EMBRIAGUEZ X DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Vanessa Jacinto Alves ¹

A embriaguez, nome dado ao consumo e ingestão excessiva de bebidas alcoólicas ou ainda de outras substâncias tóxicas e entorpecentes como a maconha, cocaína etc.,² é um problema enfrentado com maior regularidade no ambiente de trabalho.

É comum os empregadores se depararem com um funcionário com sinais de embriaguez e não saberem qual procedimento correto a ser tomado nestas ocasiões.

Pois bem, inicialmente deve ser salientado que a embriaguez é tida como justo motivo para demissão do empregado, como se vê da alínea f do artigo 482 da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

f) embriaguez habitual ou em serviço; (grifo nosso)

Ocorre que, apesar do texto de lei ser taxativo quanto a possibilidade de demissão por justa causa, seja por embriaguez habitual ou em serviço, é preciso trazeremos à baila que o posicionamento jurisprudencial atual é divergente.

Para a jurisprudência tanto a embriaguez habitual quando a em serviço não passam de formas de incontinência de conduta ou mau procedimento, no entanto, tratam-se de níveis e causas de embriaguez totalmente díspares e por isso não podem ser jogadas em vala comum.

De acordo com a visão jurisprudencial a embriaguez habitual (crônica) é aquela que ocorre reiteradamente, de forma contínua fora ou dentro do ambiente de trabalho, já a embriaguez no trabalho, é aquela ocasional, isolada e

¹ VANESSA JACINTO ALVES é advogada colaboradora da Góes & Góes Advogados.

² GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**, p. 148.

necessariamente deve ser dentro do ambiente de trabalho, ou ainda, basta que o empregado se apresente uma única vez embriagado ao trabalho.

Nesta seara, o principal argumento é que a embriaguez habitual (crônica) é uma doença, confirmada inclusive pela Organização Mundial da Saúde como síndrome da dependência do álcool, e por esta razão deve ser tratada como tal, não podendo ensejar assim a extinção do contrato de trabalho por justa causa.

João Fassbender nos traz importante lição sobre o tema em questão:

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 [...].³

Neste sentido:

EMBARGOS. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. ART. 482, F, DA CLT. 1. 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. 2. O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a viger a letra fria e hoje caduca do art. 482, f, da CLT, no que tange à embriaguez habitual. 3. 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 a recuperá-lo. 4. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido para restabelecer o acórdão regional.⁴

Contrário, no entanto, é o posicionamento jurisprudencial quanto à embriaguez no trabalho, isso porque, por ocorrer eventualmente, não se trata de uma pessoa doente, alcoólatra, mas unicamente de um desvio de conduta, sendo plenamente aplicável a demissão por justa causa.

³ TEIXEIRA, João Fassbender. Alcoolismo – Doença no Mundo do Direito, p., 39; 47; 77.

⁴ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região**. Processo nº. 57200501510006 DF 00057-2005-015-10-00-6, Relator: Desembargador Ribamar Lima Junior, Data de Julgamento: 22/06/2005, 3ª Turma, Data de Publicação: 01/07/2005. Disponível em: <www.trt10.jus.br>. Acesso em: 28.01.2014.

Como luvas:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ. VIGILANTE. Diante da natureza das atividades desenvolvidas pelo empregado vigilante, portador de arma de fogo e responsável pela segurança de várias outras pessoas, não se pode admitir a continuidade da relação de emprego quando **comprovada a embriaguez em serviço. A conduta irresponsável do vigilante nessa situação exige do empregador uma atitude enérgica para evitar que a falta se repita, já que os riscos a que estariam sujeitos os funcionários, clientes e o próprio empregado são previsíveis. Ademais, no caso em tela, nenhuma prova foi produzida de o autor ser alcoólatra, mas, sim, de que se encontrava embriagado em serviço.**⁵ (grifo nosso)

Daí a necessidade do empregador se certificar 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 revertida à justa causa ou ainda ter que arcar com uma indenização por danos morais aplicada por meio de uma ação trabalhista, já que para a doutrina e a jurisprudência a demissão por justa causa em caso de embriaguez crônica é tida como ato discriminatório e atentório aos princípios constitucionais do direito à vida, à dignidade da pessoa humana e ao trabalho, conforme inciso I do artigo 7º da Constituição Federal.

Aliás, cumpre ressaltar, que, na esfera trabalhista, o ônus de comprovar a licitude da justa causa é do empregador, enquanto fato modificativo/impeditivo do direito do autor, conforme o inciso II, do artigo 333 do CPC c/c 818 da CLT.

Desta forma, o melhor posicionamento a ser tomado deve seguir necessariamente estas fases quando um funcionário apresentar os sinais de:

a) 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.

⁵ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região.** Processo nº. 0000872-64.2010.5.12.0047. Publicado em: 08.10.2010. Juíza relatora: Lígia Maria Teixeira Gouvêa. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 28.01.2014.

b) 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 acometimento 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 ao INSS.

Caso haja a recuperação do empregado, o mesmo retornará normalmente a exercer a sua antiga função.

No entanto, caso seja comprovada a irreversibilidade da doença pelo INSS, deverá ser tomada as providências necessárias para que seja aposentado.

Como se vê, 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.