POR QUE UM TRABALHADOR PODE SER DEMITIDO

 POR JUSTA CAUSA SE O VÍCIO NO ÁLCOOL

 É CONSIDERADO UMA DOENÇA?

Ana Paula Imhoff

RESUMO

Este artigo tratou de discutir a antinomia aparente entre o tratamento dado ao alcoolismo no direito disciplinar do trabalho e na legislação previdenciária. O objetivo geral foi fazer uma análise da possibilidade de o empregado sofrer demissão por justa causa, no caso de embriaguez habitual no serviço, ou se ele fará jus ao benefício previdenciário de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez. Tratou-se de utilizar pesquisa qualitativa, realizada por meio de método dedutivo e de procedimento técnico bibliográfico, jurisprudencial, de artigos jurídicos e documentais. Dessa forma, a pesquisa iniciou-se através da antinomia jurídica, já que há um conflito aparente entre as normas. Em seguida, fez-se um estudo da possibilidade ou não da demissão por justa causa no caso de embriaguez habitual ou em serviço, para o direito do trabalho. Finalmente, descreveu-se as hipóteses de cabimento da demissão por justa causa e do auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, para o direito previdenciário. Nesse sentido, conclui-se que o alcoolismo é fator de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, embora algumas empresas tratem como justa causa o caso do empregado que vai trabalhar embriagado habitualmente.

Palavras-chave: Antinomia Jurídica. Justa Causa. Embriaguez Habitual. Auxílio-doença. Aposentadoria por invalidez.

ABSTRACT

This work focuses on the apparent contradiction between the treatment of alcoholism in the disciplinary labor law and social security law. The overall objective is to analyze the possibility of the employee suffer dismissal for cause, in the case of habitual drunkenness in the service, or if he will be entitled to social security benefits for sickness and disability retirement. It is a qualitative research, carried out through deductive method and bibliographic technical procedure, judicial, legal and documentary items. Thus, the search begins through the legal contradiction, since there is an apparent conflict between the rules. Then, it is a study of whether or not the dismissal for cause in the event of intoxication during service, to labor law. Finally, we describe the assumptions of the appropriateness of dismissal for cause and the sickness and disability retirement, to social security law. In this sense, it is concluded that alcoholism is sickness factor and disability retirement, although some companies treat it as just cause if the employee going to work drunk regularly.

Keywords: Legal Antinomy. Just cause. Habitual Drunkenness. Sickness. Disability Ietirement.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

2 DO CONCEITO DE ANTINOMIA JURÍDICA

2.1 Métodos e critérios de soluções

3 DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA E SEU CONCEITO PARA O DIREITO DO TRABALHO NO CASO DE EMBRIAGUEZ HABITUAL

3.1 Requisitos legais para a sua concessão no caso de embriaguez habitual no serviço

3.2 Despedida discriminatória para o caso de embriaguez habitual

4 DO CONCEITO DE AUXÍLIO-DOENÇA E APOSENTADORIA POR INVALIDEZ E SEU CONCEITO PARA O DIREITO PREVINDENCIÁRIO

4.1 Requisitos legais para a sua concessão no caso de alcoolismo

4.2 O alcoolismo como doença: classificação conforme a Organização Mundial da Saúde

CONSIDERAÇÕES FINAIS

REFERÊNCIAS

INTRODUÇÃO

O empregado alcoólatra sofre discriminação perante os colegas de trabalho e a sociedade, sendo tratado como um funcionário de má índole, com pouca capacidade de trabalhar devido ao uso abusivo de álcool no serviço. A empresa, principalmente o empregador, demite por justa causa aquele trabalhador que vai habitualmente embriagado ao labor.

Para o caso de demissão por justa causa de um empregado, há decisões jurisprudenciais que interpretam que ele deve ser demitido pelo hábito dele vir bêbado. Com isso, ele não fará jus ao benefício de auxílio-doença nos casos de incapacidade para retornar ao trabalho.

Se o trabalhador não tiver provas de que seja uma doença crônica, adquirida durante o tempo em que laborava, não terá direito a indenização e se sujeitará às condições previstas no contrato de trabalho. Isso trará reflexos negativos perante os colegas, demonstrando ser inapto para desenvolver as suas atividades. A doutrina e jurisprudência interpretam que ele deve ser demitido por justa causa.

Por outro lado, há decisões judiciais que interpretam que o trabalhador deve ser submetido a tratamento médico, por ser o alcoolismo considerado uma doença crônica cujos sintomas são transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool, nos termos da Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (também conhecida como Classificação Internacional de Doenças - CID 10). Portanto, um trabalhador nesse estado não deve sofrer discriminação.

Este artigo pretende, como objetivo geral, analisar a possibilidade de o empregado sofrer demissão por justa causa, no caso de embriaguez habitual em serviço, ou se ele fará jus ao benefício previdenciário de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez.

O estudo discute como problema o alcoolismo: questão de justa causa ou auxílio-doença? Como hipótese para tal questionamento, interpreta-se que no direito previdenciário o alcoolismo é fator de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, embora algumas empresas tratem como caso de justa causa o empregado que trabalha embriagado.

A pesquisa, quanto à abordagem, será qualitativa. Segundo Mezzaroba e Monteiro (2009), o que se procura atingir é a identificação da natureza e do alcance ao contexto investigado, utilizando-se, para isso, interpretações variáveis para o fenômeno jurídico em análise, que no caso é a demissão por justa causa para um empregado que é acometido por uma doença crônica - o alcoolismo-. Para aprofundamento da pesquisa será utilizado o método dedutivo, cuja operacionalização se dará por meio de procedimentos técnicos baseados em doutrina, legislação, artigos jurídicos, e jurisprudência, relacionados, inicialmente, pelo conceito de antinomia jurídica aparente entre as normas, da demissão por justa causa para o direito do trabalho e do auxílio-doença e aposentadoria por invalidez para o direito previdenciário no caso do alcoolismo, buscando soluções jurídicas para o problema em questão pelo empregador.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para o caso de demissão por justa causa de um empregado, que trabalha habitualmente embriagado, há decisões jurisprudenciais que entendem que ele deve ser demitido por justa causa pelo hábito dele vir ao trabalho bêbado. Com isso, não fará jus ao benefício de auxílio-doença nos casos de incapacidade para retornar ao trabalho. Este empregado não tendo provas de que seja uma doença crônica, adquirida durante o tempo em que laborava, ele não terá direito às indenizações e se sujeitará as condições previstas no contrato de trabalho. Isso trará reflexos negativos perante aos colegas, demonstrando ser inapto para desenvolver as suas atividades na empresa, com a demissão por justa causa. A doutrina e jurisprudência entendem que ele deve ser demitido por justa causa sem qualquer direito à indenização.

Por outro lado, há decisões jurisprudenciais que entendem que o trabalhador deve ser submetido à tratamento psiquiátrico, por ser considerada uma doença crônica, o vício do álcool, nos termos da Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (também conhecida como Classificação Internacional de Doenças – CID 10), no caso de transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool e que não deve sofrer discriminação pelo empregador.

2 DO CONCEITO DE ANTINOMIA JURÍDICA

O autor Bobbio afirma que:

Se duas normas incompatíveis têm igual âmbito de validade, a antinomia pode-se chamar, segundo de total-total: em nenhum caso uma delas pode ser aplicada sem entrar em conflito com a outra. Exemplo: um caso é a oposição entre a proibição da greve e a sua permissão. No caso da sua validade ser em parte igual e em parte diferente, a antinomia subsiste somente para a parte comum, e pode chamar-se parcial-parcial: cada uma das normas tem um campo de aplicação no qual o conflito não existe. E se, duas normas incompatíveis, uma tem um âmbito de validade igual ao da outra, porém mais restrita, ou, em outras palavras, se é na íntegra, igual a uma parte da primeira com respeito à segunda, e somente parcial por parte da segunda, pode se chamar de total-parcial. A primeira não pode ser em nenhum caso aplicada sem entrar em conflito com a segunda; essa tem uma esfera de aplicação em que não entra em conflito com a primeira. (BOBBIO, 1997, p.88-89)

Segundo Estigara (2005, texto digital), as antinomias aparentes

pressupõem a existência de critérios que permitam sua solução. Constatada a existência de antinomias aparentes, cumpre ao operador jurídico conhecer os critérios que podem ser utilizados na solução do impasse ocasionado entre as normas aparentemente incompatíveis, eis que não demonstram verdadeiramente inconsistência do ordenamento jurídico.

 Ainda sobre esse tema, Borges afirma que há uma concepção moderna do direito segundo a qual “dentro de um espaço territorial existe um único ordenamento jurídico, que se divide em função de regras e princípios coerentes e harmônicos.” Podem ocorrer choques entre essas normas e esses choques são as antinomias (2009, texto digital).

Interpreta-se, a partir da posição doutrinária de Varella (2012, texto digital), que o ordenamento jurídico discorda com as normas incompatíveis e que há um conflito aparente entre elas.

2.1 Métodos e critérios de soluções

O autor Bobbio (apud ESTIGARA, 2005, texto digital) considera que um ordenamento é composto por mais de uma norma, sendo que o impasse relativo às antinomias jurídicas se localiza entre os quatro grandes problemas do ordenamento jurídico.

O autor, em primeiro lugar, tratou de saber se essas normas constituem uma unidade e de que maneira são constituídas. O problema fundamental em discussão é o da hierarquia das normas. Em segundo lugar, procurou sustentar se o ordenamento jurídico constitui um sistema e verificar se são levadas em conta as antinomias jurídicas.

Essas antinomias podem ser divididas e resolvidas a partir de três critérios: o cronológico, o hierárquico e o de especialidade. O primeiro critério, “chamado também de lex posterior, é aquele com base no qual, entre duas normas incompatíveis, prevalece a norma posterior: lex posterior derogat priori.” (BOBBIO, 1997, p.92, grifo do autor).

Delgado (2009, p.184-185) define o critério hierárquico através do “princípio no direito do trabalho, da norma mais favorável, em que o operador deve optar pela regra mais benéfica ao obreiro em três situações ou dimensões distintas”, que compreendem o instante de elaboração da regra, o contexto de confronto entre regras concorrentes e a interpretação das regras jurídicas.

 Para Bobbio, o terceiro critério - lex specialis – é aquele que estabelece que quando há “duas normas incompatíveis, uma geral e uma especial (ou excepcional), prevalece a segunda: lex specialis derogat generali” (BOBBIO, 1997, p.95, grifo do autor).

Na concepção de Luhmann (2011, p.60-61):

A idéia de sistema inclui um mecanismo mediante o qual o equilíbrio deve ser mantido. Houve dúvidas sobre eles e se seriam reais, antes estar convicto de que no desequilíbrio adquirem a sua estabilidade. O modelo do desiquilíbrio possibilitou que se vislumbrasse uma teoria geral dos sistemas.

Não se ignora a teoria dos sistemas, que tem seu expoente máximo em Niklas Luhmann, porém, o aprofundamento deste autor e dos debates que suscitou é próprio das ciências sociais e extrapola o âmbito do presente trabalho que consiste em debater a norma jurídica no caso de antinomias ou o seu conflito entre as normas.

Para o caso de demissão por justa causa de um empregado que trabalha habitualmente embriagado, há decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) que interpretam que o trabalhador deve ser demitido com justa causa por ter esse hábito de vir ao trabalho bêbado, não fazendo jus aos benefícios do auxílio-doença convertido em aposentadoria por invalidez nem a outras verbas trabalhistas decorrentes do término contrato de trabalho: saldo de salário, aviso prévio indenizado, aviso prévio indenizado proporcional, férias vencidas e um terço de férias, férias proporcionais e um terço de férias proporcionais, 13º salário proporcional, Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), multa de 40% sobre o saldo do FGTS e o seguro-desemprego (PRAXEDES, 2012).

Para o ilustre Tribunal Regional do Trabalho do RS, o empregado deve ser demitido por justa causa, eis que:

EMENTA: DISPENSA POR JUSTA CAUSA –MOTORISTA - EMBRIAGUEZ NO TRABALHO O comparecimento do motorista ao trabalho em estado de embriaguez, configura falta grave e coloca em risco sua integridade física e dos passageiros, sendo suficiente para a ruptura motivada do contrato de trabalho nos termos do art. 482, alínea f, da CLT.(Recurso Ordinário Nº 01302201209703000 0001302-41.2012.5.03.0097, Terceira Região, Tribunal Regional do Trabalho do RS, Relatora: Maria CecÍlia Alves Pinto. Julgado em 18/06/2014, publicado em 30/06/2014)

Neste sentido, a decisão judicial é pacífica em declarar a conduta faltosa do empregado e ensejar a embriaguez habitual no serviço, como sendo caracterizada a demissão por justa causa.

Se o empregado não tiver provas de que seja uma doença crônica, adquirida durante o tempo em que laborava, não terá direito a esses benefícios e se sujeitará às condições previstas no contrato de trabalho e na CLT. Essa situação terá reflexos morais negativos perante aos colegas, denotando ser inapto para desenvolver as suas atividades na empresa, com a demissão sem justa causa.

Por outro lado, há uma decisão do STJ que entende que o trabalhador deve ser submetido a tratamento psiquiátrico, por ser considerado uma doença crônica o vício do álcool, nos termos do CID. F 10, e que não deve sofrer dispensa discriminatória pelo empregador (BERTOLDI, 2015, texto digital).

Em outra interpretação, a decisão judicial é contrária:

EMENTA: [...] CERCEAMENTO DE DEFESA - DIREITO DO SERVIDOR À LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE E, INCLUSIVE, À APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - RECURSO PROVIDO.[...] 3. A embriaguez habitual no serviço, ao contrário da embriaguez eventual, trata-se de patologia, associada a distúrbios psicológicos e mentais de que sofre o servidor. 4. O servidor acometido de dependência crônica de alcoolismo deve ser licenciado, mesmo compulsoriamente, para tratamento de saúde e, se for o caso, aposentado, por invalidez, mas, nunca, demitido, por ser titular de direito subjetivo à saúde e vítima do insucesso das políticas públicas sociais do Estado. 5. Recurso provido (STJ – RMS: 18017, Relator: Paulo Medina, Data de Julgamento: 09/02/2006), 6ª Turma, Data de Publicação: 02/05/2006).

Neste julgado, o servidor foi licenciado, mesmo compulsoriamente, a tratamento de saúde e, se for o caso, será aposentado por invalidez devido ao alcoolismo.

Ainda segundo Bertoldi, há interpretações de que tal procedimento está inserido em lei como um dos motivos ensejadores à demissão motivada, conforme artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Por outro lado, existem decisões que entendem que o alcoolismo é doença e, por este motivo, não pode o empregado sofrer a punição máxima da demissão por justa causa (BERTOLDI, 2015, texto digital).

3 DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA E SEU CONCEITO PARA O DIREITO DO TRABALHO NO CASO DE EMBRIAGUEZ

Atualmente discute-se muito a respeito de problemas com embriaguez em empresas. Em função disso, algumas empresas, pretendendo proteger seus funcionários contra ocasionais acidentes, questionam sobre a possibilidade de o exame de dosagem alcoólica ser realizado dentro da própria empresa. De fato, não há na legislação vigente ordenamento específico a respeito da prática de uso de etilômetros dentro das empresas para atestar o nível de álcool presente em seus trabalhadores na jornada de serviço (SILVA, 2013).

O autor Nascimento (2009) aponta que a justa causa depende de três condições: atualidade, gravidade e causalidade, sendo proibida dupla punição. Ainda sobre esse tema, Nascimento considera que a justa causa, quando invocada para demitir um empregado, “deve ser atual, praticada na mesma ocasião a que se segue a rescisão contratual, perdendo a eficácia uma falta pretérita, ocorrida muito tempo antes” (2009, p. 1017). Além disso, para que se autorize a demissão do obreiro, ela deve ser grave, pois, tecnicamente, não se reconhece uma falta leve como justa causa.

 Outros aspectos levantados por Nascimento (2009) sobre a justa causa é o fato de que o empregador não precisa sofrer prejuízos materiais para que ela se caracterize e também que o local da sua prática é o estabelecimento onde ocorre a prestação de serviços, porém não necessariamente: “pode configurar-se a falta mesmo fora do local de serviço, mesmo porque determinados empregados executam serviços externos, fora do estabelecimento” (NASCIMENTO, 2009, p.1023).

O direito do trabalho conhece três sistemas fundamentais de justa causa: o genérico, o taxativo e o misto. Nascimento (2009) destaca o sistema genérico sendo aquele em que uma lei autoriza o despedimento do empregado sem mencionar as causas, mas apenas apontando em tese e de modo amplo uma definição geral e abstrata. No sistema taxativo, a lei é que enumera os casos de justa causa:

Desse modo, somente a lei é fonte formal típica. Impossível será a estipulação de justa causa por meio de outras formas jurídicas. Argumenta-se que esse sistema dispensa maior proteção ao trabalhador, porque restringe as hipóteses faltosas, e permite às partes e aos Tribunais do Trabalho um critério mais rigoroso e seguro de apreciação dos casos concretos (NASCIMENTO, 2009, p.1024-1025).

 Quanto ao sistema misto, ele é o resultado da combinação dos dois critérios anteriores. A lei, além de enumerar as hipóteses de justa causa, é genérica, permitindo que seja considerado como tal um fato mesmo não contido na descrição legal.

 Nascimento (2009) enumera a figura de justa causa expressamente contida em nossa lei. No caso em questão, temos a embriaguez no serviço como uma justa causa. Ele também defende a tese de não haver nenhuma garantia ao trabalhador que foi demitido por justa causa, configurada a embriaguez no serviço, tipificada em lei.

 Sobre isso, Praxedes (2012, texto digital) afirma que a justa causa do empregado tem implicações quanto aos direitos relacionados com a extinção do contrato. Despedido por justa causa, ele perde o direito a indenização, aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais. O empregado sofre outra sanção: não poderá movimentar os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

 Segundo Fernandes, no contrato de trabalho, a embriaguez habitual é uma falta grave e está prevista no artigo 482, alínea “f”, da CLT, que permite a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Enuncia o referido dispositivo legal: “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: embriaguez habitual ou em serviço” (FERNANDES, 2004, p.23).

3 DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA E SEU CONCEITO PARA O DIREITO DO TRABALHO NO CASO DE EMBRIAGUEZ HABITUAL

Atualmente discute-se muito a respeito de problemas com embriaguez em empresas. Em função disso, algumas empresas, pretendendo proteger seus funcionários contra ocasionais acidentes, questionam sobre a possibilidade de o exame de dosagem alcoólica ser realizado dentro da própria empresa. De fato, não há na legislação vigente ordenamento específico a respeito da prática de uso de etilômetros dentro das empresas para atestar o nível de álcool presente em seus trabalhadores na jornada de serviço (SILVA, 2013).

A datar do momento em que o trabalhador concorda com a realização do exame, não poderá argumentar qualquer violação à sua garantia individual ou mesmo reivindicar danos morais por algum prejuízo à sua integridade ou invasão de privacidade. Mas, é de extrema importância ressaltar que o empregado não é obrigado a realizar o teste, em razão de que a obrigatoriedade seria uma invasão à esfera íntima dele. Contudo, se existirem indícios de que se encontra embriagado, devem ser adotadas outras medidas cabíveis, por exemplo: “proceder ao registro de todos os atos exercidos inclusive com prova testemunhal com intenção de comprovar o real estado do empregado notificando-o do ato praticado” (SILVA, 2013, texto digital).

A respeito disso, a ementa do acórdão se reveste na justa causa do empregado embriagado em serviço, eis que:

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL. JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ NO SERVIÇO. A embriaguez em serviço se reveste de gravidade suficiente para ensejar a despedida por justa causa, nos termos do artigo 482, alínea "f", da CLT, não havendo falar em rigidez excessiva do empregador, mormente tratando-se de empregado motorista flagrado em teste de etilômetro. (Apelação Cível Nº 00006714420135040741, Oitava Câmara Cível, Tribunal Regional do Trabalho do RS, Relator: Francisco Rossal de Araújo. Julgado em 12/06/2014, publicado em 13/06/2014).

No trecho da ementa percebe-se que o empregado foi demitido por justa causa, no caso de embriaguez no serviço, flagrante no artigo 482, alínea “f” da CLT, tendo em vista a prova robusta do teste de etilômetro.

Martins (2008, p.6) acrescenta que o “empregado embriagado não produz o necessário, podendo causar prejuízos aos bens da empresa, acidentes do trabalho, tornando-se indisciplinado e violento”. Devido à bebida, é provável que esse trabalhador tenha reduzida sua capacidade física e mental dentro de pouco tempo. O autor ainda pressupõe que o empregado pode perder o controle das suas capacidades físicas e, por isso, não executar normalmente o trabalho.

Delgado (2009, p.1089-1101) vê na justa causa

um 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 de trabalho por culpa do empregador.

Na ementa do acórdão, o empregado mostrou ter uma conduta faltosa no trabalho e com isso, ensejando a sua dispensa por justa causa.

EMENTA: JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO COMO DOENÇA. DESÍDIA. ÔNUS DA PROVA. É certo que a tendência jurídica moderna considera o alcoolismo como doença, que deve ensejar o correspondente tratamento medicinal, mas, ‘no caso de embriaguez em serviço, ela afeta diretamente o contrato de trabalho, sem dúvida’, tal como defende Maurício Godinho Delgado. O art. 482, f, da CLT diz que constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a embriaguez habitual. Assim, para que a embriaguez constitua justa causa para a rescisão contratual, basta que esta ocorra no ambiente de trabalho, nos termos do dispositivo consolidado. Por outra face, há nos autos evidência de que o Reclamante se mostrou, também, desidioso no exercício de sua função de vigilante, consoante a prova oral. Tratando-se da máxima penalidade que o empregador pode aplicar ao empregado (CLT, art. 482), a justa causa para o despedimento requer prova robusta e convincente, cujo ônus é, inteiramente, do empregador, que, no caso, se desincumbiu a contento. (Recurso Ordinário N º 00852200800710002, Terceira Turma, Tribunal Regional do Trabalho de Brasília/DF, Relator: Desembargador Braz Henriques de Oliveira, Julgado em 19/11/2008, publicado em 29/01/2009)

No trecho acima, o reclamante mostrou-se desidioso no exercício de sua função e embriagado no ambiente de trabalho, acarretando na sua dispensa por justa causa.

Para Nascimento, a justa causa é o ato de omitir “um dos sujeitos da relação de emprego, ou ambos, contrário aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações”. De acordo com a interpretação desse autor,

A rescisão do contrato de trabalho pode ser determinada por um motivo provocado pela outra parte, revestido de certas características que impedem o prosseguimento da relação de emprego. Torna-se, em consequência, impossível ou muito difícil a continuidade do vínculo contratual, diante das circunstâncias que envolvem essa situação. Se esse motivo é provocado pelo empregado, ao empregador é dado despedi-lo por justa causa (NASCIMENTO, 2009, p. 1016).

 Nascimento diverge dos demais por definir a justa causa como sendo um dos motivos ensejadores da rescisão do contrato de trabalho entre o empregado e empregador, no caso sendo o alcoolismo o motivo que provocou a demissão.

 O Tribunal Regional do Trabalho do Maranhão interpreta da seguinte forma:

EMENTA: JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. ÔNUS DA PROVA - ALCOOLISMO. É do empregador o ônus de provar a justa causa do trabalhador, devendo fazê-lo de forma robusta e cabal, por se tratar da penalidade mais gravosa na seara trabalhista, afora o fato de que a continuidade da relação de emprego é um princípio que beneficia os trabalhadores. Desvencilhando-se desse encargo, mediante provas orais e da própria confissão do recorrente, há que prevalecer a justa causa do empregado, que, durante a jornada de trabalho, ingere voluntariamente bebida alcoólica, provocando acidente automobilístico e graves transtornos às atividades regulares da empresa. Não se desconhece o atual entendimento acerca do alcoolismo e de seus reflexos para o DIREITO do trabalho, pois, encarado como uma doença, tal como reconhecido pela OMS, a justa causa em questão sói por ocasionar afastamento do trabalhador para tratamento de saúde, com gozo do auxílio-doença e a posterior estabilidade provisória no serviço. Entretanto, cabe ao autor alegar e comprovar ser portador dessa enfermidade. Recurso conhecido e não-provido. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, oriundos da 4ª Vara do Trabalho de São Luís, em que é recorrente ISAIAS ARAGÃO DA COSTA e recorridos CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S.A. e COMPANHIA VALE DO RIO DOCE - CVRD, acordam os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos deste voto. (Recurso Ordinário Nº 00365200700416007, Décima Sexta Vara do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho do MA, Relator: José Evandro de Souza, Julgado em 02/09/2008, publicado em 07/10/2008).

 No trecho da ementa, a interpretação é a de que a embriaguez em serviço é motivo para a caracterização da demissão por justa causa.

Para outros doutrinadores, existem outras espécies de dispensa para o empregado. Segundo Martins (2008), nos diversos julgados pátrios, a embriaguez é considerada uma doença crônica e por isso o obreiro não deve ser despedido por justa causa e nem cessado seu contrato de trabalho. Deve sim ser encaminhado para tratamento médico, junto à previdência social.

O ilustre Tribunal Regional do Trabalho de SP interpreta, conforme ementa abaixo, que não há indícios de que o autor sofria dessa doença crônica, o alcoolismo, por ele ter confessado em seu depoimento que não estava embriagado no serviço:

EMENTA: JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. ALCOOLISMO. Analisando as provas colhidas nos autos, o Juízo a quo julgou o feito procedente, com base na jurisprudência dominante que preceitua ser o alcoolismo uma doença, conforme reconhecido pela Organização Mundial de Saúde. Assim, sendo uma doença não justificaria a demissão do Autor, mas sim seu encaminhamento ao órgão previdenciário. A impossibilidade de demissão por justa causa do empregado alcoólatra tem eco na jurisprudência do C. TST. Todavia, a separação entre embriaguez e alcoolismo não pode ser banalizada. O alcoólatra é um doente, dependente do álcool e muitas vezes tem sérias dificuldades para controlar seu vício. Por isso se recomenda seu encaminhamento ao órgão previdenciário. Todavia, em nenhum momento o Autor afirma padecer desta doença. Nem em sua inicial nem na Réplica há essa afirmação. Pelo contrário, o Autor nega que tenha se embriagado, o que é reiterado em contrarrazões, e foi refutado pela prova oral colhida. Não há evidências nos autos que o Autor sofra da doença do alcoolismo, razão pela qual não se pode invalidar a justa causa cabalmente demonstrada nos autos. O artigo 482, f, não foi revogado. A Jurisprudência apenas indica hipótese excepcional na qual ele não deve ser aplicado. Vale dizer: Ainda que não haja assinatura do Autor nas advertências ou que seus controles de frequência indiquem que ele trabalhou até o final do expediente mesmo nos dias em que foi punido, a prova oral colhida é convincente no sentido de que o Autor esteve embriagado em serviço em mais de uma oportunidade. Deste modo, acolhe-se o apelo da Reclamada para reformar a sentença de mérito, homologando a justa causa aplicada ao empregado (Recurso Ordinário Nº 00012528120135020008, Décima Quarta Turma, Tribunal Regional do Trabalho de SP, Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto, Julgado em 24/07/2014, publicado em 01/08/2014).

3.1 Requisitos legais para o caso de embriaguez habitual ou em serviço

A embriaguez é o estado do indivíduo embriagado: “indica bebedeira, ebriedade. Embriagar é o ato de causar ou produzir embriaguez. É o ato de ingerir bebidas alcoólicas, de embebedar-se” (MARTINS, 2008, p.4).

O estado de embriaguez provém do uso de álcool, de drogas ou de entorpecentes. A lei não faz distinção quanto à forma de embriaguez (MARTINS, loc. cit.).

 Martins ainda menciona que o álcool é uma substancia psicoativa, que age sobre o sistema nervoso central da pessoa e pode interferir no funcionamento do cérebro, implicando consequências sobre a memória, concentração, equilíbrio, entre outras. O ébrio tem uma diminuição da sua capacidade de trabalho e está frequentemente cansado, por isso, não tem as mesmas condições físicas normais de outros trabalhadores que não ficam embriagados (MARTINS, loc.cit).

O doutrinador ainda explica que estar alcoolizado em serviço se caracteriza como uma única e desnecessária falta cometida pelo empregado, que pode ser ocasional e revelada durante o trabalho e por isso ele não irá precisar ser advertido ou suspenso. Mas, se ele embriagar-se todos os dias fora do serviço, estará cometendo uma infração grave.

Além disso, a embriaguez pode ser considerada como espécie de mau procedimento, pois uma pessoa normal não se apresenta embriagada. Também não deixa de ser uma incontinência de conduta em um sentido genérico e quando existe com frequência, poderá ser crônica, o que significa que o ébrio é uma pessoa doente, que necessita beber (Ibid, p.4-5).

O doutrinador ainda explica que estar alcoolizado em serviço se caracteriza como uma única e desnecessária falta cometida pelo empregado, que pode ser ocasional e revelada durante o trabalho e por isso ele não irá precisar ser advertido ou suspenso. Mas, se ele embriagar-se todos os dias fora do serviço, estará cometendo uma infração grave.

Além disso, a embriaguez pode ser considerada como espécie de mau procedimento, pois uma pessoa normal não se apresenta embriagada. Também não deixa de ser uma incontinência de conduta em um sentido genérico e quando existe com frequência, poderá ser crônica, o que significa que o ébrio é uma pessoa doente, que necessita beber (Ibid, p.4-5).

De acordo com a intenção do empregado a embriaguez poderá ser dividida em involuntária, fortuita ou acidental e em voluntária ou preordenada. A involuntária seria quando o empregado não tinha a intenção de se embriagar e aconteceu por erro, ignorância, acidente ou coação. Já a voluntária ou preordenada é aquela em que o empregado ingeriu a bebida consciente, com a intenção de ficar bêbado. Outros tipos de embriaguez são a ocasional, quando o empregado raramente bebe; a habitual, quando este permanece embriagado ou ainda a crônica, no caso de que se apresente constantemente ébrio (GIGLIO, 2000).

Quanto à embriaguez crônica, o autor afirma que é a forma patológica do vício: “ébrio contumaz é aquele que ingere novas doses de entorpecentes [...]; é o doente que sofre de deliruim tremens se lhe falta o tóxico” (GIGLIO, 2000, p.156, grifo do autor). Ele destaca também os graus de embriaguez, que constituem aquelas mesmas fases, consideradas do ponto de vista estático.

3.2 Despedida discriminatória para o caso de alcoolismo

Como já mencionado, o alcoolismo é doença, uma vez que está catalogado como tal no Código Internacional de Doenças (CID), pela Organização Mundial da Saúde (OMS). A despedida operada sob esse argumento constitui-se em ato discriminatório (FERNANDES, 2004, p. 30).

A Constituição Federal em vigor tem como fundamentos que envolvem a discriminação para o caso de demissão por justa causa do doente alcóolatra:

‘a dignidade da pessoa humana’ e ‘os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa’ (art. 1º, incisos II 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’ (art. 3°, 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’ (art. 5º caput e inciso XLI) (FERNANDES, 2004, p. 30).

A Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho traçaram um plano estabelecendo através da lei n° 8080/90, em seu artigo 3° que a saúde do trabalhador é um fator que determina e condiciona o trabalho e a renda. Ainda assim, ressalta que seus níveis de saúde da coletividade brasileira dizem respeito a todos os esforços e ações coletivas para manter as condições do bem-estar social, organizacional e econômico do país.

Há outras razões mais flagrantes para a inserção dessa justa causa: “a embriaguez degrada o caráter e abala a confiança do empregador em seu subordinado. O ébrio habitual oferece um risco em potencial para a empresa”, aponta Giglio apud Pereira (2013, texto digital).

O autor Giglio é contrário ao fato de que a embriaguez em serviço seja tratada como uma doença, pois para ele isso se torna um malefício à disciplina e à boa conduta do empregado perante a empresa e aos colegas.

4 DO CONCEITO DE AUXÍLIO-DOENÇA E APOSENTADORIA POR INVALIDEZ PARA O DIREITO PREVIDENCIÁRIO

É um benefício concedido a todo trabalhador que venha a sofrer algum prejuízo na sua capacidade laborativa e que merece ser amparado pelo INSS, nos primeiros (15) quinze dias ou no caso da aposentadoria por invalidez, se for comprovada por perícia médica a sua incapacidade para o labor.

Conforme Villota (2014, texto digital), têm direito ao benefício todos os segurados da Previdência Social (obrigatórios e facultativos) e também aqueles que, malgrado tenham deixado de contribuir, ainda conservam essa condição (período de graça).

Para a acadêmica de Direito Naira Nagy (2013, texto digital), o benefício é securitário acionado em casos em que o beneficiário fica incapacitado para exercício de suas atividades laborais por mais de quinze dias consecutivos.

Castro (2014, p.766) aponta que o auxílio-doença é um benefício concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente, ou por prescrição médica (por exemplo, no caso de embriaguez) por mais de 15 dias consecutivos.

Na ementa da decisão, foi comprovada a incapacidade do servidor público:

EMENTA: MILITAR DE CARREIRA. LICENCIAMENTO. SITUAÇÃO DE INCAPACIDADE (ALCOOLISMO). DANO IRREPARÁVEL. Presentes os requisitos legais, pois comprova o autor estar sem condições de ter o tratamento médico-psiquiátrico para a doença que o aflige (alcoolismo), além de presente o fumus boni juris, por não lhe ter sido propiciado o devido processo legal antes do licenciamento, já que militar de carreira com ingresso por concurso público. (Agravo de Instrumento Nº 200804000124198, Quarta Turma, Tribunal Regional Federal do RS, Relator: Edgard Antônio Lippmann Júnior. Julgado em 16/07/2008, publicado em 04/08/2008)

No trecho da ementa, o servidor público foi licenciado e incapacitado para o trabalho por estar acometido de uma doença crônica, sendo no caso o alcoolismo.

Para Chamon (2005), a incapacidade do trabalhador pode ser genérica ou específica: enquanto a primeira afasta o trabalhador de qualquer atividade laborativa, a segunda o afasta apenas da função que normalmente exercia.

Neste sentido, o mesmo doutrinador afirma que “a doutrina majoritária prefere utilizar o termo incapacidade substancial, ao invés de total, evitando a interpretação restritiva, que levaria a tornar praticamente impossível a concessão do benefício ” (CHAMON, 2005, p.115).

4.1 Requisitos legais para a sua concessão no caso de alcoolismo

Na interpretação doutrinária de Rocha (2014), “o ser humano é frágil, e o funcionamento do seu organismo, complexo, podendo ser afetado por uma diversidade quase infinita de causas”. Neste sentido, Rocha aponta para o deferimento do benefício, além da manutenção da qualidade de segurado no momento da eclosão do risco social, mediante os seguintes pressupostos: “a) Qualidade de segurado, b) Carência de 12 contribuições mensais, c) Incapacidade para o trabalho ou atividade habitual por mais de 15 dias” (ROCHA, 2014, p. 220).

Em suma, o autor salienta que para adquirir o benefício de auxílio-doença, no caso do alcoolismo, é necessário que o segurado preencha todos os requisitos acima expostos.

A aposentadoria por invalidez se distingue do auxílio-doença por

ser concebida para proteger o trabalhador da incapacidade para o trabalho, em razão do risco social apresentado e quando o quadro da doença ou lesão é irreversível. É considerada uma perda definitiva da atividade laboral (ROCHA, loc. cit).

No trecho abaixo é pacífico perceber a conversão do auxílio-doença em aposentadoria por invalidez:

EMENTA: [...] AUXÍLIO-DOENÇA. RESTABELECIMENTO E CONVERSÃO EM APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. DOENÇAS: MOLÉSTIAS PSIQUIÁTRICAS CRÔNICAS E COM SEQUELAS DEFINITIVAS (TRANSTORNO AFETIVO BIPOLAR ASSOCIADO A ALCOOLISMO) [...]1. Para a concessão do benefício de auxílio-doença ou de aposentadoria por invalidez, devem estar caracterizadas a qualidade de segurado, a carência (quando for o caso) e a incapacidade para o trabalho (arts. 42 e 59 da Lei nº 8.213/91). 2. A verificação do direito à aposentadoria por invalidez exige, mais do que a análise da prova técnica, o exame das condições pessoais do segurado (idade, escolaridade, histórico profissional) e da probabilidade de reabilitação para o exercício de nova profissão que lhe assegure o sustento. Hipótese em que a perícia médica judicial demonstrou a existência de incapacidade laboral desde antes da data do requerimento administrativo, sendo que esta nunca foi superada e evoluiu negativamente até o estágio atual de incapacidade total e permanente, justificando-se a conversão do auxílio-doença em aposentadoria por invalidez. 3. O benefício por incapacidade somente pode ser cessado, quando for verificado o retorno da capacidade do segurado para o exercício de suas atividades habituais, através de perícia médica. No caso em tela, as condições pessoais da parte autora demonstram a incapacidade de retornar às atividades laborais, a partir de laudos e documentos que comprovam tal situação. 4. Efeitos financeiros pretéritos, desde a data do requerimento administrativo indevidamente indeferido de auxílio-doença, afastando-se a prescrição qüinqüenal diante do quadro de alienação mental da segurada. 5. Presentes a verossimilhança das alegações e o fundado receio de dano irreparável, é de ser mantida a antecipação da tutela deferida na sentença.(Reexame Necessário Cível Nº 50410620620124047100, Quinta Turma, Tribunal Regional Federal do RS, Relatora: Maria Isabel Pezzi Klein. Julgado em 29/10/2013, publicado em 04/11/2013)

A decisão judicial demonstrou que o segurado preenche os requisitos para a concessão do auxílio-doença convertido em aposentadoria por invalidez, no caso do alcoolismo.

O doutrinador Castro (2014, p.768) afirma que “a concessão do auxílio-doença está sujeita a comprovação da incapacidade laborativa em exame realizado pela perícia médica da Previdência Social [...]”. Segundo ele,

Não será devido auxílio-doença a segurado que se filiar ao RGPS já portador da doença como causa para o benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento-situação que costuma gerar demandas judiciais[...] (alcoolismo) [...] (2014, p.768-769).

Percebe-se que Castro ressalta a tese de que para adquirir o benefício é necessário o segurado passar por uma perícia médica, efetuada pelo INSS, para comprovar que é portador da doença.

4.2 O alcoolismo como doença: classificação conforme a Organização Mundial da Saúde

Segundo o médico Drauzio Varella (2011), é uma enfermidade crônica que exibe aspectos comportamentais e socioeconômicos, caracterizada pelo consumo exagerado de substâncias alcoólicas. Esta doença faz com que o usuário se torne progressivamente condescendente à intoxicação produzida pela droga e propenso a cultivar sinais e sintomas de abstinência quando a mesma é removida.

O alcoolismo é considerado a maior doença social dos últimos tempos, pois vem causando danos irreparáveis à sociedade, com nocivos e visíveis reflexos em todos os setores da vida do doente, inclusive no ambiente de trabalho.

Pantaleão salienta que a empresa deve incluir o empregado “no programa de recuperação de dependentes alcoólicos [...] ou, afastá-lo e encaminhá-lo para o INSS com a oportunidade de se reabilitar antes de retornar ao trabalho” (2013, texto digital).

A interpretação nos tribunais, em qualquer das situações de dependências químicas no ambiente de trabalho, é de que “cabe ao empregador esgotar os recursos disponíveis para promover e preservar a saúde do trabalhador” (PANTALEÃO, 2013, texto digital).

oportunidade de se reabilitar antes de retornar ao trabalho” (2013, texto digital).

A interpretação nos tribunais, em qualquer das situações de dependências químicas no ambiente de trabalho, é de que “cabe ao empregador esgotar os recursos disponíveis para promover e preservar a saúde do trabalhador” (PANTALEÃO, 2013, texto digital).

Na interpretação do ilustre Tribunal Regional do Trabalho do RJ temos que:

EMENTA: [...] ALCOOLISMO CRÔNICO [...]- A Organização Mundial de Saúde equipara o alcoolismo crônico à alienação mental, sendo aquele, por conseguinte, causa de incapacidade definitiva a justificar a reforma de militar, nos termos dos arts. 108, V e 109 do Estatuto dos Militares (Lei nº 6.880/80); II - Inexigível a existência de relação de causa e efeito entre a enfermidade em comento e a prestação do serviço militar; III - Sendo o Autor acometido de alcoolismo crônico e necessitando, conforme os laudos periciais, da assistência permanente em nível ambulatorial e inclusive, eventualmente, de internação hospitalar, faz jus ao adicional de invalidez, previsto no art. 69 da Lei 8.237/91; IV - Hipótese em que o Autor era cabo militar, pelo que deve ser reformado com proventos de Terceiro-Sargento (Art. 110, § 1º e § 2º, c, da Lei nº 6.880/80); V - Recurso provido. (Apelação Cível Nº 199902010500914, Quarta Turma, Tribunal Regional Federal do RJ, Relator: Desembargador Federal Valmir Peçanha. Julgado em 19/02/2002, publicado em 29/05/2002)

 Nesta decisão judicial vê-se a equiparação do alcoolismo a uma doença crônica, segundo a OMS, justificando a incapacidade do servidor militar para o trabalho.

Para Bertoldi (2015, texto digital), o alcoolismo, sem sombra de dúvidas, constitui sério e angustiante problema social cuja solução independe de medidas simples, como a despedida do empregado. O doutrinador Almeida (2014, texto digital) também enfatiza que:

O alcoolismo foi incorporado pela OMS 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.

Almeida (2014, texto digital) ainda ressalta que:

Se observa no quadro atual que alcoolismo crônico está incluso, de acordo com o anexo II, CID 10, Grupo V, item VII, doença F10.2, do Decreto 3.048/99, combinado com o art. 20 da Lei n.º 8.213/91, como doença do trabalho denominada de ‘transtorno mental e comportamental devido ao uso do álcool’, isto é, o alcoolismo crônico, desde que decorrentes ou relacionados ao trabalho. [...] Assim, resta insuficiente tal concessão. Reconhecendo o alcoolismo como doença, caberá ao órgão previdenciário a concessão do auxílio [...].

 O mesmo autor argumenta que é preciso alterar a lei do plano de benefício social, chamado de auxílio-doença, no artigo 18 da Previdência Social de modo que o doente alcoólatra tenha direito a receber a concessão da garantia ao emprego até o término do seu recebimento. Além disso, ele só receberá o benefício se comprovar que possui a doença crônica e se estiver se tratando com médico psiquiatra em internação hospitalar, pela sua vontade. Caso o paciente não queira se tratar do vício no álcool, a previdência não o considera como um doente e ele não recebe o benefício previdenciário. Nesse sentido, só se pagará o auxílio-doença quando o empregado se internar espontaneamente, seja por doença ou vício (ALMEIDA, 2014).

Em vista do exposto, o alcoolismo é sim considerado doença, portanto, há muitos entendimentos de que o empregado deve ser tratado e não dispensado. Também é importante ressaltar que o dependente químico é um indivíduo desenvolvendo um comportamento incontrolável e por isso não há uma fórmula para se saber quem vai desenvolver a doença (FERNANDES, 2004, p. 16).

Em suma, a maioria das pessoas desconhece que o álcool também é considerado uma droga, porque ele provoca uma mudança no comportamento físico e mental do cérebro, além de desenvolver a dependência química.

 Foi elaborado um projeto de lei do Senado Federal, n. 48, de 2010, que tem por objetivo alterar a CLT, disciplinar a demissão por justa causa e dar garantia provisória ao alcoólatra. Nesse sentido, com a sua aprovação, a CLT sofreria alterações: seria excluída de seu texto legal uma das hipóteses de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, no caso de embriaguez habitual. No entanto, passaria a dispor que seria aplicada somente quando o paciente deixaria de se submeter ao tratamento. Atualmente, ele se encontra em tramitação na Câmara dos Deputados.

 Esse projeto tem o propósito de alterar a lei de Previdência Social (Lei n.8.213/1991), com o intuito de garantir a manutenção do contrato de trabalho do doente alcoólatra, se percebido decorrente de seu alcoolismo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O alcoolismo é visto como uma doença crônica, com aspectos comportamentais e socioeconômicos, caracterizada pelo consumo excessivo de bebidas alcoólicas, em que o dependente se torna cada vez mais tolerante à droga e desenvolve sinais e sintomas de abstinência quando a mesma é retirada.

 É catalogada mundialmente pela Organização Mundial da Saúde, nos termos da Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (também conhecida como Classificação Internacional de Doenças- CID 10), no caso de transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool.

Em vista disso, a demissão por justa causa no caso do empregado que sofre desse mal constitui-se em ato discriminatório, sendo que existem decisões judiciais interpretando que esse indivíduo deve ser submetido a tratamento médico.

A Constituição Federal em seu artigo 1º, incisos II e IV, prevê os direitos à vida, à dignidade humana e ao trabalho, fundamentos esses que levam à presunção de que qualquer dispensa de trabalhador pelo motivo de ser alcóolatra é discriminatória. O empregador deve reclamar seus direitos se sofrer qualquer dispensa ou discriminação promovida pelo empregador, sendo este punido pela prática discriminatória ocorrida.

REFERENCIAS

ALMEIDA, Mackson Leandro Marinho de. Considerações sobre a justa causa da embriaguez. In: Revista Jus Navigandi, ano 19, n.3893, 02/2014. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/26805/consideracoes-sobre-a-justa-causa-da-embriaguez/2>. Acesso em: 01 mai. 2015.

BERTOLDI, Marlí Stenger. Alcoolismo é motivo para demissão por justa causa? Phmp Advogados, Santa Catarina, 2015. Disponível em: <http://phmp.com.br/artigos-e-publicacoes/artigo/alcoolismo-e-motivo-para-demissao-por-justa-causa/ disponível em:<http//: phmp.com.br/>. Acesso em: 12 abr. 2015.

BOAVENTURA, Bruno José Ricci. O fenômeno da antinomia jurídica. In: Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 678, 14 mai. 2005. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/6707/>. Acesso em: 28 jun. 2015.

BOBBIO, Norberto. Teoria do ordenamento jurídico. 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997.

BORGES, Lais. Critérios clássicos de resolução de conflitos normativos. In: FGV Direito. 18 mar. 2009. Disponível em: <http://academico.direitorio.fgv.br/wiki/Crit%C3%A9rios\_cl%C3%A1ssicos\_de\_resolu%C3%A7%C3BRASIL. Lei nº 13.135, de 17 de junho de 2015. Altera as Leis no 8.213, de 24 de julho de 1991, no 10.876, de 2 de junho de 2004, no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e no 10.666, de 8 de maio de 2003, e dá outras providências. Planalto.Gov, [2015] Brasília, 17 jun. 2015. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_Ato2015-018/2015/Lei/L13135.htm>. Acesso em: 13 out. 2015.

BRASIL. Portal da Legislação. CLT. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Acesso em: 09 jun. 2015.%A3o\_de\_conflitos\_normativos>. Acesso em: 29 jun. 2015.

BRASÍLIA. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (10. REGIÃO). Recurso Ordinário nº852200800710002 DF (00852-2008-007-10-00-2). Recorrente: Francisco Eugênio Silva Oliveira. Recorrido: Fiança Empresa de Segurança Ltda. Relator: Braz Henriques de Oliveira. Distrito Federal, 19 nov. 2008. Disponível em:< http://trt-10.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 15 mai. 2015.

CARVALHO, Gilvan Nogueira. O auxílio-doença. In: Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n. 3282, 26 jun. 2012. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/22101>. Acesso em: 12 out. 2015.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. Manual de direito previdenciário. 16.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

CHAMON, Omar. Introdução ao direito previdenciário. Barueri, SP: Manole, 2005. (Série noções de direito). E-book. Disponível em: <http://univates.br/biblioteca>. Acesso em: 28 set. 2015.

.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr. 2009.

ESTIGARA, Adriana. Das antinomias jurídicas. In: Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 791, 2 set. 2005. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/7207>. Acesso em: 28 jun. 2015.

FERNANDES, Fábio de Assis F. A discriminação na dispensa por justa causa do empregado portador da doença do alcoolismo e o Ministério Público do Trabalho. In: Revista do Ministério Público do Trabalho. v.XIV, n.27, mar. 2004. Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, 2004.

GIGLIO, Wagner D. Justa Causa. 4ª ed. São Paulo, LTr, 1993.

\_\_\_\_\_\_. Justa Causa. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

KELSEN, Hans. Teoria pura do direito. 6.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LUHMANN, Niklas. Sociologia do Direito. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1983.

MARANHÃO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (16. REGIÃO). Recurso Ordinário nº 00365-2007-004-16-00-7. Recorrente: Isaias Aragão da Costa. Recorridos: Construtora Norberto Odebrecht S.A e Companhia Vale do Rio Doce-CVRD. Relator: José Evandro de Souza. São Luis, 02 set. 2008. Disponível em: < http://trt-16.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 20 mai. 2015.

.

MARTINS, Sergio Pinto. Manual da Justa Causa. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_\_. Direito do Trabalho. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio P. et al. A discriminação na dispensa por justa causa do empregado portador da doença do alcoolismo. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVI, n. 111, abr. 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=12731&revista\_caderno=25>. Acesso em maio 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. Embriaguez no trabalho - doença ou motivo para justa causa? In: Guia trabalhista, São Paulo, 16 ago. 2013. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/embriaguez.htm>. Acesso em: 08 jun. 2015.

PEREIRA, Ronaldo Loir. A discriminação na dispensa por justa causa do empregado portador da doença do alcoolismo. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVI, n. 111, abr. 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=12731&revista\_caderno=25>. Acesso em maio 2015.

PRAXEDES, Rafael. Direitos na demissão por justa causa. Direito do Empregado, Ceará, 18 agost.2012. Disponível em:<http://www.direitodoempregado.com/direitos-na-demissao-por-justa-causa/>. Acesso em: 20 jul. 2015.

RIO DE JANEIRO. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL (2. REGIÃO). Apelação Cível nº 1999.02.01.050091-4. Apelante: Jose Nildo Guimarrães Gomes. Apelado: União Federal. Relator: Valmir Peçanha. Rio de Janeiro, 19 fev. 2002. Disponível em:< http://trf-2.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 10 jul. 2015.

RIO DE JANEIRO. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL (2. REGIÃO). Apelação Cível nº 1999.02.01.050091-4. Apelante: Jose Nildo Guimarrães Gomes. Apelado: União Federal. Relator: Valmir Peçanha. Rio de Janeiro, 19 fev. 2002. Disponível em:< http://trf-2.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 10 jul. 2015

RIO GRANDE DO SUL. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL. (4. REGIÃO). Agravo de Instrumento nº 12419 SC (2008.04.00.012419-8). Agravante: Guilherme Frederico Moura de Sayão Rosario. Agravado: União Federal. Relator: Edgard Antônio Antônio Lippmann Júnior. Porto Alegre, 16 jul. 2008. Disponível em: < http://trf-4.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 15 jun. 2015.

RIO GRANDE DO SUL. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL (4. REGIÃO). Reexame Necessário Cível nº 50410620620124047100 RS (5041062-06.2012.404.7100). Recorrente: Tatiana Almeida Gonçalves. Recorrido: Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Relator: Maria Isabel Pezzi Klein. Porto Alegre, 29 out. 2013. Disponível em: <http://trf-4.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 25 jun. 2015.

RIO GRANDE DO SUL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (4. REGIÃO). Recurso Ordinário nº 00006714420135040741. Recorrente: Libraga, Brandão & Cia. Ltda. Recorrido: Paulo Ademir de Castro Werner. Relator: Francisco Rossal de Araújo. Santo Ângelo, 12 jun. 2014. Disponível: <http:// http://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 05 mai. 2015.

SÃO PAULO. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 18017 /SP 92004/0037858-1). Recorrente: Paulo De Oliveira. Recorrido: Fazenda do Estado de São Paulo. Relator: Paulo Medina. São Paulo, 02 mai. 2006. Disponível em: <http://www.stj.jus.br>. Acesso em: 20 abr. 2015.

SÃO PAULO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (2. REGIÃO). Recurso Ordinário nº 00012528120135020008 SP (00012528120135020008) A28 Recorrente: Edig-O Instalações Técnicas Com Ltda. Recorridos: Clademir Borges Farias e Gafisa Spe91 Empreend. Imobiliários. Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto. São Paulo, 24 jul. 2014. Disponível em: < http://trt-2.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 25 mai. 2015.

SÃO PAULO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (3. REGIÃO). Recurso Ordinário nº 01302201209703000 0001302-41.2012.5.03.0097. Recorrente: José Aparecido Eduardo. Recorrida: AUTOTRANS - Transportes Urbanos e Rodoviarios Ltda. Relatora: Maria CecÍlia Alves Pinto. Minas Gerais, 18 jun. 2014. Disponível em: <http:// www.legjur.com>. Acesso em: 25 abr. 2015.

SILVA, Renato Barbosa da. Segurança do local de trabalho. Attié Calil advogados, 2013. Disponível em: <http://www.attiecalil.com.br/artigos.asp?id=490&link=Seguranca-do-local-de-trabalho&paginaAtual=2>. Acesso em 12 nov. 2015.

VARELLA, Drauzio. Alcoolismo. 2011. Disponível em: <http://drauziovarella.com.br/dependencia-quimica/alcoolismo/alcoolismo/>. Acesso em 12. nov. 2015.