



**FUNDAÇÃO FACULDADE DE DIREITO DA BAHIA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E**  
**PROCESSO DO TRABALHO**

**ARTIGO**

**ALCOOLISMO E JUSTA CAUSA.**  
**UMA QUESTÃO CONTROVERTIDA**

**EDUARDO GABRIEL DE OLIVEIRA CARDOSO**

**Salvador**  
**2011**

“Pelo álcool, e já agora pelas asas temerosas da droga, o que se quer é fugir da seqüência monótona das horas e dos dias para alcançar, em pouco tempo, o reino do sonho e da fantasia.

[...]

Sem que se perceba, é todo um sentido de vida toda a mentalidade individual e social que está em jogo, arrastando de roldão valores essenciais [...] à cidadania, à sombra indiferente dos guardiões da República.”

Miguel Reale  
O Estado de São Paulo – 30/05/1998

## RESUMO

Em 1943, a postura paternalista do Estado – que em muito refletia a figura do líder do regime, Getúlio Vargas – terminou entalhada nas linhas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que desde então prevê, na alínea “f” do seu art. 482, como uma das hipóteses de justa causa para a rescisão do contrato de emprego, a embriaguez habitual ou em serviço; considerava-se, então, que o empregado dependente de álcool incidia em falta grave a ensejar, até mesmo, a rescisão sumária do pacto laboral. Com o passar dos anos e a evolução do conhecimento científico, em 1967, a Organização Mundial de Saúde entendeu por bem incluir o alcoolismo crônico no Código Internacional de Doenças, de sorte que tal comportamento restou caracterizado como uma grave patologia. De mais a mais, diante da mudança paradigmática que elevou a dignidade humana à condição de finalidade própria das relações sociais, e considerando o fato de que o empregado acometido da síndrome de dependência alcoólica deve obter tratamento circunstancialmente adequado, a doutrina e a jurisprudência se viram forçados a levar a efeito uma releitura do referido dispositivo consolidado, de modo que ganha força o entendimento consubstanciado na inaplicabilidade desta norma aos alcoolistas.

**Palavras-chave:** Justa Causa; Embriaguez; Alcoolismo; Patologia; Rescisão/Suspensão do Contrato de Trabalho.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	06
<b>2 A JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO</b>	07
2.1 CONCEITO	07
2.2 PREVISÃO LEGAL	09
2.3 REQUISITOS	10
<b>3 EMBRIAGUEZ E ALCOOLISMO</b>	13
3.1 CONCEITO E MANIFESTAÇÕES	13
3.2 EMBRIAGUEZ E ALCOOLISMO: UMA DISTINÇÃO NECESSÁRIA	14
3.2.1 O álcool na humanidade	15
3.2.2 Alcoolismo: um problema psico-social	16
<b>4 O ALCOOLISMO E A RESCISÃO/SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EMPREGO: UMA RELEITURA CRÍTICA DO ART. 482, F, DA CLT</b>	19
4.1 DA (IN)CAPACIDADE LABORATIVA DOS ALCOOLISTAS CRÔNICOS: BREVES COMENTÁRIOS SOBRE A SUSPENSÃO OU EXTINÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO	19
4.2 O MAIS RECENTE PRONUNCIAMENTO DO TST SOBRE O TEMA: PELA INAPLICABILIDADE DO ART. 482, F, DA CLT, AOS ALCOOLISTAS CRÔNICOS	26
<b>5 CONCLUSÃO</b>	27
<b>REFERÊNCIAS</b>	

## 1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê expressamente, na alínea “f” de seu art. 482, a justa causa para a dispensa do empregado que apresenta embriaguez habitual ou em serviço.

Durante muito tempo, o Poder Judiciário deu a este preceito uma interpretação fria e rigorosamente legalista, pela qual o obreiro flagrado em estado de embriaguez – dentro ou fora do ambiente de trabalho – poderia ser dispensado por justa causa, sem ter direito a qualquer indenização. Tal posicionamento era corroborado, inclusive, pela doutrina, que estabelecia como justificativa a nobreza da intenção do legislador quando da edição desta norma.

Todavia, alguns acontecimentos permitiram uma radical mudança de entendimento sobre o tema: primeiro, o fenômeno da constitucionalização do Direito promoveu uma alteração paradigmática na hermenêutica jurídica; depois, o avanço científico redundou na descoberta de que o alcoolismo crônico se revela verdadeiramente uma patologia, ocasião em que foi criada uma classificação especial para a doença.

Por conseguinte, segundo os valores que norteiam o atual paradigma justtrabalhista, tornou-se possível fixar o entendimento de que o alcoolismo não configura causa jurídica ou socialmente justificável para o término do enlace contratual empregatício, de sorte que deve o pacto ser apenas suspenso, enquanto perdurar a moléstia, devendo ser extinto somente se não houver possibilidade de cura, ocasião em que o trabalhador passaria a perceber o respectivo benefício previdenciário.

Nesse contexto, far-se-á doravante uma análise sobre os impactos do alcoolismo na relação de trabalho: inicialmente, serão tecidos breves comentários acerca da justa causa para rescisão do pacto laboral, ocasião em que serão estudados – além da previsão legal – seu conceito e requisitos; posteriormente, na exposição sobre embriaguez e alcoolismo, além de um detalhado relato histórico, serão feitas as diferenciações pertinentes, bem como estipuladas algumas noções conceituais; finalmente, será levada a efeito uma releitura crítica do supracitado dispositivo legal, ao tempo em que será feito um apanhado da jurisprudência que trata do assunto, a fim de que reste demonstrada e comprovada a referida alteração paradigmática, bem assim os efeitos práticos advindos desta alteração.

## 2 A JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A doutrina trabalhista mais moderna, na esteira de Fábio Hiroshi Suzuki, leciona que o contrato de trabalho não só se conforma com o presente do trabalhador, mas também com o seu futuro; o labor, assim, teria se tornado o grande instrumento de alcance da dignidade humana, devendo ser preservado.<sup>1</sup>

Conforme ensina Maurício Godinho Delgado, desde o seu nascimento mesmo, e durante a maior parte do tempo de sua existência, o Direito do Trabalho vem atuando de forma a evitar que o contrato de trabalho chegue ao seu término, tendo em vista que o desemprego não interessa à sociedade, acabando por frear o seu crescimento econômico e social.<sup>2</sup>

Assim, far-se-á doravante uma breve análise sobre a rescisão do contrato de trabalho, fenômeno este que – se cotejado com a alteração paradigmática que centralizou a dignidade humana como finalidade do Estado e do Direito – se mostra anômalo e contrário aos verdadeiros anseios sociais.

### 2.1 CONCEITO

As relações de emprego podem chegar ao fim em decorrência de causas involuntárias ou por ato de vontade. Neste contexto, a realidade mostra que é muito mais comum o término desta espécie de contrato por ato voluntário.

Sob este prisma, considera-se legítima a dispensa do empregado em consequência do livre exercício do direito potestativo do empregador, previsto no Capítulo V do Título IV da CLT, uma vez que a legislação permite que este ponha fim à relação de emprego por ato unilateral de vontade, independentemente da manifestação do empregado.

Com efeito, ainda que o empregado não pratique falta de qualquer natureza, pode o empregador dispensá-lo imotivadamente, devendo arcar, contudo, neste caso, com o pagamento da indenização legalmente fixada. Por outro lado, acaso o empregado incorra em alguma falta,

---

<sup>1</sup> SUZUKI, Fábio Hiroshi. Proteção contra dispensa imotivada no direito do trabalho brasileiro: uma análise da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 32, n. 123, p. 7-52, jul./set. 2006.

<sup>2</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 1097.

poderá o contrato de emprego ser rescindido sem qualquer ônus para o empregador, tendo em vista que a legislação considera justa a causa da dispensa.

Conforme leciona José Cairo Júnior, “o contrato de trabalho contém uma cláusula resolutiva tácita. Desta forma, o contratante que se sentir lesado pode pleitear a resolução do contrato de emprego por inadimplemento das obrigações contratuais.”<sup>3</sup>

Sendo assim, diante da conduta faltosa de uma das partes no cumprimento dos deveres inerentes ao vínculo empregatício, é conferido à parte prejudicada o direito de extinguir unilateralmente o contrato com certas vantagens rescisórias de cunho compensatório. Importa-nos, entretanto, a análise da justa causa obreira.

Segundo o ensinamento de Wagner Giglio, que parte de um conceito bastante amplo, “*justa causa é todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante*”.<sup>4</sup>

Como salientado alhures, a doutrina pátria costuma qualificar a dispensa de acordo com a causa imputada ao trabalhador para a extinção do liame contratual. A despedida com justa causa seria aquela ocasionada pela prática de conduta omissiva ou comissiva do empregado que se constitua em infração grave, legitimando o término contratual por iniciativa do empregador.

De acordo com a doutrina, são três os sistemas jurídicos da justa causa que podem ser encontrados nos diversos ordenamentos jurídicos: o genérico, o taxativo e o misto.<sup>5</sup>

Pelo sistema genérico, cabe ao juiz, diante de um caso concreto, avaliar a causa como justa para acarretar a extinção unilateral do deslinde contratual por iniciativa do empregador. A legislação não especifica as hipóteses de justa causa, cabendo ao Judiciário enquadrar a conduta do trabalhador como tal.

No sistema taxativo, as hipóteses que se configuram como de justa causa são previstas na lei, competindo ao intérprete apenas identificar que o caso concreto se adéqua a alguma das modalidades elencadas na legislação.

---

<sup>3</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Direito do Trabalho**. v. 1. Salvador: JusPODIVM, 2006, p. 362.

<sup>4</sup> GIGLIO, Wagner. **Justa Causa: teoria, prática e jurisprudência dos artigos 482 e 483 da CLT**, 2ª ed. São Paulo: LTr, 1985, p. 18.

<sup>5</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 349.

Por último, o sistema misto combina elementos dos dois sistemas anteriores. A lei arrola de maneira exemplificativa as hipóteses de justa causa, dando margem ao intérprete para acatar outras hipóteses como de justa causa, levando em conta a situação casuística posta.

## 2.2 PREVISÃO LEGAL

Nesse contexto, não obstante a divergência doutrinária e jurisprudencial<sup>6</sup>, tem-se que – na legislação trabalhista brasileira – “as justas causas são objeto de enumeração taxativa”.<sup>7</sup> Desta forma, os motivos autorizadores da rescisão contratual por justa causa teriam sido elencados pelo legislador pátrio no art. 482 da CLT, não podendo a despedida ser considerada por justa causa acaso não abarque uma das hipóteses ali constantes.

Ocorre que, além do rol encontrado no art. 482 do estatuto consolidado, outras modalidades de justa causa estão também tipificadas em dispositivos celetistas, na sua legislação complementar e mesmo em leis esparsas. No entanto, a doutrina é quase unânime em entender que o art. 482 da CLT é exaustivo, tendo em vista que as hipóteses específicas previstas fora desse elenco subsumem-se perfeitamente às hipóteses ali elencadas. É o caso da não realização das horas extras pelo ferroviário em caso de serviços urgentes (parágrafo único do art. 240 da CLT) que pode se encaixar como insubordinação.<sup>8</sup>

Isso confirma a afirmação de doutrina especializada no sentido de que as hipóteses enumeradas no art. 482 da CLT são bastante heterogêneas, abarcando uma grande gama de situações hipotéticas.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Nesse sentido, Eduardo Gabriel Saad, para quem “é exemplificativa a relação de justas causas constante do artigo sob comento. Alguns autores – como Mario de la Cueva – entendem que à lei é impossível abranger todas as circunstâncias da vida do trabalho e todos os conflitos que explodem entre patrões e empregados. Por essa razão, concluem que a relação das justas causas deve ser exemplificativa. A multifária vida empresarial não pode ser apreendida em toda a sua extensão por uma lei. A relação contida no art.482, sob comentário, é exemplificativa, mas são tão amplos seus termos que poucas faltas graves lhes escaparão. Todavia, admitimos a possibilidade de fato não previsto na CLT e que venha a quebrar, irremediavelmente, a confiança que o empregador que depositar em seu empregado.” (SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 41º ed. Atual., rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2008. p. 519.)

<sup>7</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 520.

<sup>8</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2008, p. 350.

<sup>9</sup> TEIXEIRA, Sérgio Torres. *Morfologia do Direito de Despedir: Modalidades de Dispensa*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. v. 14, n. 31, p. 72-108, ago. 2003.



Contudo, é de clareza solar que a situação deve estar enquadrada em uma das modalidades previstas em lei para configuração da justa causa; vale dizer, a previsão legal é requisito necessário à dispensa por justa causa, o que, de certa forma, denota a vontade legislativa de restringir tais hipóteses, em busca da continuidade do vínculo empregatício.

### 2.3 REQUISITOS

A despeito do entendimento contrário de alguns autores, como Wagner Giglio, para quem a gravidade do ato faltoso constitui o único requisito para a caracterização da justa causa,<sup>10</sup> outros requisitos – afora a previsão legal – são apontados na doutrina e na jurisprudência como imprescindíveis para a configuração da justa causa. São eles: nexo de causalidade entre a causa e a dispensa, a atualidade da dispensa e a proporcionalidade entre a causa e seu efeito.<sup>11</sup>

Por nexo de causalidade, entende-se que seria a ligação entre o ato faltoso do trabalhador e a dispensa, sendo aquele a causa desta; justamente para assegurar esse requisito, a dispensa deve ser imediata, pois o empregador que toma conhecimento da falta e ainda assim mantém o empregado trabalhando está perdoando-o tacitamente. Mostra-se unânime, portanto, o entendimento de que a aplicação da penalidade deve ocorrer assim que o empregador tome conhecimento do ato faltoso em questão; disso, temos o requisito da atualidade do ato faltoso.

Neste passo, a punição deve ser aplicada em seguida a falta, ou seja, uma vez caracterizado e conhecido o erro cometido pelo empregado, a reprimenda deve ser aplicada de imediato, sob pena de restar caracterizado o perdão tácito, sendo mesmo ilícita a sua aplicação posterior. De fato, entende-se que o empregador que mantém na empresa o empregado praticante de falta grave e, após longo período, o despede com base naquela conduta anterior, provavelmente esconde um motivo escuso ou tenta livrar-se do pagamento das verbas rescisórias previstas na legislação.

De seu turno, Sérgio Pinto Martins esclarece que o ato faltoso constitui elemento objetivo fundamental, devendo “*a gravidade do ato praticado pelo empregado [...] abalar a fidejussão que deve existir na relação de emprego*”.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> GIGLIO, Wagner. **Justa Causa**: teoria, prática e jurisprudência dos artigos 482 e 483 da CLT, 2ª ed. São Paulo: LTr, 1985, p. 18.

<sup>11</sup> TEIXEIRA, Sérgio Torres. *Op. Cit., Loc. Cit.*

<sup>12</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005, p 349.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado aponta a necessidade do ato praticado pelo empregado ter repercussão negativa no cumprimento das obrigações contratuais trabalhistas ou tornar impossível o convívio no ambiente laborativo.<sup>13</sup> Dessa forma, segundo o autor, as prerrogativas do poder disciplinar do empregador não atingiriam o empregado na sua intimidade nem no seu universo familiar, social ou político.

*A priori*, pode-se classificar o poder disciplinar como manifestação do poder de direção, sendo aquele o direito do empregador de impor sanções aos seus empregados pela prática de uma falta. Entretanto, resta incontroverso que ao empregador cumpre a análise da gravidade da falta cometida e aplicação de uma penalidade proporcional à mesma, sob pena de se responsabilizar pelo abuso do poder de comando.

Assim, interessante trazer à baila o preceito insculpido no art. 493 da CLT, segundo o qual “constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado”.

Dando seguimento ao estudo do tema, percebe-se também que um ponto bastante controverso diz respeito à ocorrência dos atos faltosos graves fora do ambiente de trabalho.

Sucedo que o multicitado art. 482 da CLT prevê a caracterização da justa causa por ato do empregado praticado fora do ambiente de trabalho, de modo que – numa interpretação concorde o rigor legal – mesmo afastado das instalações da empresa o trabalhador que cometesse falta grave estaria enquadrado nas hipóteses de justa causa.

O assunto ganha ainda maior importância quando estabelecida sua relação com o tema em comento, pois a alínea “F” da CLT desdobra-se em duas hipóteses distintas: a primeira, denominada embriaguez habitual, seria aquela que não guarda relação com o serviço executado pelo empregado, mas que – devido à sua frequência (v.g., quando há reiteradas ocorrências dentro de um curto período de tempo) – reflete na sua produtividade ou causa danos à imagem da empresa; já a segunda, chamada embriaguez em serviço, necessariamente ocorre no ambiente de trabalho, não sendo relevante a habitualidade.<sup>14</sup>

Neste sentido, Eduardo Gabriel Saad assevera que “a embriaguez habitual não tem como requisito o local. Se o empregado, mesmo fora dos muros da empresa, se entrega à

---

<sup>13</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 1187.

<sup>14</sup> *Ibidem*, p.1196;

embriaguez com habitualidade, fica impossibilitado de cumprir as obrigações decorrentes do contrato de trabalho”<sup>15</sup>. De outro lado, quanto à embriaguez em serviço, que indubiosamente afeta diretamente a execução do trabalho, o mesmo autor afirma que “basta que o empregado compareça uma vez embriagado ao serviço para que se justifique a ruptura contratual. Todavia, deve o empregador atentar para o fato de que, hodiernamente, é o alcoolismo tido como uma enfermidade”<sup>16</sup>.

A partir desta última observação levada a efeito pelo mencionado doutrinador paulista, portanto, será desenvolvido o vertente estudo, porquanto sobre esta base de pensamento edificar-se-á toda a linha argumentativa dos que pretendem seja feita uma releitura crítica da alínea “f” do art. 482 do diploma consolidado.

---

<sup>15</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do Trabalho: comentada. 41º ed. Atual., rev. e ampl., São Paulo: LTR, 2008. p.520;

<sup>16</sup> *Ibidem*, *Loc. Cit.*

### 3 EMBRIAGUEZ E ALCOOLISMO

Diante da análise proposta, no sentido de aferir se a embriaguez se configura como falta grave a ensejar a dispensa por justa causa, salutar sejam tecidos breves comentários sobre a embriaguez e o alcoolismo (sua faceta patológica), quando serão estudados seus conceitos, seus efeitos físicos e mentais, bem como suas conseqüências jurídicas.

#### 3.1 CONCEITO E MANIFESTAÇÕES

O consumo de bebida alcoólica, de per si, não configura embriaguez, levando-se em conta que grande parte daqueles que consomem bebida alcoólica o fazem moderadamente<sup>17</sup>. Estudos diversos documentaram, inclusive, que esse consumo moderado pode trazer benefícios tanto para homens como em mulheres.<sup>18</sup> Mas é justamente o abuso na ingestão de bebida alcoólica que leva o indivíduo ao estado de embriaguez.

Nesse sentido, cumpre destacar que o termo embriaguez, de acordo com a definição extraída do Dicionário da Língua Portuguesa, significa: “1. Turbação passageira das faculdades em virtude do excesso de bebida alcoólica ingerida; 2. Estado de quem se acha embriagado”<sup>19</sup>.

Nesta linha, a embriaguez consiste na perda ou redução da capacidade do sujeito de determinar-se – ao menos de forma plena – nos seus próprios atos, tendo em vista que se encontra dominado pelos efeitos da bebida. É a intoxicação aguda produzida no corpo humano pelo álcool ou por substância de efeitos análogos<sup>20</sup>.

As formas de manifestação da embriaguez podem ser divididas em fases dinâmicas. Segundo constata Wagner Giglio<sup>21</sup>, são três essas fases: excitação, confusão e sono, normalmente nessa ordem.<sup>22</sup>

<sup>17</sup> PINTO, Flávia Ferreira. **Embriaguez**: justa causa para extinção do contrato de trabalho. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/9575>. Acesso em: 05 jan. 2011.

<sup>18</sup> VARELLA, Drauzio. **Alcoolismo**. Disponível em:

<http://www.drauziovarella.com.br/ExibirConteudo/355/alcoolismo> Acesso em 20 dez. 2010.

<sup>19</sup> **Melhoramentos minidicionário da língua portuguesa**. 1. Ed. São Paulo: Melhoramentos, 1992, p. 181.

<sup>20</sup> MASSON, Cléber Rogério. **Direito Penal esquematizado – Parte geral**. Vol. 1, 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010, p. 447.

<sup>21</sup> GIGLIO, WAGNER. **Justa Causa**: teoria, prática e jurisprudência dos artigos 482 e 483 da CLT. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1985, p. 152.

A etapa da excitação se caracteriza pelo estado de euforia, tornando o indivíduo mais confiante e desinibido; em geral, os mais tímidos se mostram mais sociáveis, conferindo-lhe uma sensação de prazer e vivacidade.

Na segunda fase, o indivíduo passa de eufórico a confuso, apresentando, em geral, visão embaçada, falsa percepção das coisas ao seu redor, perda de reflexos, dificuldade de se expressar e, por vezes, se torna agressivo. Acerca da última fase, a descrição feita por Wagner Giglio revela-se precisa: “na última fase, a de *sono*, o indivíduo apresenta-se pálido, com pulso e respiração lentos e pressão sanguínea baixa; a perda da consciência é mais ou menos completa.”<sup>23</sup>

### 3.2 EMBRIAGUEZ E ALCOOLISMO: UMA DISTINÇÃO NECESSÁRIA

A CLT aponta, no seu art. 482, alínea “f”, como uma das causas justificadoras para a dispensa sancionatória do empregado, a embriaguez em serviço e a embriaguez habitual, consoante abordado linhas acima.

Em que pese seja a embriaguez habitual apontada como justa causa no estatuto consolidado, é importante destacar que há uma linha muito tênue entre esta e o alcoolismo, podendo-se dizer, mesmo, que o primeiro é – quase sempre – decorrência lógica do último.

Nesta linha de pensamento, pode-se afirmar que aquele indivíduo que se encontra habitualmente embriagado, em geral, sofre da chamada “embriaguez patológica ou alcoolismo crônico”<sup>24</sup>.

Exatamente dentro desse contexto é que se discute se a embriaguez habitual – que se configura, na esmagadora maioria das vezes, como doença crônica – ainda pode ser apontada como justa causa para dispensa do empregado, divergência esta que será longamente debatida ao longo do presente trabalho.

Assim, para que se possa chegar a uma conclusão fundamentada sobre o tema, revela-se imprescindível uma análise sobre o alcoolismo, seu surgimento e suas repercussões biopsicossociais.

---

<sup>22</sup> De forma similar, Cléber Rogério Masson, que identifica as etapas da embriaguez em: 1ª) fase euforia; 2ª) fase agitada; 3ª) fase comatosa (MASSON, Cléber Rogério. *Op. cit.*, p. 448.)

<sup>23</sup> GIGLIO, Wagner. *Op. cit.*, *Loc. cit.*

<sup>24</sup> MASSON, Cléber Rogério. **Direito Penal esquematizado – Parte geral**. Vol. 1, 3. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010, p. 447.

### 3.2.1 O álcool na humanidade

O surgimento da bebida alcoólica encontra-se submersa nos primórdios do tempo.

Segundo propõe Robert Dudley, fisiologista da Universidade da Califórnia, a predileção para o consumo do álcool pelos seres humanos foi passado pelos primatas ancestrais do *Homo sapiens*, os quais eram altamente dependentes de frutas (as quais, em processo de fermentação natural, produzem o etanol)<sup>25</sup>.

Entre os seres humanos, acredita-se que o consumo de bebida alcoólica tenha se iniciado na pré-história, há cerca de 10.000 anos, com o surgimento das primeiras sociedades nômades, época da aparição da agricultura.<sup>26</sup>

Desde então, a utilização de bebida alcoólica e substâncias entorpecentes fez-se sempre presente no ciclo de vida da civilização. “Quase todas as sociedades, em seus períodos evolutivos, recorreram ao álcool, por motivos religiosos, curativos ou cerimoniais”<sup>27</sup>. O álcool sempre foi rodeado de simbolismo e era tido como o componente essencial de bebidas degustadas nos ritos de alimentação dos povos.

Veja-se, por exemplo, a origem da cerveja, que – segundo documentos históricos – remonta à antiguidade. Pela análise de tais documentos, desde seis mil anos antes de Cristo (6.000 a.C.), a cerveja era utilizada em cerimoniais religiosos na Babilônia, tendo, mais tarde, se destacado como uma de suas mais importantes indústrias.<sup>28</sup>

Entretanto, com as transformações sócio-econômicas, especialmente com a Revolução Industrial, o álcool ganhou outra conotação. A produção em massa ocasionada pela industrialização e as concentrações urbanas aumentaram exacerbadamente a disponibilidade e, conseqüentemente, o consumo da bebida. Nesse contexto, surge o alcoolismo<sup>29</sup>.

<sup>25</sup> YOON, Carol Kaesuk. **De onde vem a atração humana pelo álcool**. Disponível em:

<http://www.propagandasembebida.org.br/artigos/integra.php?id=6>. Acesso em: 28 jan. 2011.

<sup>26</sup> CISA – Centro de Informações Sobre a Saúde e Álcool. **História do álcool**. Disponível em:

<http://www.cisa.org.br/categoria.html?FhIdCategoria=ab55bc5a7c659a512bc280b46296ec3d>. Acesso em: 18 jan. 2011.

<sup>27</sup> VARGAS, Heber Soares. **Repercussões do álcool e do alcoolismo**. 2.ed. rev. atual. São Paulo: Fundo Editorial Byk, 1988, p. 17.

<sup>28</sup> *Ibidem*, p. 21.

<sup>29</sup> GIGLIOTTI, Analice; BESSA, Marco Antonio. **Síndrome de dependência do álcool**: critérios diagnósticos. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbp/v26s1/a04v26s1.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2011.

### 3.2.2 Alcoolismo: um problema psico-social

Atualmente, após tantos significados e funções atribuídas à bebida alcoólica, chegou-se à conclusão de que o consumo inveterado do álcool é considerado como um grave problema de saúde pública e uma enfermidade complexa. De fato, em 1967, a partir da 8ª Conferência Mundial de Saúde, o conceito patológico do alcoolismo foi incorporado à Classificação Internacional das Doenças (CID-8) pela Organização Mundial de Saúde.<sup>30</sup>

Sob a ótica médica, o alcoolismo consiste em uma doença crônica<sup>31</sup>, com aspectos comportamentais e socioeconômicos, que se caracteriza pelo consumo compulsivo de álcool, tornando o usuário paulatinamente tolerante à intoxicação produzida pela droga, desenvolvendo sinais e sintomas de abstinência quando o seu uso é interrompido<sup>32</sup>.

O alcoolismo – ou síndrome de dependência do álcool – tem seus componentes de evolução muito bem identificados por Analice Gigliotti e Marco Antonio Bessa: segundo os autores, os elementos do alcoolismo passam pelo “estreitamento de repertório” – caracterizado pela diminuição dos intervalos de consumo – seguindo para a “saliência do comportamento na busca do álcool”, fazendo com que o indivíduo coloque a bebida à frente de tudo e de todos, utilizando-a nos momentos mais impróprios, como na direção de um veículo automotor ou mesmo no local de trabalho.<sup>33</sup>

Em outros termos, a tolerância do indivíduo ao álcool é significativamente ampliada, tornando-o capaz de realizar normalmente as atividades da vida cotidiana, apesar de altos teores de álcool no sangue<sup>34</sup>; interrompendo-se o uso do álcool – ainda de acordo com as lições de Analice Gigliotti e Marco Antonio Bessa – aparecem os “sintomas repetidos de

---

<sup>30</sup> CISA – Centro de Informações Sobre a Saúde e Álcool. **História do álcool**. Disponível em: <http://www.cisa.org.br/categoria.html?FhIdCategoria=ab55bc5a7c659a512bc280b46296ec3d>. Acesso em: 18/01/2011.

<sup>31</sup> Previsão no Código Internacional de Doenças – CID, sob a referência F-10.2, dentre outras, com especialidades variadas.

<sup>32</sup> VARELLA, Drauzio. **Alcoolismo**. Disponível em: <http://www.drauziovarella.com.br/ExibirConteudo/355/alcoolismo>. Acesso em 20 dez. 2010.

<sup>33</sup> GIGLIOTTI, Analice; BESSA, Marco Antonio. **Síndrome de dependência do álcool**: critérios diagnósticos. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbp/v26s1/a04v26s1.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2011.

<sup>34</sup> Veja-se, aqui, que essa característica demonstra que, em alguns casos, o consumo de bebida alcoólica não afetará o rendimento do empregado no trabalho, em que pese ele já sofra de alcoolismo crônico.

abstinência”<sup>35</sup>, tais como tremor intenso, ansiedade, irritabilidade e alucinações, dentre inúmeros outros.

Nesse estágio, o aumento da ingestão da bebida torna-se um alívio aos sintomas da abstinência, o que traz uma enorme pressão física e psicológica para voltar a beber; e, por fim, mesmo após longos períodos de abstinência, se o indivíduo torna a beber, rapidamente revolve ao padrão antigo de dependência.

Esta última se apresenta a face mais cruel da doença, já que um longo período de esforço para se livrar do vício se esvaece com uma pequena recaída. Como visto, o corpo e a mente se manifestam a todo tempo como se clamassem pelo álcool no período de abstinência. Não se trata de tarefa das mais fáceis se livrar do vício, acabando por escapar da simples vontade do indivíduo. Nesse sentido, pondera bem Wagner Giglio ao asseverar que “psicologicamente, o apelo aos entorpecentes parece resultar de um desejo de compensação (pelas frustrações sofridas) e de fuga (da realidade)”, de modo que – continua o autor – “não é de se estranhar a disseminação do vício, no mundo moderno, tão rico em frustrações, adversidades, temores e infortúnios”<sup>36</sup>.

Insta salientar, contudo, que os problemas vão muito além dos abalos psíquicos e danos físicos ao próprio indivíduo. Segundo notícia extraída do sítio mantido pela Secretaria de Saúde do Distrito Federal na rede mundial de computadores, o álcool está associado à maioria dos acidentes de trânsito no Brasil e no mundo, respondendo por cerca de 70% dos casos de violência contra a mulher, bem como à considerável parcela dos acidentes de trabalho.<sup>37</sup>

Nesse sentido, se de um lado o álcool pode irmanar, comungando alegria, de outro pode estimular a agressividade, a discórdia e a dor, rompendo laços de família, de amizade e trabalho<sup>38</sup>, oferecendo perigo à sociedade como um todo, e não só ao enfermo.

Assim, deve-se entender o alcoolismo não só como uma doença (enquanto conduta individual), mas também como uma denúncia (do resultado da interação do meio). A sociedade

<sup>35</sup> GIGLIOTTI, Analice; BESSA, Marco Antonio. **Síndrome de dependência do álcool**: critérios diagnósticos. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbp/v26s1/a04v26s1.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2011.

<sup>36</sup> GIGLIO, WAGNER. **Justa Causa**: teoria, prática e jurisprudência dos artigos 482 e 483 da CLT. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1985, p. 149.

<sup>37</sup> BRASIL. **Secretaria do Estado de Saúde do Distrito Federal**. Alcoolismo: problema de saúde pública no Brasil. Disponível em: [http://www.saude.df.gov.br/003/00301009.asp?ttCD\\_CHAVE=48583](http://www.saude.df.gov.br/003/00301009.asp?ttCD_CHAVE=48583). Acesso em: 20 jan. 2011.

<sup>38</sup> GIGLIOTTI, Analice; BESSA, Marco Antonio. *Op. Cit., Loc. Cit.*



que reprime o alcoolista é a mesma que promove o alcoolismo, já que o indivíduo se rende ao vício para fugir do olhar repressor da coletividade.<sup>39</sup>

O alcoolista, hoje reconhecido como doente pela Organização Mundial da Saúde, deve ser enxergado e tratado como tal, e não mais através de conceitos punitivos ou moralistas que, ao invés de resolver o problema, simplesmente agravam o mal.<sup>40</sup>

Por outras palavras, a possibilidade de despedida por justa causa do trabalhador por embriaguez habitual deve ser analisada sob esta óptica, a partir do olhar do ébrio habitual, que – antes de ser vilão – é um pobre coitado, vítima da sociedade volúvel em que vivemos, e que sofre de uma doença grave, que merece – como qualquer outra – o devido tratamento.

---

<sup>39</sup> JORGE, Roberto. Aspectos sociais, culturais, políticos e econômicos, relacionados ao uso do álcool e abuso de bebidas alcoólicas no Brasil. **Rev. Associação Brasileira de Psiquiatria**, v. 5, n. 18, 177-178, 1983 *apud* VARGAS, Heber Soares. **Repercussões do álcool e do alcoolismo**. 2.ed. rev. atual. São Paulo: Fundo Editorial Byk, 1988, p. 176.

<sup>40</sup> VARGAS. Heber Soares. **Repercussões do álcool e do alcoolismo**. 2.ed. rev. atual. São Paulo: Fundo Editorial Byk, 1988, p. 19.

## **4 O ALCOOLISMO E A RESCISÃO/SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EMPREGO: UMA RELEITURA CRÍTICA DO ART. 482, F, DA CLT**

Fixadas as premissas necessárias ao corte epistemológico do presente trabalho, passa-se doravante ao enfrentamento das implicações jurídicas advindas da rescisão do contrato de emprego por justa causa, motivada pela embriaguez do trabalhador acometido de alcoolismo crônico.

Como já exaustivamente explanado alhures, a alínea “f” do art. 482 da CLT prevê, como uma das hipóteses taxativas de rescisão motivada do contrato de trabalho, a embriaguez habitual ou em serviço.

Indubitavelmente a compreensão do tema não se restringe à simples apreciação de uma das hipóteses positivadas na legislação trabalhista, mas também da análise de um assunto que ultrapassa os contornos da seara jurídica e afeta o cotidiano de muitos trabalhadores e empregadores de toda a sociedade.

### **4.1 DA (IN)CAPACIDADE LABORATIVA DOS ALCOOLISTAS CRÔNICOS: BREVES COMENTÁRIOS SOBRE A SUSPENSÃO OU EXTINÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO**

Antes de adentrar no estudo das conseqüências advindas do alcoolismo durante o vínculo laboral, faz-se necessário enfatizar novamente que – nos termos da legislação trabalhista consolidada – a embriaguez habitual ou em serviço constituem hipóteses expressas de rescisão do contrato de trabalho por justa causa (art.482, f, da CLT).

Ao adotar esta regra, a intenção do legislador foi justamente preservar a disciplina e a ordem interna no âmbito das empresas, bem como o bom desenvolvimento do trabalho,<sup>41</sup> ora, se a embriaguez induz ao senso de irresponsabilidade, retirando do empregador a possibilidade de estabelecer uma relação de confiança com o empregado, outra saída não encontrou o legislador senão positivar esta hipótese abstratamente prevista.

Ultrapassada esta questão, vê-se que o mencionado dispositivo convém ao caso de empregado que – habitualmente alcoolizado, ou alcoolizado durante a jornada de trabalho – cause

---

<sup>41</sup> PINTO, Flavia Ferreira. **Embriaguez: justa causa para extinção do contrato de trabalho?**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1344, 7 mar. 2007. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/9575>>. Acesso em: 15 fev. 2011.

prejuízos ao empregador, aos seus colegas de profissão ou até mesmo a terceiros. Ressalte-se que tais prejuízos não seriam somente aqueles de ordem material, mas também de ordem moral, como bem expõe Amauri Mascaro Nascimento, segundo o qual “o empregador não precisa sofrer prejuízos materiais para que a justa causa do empregado se caracterize”<sup>42</sup>.

Coaduna-se com este posicionamento Regina Coeli Matos Cunha, para quem a embriaguez do trabalhador pode vulnerar o ambiente de trabalho, o que – por consequência – pode acarretar flagrantes danos de ordem patrimonial e extrapatrimonial, e possibilitaria – ao menos em tese – a condenação do empregado ao pagamento de indenização correspondente ao dano experimentado, haja vista a previsão constitucional de que a honra, a intimidade e a imagem das pessoas são invioláveis (art. 5º, X, da CF/88). Ademais, sustenta a doutrinadora ainda que o alcoolismo do empregado abala a fidedignidade da própria relação trabalhista, fazendo com que o empregador perca a confiança no seu empregado, de sorte que seria perfeitamente lícita, portanto, a sua despedida motivada em tais casos<sup>43</sup>.

Outrossim, Wagner Giglio sustenta que o alcoolismo acarreta um malefício indireto à disciplina interna da empresa, posto que resta criado um constrangimento de via dupla entre o empregado ébrio e os demais. Com efeito, o referido doutrinador aduz que a legislação trabalhista traduz um modo de agir estatal, no intuito de evitar a propagação do consumo de bebidas alcoólicas entre a população;<sup>44</sup> digno de nota, outrossim, que a legislação foi consolidada em 1943, durante a chamada “era Vargas”, quando o Estado assumiu uma função eminentemente paternalista.

Em contrapartida, pode-se dizer – em apertada síntese – que, segundo a visão de Amauri Mascaro Nascimento, a embriaguez habitual deve ser excluída das hipóteses de justa causa previstas na CLT, pois não seria razoável a rescisão do contrato de trabalho motivada por fato não relacionado ao ambiente laborativo.<sup>45</sup>

De fato, denota-se que a punição pela embriaguez habitual se configura como a sanção por uma conduta praticada pelo obreiro completamente fora do contexto do contrato de trabalho. A atuação neste sentido não estaria violando a intimidade e a vida privada do

---

<sup>42</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 1021.

<sup>43</sup> CUNHA, Regina Coeli Matos. **Embriaguez no serviço**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 344, 16 jun. 2004.

Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5341>>. Acesso em: 17 nov. 2010.

<sup>44</sup> GIGLIO, Wagner. **Justa causa**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1985, p. 155.

<sup>45</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. Cit.*, p. 1026.

empregado? Será que poder diretivo do empregador chega a tal ponto que lhe possibilite impor o comportamento do trabalhador fora do âmbito da empresa?

Talvez a resposta seja positiva diante da visão antiquada e preconceituosa arraigada na sociedade da década de quarenta, período no qual o estatuto trabalhista foi elaborado. No entanto, não é coerente imaginar que, hoje, época em que a pessoa humana é colocada como o centro do ordenamento jurídico<sup>46</sup> se admita que a sua intimidade e sua vida privada sejam transgredidas de tal forma.

Neste sentido é que se afirma que a justa causa por decorrência da embriaguez habitual só poderia restar caracterizada se repercutisse no desempenho das atividades laborais<sup>47</sup>, sob pena de estar o empregador invadindo indevidamente a esfera privada do seu empregado.<sup>48</sup>

Ora, há de se partir da premissa segundo a qual – caso o trabalhador se encontre habitualmente embriagado, mas tal fato não gere reflexos na execução de suas funções – não pode o empregador dispensá-lo com base no art. 482, “f”, da CLT, sob pena de violação dos direitos constitucionais à inviolabilidade da intimidade e da vida privada do empregado.

Trilhando o mesmo caminho em profunda investigação profunda sobre o assunto, mas apresentando uma visão ainda mais protetiva, Arnaldo Süssekind afirma categoricamente que o trabalhador viciado em álcool deve ser considerado como portador de uma patologia,<sup>49</sup> porquanto a Organização Mundial de Saúde catalogou formalmente em seus registros a “síndrome alcoólica crônica” como doença grave.

Destarte, o entendimento voltado para esta diretriz pauta-se na idéia de que o alcoolismo deve ser encarado como doença grave e não desvio de conduta suficiente a ensejar a rescisão do contrato de trabalho, nascendo então a conseqüente necessidade de encaminhamento do empregado para tratamento médico clínico ou ambulatorial.

Diante disto, o tema tem sido objeto de constante reflexão no âmbito doutrinário e jurisprudencial, em discussões sobre as potenciais implicações da retirada desta hipótese –

<sup>46</sup>Nesse sentido, Sarlet, ao afirmar que “o Estado é que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o homem constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal” (Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 8. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 113).

<sup>47</sup>SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010, p. 255.

<sup>48</sup>Na mesma linha, Mauricio Godinho Delgado<sup>48</sup>, segundo o qual, mesmo sendo habitual, a embriaguez somente deve ser levada em conta se houver repercussões no contrato de trabalho, uma vez que, caso contrário, se estaria admitindo interferência abusiva do empregador na vida pessoal, familiar e social do indivíduo. (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 1115).

<sup>49</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 340.

embriaguez habitual ou em serviço – do rol de razões para dispensa por justa causa elencadas no art.482, da CLT, mormente quando esta embriaguez decorre de patologia (síndrome alcoólica crônica).

De um lado, parte da doutrina – como é o caso de Arnaldo Süssekind – defende que a lei deveria facultar ao empregador a suspensão do contrato de trabalho, com a obrigação de que o empregado se submetesse ao devido tratamento médico para reabilitação. Para esta corrente doutrinária, a adoção dessa postura certamente possibilitaria ao trabalhador uma oportunidade para que tivesse uma melhoria da saúde física e mental, ao passo que o empregador evitaria a diminuição da produtividade decorrente das licenças médicas e faltas injustificadas, além do que – acaso efetivada a despedida por justa causa – não seria preciso alocar recursos financeiros com o treinamento de novos empregados.<sup>50</sup>

Neste diapasão, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho norteia-se, nos dias atuais, pela não caracterização da justa causa nos casos de embriaguez patológica, porquanto nestes casos o elemento volitivo da culpa do empregado restaria prejudicado, como se infere do julgado doravante transcrito:

ALCOOLISMO. NÃO-CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO.

Revela-se em consonância com a jurisprudência desta Casa a tese regional no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificadora da rescisão do contrato de trabalho. Registrado no acórdão regional que “restou comprovado nos autos o estado patológico do autor”, que o levou, inclusive, “a suportar tratamento em clínica especializada”, não há falar em configuração da hipótese de embriaguez habitual, prevista no art. 482, “f”, da CLT, porquanto essa exige a conduta dolosa do reclamante, o que não se verifica na hipótese.

Recurso de revista não-conhecido, integralmente.<sup>51</sup>

Pelo exposto, percebe-se com certa facilidade que o entendimento jurisprudencial supra volta-se a favor da suspensão do pacto laboral nos casos de alcoolismo do empregado, pois não poderia o empregador efetivar a rescisão contratual – ainda mais por justa causa – de um trabalhador comprovadamente acometido de alcoolemia crônica. Em outros termos, pelo fato do empregado dispor da síndrome alcoólica crônica – doença enquadrada internacionalmente como

<sup>50</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 340.

<sup>51</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1530/2004-022-15-00**. Rel. Min Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. 3ª Turma. DJ de 06 nov. 2009. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 20 jan. 2011.

de caráter grave, diga-se de passagem – seria justificada tão-somente a suspensão do contrato de trabalho, gerando para este a oportunidade de buscar tratamento médico adequado.

Entretanto, questiona-se quem seria o patrocinador de tal tratamento: por um lado, em proposta de cunho eminentemente protecionista, respaldada na tese da função social do contrato de trabalho<sup>52</sup>, alguns autores – como é o caso de Flávia Ferreira Pinto – firmam entendimento no sentido de que – a depender do porte da empresa – o empregador deveria implementar programas de prevenção e reparação dos empregados ébrios habituais; por outro lado, a mesma autora questiona a viabilidade da proposta, pelos mais diversos motivos, tais como a inexistência de fundamentação legal que obrigue os empregadores a serem onerados com mais este encargo financeiro ou a não classificação de tal patologia como doença ocupacional.<sup>53</sup>

Diante do imbróglio, emerge a corrente jurisprudencial que defende o encaminhamento do empregado que padece do alcoolismo crônico ao órgão previdenciário, uma vez que o alcoolismo crônico passou a ser considerado moléstia grave, devendo o trabalhador doente perceber o respectivo auxílio:

RECURSO DE REVISTA. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA.

O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de -síndrome de dependência do álcool-, cuja patologia gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Assim é que se faz necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, a adoção das providências necessárias à sua aposentadoria. No caso dos autos, resta incontroversa a condição do obreiro de dependente químico. Por conseguinte, reconhecido o alcoolismo pela Organização Mundial de Saúde como doença, não há como imputar ao empregado a justa causa como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>54</sup>

Com efeito, ganha força a tese fulcrada na idéia de que – antes de qualquer atitude rescisória por parte do empregador – deve o contrato de emprego ser suspenso, sendo o

<sup>52</sup> É comum associar-se a proteção à dignidade humana à solidariedade contratual [...] como meios de promoção social e esse amálgama a uma nova realidade nas relações interprivadas. Segundo esse ponto de vista, o núcleo do contrato deixa de ser a autonomia da vontade para passar a ser a solidariedade constitucional. (SANTOS, José Aparecido dos. **Função social do contrato nas relações de trabalho e de consumo**. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/jose\\_aparecido\\_dos\\_santos2.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/jose_aparecido_dos_santos2.pdf)>. Acesso em: 15 fev. 2011)

<sup>53</sup> PINTO, Flávia Ferreira. **Embriaguez: justa causa para extinção do contrato de trabalho?**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1344, 7 mar. 2007. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/9575>>. Acesso em: 15 fev. 2011.

<sup>54</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1864/2004-092-03-00**. Rel. Min Lélío Bentes Corrêa. 1ª Turma. DJ de 28 mar. 2008. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 20 jan. 2011.

empregado encaminhado ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS durante o prazo necessário ao devido tratamento, ocasião em que deve permanecer afastado e perceber o respectivo auxílio-doença a partir do 16º dia, nos termos do art. 476, da CLT e art.60 da Lei nº 8.213/91, *in verbis*:

Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

Para essa corrente jurisprudencial, portanto, acaso a junta médica do referido órgão previdenciário ateste a inaptidão para o exercício de suas funções, nos exatos termos do art. 475 da CLT, o contrato deve permanecer suspenso enquanto durar a incapacidade laborativa, devendo – por conseqüência lógica – ser concedida aposentadoria por invalidez ao obreiro que não recupera sua força de trabalho, conforme reza o supracitado dispositivo legal, *in verbis*:

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

De fato, parcela relevante da jurisprudência entende que – a depender do grau de evolução da doença – o empregado deve ser afastado temporariamente para tratamento ou mesmo passar a perceber do órgão previdenciário a aposentadoria por invalidez, consoante se depreende do *decisum* a seguir trasladado:

RECURSO DE REVISTA PATRONAL 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 alcoolista (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.<sup>55</sup>

No entanto, os partidários dessa corrente defendem também que deve se proceder periodicamente perícias médicas, a fim de que seja constatada a continuidade da condição

<sup>55</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho AIRR e RR-813281/2001. Rel. Min José Luciano de Castilho Pereira. 1ª Turma. DJ de 22 set. 2006. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 20 jan. 2011.

patológica do obreiro ou se – ao revés – este estaria apto a retornar ao quadro funcional do empregador, conforme procedimento estabelecido nos arts. 46 e 47 do Decreto nº 3.048/1999, a seguir reproduzido, *ipsis litteris*:

Art.46 - O segurado aposentado por invalidez está obrigado, a qualquer tempo, sem prejuízo do disposto no parágrafo único e independentemente de sua idade e sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se a exame médico a cargo da previdência social, processo de reabilitação profissional por ela prescrito e custeado e tratamento dispensado gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, que são facultativos.

Parágrafo único. Observado o disposto no caput, o aposentado por invalidez fica obrigado, sob pena de sustação do pagamento do benefício, a submeter-se a exames médico-periciais, a realizarem-se bienalmente.

Art.47 - O aposentado por invalidez que se julgar apto a retornar à atividade deverá solicitar a realização de nova avaliação médico-pericial.

Parágrafo único. Se a perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social concluir pela recuperação da capacidade laborativa, a aposentadoria será cancelada, observado o disposto no art. 49.

De mais a mais, há nas cortes trabalhistas até mesmo o entendimento segundo o qual a dispensa de empregado acometido desta grave moléstia – ainda que sem justa causa – se revela verdadeiro abuso de poder, capaz de causar ao empregado e seus familiares inclusive os mais nefastos danos morais, conforme se extrai da ementa a seguir transcrita:

RECURSO DE REVISTA. DOENÇA GRAVE. ALCOOLISMO. DISPENSA ARBITRÁRIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

1. Trata-se de hipótese de empregado portador de síndrome de dependência do álcool, catalogada pela Organização Mundial de Saúde como doença grave, que impele o portador à compulsão pelo consumo da substância psicoativa, tornado-a prioritária em sua vida em detrimento da capacidade de discernimento em relação aos atos cotidianos a partir de então praticados, cabendo tratamento médico.

2. Nesse contexto, a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empresa, ainda que sem justa causa, contribuiu para agravar o estado psicológico do adicto, culminando em morte por suicídio.

3. A dispensa imotivada, nessas condições, configura o abuso de direito do empregador que, em situação de debilidade do empregado acometido de doença grave, deveria tê-lo submetido a tratamento médico, suspendendo o contrato de emprego.

4. Desse modo, resta comprovado o evento danoso, ensejando, assim, o pagamento de compensação a título de dano extrapatrimonial ou moral.

5. O dano moral em si não é suscetível de prova, em face da impossibilidade de fazer demonstração, em juízo, da dor, do abalo moral e da angústia sofridos. O dano ocorre “in re ipsa”, ou seja, o dano moral é consequência do próprio fato ofensivo, de modo que, comprovado o evento lesivo, tem-se, como consequência lógica, a configuração de dano moral, exurgindo a obrigação de pagar indenização, nos termos do art. 5º, X, da Constituição Federal.

Recurso de revista conhecido e provido.<sup>56</sup>

<sup>56</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1957740-59.2003.5.09.0011(Convertido de Agravo de Instrumento de mesmo número)**. Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa. 1ª Turma. DJ de 15 dez.. 2010. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 15 jan. 2011.



Digno de nota, portanto, que os Tribunais foram além da simples negativa de aplicabilidade do aludido art. 482, “F”, da CLT em determinados casos, para considerar a dispensa de empregado alcoolista um verdadeiro ato ilícito, agravante de seu precário estado de saúde e, como tal, causador de danos morais.

#### 4.2 O MAIS RECENTE PRONUNCIAMENTO DO TST SOBRE O TEMA: PELA INAPLICABILIDADE DO ART. 482, “F”, DA CLT AOS ALCOOLISTAS CRÔNICOS

Em novíssima decisão acerca do assunto, amplamente divulgada nos meios eletrônicos de comunicação<sup>57</sup>, o TST consolidou o entendimento segundo o qual o alcoolismo crônico é um vício tal que degrada a saúde física e psíquica do obreiro, tanto assim que a OMS incluiu o mal no Código Internacional de Doenças – CID, o que comprova a natureza patológica do fenômeno.

Ademais, a Corte frisou que a punição extrema – dispensa por justa causa, na forma do art. 482, “F”, da CLT – mostra-se incompatível com o desiderato de proteção do indivíduo alcoolista que é hodiernamente empregado, tendo em vista que tal conduta feriria de morte o direito fundamental à saúde, à dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, constitucionalmente consagrados.

No referido acórdão, por sinal, o Ministro Relator foi incisivo ao repudiar “o ato do empregador que adota a dispensa por justa causa como punição sumária ao trabalhador em caso de embriaguez, em que o autor é vítima de alcoolismo”<sup>58</sup>.

Nesse sentido, vale a reprodução da ementa deste julgado, a seguir colacionado *ipsis litteris*:

RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. REINTEGRAÇÃO. A OMS formalmente reconhece o alcoolismo crônico como doença no Código Internacional de Doenças (CID). Diante de tal premissa, a jurisprudência desta C. Corte firmou-se no sentido de admitir o alcoolismo como patologia, fazendo-se necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado para tratamento médico, de modo a reabilitá-lo. A própria Constituição da República prima pela proteção à saúde, além de adotar, como fundamentos, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (arts. 6º e 1º, incisos III e IV). Repudia-se ato do empregador que adota a dispensa por justa causa

<sup>57</sup> Notícias do TST. **Demitido por alcoolismo crônico é reintegrado no emprego**. Disponível em [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em 25 fev. 20114

<sup>58</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 130400-51.2007.5.09.0012**. Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga. 6ª Turma. DJe de 25 fev. 2011. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 15 jan. 2011.

como punição sumária ao trabalhador. Precedentes. Recurso de revista não conhecido, para que possa ser submetido a tratamento médico ou mesmo a sua aposentadoria, por invalidez. Recurso de Revista conhecido em parte e desprovido.<sup>59</sup>

Ante o exposto, pode-se concluir que o tratamento dispensado ao alcoolista – diante do atual enquadramento do mal como uma patologia – não deve ser o mesmo conferido a um trabalhador faltoso e irresponsável, tendo em vista que – ao contrário deste – aquele não possui o discernimento necessário para responder pelos próprios atos. Trata-se de pessoa que merece especial cuidado do empregador, da sociedade e do Estado.

## 5 CONCLUSÃO

Conforme exposto no decorrer do presente trabalho, em quase todos os países do mundo o Direito do Trabalho rendeu-se ao princípio da supremacia constitucional, de modo que os seus respectivos ordenamentos jurídicos – como não poderia deixar de ser – passaram a sofrer forte influência dos ditames constitucionais.

No Brasil, mormente após a promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/88), percebe-se facilmente a ocorrência de um deslocamento paradigmático com vistas à proteção do emprego e, conseqüentemente, da própria dignidade humana. Vale dizer, o emprego passou a ser entendido como meio de atingir a dignidade e ferramenta de melhoria social, de modo que a dispensa – em sentido diametralmente oposto – passou a ser vista como óbice ao alcance desses objetivos.

Nesse sentido, se antes a embriaguez habitual ou em serviço constituía causa justa para a rescisão do contrato de emprego, nos moldes da legislação trabalhista, atualmente tanto a doutrina quanto a jurisprudência entendem que – nos casos de alcoolismo crônico – a ruptura abrupta do pacto laboral não se mostra o melhor caminho a ser trilhado.

De fato, uma vez que a alteração paradigmática operada a partir do fenômeno da constitucionalização do Direito possibilitou fosse a dignidade alçada à condição de fim último da humanidade, e a partir do momento em que o alcoolismo passou a ser classificado como doença, a manutenção daquela hermenêutica se apresentava um verdadeiro entrave à evolução social.

---

<sup>59</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho **TST-RR-130400-51.2007.5.09.0012**. Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga. 6ª Turma. DJe de 25 fev. 2011. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 25 fev. 2011.

Diante disto, as cortes trabalhistas – que antes aplicavam indiscriminadamente a legislação, sem levar em conta a distinção entre o alcoolista (condição patológica) e o empregado faltoso em decorrência do consumo de álcool – passaram a entender que, sendo o indivíduo doente, deve ser o contrato suspenso enquanto durar o tratamento.

Destarte, o empregado alcoolista – entendido assim como portador da síndrome da dependência alcoólica – não poderá mais ser dispensado sob a justificativa de que a embriaguez constitui falta grave, apta a ensejar a rescisão do contrato de emprego por justa causa, devendo neste caso ser o pacto suspenso e o trabalhador submetido a tratamento, percebendo – por via de consequência – o benefício previdenciário (auxílio-doença), ou mesmo ser afastado por invalidez, passando a perceber, assim, a respectiva aposentadoria integral.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Secretaria do Estado de Saúde do Distrito Federal**. Alcoolismo: problema de saúde pública no Brasil. Disponível em: [http://www.saude.df.gov.br/003/00301009.asp?ttCD\\_CHAVE=48583](http://www.saude.df.gov.br/003/00301009.asp?ttCD_CHAVE=48583). Acesso em: 20 jan. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho **AIRReRR-813281/2001**. Rel. Min José Luciano de Castilho Pereira. 1ª Turma. DJ de 22 set. 2006. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 20 jan. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho **TST-RR-130400-51.2007.5.09.0012**. Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga. 6ª Turma. DJe de 25 fev. 2011. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 25 fev. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1530/2004-022-15-00**. Rel. Min Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. 3ª Turma. DJ de 06 nov. 2009. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 20 jan. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1864/2004-092-03-00**. Rel. Min Lélío Bentes Corrêa. 1ª Turma. DJ de 28 mar. 2008. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 20 jan. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 130400-51.2007.5.09.0012**. Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga. 6ª Turma. DJe de 25 fev. 2011. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 15 jan. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1957740-59.2003.5.09.0011 (Convertido de Agravo de Instrumento nº 1957740-59.2003.5.09.0011)**. Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa. 1ª Turma. DJ de 15 dez. 2010. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 15 jan. 2011.

CAIRO JÚNIOR, José. **Direito do Trabalho**. v. 1. Salvador: JusPODIVM, 2006.

CISA – Centro de Informações Sobre a Saúde e Álcool. **História do álcool**. Disponível em: <http://www.cisa.org.br/categoria.html?FhIdCategoria=ab55bc5a7c659a512bc280b46296ec3d>. Acesso em: 18 jan. 2011.

CUNHA, Regina Coeli Matos. **Embriaguez no serviço**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 344, 16 jun. 2004. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5341>>. Acesso em: 17 nov. 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 9. ed. São Paulo: LTr, 2009.

GIGLIO, Wagner. **Justa Causa: teoria, prática e jurisprudência dos artigos 482 e 483 da CLT**, 2ª ed. São Paulo: LTr, 1985.

GIGLIOTTI, Analice; BESSA, Marco Antonio. **Síndrome de dependência do álcool: critérios diagnósticos**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbp/v26s1/a04v26s1.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2011.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

JORGE, Roberto. Aspectos sociais, culturais, políticos e econômicos, relacionados ao uso do álcool e abuso de bebidas alcoólicas no Brasil. **Rev. Associação Brasileira de Psiquiatria**, v. 5, n. 18, 177-178, 1983.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 24. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2008.

MASSON, Cléber Rogério. **Direito Penal esquematizado – Parte geral**. Vol. 1, 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

**Melhoramentos minidicionário da língua portuguesa**. 1. Ed. São Paulo: Melhoramentos, 1992.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

Notícias do TST. **Demitido por alcoolismo crônico é reintegrado no emprego**. Disponível em [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em 25 fev. 2011

PINTO, Flavia Ferreira. **Embriaguez: justa causa para extinção do contrato de trabalho?**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1344, 7 mar. 2007. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/9575>. Acesso em: 15 fev. 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada**. 41º ed. Atual., rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2008.

SANTOS, José Aparecido dos. **Função social do contrato nas relações de trabalho e de consumo**. Disponível em: [http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/jose\\_aparecido\\_dos\\_santos2.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/jose_aparecido_dos_santos2.pdf). Acesso em: 15 fev. 2011

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 8. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SUZUKI, Fábio Hiroshi. Proteção contra dispensa imotivada no direito do trabalho brasileiro: uma análise da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 32, n. 123, p. 7-52, jul./set. 2006.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. Morfologia do Direito de Despedir: Modalidades de Dispensa. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. v. 14, n. 31, p. 72-108, ago. 2003.

VARELLA, Drauzio. **Alcoolismo**. Disponível em:  
<http://www.drauziovarella.com.br/ExibirConteudo/355/alcoolismo>. Acesso em 20 dez. 2010.

VARGAS, Heber Soares. **Repercussões do álcool e do alcoolismo**. 2.ed. rev. atual. São Paulo: Fundo Editorial Byk, 1988.

YOON, Carol Kaesuk. **De onde vem a atração humana pelo álcool**. Disponível em:  
<http://www.propagandasemb bebida.org.br/artigos/integra.php?id=6>. Acesso em: 28 jan. 2011.