FACULDADE LEGALE

JUSTA CAUSA POR EMBRIAGUEZ

LUCIANA NOVAES SANTOS

NOGUEIRA

SÃO PAULO

2014

**RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo analisar as possibilidades da dispensa do empregado por justa causa por embriaguez, já que há controvérsias e entendimentos variáveis quanto às possibilidades de ser uma doença ou falta de conduta. Mesmo diante desta realidade, verifica-se que a CLT aborda, de forma expressa, a embriaguez sem qualquer disposição específica que conceda um tratamento adequado aos alcoólatras. Ela afeta diretamente o contrato de trabalho, pois em conformidade com a função do trabalhador, esta afetação pode ser muito grave. O estudo segue com o anseio de observar os aspectos jurídico-sociais do trabalhador alcoólatra e da aplicação da justa causa com a aplicação de demissão.

Palavras-chave: Justa Causa. Embriaguez. Contrato de Trabalho.

**ABSTRACT**

This work aims to analyze the possibilities of the employee's dismissal for just cause for drunkenness, since there is controversy and varying understandings of the possibilities of being a disease or misconduct. Even in the face of this reality, it appears that the CLT addresses, expressly, drunkenness without any specific provision granting appropriate treatment to alcoholics. It directly affects the employment contract, as in accordance with the employee's function, this allocation can be very serious. This study follows with the desire to observe the legal and social aspects of the alcoholic worker and the application of just cause with the application of dismissal.

Keywords: Cause. Drunkenness. Work contract.

**1. INTRODUÇÃO**

A Justa Causa é a penalidade máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador. Só deve ser aplicada quando o empregado praticar uma falta grave, descumprir o contrato de trabalho, ou quando a lei autorizar a extinção por este motivo.

A embriaguez no trabalho causa a dispensa por justa causa, conforme art. 482 alínea f, da CLT.

O alcoolismo foi incorporado pela OMS (Organização Mundial da Saúde) à Classificação Internacional das Doenças (CID 10), como transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool, reconhecendo-a como patologia que deve afastar a incidência da justa causa.

O alcoolismo deixou de ser falha moral e foi reconhecido como a incapacitante moléstia. Mesmo diante desta realidade, verifica-se que a CLT aborda, de forma expressa, a embriaguez sem qualquer disposição específica que conceda um tratamento adequado.

Além da possibilidade de causar um acidente, há também o risco do empregado embriagado causar sérios prejuízos materiais ao empregador, seja por perda de matéria-prima numa falha operacional ou por danos na utilização de máquinas, ferramentas ou equipamentos de trabalho.

Diante do exposto e necessário mudanças, o alcoolismo é muito comum entre os indivíduos, é necessária a verificação da existência da dependência, quando o trabalhador não consegue cumprir as suas atividades laborativas.

**2 DESENVOLVIMENTO**

2.1 - A Justa Causa

Ao conceituar empregado a CLT informa que o trabalhador presta serviços sob a dependência do empregador. Por sua vez, nos termos do art. 2 º da CLT é o empregador quem dirige a prestação de serviços, pois assume os riscos da atividade econômica que explora.

É a penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador. Só deve ser aplicada quando o empregado praticar uma falta grave, descumprir grosseiramente o contrato, ou quando a lei autorizar a extinção por este motivo.

O que é importante para se apreciar a imediatidade ou atualidade entre a falta e a punição é que o empregador inicie de imediato (a partir do conhecimento da falta) o procedimento de dispensa.

Segundo Voglia Bomfim Cassar ( 2012,pg 1111)

**A justa causa é aplicada à falta gravíssima, que torne desaconselhável e insuportável à continuidade da relação de emprego, por quebra total da fidúcia contratual.**

A justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração, no caso, o empregado.Trata-se,pois,da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato por culpa do trabalhador.

E provável que infrações contratuais obreiras, com seus requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, a ordem jurídica denomina, portanto, justa causa.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2013 p. 1223)

**É evidente que infrações contratuais podem ser cometidas tanto pelo empregado (tipos jurídicos do art. 483, CLT). Como pelo empregador (por exemplo, tipos jurídicos do art.483, CLT).**

2.2 Embriaguez

A alínea f do artigo 482 da CLT contem dois tipos: a embriaguez em serviço e a habitual.

O vicio degenera o caráter da pessoa, pois diminui sua capacidade de administrar a vida, seus bens, sua vontade. Arruína a moral, propicia o crime e atos delituosos e dificulta o trabalho. O individuo intoxicado perde o governo de suas faculdades e, por isso, pode se tornar incapaz de executar o serviço com a necessária prudência que a tarefa exige.

Portanto, ingerir em serviço álcool não enseja o tipo se o empregado não ficar embriagado. Isto não quer dizer que o empregador não possa demiti-lo por justa causa, mas o fará por outro tipo – mau procedimento.

A embriaguez habitual relaciona-se com o uso frequente pelo trabalhador, fora de serviço, da droga causadora do estado alucinógeno. Pode o patrão aplicar a justa causa mesmo quando caracterizado o alcoolismo.

A embriaguez em serviço ocorrida uma única vez enseja a justa causa. Pode ser comprovada por exame clinico, confissão ou por prova testemunhal.

Segundo Voglia Bomfim Cassar (2012, p. 1136).

**A falta para ser considerada grave tem que ter força para soterrar o elemento fidúcia que une as partes no contrato de trabalho, seja pela reiteração ou por ato único. Ao comparecer ao serviço embriagado para trabalhar, o motorista de ônibus comete falta grave, ainda que seja a primeira vez.**

A embriaguez habitual vem sendo tratada como doença, assim reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS), de forma que sua tipificação como falta grave perdeu a atualidade.

Não se está a dizer que o tipo trabalhista não é mais aplicável;contudo,antes da justa causa, o empregador precisa permitir que o empregado se recupere, e até mesmo seja encaminhado ao INSS para gozo de auxílio-doença. Após estas etapas, e insistindo o empregado em manter-se costumeiramente embriagado, inevitável será o rompimento do contrato por justa causa.

2.3 Embriaguez em serviço

A embriaguez em serviço, por outro lado, não depende de prática repetida de manter-se embriagado. Basta que o empregado compareça uma única vez em serviço embriagado aparente, prejudicando suas atribuições e passando uma péssima imagem no ambiente de trabalho. Claro que, por se tratar de ato isolado, pode o empregador, atento ao caráter pedagógico do poder disciplinar, aplicar uma penalidade, mais branda ao empregado. Esta possibilidade,contudo,ficará ao arbítrio do empregador, avaliando o caso concreto, a função exercida pelo empregado, as razões da embriaguez (datas festivas, falecimento de pessoa da família etc.) e o impacto deste evento no ambiente de trabalho.

A palavra embriaguez será usada para significar que o individuo está de tal forma influenciada pelo álcool, que perdeu o governo de suas faculdades ao ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência o trabalho a que se consagre no momento.

Já existe Jurisprudência que tem o entendimento que o alcoolismo é uma doença.

**EMBRIAGUEZ - DOENÇA – FALTA GRAVE NÃO CARACTERIZADA - Não obstante a velha (e boa) CLT ainda mantenha em sua redação – artigo 482, alínea “f”, a anacrônica [[1]](#footnote-1)\*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, tem 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. (SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Embriaguez – Doença – Falta Grave Não Caracterizada – RO 00095 – (20040671202 – 4ª T. - rel p/o Ac. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DOESP 03.12.2004).**

Segundo Marcelo Moura (2014 p. 306)

**O empregado, desde que maior de 18 anos, tem liberdade para ingerir bebidas alcoólicas durante o intervalo para o almoço. Este intervalo, como se deduz da regra do art. 71 inciso 2º, da CLT,não é computado na duração do trabalho,portanto,o empregado não pode ser considerado “em serviço” para prática de justa causa. Claro que, ao ingerir quantidade de bebida suficiente a interferir no seu estado natural e prejudicar o trabalho, poderá incorrer em justa causa.**

Entretanto, tipo legal do art.482, f,da CLT, tem de ser lido com inquestionáveis restrições.Afinal,como aponta Valentin Carrion,”ingestão frequente de bebidas sem efeitos negativos, mesmo que ostensiva, não equivale a embriaguez”(14).A par disso, mesmo que habitual o estado etílico do empregado, se restrito ao período posterior à prestação laborativa, sem repercussões no contrato, não pode ser considerado causa de resolução do pacto empregatício.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2013 p 1235,1236).

**De todo modo, registre-se a tendência contemporânea de considerar-se o alcoolismo uma doença, que deve ensejar o correspondente tratamento medicinal, e não, simplesmente o exercício do poder disciplinar do empregador.**

**No caso de embriaguez em serviço, ela afeta o contrato de trabalho, sem dúvida. Em conformidade com a função do trabalhador (motorista ou segurança armado, por exemplo), esta afetação pode ser muito grave uma vez que coloca em risco a saúde e bem estar da própria coletividade, o que tende a ensejar a imediata dispensa por justa causa. Noutros casos, dependendo da atividade do empregado, a afetação pode ser menor, propiciando o gradativo exercício do poder disciplinar empresarial, com intuitos de ressocialização do obreiro.**

Conclusão

Será necessário que o empregador se certifique se a embriaguez é resultado do alcoolismo/doença ou trata-se de um caso isolado.

Isso porque, ainda que a CLT autorize a demissão por justa causa em caso de embriaguez habitual, caso o empregador assim o faça estará assumindo o risco de posteriormente ter revertido à justa causa ou ainda ter que arcar com uma indenização por danos morais aplicadas por meio de uma ação trabalhista.

Desta forma, o melhor posicionamento a ser tomado deve seguir necessariamente estas fases quando um funcionário apresentar os sinais de: embriaguez no trabalho: poderá o empregador demitir por justa causa, no entanto, deverá cercar-se de provas que comprovem o estado etílico do empregado, seja por testemunhas, teste do bafômetro, exame médico, laboratorial etc.

Embriaguez habitual (crônica): por tratar-se de uma doença, a síndrome da dependência do álcool deve ser tratada com maior cuidado pelo empregador.

Ciente do estado da doença, o empregador deve buscar todas as medidas para a recuperação do empregado, buscando soluções para o seu tratamento, seja inscrevendo-o em programas de recuperação, ou ainda afastá-lo e encaminhá-lo a previdência.

Como foi visto apesar da CLT autorizar expressamente a demissão por justa causa em casos de embriaguez, somente tomando todas as providências acima relacionadas é que o empregador poderá se isentar de maiores responsabilidades, como a reversão de despedida ou ainda uma possível indenização por danos morais.

Referencias

Moura,Marcelo.Cursos de Direito do Trabalho/Marcelo Moura. São Paulo: Saraiva 2014.

Delgado,Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho/Mauricio Godinho Delgado.-12. Ed. – São Paulo: Ltr, 2013.

Cassar,Vólia Bomfim. Direito do trabalho/Vólia Bomfim Cassar. – 6. Ed.- Niterói: Impetus, 2012.

<http://jus.com.br> –acesso em 17/01/2015 2015

<http://www.jusbrasil.com.br/-acesso> em 18/01/2015

1. \* (14) CARRION,Valentim,loc. cit. [↑](#footnote-ref-1)