam de formas de incontinência de conduta ou mau procedimento. Os pontos semelhantes são muitos, entre ambas as justas causas.

Há quem entenda que a embriaguez não é motivo para a dispensa por falta grave do empregado, por se tratar de doença. Tanto que a Organização Mundial de Saúde (OMS) já a considera como doença. Assim, o empregado deve ser tratado e não dispensado, sendo enviado ao INSS.

²² GIGLIO, Wagner D. Justa Causa, p. 148

5.2 TIPOS DE EMBRIAGUEZ

Inúmeras são as classificações da embriaguez, propostas pelos estudiosos da matéria, variando de acordo com o ponto de vista do autor (médico-legal, penal, psicológico, etc) e do critério adotado, mas para os fins trabalhistas existem três classificações. A intenção do empregado e a frequência da embriaguez servirão de critérios para dividir os tipos de ebriedade. E a intensidade dos efeitos do uso de entorpecentes determinará a classificação da embriaguez em graus.

De acordo com a intenção do empregado, ao ingerir o entorpecente, a embriaguez poderá ser dividida em involuntária, fortuita ou acidental, e voluntária ou preordenada.

Se o empregado não tinha intenção de se embriagar, mas ingeriu entorpecente ou tóxico por ignorância, erro, acidente ou coação, a embriaguez resultante será involuntária; se ingeriu a droga conscientemente, com a intenção de se embriagar, a ebriedade se dirá voluntária ou preordenada.

O empregado por outro lado poderá embriagar-se raramente e a embriaguez será, então, ocasional; poderá embriagar-se frequentemente e nesse caso a embriaguez será considerada habitual, ou se apresentará permanentemente embriagado e a embriaguez se dirá crônica.

Não existe uma fórmula matemática para distinguir a embriaguez ocasional da habitual. Certamente não se poderá considerar ébrio habitual quem se embriaga duas ou três vezes; para assim ser considerado, deverá embriagar-se um número apreciável de vezes dentro de um dado período. Evidentemente é habitual a embriaguez que se manifesta todas as semanas, ou em mais de um dia por semana. Afora esses casos de marcada tipicidade, entretanto, só o juiz poderá dizer no exame cauteloso de cada caso ou simplesmente ocasional.

A embriaguez crônica é a forma patológica do vício. Ébrio contumaz é aquele que ingere novas doses de entorpecentes ao sentir que vão cessando os efeitos das libações; é o doente por necessidade orgânica, que ingere bebidas alcoólicas desde o momento em que acorda, de manhã.

5.3 FASES DA EMBRIAGUEZ

A medida que os tóxicos e entorpecentes vão produzindo seus efeitos, sucedem-se no indivíduo que os ingeriu fases de perturbação da conduta, desde o estado de sobriedade até o de coma ou morte.

As fases dinâmicas correspondem os graus de embriaguez, que constituem aquelas mesmas fases, consideradas do ponto de vista estático, que são:

a) Fase de excitação. Olhar animado; loquacidade; vivacidade motora; associação de idéias superficial. Adormecidas as inibições, cada qual começa a mostrar o que realmente é: este, alegre, zombadeiro; aquele, sentimental, cheio de confidências; aquele outro, avalentado; alguns, deprimidos, melancólicos. Pupilas dilatadas, respiração e pulso acelerado, pele úmida e euforia.

b) Fase do confusão. A incoordenação motora e a confusão psíquica predominam. Perturbações sensoriais: diplopia (visão dupla); zumbido de ouvido; ilusões (percepção errada). Incapacidade de atenção voluntária; fuga de idéias. Movimentos sem coordenação. O indivíduo não é capaz de caminhar em linha reta, em de permanecer em equilíbrio, em pé, de olhos fechados.

c) Fase do sono. Estado paralisante. O bêbado não consegue manter-se em pé, e, as vezes, nem sentado. Pupilas contraídas; pele pálida, respiração e pulso lento; queda de pressão sangüínea. Desaparecimento mais ou menos completo da consciência. O ébrio só reage a estímulos muito

violentos. Depois de algumas horas de sono desperta dominado pelo mal estar e a fadiga, com a cabeça pesada, sede e mau gosto.

5.4 EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO

Legítima a resolução do contrato de trabalho pelo empregador, ainda que por uma única vez o empregado estiver embriagado no local de trabalho. Ressalvados os casos de força maior, nada há que possa desculpar o empregado em face de nosso direito positivo. Em se tratando de empregado estável, porém, de mister a reiteração.

Inexigível o dolo: se existente, este por certo configuraria outra justa causa (o embriagar-se propositadamente, com o fito de provocar (armado de artificial coragem), em agredir ferir ou ofender moralmente alguém); indispensável a culpa, excluída em caso fortuito ou força maior. Não se perquirirá o grau dessa mesma culpa, por que, in casu, inconcretizável: basta para esta justa causa, o indivíduo padrão; em suma, a culpa tal como encarada no campo puro do nosso direito civil (in abstracto). O aprofundamento da culpa e a individualização da falta (e da pena) conduzir-nos-ia, talvez à absolvição de todos; cada um tem lá os seus motivos para beber. Essa individualização levaria, por fim, à inocentação de todos os ébrios patológicos.

O empregado ébrio não produz a contento, relaxa a disciplina interna da empresa e coloca em risco não só o bom nome da empresa como seus bens materiais, pois não é senhor de seus atos.

5.5 EMBRIAGUEZ HABITUAL

Wagner Giglio²³, entende que 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 embriaguez habitual degrada o caráter e abala a confiança do empregador em seu subordinado. O ébrio habitual oferece um risco em potencial para a empresa, vez que demonstra falta de princípios sãos, assim como o ímprobo que se revela na vida extra empresarial, embora mantenha conduta irrepreensível, dentro do estabelecimento, seu comportamento externo, reprováveis, desperta a suspeita no empregador, que nele não poderá confiar.

5.6 EMBRIAGUEZ NÃO ALCOÓLICA

Merecem especial atenção os casos de embriaguez não alcoólica, pois se o álcool só é usado com fins terapêuticos em casos excepcionais, o mesmo não ocorre com as substâncias tóxicas e entorpecentes, que são empregadas, normalmente, para fins medicinais. De fato, raras são as aplicações como remédio. Lembramo-nos do uso do uísque, para pessoas que sofrem de hipotensão, e do conhaque, para combater os efeitos decorrentes da exposição a temperaturas extremamente baixas. E como estimulantes, o álcool é usado em doses pequenas, insuficientes para determinar a embriaguez.

Ao contrário outros entorpecentes são largamente usados no combate às dores. Os tóxicos, por sua vez, tem grande aplicação na terapêutica de moléstias específicas.

Face a divergência do uso, cumpre ao interprete ter o maior cuidado na apuração dos casos de embriaguez não alcoólica, vez que o empregado

²³ Ob. Cit., p. 151

poderá se apresentar em serviço intoxicado, ou até ganhar fama de ébrio habitual quando na realidade, esta sob ação de drogas medicinais. E nesses casos não se poderá falar em justa causa, pois não existe a infração: falta o elemento intencional, imprescindível à caracterização de qualquer ato faltoso.

Para citar apenas um exemplo, as drogas entorpecentes, particularmente a morfina, tem larga aplicação nos casos avançados de câncer. O empregado acometido desse terrível mal, muitas vezes ignorando-o, poderá vir a ser tomado por um bêbado comum, ao comparecer ao serviço sob a ação da droga que lhe ministraram.

Daí a necessidade, de um cuidado especial, em tais hipóteses. Torna-se indispensável, como medida de cautela, apurar a causa da embriaguez, pois pode se tratar de um doente, que pede atenção médica, e não um faltoso, que merece punição.

5.7 EMBRIAGUEZ CRÔNICA

É o ébrio que freqüentemente bebe, até atingir o último estágio de controle sobre si. Por esses fundamentos entendem os tribunais do trabalho, formando jurisprudência que o viciado, isto é, o bêbado contumaz, dá justa causa para seu despedimento.

Na verdade não poderia subsistir o contrato de trabalho sendo o empregado um ébrio contumaz. Diante da lei posta, não há o que cogitar: a embriaguez crônica, de características marcantes, constitui justa causa para o despedimento. É até o caso em que se tornam mais flagrantes todas as razões fundamentadas da existência da justa causa.

Entretanto a lei deverá ser modificada, no futuro, para excluir a embriaguez patológica do rol das justas causas. O viciado é um doente e como tal deverá ser tratado. Essa conclusão é inelutável, pois irá superar a resistência dos retrógrados, no campo do direito do trabalho.

5.8 ENTENDIMENTO DOUTRINÁRIO

Mozart Victor Russomano²⁴, na análise da passagem do artigo 482, alínea f, da Consolidação das Leis Trabalhistas, ensina que:

“Em relação à embriaguez habitual, não importa o lugar em que se verifica. Não há nenhum motivo sério para que se diga – como se disse – que a embriaguez habitual, sem escândalo público em ambientes íntimos, não constitui justa causa. A finalidade do preceito legal é liberar o empregador do ébrio contumaz, sempre nocivo à empresa com mau exemplo aos outros trabalhadores, quer como elemento inconveniente à produção. Pelo mesmo raciocínio, quando a embriaguez ocorre em serviço, o requisito da habitualidade é posto de lado. Basta que o trabalhador se embriague uma única vez na empresa, para que possa ser dispensado”.

O ilustríssimo Dorval Lacerda²⁵, esclarece as seguintes afirmativas sobre o tema:

“A embriaguez ocasional é definível com sua própria denominação. Não pressupõe vício, não é habitual, é esporádica. Subdivide-se em embriaguez ocasional acidental e embriaguez fortuita e a embriaguez preordenada é a embriaguez voluntária. Fora do serviço, a embriaguez ocasional não é sancionável do ponto de vista trabalhista; o que esclarece a Câmara de Justiça do Trabalho: “Considera-se falta grave, que justifique a demissão do empregado em gozo de estabilidade (ou sem ela, digo, eu) a embriaguez habitual ou em serviço. Não conseguiu provar a empresa a embriaguez habitual, assim provada não ficou a embriaguez em serviço. O que consta dos autos é que o empregado embriagou-se, duas ou três vezes, em largo período, fora do serviço, quando a lei se refere a embriaguez habitual ou em serviço. Pode a embriaguez ocasional fora

²⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho, p. 199

²⁵ LACERDA, Doraval. Falta Grave, p. 151

do serviço gerar a falta grave não como embriaguez, já que a lei exige em tal hipótese a habitualidade, mas como desídia, se ela determinar faltas ao serviço e de outro caso e de outro assunto. Portanto, em resumo: 1º - a embriaguez ocasional só pode ser objeto de consideração quando se verifica em serviço, já que aí não é de mister habitualidade; 2º - a embriaguez ocasional acidental mesmo em serviço, não deve ser entendida como falta grave, dada a sua inimputabilidade; 3º - a embriaguez preordenada pode determinar, se praticada fora do serviço, a rescisão do contrato, não como figura de embriaguez, mas pela realização ou consecução dos motivos que determinam a preordenação: o crime realizado; 4º - a embriaguez única, em serviço, é punível, ou quando culposa, ou quando preordenada, ou, finalmente, quando em sendo o empregado ébrio contumaz se tenha apresentado, uma vez que seja, em serviço, incontinenti – o que vale entender essa forma como modalidade de embriaguez culposa. Exige-se, todavia, no caso do inciso 2º, a prova plena, por parte do empregado, do fato acidental, devendo o juiz ainda para beneficiá-lo com tal exceção, pesquisar os respectivos antecedentes tanto alcoólicos como profissionais.”

João Fassbender Teixeira²⁶, ao analisar o tema, leciona que:

“O alcoolismo é uma doença, e, como tal, deve ser tratada, tal medida de despedida deve ser totalmente banida de nossa lei. O empregado, no caso, não deveria ser despedido; deveria ser tratado com um doente, o magistrado deveria decretar a suspensão do contrato de trabalho, encaminhando o empregado ao órgão previdenciário, para tratamento e cura”.

O brilhante professor Amauri Mascaro Nascimento, nos ensina que:

“O ébrio precisa de assistência médica adequada e a perda do emprego por certo não contribuirá para a sua recuperação. Ao contrário, poderá mesmo agravar o mal, porque além de ébrio o homem será um desempregado. Talvez seja o caso de

²⁶ TEIXEIRA, João Fassbender. Alcoolismo – Doença no Mundo do Direito, p., 39;47;77),

encaminhamento, pela empresa, à Previdência Social e a suspensão do contrato de trabalho por auxílio doença até a alta do trabalhador ou, se cabível a sua aposentadoria, desde que positivada a sua definitiva incapacidade para o exercício da profissão”²⁷.

No entendimento de Valentin Carrion²⁸:

“A embriaguez alcoólica, ou originada por tóxico ou entorpecentes. Haverá embriaguez quando o indivíduo intoxicado perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência a tarefa que se consagra. Habitual mesmo que sem relação alguma com o serviço repetidas vezes dentro de curto espaço de tempo, ingestão freqüente de bebidas sem efeitos negativos, mesmo que ostensiva, não equivale a embriaguez.

Em serviço a doutrina se inclina pela configuração da justa causa desde que se concretize uma só vez. Para decidir se um ato isolado permite o despedimento devem examinar-se, como é princípio geral as demais circunstâncias gerais do tempo de serviço do empregado, conduta anterior) e específicas (embriaguez culposa, resistência enfraquecida fato grave que atingir o emprego etc)”.

Eduardo Gabriel Saad²⁹, afirma que:

“A justa causa é todo ato doloso ou culposos, em natureza grave e de responsabilidade do empregado, que leva o empregador à conclusão de que ele não pode continuar a prestar-lhe serviço.

Quanto a embriaguez nos ensina que a embriaguez habitual não tem como requisito o local. Se o empregado, mesmo fora dos muros da empresa, se entrega à embriaguez com habitualidade, fica

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho, p.690

²⁸ *Ob. Cit.*, p. 690

²⁹ SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis Trabalhistas Comentada, p. 343;344

impossibilitado de cumprir suas obrigações decorrentes do contrato de trabalho. De outra parte, basta que o empregado compareça uma vez embriagado ao serviço para que se justifique a ruptura contratual. Todavia, deve o empregador atentar para o feito de que hodiernamente, é o alcoolismo tido como uma enfermidade. Antes de dispensar o empregado alcoólatra deve o empregador, preliminarmente, encaminhá-lo à previdência Social, para que receba o devido tratamento médico”.

Neuza Vaz Gonçalves de Melo³⁰, tem entendimento de que:

“A embriaguez habitual ou em serviço, é a intoxicação aguda de álcool, de tóxicos e de substâncias de efeitos análogos. Embriaguez fora de serviço deve ser habitual para justificar a justa causa. A embriaguez no serviço pode ser uma única vez, não se exigindo a repetição. O ato de beber não é punido. A embriaguez traz a perda das faculdades: não se trabalha direito. No local devem reinar a ordem e a disciplina, deve-se combater a embriaguez por interesse social. Alguns doutrinadores entendem que a embriaguez, habitual é doença mental, não sendo caso de dispensa, mas de tratamento médico.

A embriaguez habitual é motivo de abalar a confiança da empresa em seu subordinado. Por embriaguez entende-se não apenas a que resulta da ingestão de álcool, mas também a provocada por outros agentes, como a cocaína, a morfina e outras drogas. Basta que o empregado esteja embriagado uma única vez em serviço para que se justifique a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

A justa causa por embriaguez em serviço encontra amparo na necessidade de as empresas manterem a disciplina interna. Por outro lado, o empregado ébrio não produz a contento e coloca em risco não apenas o nome da empresa mas também seus bens materiais”.

O mestre Pedro Paulo Teixeira Manus³¹, leciona que:

³⁰ MELO, Neuza Vaz Gonçalves de. Manual do Empregador, p.164

“A embriaguez habitual não precisa ocorrer dentro da empresa e no local de trabalho, segundo a lei, a dispensa por justa causa, tal conduta do empregado deveria implicar na suspensão do contrato de trabalho e encaminhá-lo a ao médico para tratamento, já que aquele que se embriaga habitualmente é doente e não simplesmente faltoso. De outra parte, a embriaguez em serviço não exige habitualidade, mas basta que verifique no local e no horário de trabalho, para justificar a dispensa justa.”

José Augusto Rodrigues Pinto³², esclarece que:

“Nos dias correntes, nota-se um consistente alinhamento de juizes e tribunais do trabalho com teses de que a embriaguez habitual cuja denominação mais precisa é alcoolismo não configura justa causa para despedida do empregado. A tese encontra respaldo nas áreas médica e sociológica, para as quais o alcoolismo é doença, conclusão que não pode deixar de refletir-se, necessariamente, no campo jurídico.

O alcoolismo é uma enfermidade reconhecida formalmente pelo Órgão competente da Organização Mundial de Saúde – OMS, braço específico da Organização das Nações Unidas – ONU ... Como tal esta na classificação Internacional de Doenças – CID, em pelo menos três rubricas sob os números 291 (psicose alcoólica), 303 (síndrome de dependência do álcool) e 305.0 (abuso do álcool sem dependência).

Qualquer pesquisa jurisprudencial mostrará que, efetivamente, os julgados evoluem na direção contrária ao enquadramento do alcoolismo como justa causa resilitória, embora ainda minoria, à medida que se recua no tempo.

Quanto à embriaguez em serviço, correspondente a um tipo fortuito de desvio de conduta, parece mais adequado assimilá-la ao mau

³¹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho, p. 141

³² PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho, p. 475;476

procedimento ou à incontinência de conduta, catalogadas na alínea b do artigo 482”.

Francisco Ferreira Jorge Neto³², tem o seguinte entendimento sobre o tema:“

“A embriaguez do álcool ou de drogas. Pode ser habitual ou em serviço. Se o emprego embriaga-se fora de serviço, porém os seus efeitos transpareçam no local do trabalho, está caracterizado a justa causa. Nessa hipótese, a reiteração é importante, ou seja, a habitualidade.

Deve ser frisado que a lei não proíbe o ato de beber. O ato de se beber aperitivo de vez em quando não justifica a dispensa. O que se proíbe é a embriaguez. Porém, mesmo no caso da embriaguez, tem-se entendido que o empregado deve ser orientado a evitar tais situações, oferecendo lhes condição para evitar o vício.

A essência é que o empregado deve ser tratado, oferecendo-se condições para a sua recuperação e não, simplesmente, dispensado. Pode ser encaminhado ao INSS ou a um convênio oferecido pela própria empresa. Em havendo a oportunidade, porém, mantendo-se o vício, estaria justificada a dispensa”.

Wilson de Souza Campos Batalha³³, entende que há um distingo essencial entre a embriaguez habitual em serviço:

“A embriaguez em habitual caracteriza-se pela reiteração da prática de consumo excessivo de bebidas alcoólica, não atingindo aqueles que como se costuma dizer, bebem apenas “socialmente”, ou seja, limitadamente. O consumo moderado de álcool não constitui falta grave, mas apenas o consumo excessivo e reiterado.

³² NETO, Francisco Ferreira Jorge. Direito do Trabalho Para Provas e Concursos, p. .356

³³ BATALHA, Wilson de Souza Campos. Rescisão Contratual Trabalhista e a Trilogia do Desemprego, p. 129

A embriaguez em serviço caracteriza-se uno actu, não necessitando reiteração. Basta o comparecimento em estado de embriedade, mediante o consumo excessivo de substâncias alcoólicas, para que se verifique a ocorrência da falta grave.

Embora não explicitado no texto legal e tendo em vista que a enumeração do artigo 482 é apenas enunciativo e não taxativo, configura-se a prática de falta grave mediante o consumo de tóxico, de forma a caracterizar a toxicomania habitual ou a utilização, mesmo eventual, de substâncias tóxicas em serviço”.

Gualdo Amaury Formica³⁴, entende que:

“Tanto a embriaguez habitual como única vez em serviço são justas causas que não passam de forma de mau procedimento e que por sua importância, merecem menção especial do legislador.

Por embriaguez entende-se não apenas a que resulta da ingestão de álcool, mas também a provocada por outros agentes como a cocaína, a morfina o outras drogas.

A justa causa embriaguez em serviço encontra amparo na necessidade das empresas de manter a disciplina interna. Por outro lado, o empregado ébrio não produz a contento e coloca em risco não apenas o nome da empresa mas também seus bens materiais.

Quanto à embriaguez habitual, é ela motivo para abalar a confiança da empresa em seu subordinado”.

Augusto Cesar Ferreira de Baraúna³⁵, entende que:

“Tratam-se de duas faltas: a embriaguez habitual e a embriaguez em serviço. A primeira é a conduta desregrada de âmbito social; e a Segunda está diretamente relacionada com a própria má condição do empregado não desempenho de suas funções.

³⁴ FÓRMICA, Gualdo Amary. Curso de Direito do Trabalho, p. 137

³⁵ BARAÚNA, Augusto Cesar Ferreira de. Manual de Direito do Trabalho, p. 464;465

Admitem-se várias formas de embriaguez, causadas por álcool, cocaína, barbitúricos, etc. O importante é que se caracterize que o empregado é contumaz do consumo por vício. Não se admitindo os casos de embriaguez involuntária o uso de remédios com efeitos colaterais) ou ocasional (momento festivo).

A embriaguez segundo o artigo 48, f, CLT, constitui justa causa pra a dispensa em duas situações: quando o empregado entrega-se exageradamente à bebida, mesmo fora de serviço, ou quando se apresenta para trabalhar alcoolizado. No primeiro caso, a habitualidade constitui pressuposto para o reconhecimento da justa causa, ao passo que, no segundo, basta uma única ocorrência.

Realmente não deveria o legislador penalizar, com a perda do emprego, o trabalhador que sucumbiu ao mal do alcoolismo. Este entendimento, que suplanta a preocupação pura e simples da aplicação da norma. Sobretudo, valorizando o homem na sua condição produtiva e como cédula que compõe o corpo social ao qual se encontra inserido.

A síndrome da dependência alcoólica ocasiona profundas reflexões e difíceis soluções sociais, o empregador não pode compelir o empregado a submeter-se a tratamento médico, sem a sua anuência ou de seus parentes”.

Francisco Antonio de Oliveira³⁶ ensina que:

“A embriaguez habitual, a exemplo do vício de jogar inveterado traz conseqüências danosas ao caráter do indivíduo. O gasto exagerado e a ausência de dinheiro para cacifar jogo ou bebida acabam por afrouxar os freios morais e daí um ato tresloucado a distância é muito pequena.

Assim, a embriaguez costumava se traduz em ato de mau procedimento. Os incompatíveis com o contrato de trabalho, posto

³⁶ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Manual de Direito Individual e Coletivo do Trabalho, p. 428;429

que o comportamento do obreiro, em estado etílico, não se pauta pela normalidade. E os raros momentos de sobriedade e de temperança não são o bastante para afastar as conseqüências hepáticas (hepatopatias). O depauperamento físico será conseqüência inarredável.

O alcoolismo patológico é doença que tanto pode atingir o trabalhador como qualquer outra pessoa. Pode ser resultante de angústia constante. E o trabalhador estará mais disposto a esse estado de angustia em país que o poder aquisitivo é um dos menores do mundo, onde o desemprego atinge índice alarmante e a economia informal marca o patamar de 57%. Melhor será ajudar o doente do que atirá-lo à rua da amargura juntamente com seus familiares”.

Domingos Sávio Zainaghi³⁷, nos ensina 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 transmudar-se-á de provisória para definitiva”.

³⁷ ZAINAGHI, Domingos Sávio. A justa Causa no Direito do Trabalho, p. 192

7 GARANTIAS CONSTITUCIONAIS

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

Com efeito a Carta Magna em vigor tem como fundamento, dentre outros, “a dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (artigo 1º, incisos I 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” (artigo 3º, inciso IV), sendo que “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” (artigo 5º caput e inciso XLI).

Ademais, o “trabalho” humano é princípio geral da atividade econômica (CF. artigo 170), bem como base da ordem social (CF. artigo 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 discriminatório e atenta contra os princípios constitucionais invocados, eis que vedada a despedida arbitrária (artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal).

A Constituição Federal também dispõe em seu artigo 196 que “A saúde é de direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros

agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

Importante ressaltar que quando se fala em meio ambiente em geral e meio ambiente do trabalho em particular se fala em saúde, esta, como nos diz a Organização Mundial da Saúde, não é apenas a mera ausência de doença, mas o mais completo bem-estar físico, mental e social.

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

Neste diapasão, a Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995 (publicada no DOU de 17.04.95), em seu artigo 10, estipula de forma cogente e peremptória que “fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeitos de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas nos incisos XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal.

Ora, a Lei n. 9.029/1995 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 à própria razão do Direito do Trabalho.

Há ainda, conforme diretriz traçada pela Organização Mundial de Saúde e pela Organização Internacional do Trabalho, através da Convenção 155, a Lei n. 8.080/90 que estabeleceu em seu artigo 3º que a “saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais” Os

níveis de saúde da população expressam organização social e econômica do país.

Assim, 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 compreensão e não de punição. Ademais, a comunidade médica ressalta a grande contribuição que traz a recuperação do empregado a manutenção do seu emprego.

8 JURISPRUDÊNCIA COMO FONTE DO DIREITO

8.1 CONCEITO

A palavra “jurisprudência” pode ter na linguagem jurídica, três significados diferentes: pode indicar a “Ciência do Direito”, em sentido estrito, também denominada “Dogmática Jurídica” ou “Jurisprudência”;

b) pode referir-se ao conjunto de sentenças dos Tribunais, em sentido amplo, e abranger a jurisprudência uniforme como a contraditória;

c) em sentido estrito, “Jurisprudência” é apenas o conjunto de sentenças uniforme; nesse sentido, falamos em “firmar jurisprudência como fonte de direito.

É nesta última acepção que coloca o papel da jurisprudência como fonte do direito.

Podemos por isso dizer que jurisprudência, como fonte formal do direito positivo, é o conjunto uniforme e constante das decisões judiciais sobre casos semelhantes. Uma decisão isolada não constitui jurisprudência.

André Franco Montoro considera que:

“Jurisprudência não se confunde com sentença. Sentença é uma decisão individualizada, aplicável a um caso concreto. Enquanto a jurisprudência, como fonte do direito , constitui uma norma geral, aplicável a todos os casos idênticos”⁴⁶.

8.2 FORMAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA

Da mesma forma que o costume se forma pela repetição de fatos individuais, a jurisprudência se constitui através de sentenças idênticas, Daí a aproximação que muitos autores fazem entre a jurisprudência e o costume. Alguns chegam mesmo a denominá-la como “costume judiciário”, em oposição ao “costume popular”.

O caráter consuetudinário da jurisprudência foi ressaltado por Savigny, no seu Sistema do Direito Romano. Nesse sentido, a jurisprudência é obrigatória na medida em que se reveste das características do costume judiciário. E isso se dá com a aceitação comum, retirada e pacífica, por parte dos tribunais, dos preceitos consubstanciados em decisões idênticas.

Há, todavia, certas características que permitem distinguir, com clareza, o costume da jurisprudência:

a) O costume é criação da consciência comum do povo e pode originar-se de qualquer setor da coletividade. A jurisprudência é obra exclusiva de um setor apenas da comunidade: o dos juizes e tribunais.

⁴⁶ MONTORO, André Franco. Introdução a Ciência do Direito, p. 327

b) O costume nasce naturalmente, como decorrência do exercício de direitos e obrigações. A jurisprudência decorre de decisões sobre casos em conflito.

c) O costume é espontâneo; a jurisprudência é reflexiva: porém do trabalho de reflexão dos julgadores, que recorrem a noções técnicas e a métodos peculiares de investigação e raciocínio.

Paulo Dourado Gusmão, tem o seguinte entendimento sobre o tema:

“A jurisprudência, como a lei, traça uma norma jurídica geral e obrigatória. Mas se distingue da lei por sua maior flexibilidade e maleabilidade desempenha importante papel no esclarecimento dos conceitos gerais da norma legislativa e na sua adequação às peculiaridades dos casos concretos”⁴⁷.

O juiz não é o aplicador mecânico das regras legais, mas um verdadeiro criador de direito vivo. Já os antigos observam que “o juiz é justiça viva”, em comparação com a lei, que é a “justiça inanimada”.

Em algumas matérias, a jurisprudência antecipa-se ao trabalho legislativo, chegando mesmo a abalar conceitos tradicionais. E que ela como diz Planiol, não se alimenta de abstrações; forma-se, ao contrário no meio dos casos concretos e das realidades.

8.3 IMPORTÂNCIA DA JURISPRUDÊNCIA COMO FONTE DO DIREITO

A jurisprudência firma-se e se impõe de forma semelhante ao costume: pela sua repetição longa, diuturna, uniforme e constante e pela “*opinio juris et necessitatis*”.

André Franco Montoro, ensina que:

⁴⁷ GUSMÃO, Paulo Dourado de. Introdução ao Direito do Trabalho, p. 283

“Embora reconhecida a importância da jurisprudência na formação do direito, divergem os autores e os sistemas jurídicos contemporâneos na apreciação do seu valor. Este é considerável para o direito anglo-saxão, que é um direito costumeiro. No sistema latino, de predominância legislativa, o seu papel é menos significativo. Entende alguns que como fonte eficaz do direito, esse papel é praticamente nulo. Por mais retirada que seja, a jurisprudência não constitui norma imperativa como fonte normal do direito positivo. Nenhum juiz está obrigado a decidir em determinado caso concreto de acordo com a jurisprudência dos Tribunais Superiores, pois mais firmada que seja. E nada impede que o Tribunal modifique sua jurisprudência, orientando-a em sentido diverso do que vinha sendo seguido até então”⁴⁸.

Em oposição oposta coloca-se a chamada “Escola do Direito Justo”, que sustenta, em nome da justiça normativa, no sentido de estabelecer normas gerais e permanentes.

Os nossos atuais juizes não tem como os antigos magistrados romanos, o poder de baixar “Editos” fixando, ao serem empossados, as regras a serem observadas nos assuntos de sua competência. Entretanto, os Tribunais tem poderes para editar normas sobre determinados assuntos, tais como elaboração de seus regimentos internos e outras matérias indicadas no artigo 96 da Constituição Federal.

No tocante à jurisprudência propriamente dita, isto é, aos julgados uniformes dos Tribunais, é incontestável que de fato eles atuam como norma aplicável aos demais casos, enquanto não houver nova lei ou modificação na jurisprudência.

O reconhecimento da validade de produção e importância da “Súmula da Jurisprudência Predominante”, do Supremo Tribunal Federal, que é publicada oficialmente, como anexo ao Regimento daquele Tribunal.

⁴⁸ Ob. Cit., p, 331

Desta forma, é impossível negar à jurisprudência o valor da verdadeira fonte jurídica. E o Supremo Tribunal Federal o confirma ao admitir que “a invariável seqüência dos julgamentos torna-se como que o suplemento da própria legislação “ (RT 199/608).

Reconhecendo este papel da jurisprudência e a importância da de sua unificação para a ordem jurídica, as legislações estabelecem normas processuais e de organização judiciária destinadas a promover a unificação da jurisprudência.

8.4 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE A DOENÇA DO ALCOOLISMO

"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 alcoólatra não tem nenhum noção de responsabilidade, nem mesmo de ser pontual no emprego, necessitando de tratamento . Ensina Afrânio Peixoto que o alcoólatra tem decadência de caráter e degenera psiquicamente a sua descedência, justificando perfeitamente a perda de sua capacidade civil, sendo caso de internamento, assim como o são os habituados à morfina, cocaína etc. Falta praticada por empregado nestas condições não deve refundar em despedimento, sendo de determinar sua

reintegração, quando estável, sem salários atrasados, entretanto” (TRT 2.^a Reg. Proc. N. 3.251/65; acórdão n. 480/67; julgado em 31.1.1967; DOE 25.2.1967; rel. Décio Toledo Leite (aposentado e posteriormente falecido); Monitor trab. Março de 1967).

"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 2.^a Reg., no RO nº 02960271623, ac. da 4.^a T. nº 02970546226, rel. Juiz Ricardo Cesar Alonso Hespanhol, 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 3.^a Reg., no RO nº 13.517/1992, ac. da 4.^a T., rel. Juiz Nereu Nunes Pereira, in DJ-MG de 05/02/1994, p. 97);

"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).

"Padecendo o empregado de alcoolismo e de perturbação psíquica é evidente a sua não responsabilidade, por ausência de imputabilidade" (TRT 2.ª Reg. Proc. N. 2.422/65; acordo, n/ 1.958/66, julgado em 3.5. 1966; DOE 17.5.1966; rel. Antonio Pereira Magaldi (classista de empregados); monitor trab. Julho de 1966).

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 a 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.

Decisão

Por maioria, não conhecer do recurso de revista, vencido o Exmo. Juiz Convocado Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Relator. (Tribunal: TST Decisão: 18 06 2003 Proc: RR Num: 561040 Ano: 1999 Região: 15

Recurso De Revista Turma: 01 Órgão Julgador - Primeira Turma. Redator Designado Ministro João Oreste Dalazen).

Ementa

I - Recurso De Revista Da Reclamada. Alcoolismo. Justa Causa.

Não se pode convalidar como inteiramente justa a despedida do empregado que havia trabalhado anos na empresa sem cometer a menor falta, só pelo fato de ele ter sido acometido pela doença do alcoolismo, ainda mais quando da leitura da decisão regional não se extrai que o autor tenha alguma vez comparecido embriagado no serviço. A matéria deveria ser tratada com maior cuidado científico, de modo que as empresas não demitissem o empregado doente, mas sim tentasse recuperá-lo, tendo em vista que para uma doença é necessário tratamento adequado e não punição. Revista parcialmente conhecida e parcialmente provida.

II - Recurso do Reclamante.

Seguro-Desemprego.

A C. SDI, já consubstanciou o entendimento, mediante a Orientação Jurisprudencial nº 211, de que "o não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização". Revista parcialmente conhecida e provida.

Decisão

Por unanimidade, conhecer do recurso da reclamada quanto à justa causa - alcoolismo, mas negar-lhe provimento. Por unanimidade, conhecer do recurso quanto ao tema "Descontos Previdenciários e Fiscais – Competência da Justiça do Trabalho - Efetuação" e, dar-lhe provimento para, declarada a competência da Justiça do Trabalho, determinar, nos precisos termos do Provimento nº 1/96 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, que se proceda aos descontos previdenciários e fiscais devidos por força de lei, incidentes sobre as parcelas que vierem a ser pagas ao reclamante em face de decisão judicial, por ocasião da

liquidação do título executivo. Por unanimidade, não conhecer do recurso quanto ao adicional de horas extras - Enunciado nº 85 do TST. Por unanimidade, não conhecer do recurso de revista do reclamante com relação à correção monetária - época própria. Por unanimidade, conhecer do recurso de revista quanto ao seguro-desemprego - indenização e, no mérito, dar-lhe provimento para acrescer à condenação a indenização pelo não-fornecimento das guias de seguro-desemprego. (Tribunal: TST Decisão: 04 04 2001 Proc: RR Num: 83922 Ano: 1997 Região: 09 Recurso De Revista Turma: 02 Órgão Julgador - Segunda Turma Relator ministro Vantuil Abdala

DISPENSA POR JUSTA CAUSA – EMBRIAGUEZ – ARTIGO 482, 'F', DA CLT. A jurisprudência vinha se firmando no sentido de que a embriaguez em serviço não precisaria se repetir para autorizar a dispensa por justa causa. No entanto, atualmente, quando de tal prática pelo empregado, vários fatores devem ser considerados. O avanço da ciência, no campo da medicina, evidenciou que o alcoolismo consiste em uma doença, da qual não se tem que culpar o indivíduo, paciente por dependência química e não moral. Assim, ao tomar conhecimento da embriaguez do empregado, em serviço ou não (artigo 482/CLT), caberá ao empregador encaminhá-lo a tratamento e obtenção de licença médica, que naturalmente será concedida, se necessária. Passando-o à responsabilidade do Estado, obstará eventuais prejuízos que o empregado pudesse, com a sua doença, acarretar ao empreendimento ou aos seus colegas de trabalho. (TRT 3ª R – 4T – RO/1732/03 – Rel. Juiz Antônio Álvares da Silva – DJMG 12/04/2003 – p. 09)

EMBRIAGUEZ HABITUAL. JUSTA CAUSA. NÃO-CONFIGURAÇÃO. Ainda que a ingestão freqüente de bebida alcoólica repercuta na vida profissional do empregado, este não pode ser demitido por justa causa, com base no art. 482, "f", da CLT. O alcoolismo é doença degenerativa e fatal, constando inclusive do Código Internacional de Doenças – CID. O trabalhador doente deve ser tratado, em vez de punido. Assim, verificando-se o etilismo do obreiro, este deve ter seu contrato de trabalho suspenso e ser encaminhado à Previdência Social para aprender a controlar o vício, ou, dependendo do quadro clínico, ser aposentado por invalidez. Não adotando a empresa este procedimento, optando por rescindir o pacto

laboral por justa causa, tem-se que a extinção se deu sem motivo aparente.

EMBARGOS – JUSTA CAUSA – ALCOOLISMO CRÔNICO – ART. 482, F, DA CLT. Na atualidade, 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). É patologia que gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por punição. O dramático quadro social advindo deste 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. Por conseguinte, incumbe ao empregador, seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca indeclinável responsabilidade social, ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, sempre que possível, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando recuperá-lo. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido para restabelecer o acórdão regional^[7].

"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);

EMBRIAGUEZ - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ - ARTIGO 482, "f", DA CLT. A jurisprudência vinha se firmando no sentido de que a embriaguez em serviço não precisaria se repetir para autorizar a dispensa por justa causa. No entanto, atualmente, quando de tal prática pelo empregado, vários fatores devem ser considerados. O avanço da ciência, no campo da medicina, evidenciou que o alcoolismo consiste em uma doença, da qual não se tem que culpar o indivíduo, paciente por dependência química e não moral. Assim, ao tomar conhecimento da embriaguez do empregado, em serviço, ou não (artigo 482/CLT), caberá ao empregador encaminhá-lo a tratamento e obtenção de licença médica, que naturalmente será concedida, se necessária. Passando-o à responsabilidade do Estado, obstará eventuais prejuízos que o empregado pudesse, com a sua doença, acarretar ao empreendimento ou aos seus colegas de trabalho. (TRT 3ª R - 4T - RO/1732/03 - Rel. Juiz Antônio Álvares da Silva - DJMG 12/04/2003 – P. 09)

"EMBRIAGUEZ. DEPENDÊNCIA FÍSICA. Confessando o preposto da reclamada que o empregado era dependente físico de álcool, não resulta justificada a rescisão por justa causa. Deve o empregador encaminhar o obreiro para o devido tratamento médico, como o faz em relação a qualquer outra doença impeditiva de continuidade da prestação de trabalho". TRT-PR-RO 10.162/98. Ac. 3ª T. 12.166-99. Rel. Designada Juíza Wanda Santi Cardoso da Silva. DJPR 11.06.99. No mesmo sentido, do mesmo Tribunal, os seguintes julgados: AC. 2ª T. 3.817/01, DJPR

09.02.01; AC 2ª T. 15.966/99. DJPR 23.07.99.

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. (Rel. José Luciano de Castilho Pereira. Notícia do TST 31/08/2006. RR 813281/2001.6).

“Considerando a posição atual da Organização Mundial de Saúde em relação ao alcoolismo, o ministro Dalazen registrou que “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.” Em casos como o julgado, diz o relator, “a despedida sumária do trabalhador, longe de representar solução, acaba por agravar a situação á aflictiva do alcoolista.”

”A maioria dos integrantes da SDI-1 seguiu o voto do relator, que entendeu que “cumpre ao empregador, ao invés de dispensar o empregado por justa causa, encaminhá-lo para tratamento médico junto ao INSS, provocando o afastamento desse empregado do serviço e, por conseguinte, a suspensão do contrato de trabalho”. Na avaliação do ministro Dalazen, “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.”(notícia do TST 04/05/2004. Rel. João Oreste Dalazen E-RR-586320/1999).

“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);

"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 alcóolica. 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 nº 7.207/1990, ac. da 3ª T. nº 2.128/1992, rel. Juiz Roberto Coutinho Mendes, in DJ-PR de 20/03/1992);

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

"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);

"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);

"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);

"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).

"Justa Causa - Alcoolismo - Doença - Função social da empresa - O empregado, assim denominado "alcoólatra", equipara-se àquele que sofreu uma moléstia profissional, a indicar o tratamento junto ao INSS, tanto que o alcoolismo crônico é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID - referência F-10.2), tornando imperioso afastar-se o enquadramento do artigo 482, "f" da CLT. Da mesma forma, o empregador exerce uma função social obrigatória, e à empresa não cabe tão-somente a faculdade de poder colocá-la em prática, mas sim, o dever de exercê-la, sempre em benefício de outrem, e nunca em prejuízo. Tal princípio impõe que os interesses da empresa têm, obrigatoriamente, que transcender à pessoa do empresário unicamente, de modo a atingir a ordenação de suas relações com a própria sociedade (TRT: 2º REGIÃO - TIPO: RECURSO ORDINÁRIO - DATA DE JULGAMENTO: 17/01/2006 -

RELATOR(A): VERA MARTA PUBLIO DIAS - REVISOR(A): RILMA APARECIDA HEMETÉRIO ACÓRDÃO Nº: [20060006190](#) PROCESSO Nº: 00928-2002-019-02-00-8 ANO: 2003 TURMA: 10ª - DATA DE PUBLICAÇÃO: 07/02/2006

“EMBRIAGUEZ. DOENÇA. FALTA GRAVE NÃO CARACTERIZADA. Não obstante a velha (e boa) CLT ainda mantenha em sua redação - artigo 482, alínea "f", a anacrônica referência à falta grave da "embriaguez habitual ou em serviço", tanto a doutrina como a jurisprudência, em face da evolução das pesquisas no campo das ciências médicas, têm entendido que o empregado que sofre da doença do alcoolismo, catalogada no Código Internacional de Doenças com a nomenclatura de "síndrome de dependência do álcool" (CID-303), não pode ser sancionado com a despedida por justa causa. (TRT: 2º REGIÃO - TIPO: RECURSO ORDINÁRIO DATA DE JULGAMENTO: 23/11/2004 - RELATOR(A): RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS - REVISOR(A): PAULO AUGUSTO CAMARA - ACÓRDÃO Nº: [20040671202](#) - PROCESSO Nº: 00095-2001-031-02-00-8 ANO: 2003 TURMA: 4ª - DATA DE PUBLICAÇÃO: 03/12/2004

“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).

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).

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, inexistindo amparo legal à pretendida reintegração. (TRT 2ª Reg., no RO nº 02960271623, ac. da 4ª T. nº 02970546226, rel. Juiz Ricardo Cesar Alonso Hespanhol, 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).

Justa Causa por Embriaguez. Art. 482, alínea "f", da CLT. É certo que o artigo Consolidado elenca a embriaguez em serviço como falta grave a ensejar a dispensa por justa causa. Mas não se pode perder de vista que a redação da Norma Celetista foi feita em remotos tempos, nos quais o alcoolismo era visto de forma preconceituosa pela sociedade. Nos dias atuais, no entanto, em face da evolução das pesquisas, a embriaguez adquiriu conotação de doença, tanto que foi catalogada como tal no Código Internacional de Doenças (CID), justificando que o alcoolismo seja considerado como falta grave ensejadora da rescisão contratual apenas em situações de extrema gravidade. (TRT 2ª Região - TIPO: RECURSO ORDINÁRIO - DATA DE JULGAMENTO: 28/02/2008 - RELATOR(A): ROSA MARIA ZUCCARO - REVISOR(A): MARIANGELA DE CAMPOS ARGENTO MURARO - ACÓRDÃO Nº: [20080161426](#) - PROCESSO Nº: 01147-2004-075-02-00-0 ANO: 2007 TURMA: 2ª - DATA DE PUBLICAÇÃO: 11/03/2008

Conclusão

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que a embriaguez habitual ou em serviço caracteriza justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador (art. 482, f, CLT).

A doutrina clássica defende que aquele empregado que comparece ao local de trabalho embriagado, ainda que uma única vez, pode ser dispensado, bem assim aquele que, habitualmente, se embriague fora do local de serviço, ainda que jamais tenha comparecido para trabalhar neste estado alterado de sentidos.

A embriaguez habitual configura culpa grave do empregado, a ensejar a ruptura contratual por justa causa tendo em vista que, embora o empregado não tenha cometido irregularidades em serviço, o vício a que se entrega fora do ambiente de trabalho acarretaria a perda de confiança do empregador.

Ocorre que estas noções foram desenvolvidas com base na CLT de 1943, e hoje o alcoolismo é uma doença reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e 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). E esta mudança ocasionou um novo entendimento dos juizes na aplicação do artigo 482,f da CLT.

É importante lembrar que a situação do empregado alcoólatra, considerado como um doente, não se confunde com a daquele empregado que possui o hábito de embebedar-se por “farra”, sem que haja qualquer dependência física ou psicológica do álcool. Este, certamente, não é doente e uma avaliação médica poderá distinguir ambas as situações.

Os Tribunais Regionais do Trabalho em diversas oportunidades, tem se posicionado conforme o entendimento esposado pelo TST, manifestando-se no sentido de que o alcoolismo é enfermidade e, por conseguinte, seria incabível a dispensa do empregado alcoólatra por justa

causa, sendo que o empregado deverá ser encaminhado à previdência social para o devido tratamento, assim o contrato de trabalho deverá ser suspenso durante o tratamento e reabilitação do trabalhador.

De fato, ter em seus quadros um funcionário alcoólatra é extremamente prejudicial para a empresa, visto que este empregado, muito possivelmente, terá ausências constantes ao trabalho, dificuldade de concentração e queda em sua produtividade. Contudo, o mais grave é que sempre haverá o risco de que o empregado se embriague durante o expediente e cause um acidente de trabalho.

Nestes casos é recomendável que a empresa, diante de embriaguez contumaz, encaminhe o empregado para tratamento médico e, se este for considerado alcoólatra, haverá a suspensão do contrato de trabalho, com o pagamento do auxílio doença pelo INSS.

Urge, pois, envidarmos esforços para a alteração da alínea f do artigo 482 da CLT ou então uma atuação que defenda a não aplicação do referido dispositivo ao doente alcoólico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes – Curso de Direito do Trabalho – 1ª edição – São Paulo – Saraiva – 1996.

AQUINO JUNIOR, Getulio Eustáquio de: **TORRES**, Marcos Souza e Silva – Terceirização e Direito Comparado. *In*: **HENRIQUE**, Carlos Augusto Junqueira; Delgado, Gabriela Neves (Coord) Terceirização no Direito do Trabalho. Belo Horizonte – 3ª edição - Mandamentos – 2002.

BARAÚNA, Augusto Cesar Ferreira de – Manual de Direito do Trabalho – 2ª edição – Del Rey – 2000.

BATALHA, Wilson de Souza Campos – Rescisão Contratual Trabalhista e a Trilogia do Desemprego – 3ª edição – LTr – 2000.

BITENCOURT, Hélio – Curso Básico de Direito do Trabalho – 1ª edição – São Paulo – Forense – 1980.

CARRION, Valentin – Comentários a Consolidação das Leis Trabalhistas – 28ª edição – São Paulo – Saraiva – 2003.

CONSTITUIÇÃO DA REPUBLICA FEDERATIVA DO BRASIL – 36ª edição – Editora Saraiva – 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho – Curso de Direito do Trabalho – 5ª Edição – LTr – 2006.

DIAS, Helio Pereira – Temas de Saúde Sob o Prisma Legislação Sanitária – 1ª edição – Brasília – 1987.

FILHO, Ernesto de Freitas Xavier – Manual de Perícias Médico Legais – 3ª edição – Síntese – Porto Alegre/RS – 1980

FILHO, Evaristo de Moraes – Contrato de Trabalho – 2ª edição – Amorim – 1982.

FORMICA, Guado Amaury – Curso de Direito do Trabalho – 1ª Edição – 1976.

GIGLIO, Wagner D. – Justa Causa – 1ª edição – São Paulo – LTr – 1992.

GOMES, Orlando – **GOTTSCHALK**, Elson – Curso Elementar do Direito do Trabalho – 4ª edição – São Paulo/Rio de Janeiro – Forense – 1995.

- GONÇALVES**, Emilio - Contrato de Trabalho – 2ª edição – Ed. Saraiva – 1993.
- GUSMÃO**, Paulo Dourado de – Introdução ao Direito do Trabalho – 2ª edição – São Paulo – Forense – 1982.
- JUNQUEIRA**, Gilberto Carvalho – Considerações Sobre o Alcoolismo – 2ª edição – Brasília – MP – 1973.
- LACERDA**, Dorval – Falta Grave – 1ª edição – Rio Ed. Trabalhista – 1960.
- LAMARCA**, Antonio – Curso Normativo do Direito do Trabalho – 2ª edição – São Paulo – RT – 1993
- LAMARCA**, Antonio – Manual das Justas Causas – 2ª edição – São Paulo – RT – 1977
- LEITE**, Carlos Henrique Bezerra – **PACHECO**, José Ernani de Carvalho – Curso de Direito do Trabalho – 3ª edição – Volume 1 – Curitiba – Atlas – 1995.
- MAGANO**, Otávio Bueno – Curso de Direito do Trabalho – 2ª edição – São Paulo – LTr – 1982.
- MANUS**, Pedro Paulo Teixeira – Despedida arbitrária ou sem justa causa – 4ª edição – São Paulo – LTr – 1993.
- MARANHÃO**, Délio – Instituição do Direito do Trabalho – 1º Vol. – Ed. Freitas Bastos – 1966.
- MARTINS**, Adalberto – A Embriaguez no Direito do Trabalho – 4ª edição – LTr – São Paulo – 1999
- MARTINS**, José Catharino – Contrato de Trabalho – 2ª edição – LTr – São Paulo – 1991

MARTINS, Sérgio Pinto – Direito do Trabalho – 17ª edição – São Paulo – Atlas – 2003.

MELO, Neuza Vaz Gonçalves de – Manual do Empregador – 3ª edição – Ed. Goiânia – 1996

MONTORO, André Franco – Introdução ao Direito do Trabalho – 25ª edição – RT – 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro – iniciação ao Direito do Trabalho – 3ª edição – São Paulo – LTr – 1996.

NETO, Francisco Ferreira Jorge – Direito do Trabalho para Provas e Concursos – 4ª edição – Edipro – São Paulo – 1997.

OLIVEIRA, Fábio Leopoldo de – Curso Expositivo de Direito do Trabalho – 5ª edição – Atlas – 1996

OLIVEIRA, Francisco Antonio de – Manual de Direito Individual e Coletivo do Trabalho – 2ª edição – RT - São Paulo – 2000.

ORLANDO, Gomes – Curso de Direito do Trabalho – 1º Vol – Forense – 1981.

PINTO, José Augusto Rodrigues – Curso de Direito Individual do Trabalho – 2ª edição – São Paulo – LTr – 1993.

PRUNES, José Luiz Ferreira – Justa Causa e Despedida Indireta – 2ª edição - Curitiba – Juruá – 1995.

RODRIGUES, Américo Plá – Curso de Direito do Trabalho – 3ª edição – São Paulo – LTr – 2002.

RUSSOMANO, Mozart Victor – Curso de Direito do Trabalho – 1980.

SAAD, Eduardo Gabriel – CLT Comentada – 31ª edição – São Paulo – LTr – 1999.

TEIXEIRA, João Regis Fassbender – Alcoolismo do Empregado Justa Causa ou Doença? – 2ª edição – LTr – São Paulo - 1995

ZAINAGHI, Domingos Sávio – A Justa Causa no Direito do Trabalho – 2ª edição – São Paulo – Malheiros – São Paulo – 2001.

ASSOCIAÇÃO DOS ADVOGADOS DE SÃO PAULO, jurisprudência.
www.aasp.org.br. 28/04/2008

ALCOÓLICOS ANÔNIMOS, Tratamento Alternativo da doença do alcoolismo.
www.alcoolicosanonimos.com.br. 10/03/2008

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. www.opas.org.br. 11.04.2008

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO, jurisprudência.
www.trt02.jus.br. 15.04.2008

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Jurisprudência. www.tst.gov.br. 13.04.2008