

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B.



PESQUISA

Embriaguez habitual: despedida por justa causa ou causa de suspensão contratual para tratamento médico?

Habitual drunkenness: farewell for just cause or cause of contractual suspension for medical treatment?

Taísa Ilana Maia de Moura¹, Vanessa Batista Oliveira², Maria Darlene Braga Araújo³

RESUMO

O presente arquivo pretende fazer uma análise das repercussões da embriaguez como motivo ensejador de uma demissão com justa causa. A relação entre o alcoolismo e o trabalho pode trazer inúmeras consequências negativas, além do que expõe o trabalhador a riscos desnecessários, além de prejudicar a carreira profissional. Conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho a embriaguez habitual ou em serviço. Contudo, por mais econômica que seja a relação entre patrão e funcionário não pode ser esquecido a essência do ser humano que é o tratamento com dignidade. O afastamento do empregado baseado na justificativa habitual sem a devida verificação desta poderá trazer consequências negativas para ambas as partes.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Embriaguez. Justa causa. Dignidade.

ABSTRACT

The present file intends to make an analysis of the repercussions of drunkenness as motive for a dismissal with just cause. The relationship between alcoholism and work can have many negative consequences, in addition to exposing the worker to unnecessary risks, as well as harming the professional career. As provided by the Consolidation of Labor Laws, it is just cause for termination of the employment contract to Regular or In-Service Drunkenness. However economical the relationship between employer and employee, however, the essence of the human being, which is treatment with dignity, can not be forgotten. Employee distress based on the usual justification without proper verification can have negative consequences for both parties.

Keywords: Legal education. Labor law. Drunkenness Just cause. Dignity.

¹Mestranda em Direito Constitucional. Professora de Direito do Trabalho do Curso de Direito e da Especialização em Direito e Processo do Trabalho da UNIFOR. Advogada Trabalhista.

²Mestre em Direito Constitucional. Professora de Direito do Trabalho do Curso de Direito e da Especialização em Direito e Processo do Trabalho da UNIFOR. Advogada Trabalhista.

³Doutora em Direito Constitucional e Relações Privadas-Unifor; Mestre em Direito Constitucional-Unifor; Especialista em Direito do Trabalho- Unifor; Coordenadora da Especialização em Direito Imobiliário-Unifor; pesquisadora na Academia Brasileira de Direito Notarial e Registral; Advogada; Conselheira Estadual, presidente da Comissão de Mediação, Conciliação e Arbitragem, Coordenadora do Nucleo de Estudos de Direito Notarial e Registral da Comissão de Direito Imobiliário - OAB/CE; Membro da Comissão de Mediação do Conselho Federal da Oab; membro do Instituto de Pesquisa e Capacitação Profissional Avançada do Ceará; sócia da Darlene Braga Advogados Associados; professora da graduação em Direito, da Especialização em Direito Imobiliário e do Mestrado Profissional em Direito e Gestão de Conflitos - Unifor; Conferencista e Doutrinadora.

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B.

INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho é consensual, sinalagmático, subordinativo e oneroso, ou seja, estabelece direitos e obrigações recíprocos. A extinção do contrato de trabalho por justa causa ocorre em decorrência de falta cometida pelo trabalhador.

A legislação trabalhista adota o sistema taxativo das faltas graves, elas são ensejadoras da dispensa do empregado por justa causa, estão previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Dentre as hipóteses elencadas pelo artigo, mencionado anteriormente, está o alcoolismo, que é uma das formas mais comuns de embriaguez habitual e é considerado uma doença. Esse tipo de embriaguez, seja ela habitual ou em serviço, por parte do empregado, é uma das hipóteses previstas na CLT (art. 482, “f”) como causa de extinção do contrato de trabalho por justa causa. Contendo esse tipo legal uma série de variáveis que permitem melhor entender o sentido atual dessa norma.

Nesse sentido, a Organização Mundial da Saúde (OMS) considera o alcoolismo crônico é uma doença e recomenda que as autoridades enfrentam o assunto como questão de saúde pública. Entretanto, o assunto não decorre somente acerca de considerar ou não o alcoolismo como a doença, pois a partir do esclarecimento sobre tal problemática haverá reflexos também em outras áreas, por exemplo, na Previdência Social.

É, nesse sentido, que o presente estudo questiona: sendo o alcoolismo uma doença, pode continuar sendo aceito como justa causa para demissão do empregado? Como diagnosticar? Quais os reflexos desse diagnóstico? O trabalhador afastado tem direito ao auxílio-doença?

Ocorre que o pedido de demissão sem justa causa deve estar embasado em alguma norma que lhe dê o devido suporte. Na CLT, o art. 482, alínea “f”, sugere a possibilidade de uma única vez o empregado alcoolizado no trabalho ser motivo de justa causa para a demissão.

Não deve deixar de esclarecer que há uma evidente diferença entre o empregado acometido pela doença do alcoolismo e o empregado que, não sendo alcoólatra, comparece embriagado ao local de trabalho.

A Justiça Trabalhista analisa inúmeros casos envolvendo empregados dispensados por justa causa devido ao uso do álcool. É que a embriaguez habitual ou em serviço está prevista no artigo 482 da CLT (alínea f) como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

O presente trabalho será dividido em quatro partes. No primeiro será feito uma análise acerca da definição de embriaguez e sua forma de se detectar na relação de trabalho. Em um segundo momento, o estudo tratará da embriaguez como motivo para demissão com justa causa. Ainda será analisado o caso do empregado afastado por motivo de embriaguez e sua possível percepção de auxílio doença.

Será apresentado um estudo baseado, em toda extensão do trabalho, na jurisprudência pertinente ao tema que estiver sendo tratado dentre julgados do Tribunal Regional do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho e na Justiça do Trabalho.

1. DA DEFINIÇÃO DE EMBRIAGUEZ: A ALCOOLEMIA E SEU DIAGNÓSTICO

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B.

Não há no ordenamento jurídico um artigo definidor da embriaguez, o que mais se aproxima da situação de reconhecimento da gravidade do alcoolismo está posto no artigo 29 do Código Penal, que isenta de pena quem, por caso fortuito ou força maior, estava incapacitado de entender a ação ou omissão no momento do crime.

Nesse sentido, a Organização Mundial da Saúde Embriaguez trata da embriaguez como sendo esta causada pela ingestão de álcool ou substâncias psicoativas de forma exagerada, causando intoxicação aguda que altera totalmente o comportamento do indivíduo, podendo levá-lo até o estado de coma.

O conceito de embriaguez é definido por vários doutrinadores. Damásio Evangelista de Jesus (1998, p. 507), define embriaguez como “a intoxicação aguda e transitória causada pelo álcool, cujos efeitos podem progredir de uma ligeira excitação inicial até o estado de paralisia e coma”.

Nesse sentido, Russomano apud Wagner D. Giglio (2000, p.153) citando diz:

No mesmo sentido pronunciou-se M. V Russomano: “A embriaguez pode ser motivada pelo álcool (a sua forma mais comum), mas também pode ser resultante do uso de dezenas de outras substâncias tóxicas e entorpecentes: morfina, cocaína, ópio, seus derivados, etc. A lei não distinguiu. Estipulou, somente, que a embriaguez, na forma supra-referida, constitui justa-causa. É de se entender, pois, que, qualquer que seja o tóxico usado, esse fato autoriza a dispensa do obreiro, visto que as consequências para a relação de emprego são sempre as mesmas” (Mozart Victor Russomano, Comentários, cit. p.684).

De acordo com o Ministério da Saúde, podem ainda diferenciar o uso do álcool em três níveis (Vaissman, 2004):

bebedor moderado (sem dependência e problemas decorrentes de seu uso);

bebedor problema (consequências físicas, psíquicas e/ou sociais decorrentes do uso; dependente do álcool (ingestão excessiva de álcool, de modo contínuo ou periódico, para experimentar seus efeitos psíquicos e/ou para evitar o desconforto de sua falta).

Observando os conceitos dados anteriormente, conclui-se a importância dos elementos tratados para a definição de embriaguez de acordo com o direito do trabalho, que seja: ingestão de substância psicoativa pelo trabalhador, onde este altera o estado de normalidade comportamental e influencia a capacidade laboral.

A embriaguez não deve ser presumida, devendo essa ser comprovada. Há várias formas de se constatar, podendo ser por uma observação comum, exame clínico, testes e dosagem alcoólica. Sendo o exame clínico o mais confiável para este tipo de comprovação.

Deve-se atentar para uma possível falha essencial, na hipótese em que ocorra a demora na sua realização, pois além da embriaguez possuir várias fases evolutivas, seus os efeitos vão diminuindo, ou até cessando com o decurso do tempo.

Wagner D. Giglio, citando Almeida Júnior (1992,p. 137), traz lições interessantes acerca dos graus da embriaguez:

a- fase de excitação: o olhar é animado, as pupilas dilatam-se, a respiração se acelera, adormecem as inibições, o indivíduo se revela eufórico, alegre, zombeteiro, avalentado, sentimental, confiante, deprimido, melancólico etc.; b- fase de confusão: há perturbação dos sentidos, dificuldade de concentração e atenção, impulsividade, a fala se torna difícil e o discurso pastoso, o indivíduo não consegue caminhar em linha reta e o equilíbrio, em pé, olhos fechados, é precário; c- fase de sono: o indivíduo apresenta-se pálido, com pulso e respiração lentos e pressão sanguínea baixa; há perda de consciência; enfim “o bêbado não consegue manter-se em pé; e, às vezes, nem sentado”; só reage a estímulos muito violentos.

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B. Genival Veloso de França (2006), afirma que se tratando de alcoolemia esta pode ser definida como o resultado da quantidade de álcool etílico no sangue onde, com este, se produz com seus resultados traduzidos em gramas ou decigramas por litro de sangue examinado.

2 FORMAS DE DISPENSA NO ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO

Como qualquer outro instituto jurídico, o contrato de trabalho possui um início um período de existência e um.

O contrato individual de trabalho, de acordo com o art. 442 da CLT, é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Para Cassar (2012,p.553) esse conceito é incompleto e cita complementando:

Portanto, o contrato de trabalho resulta da soma dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, ou seja, é a convenção expressa ou tácita, pela qual uma pessoa física presta serviços a outra (pessoa física ou jurídica), de forma subordinada e não eventual, mediante salário e sem correr os riscos do negócio, de forma continuada. Esse contrato de trabalho pode ser individual ou plúrimo, este último também chamado de contrato de equipe.

Em relação à cessação do contrato de trabalho, o autor Martins (2009, p.351) cita “A cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes.”.

O doutrinador Delgado (2012, p.1133), discorre acerca da Constituição de 1988 e a extinção do contrato de trabalho:

A Constituição de 1988 trouxe importantes inovações no tocante ao tratamento jurídico da extinção do contrato de trabalho. Duas dessas inovações indicam clara superação do velho sistema celetista de garantia do tempo de serviço e do contrato, ao mesmo tempo em que universalizam o regime iniciado pela Lei

5.107, DE 1966. A terceira inovação aponta a busca, pela Constituição, de um sistema novo para o contingenciamento do puro exercício potestativo da vontade empresarial no instante da ruptura dos contratos de trabalho, embora a Constituição não tenha ofertado transparente precisão quanto aos contornos desse novo sistema.

Nos tópicos seguintes, será feita uma análise mais aprofundada de cada um dos tipos de rescisão do contrato de trabalho do ordenamento jurídico.

2.1 Rescisão Sem Justa Causa

Este tipo de rescisão contratual é a aquela em que o empregador sem justo motivo rescinde o contrato de trabalho. A iniciativa patronal de demissão não precisa ser justificada com a exposição de motivos, este se justifica pelo seu direito potestativo. Ainda, Vólia Bomfim Cassar (2012, p.1065) esclarece:

A despedida é um direito potestativo, isto é, uma faculdade jurídica que depende unicamente da vontade do denunciante. Emitida a declaração de vontade ela se aperfeiçoa quando chegar ao destinatário, independentemente da aceitação ou não do trabalhador notificado.

Conforme as palavras de Sergio Pinto Martins (2009, p.355):

O empregador poderá dispensar o empregado sem justa causa, cessando, assim, o contrato de trabalho. ... deverá pagar as indenizações pertinentes. O empregado tem direito potestativo de dispensar o empregado, o qual não pode se opor, salvo exceções contidas na lei.

Salvo quando houver disposição prevista no ordenamento jurídico que dê estabilidade, garantia de emprego, etc. ao empregado.

2.2 Rescisão Indireta

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B.

A rescisão indireta caracteriza-se com a justa causa dada pelo empregador. É quando o inadimplemento contratual do patrono dá ao empregado o direito de extinguir o contrato de trabalho.

Ocorre que existe uma cláusula implícita no contrato de trabalho, que garante ao trabalhador o respeito ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, do qual essa cláusula serve pra impor limites ao empregador no uso de seu poder diretivo.

Os abusos que podem ser praticados pelo empregador estão elencados no art. 483 da CLT, sendo estes:

“a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;”

Neste inciso, faz-se referencia ao exigir forças superiores a sua força física e ainda, pode ser entendido, como força intelectual. Sendo essa exigência inapropriada com a idade, sexo, saúde, etc. Ainda tem-se os arts. 198, 390 e 405 § 5º todos da CLT, que fala do limite de peso (força física) para homens, mulheres e menores, respectivamente.

“b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;” Nesse caso, o empregador aproveita-se da sua condição para deixar o empregado em situação da qual não queira mais trabalhar. Não há violência física, hoje trata-se como assédio moral essa atitude do empregador, a qual, em regra, faz o trabalhador querer pedir sua demissão.

“c) correr perigo manifesto de mal considerável;” Essa figura o fato de o empregador expor o empregado ao um ambiente inadequado a condições de trabalho. Podendo este ser insalubre ou perigoso, e assim o sendo deve o patrono adotar as medidas necessárias para diminuir ou eliminar os riscos. Se o empregador for omissivo,

incorre no inadimplemento contratual, que autoriza a rescisão indireta.

“d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;” O contrato, mesmo que seja verbal, é formado por cláusulas feitas pelas obrigações mínimas na legislação protetcionista laboral. Dessa forma, o não cumprimento desse mínimo dá ensejo a rescisão indireta. Por exemplo: no caso do não pagamento da remuneração.

“e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;” Nesse caso também há a incidência da cláusula implícita ao respeito à dignidade da pessoa humana. Pode ser praticado pelo superior hierárquico dentro da empresa, e não somente pelos proprietários da empresa. A CLT não trata o assédio sexual como forma de extinção do contrato de trabalho, mas esse pode ser enquadrado como ato lesivo à honra e boa fama.

“f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;” Tem como fundamento o primeiro da inviolabilidade do corpo do trabalhador. A ofensa física pode ser praticada tanto pelo empregador quanto pelos seus representantes e mantém correspondência com o crime de lesão corporal (art. 129 e SS do CP).

“g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.” Nesse caso, o trabalhador que trabalha por peça ou por tarefa, tem seus afazeres reduzidos de forma a afetar seu rendimento, não por sua culpa, mas sim pelo o empregador reduzir suas obrigações como forma de incentivar o empregado a pedir demissão. Causa que enseja a rescisão indireta. (DELGADO 2012, p. 1246).

2.3 Rescisão Com Justa Causa

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B.

A rescisão com justa causa ocorre no caso em que o empregado dá causa a demissão pelo cometimento de falta grave. Quanto à justa causa, estabelece o Art. 482 da CLT que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

“a) ato de improbidade;” Nesse caso, o ato revela o caráter duvidoso do empregado, sua desonestidade. O ato que enseja pode ser o furto ou o roubo dentro da empresa, ou até a falsificação de documentos para obter vantagens.

Segundo Jose Cairo Junior (2010, pg. 544):

A probidade é característica de homem honesto. Os desonestos são ímprobos. Como a lei não conceituou ato de improbidade, assim como os demais ilícitos trabalhistas, coube a jurisprudência definir os contornos de cada ato delituoso do empregado que ensejasse o reconhecimento de prática de justa causa.... Portanto, constitui ato de improbidade, dentre outros, o furto de mercadorias de propriedade do empregador; a apropriação indébita de numerário, o estelionato, etc.

“b) incontinência de conduta ou mau procedimento;” A incontinência de conduta está ligada ao comportamento censurado do empregado dentro da empresa. Obscenidades, libertinagem, pornografia.

No que tange ao mau procedimento, Mauricio Godinho Delgado (2012, p.1217) estabelece que são condutas extremamente diferenciadas, tais como dirigir o veículo da empresa sem habilitação ou sem autorização; utilizar-se de toxico na empresa ou ali trafica-lo; pichar paredes do estabelecimento; danificar equipamentos empresariais, etc.

“c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;” Aqui, o empregado está praticando

outros negócios dentro da empresa, que não diz respeito a esta, sem a devida permissão do empregador.

Para Jose Cairo Junior, para ser considerada como justa causa, a negociação além da não permissão do empregado para pratica de outros negócios, deve ser também habitual; ser concorrente a empresa ou prejudicar a prestação de serviços.

“d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;” Para que haja o motivo da justa causa é necessário que o empregado seja condenado criminalmente com sentença transitada em julgado. A jurisprudência acerca do assunto dispõe:

Justa causa. Art. 482d da CLT. Condenação criminal. Constitui-se no fato objetivo de que o empregado preso é impossibilitado de prestar serviços para o empregador. Além disso, se houve condenação criminal está provado que o empregado deu causa à prisão. Trata-se de caso análogo ao abandono de emprego, só que decorrente de cumprimento de pena por ato a que deu causa o próprio empregado. O artigo não tem por fundamento o motivo da condenação nem transpõe a condenação criminal para o âmbito trabalhista. Para punição de falta cometida pelo empregado, a letra a do mesmo artigo trata da improbidade.482dCLT (2493200426202006 SP 02493-2004-262-02-00-6, Relator: SILVANA ABRAMO MARGHERITO ARIANO, Data de Julgamento: 11/12/2007, 4ª TURMA, Data de Publicação: 18/01/2008)

“e) desídia no desempenho das respectivas funções;” O empregado labora com desídia quando ele exerce suas funções de má vontade, com preguiça, displicência, desleixo. Pode ser caracterizada pelo conjunto de pequenos atos faltosos, que demonstram a omissão do empregado.

A jurisprudência atual dispõe:

JUSTA CAUSA. DESÍDIA. A desídia é a falta culposa, ligada à negligência no

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B. cumprimento das obrigações funcionais. Não provados os atos tipificados na defesa, a dispensa é reconhecida como desmotivada. Recurso conhecido e não provido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de recursos ordinário oriundos da 5ª Vara do Trabalho de São Luís/MA, em que são partes CENTRO DE APOIO AOS PEQUENOS EMPREENDIMENTOS DO ESTADO MARANHÃO - CEAPE (recorrente) e ANA GLÁUCIA RABELO VIEIRA MARTINS (recorrida). ANA(1485200801516006 MA 01485-2008-015-16-00-6, Relator: GERSON DE OLIVEIRA COSTA FILHO, Data de Julgamento: 14/02/2012, Data de Publicação: 06/03/2012)

“f) embriaguez habitual ou em serviço;”

Pode ser a embriaguez habitual, aquela considerada doença, o alcoolismo. Tanto quanto, pode ser um fator único, onde uma única vez enseja a justa causa. Contudo a embriaguez habitual e crônica, já considerada como doença, e fora do ambiente de trabalho, seria motivo causador da suspensão do contrato de trabalho para tratamento médico. Tratar-se-ia esse caso com mais detalhes nos capítulos posteriores.

“g) violação de segredo da empresa;”

Cometido quando o emprego divulga marcas e patentes, formulas do empregador, sem seu consentimento, trazendo-lhe prejuízo.

“h) ato de indisciplina ou de insubordinação;” Onde a disciplina está ligada ao descumprimento de ordens gerais de serviço, ocorre quando o empregado desrespeita as ordens, normas, circulares, diretrizes gerais da empresa. A insubordinação é descumprimento as ordens pessoais do serviço, ocorre o descumprimento de ordens pessoais dadas pelo chefe a determinado funcionário ou grupo de empregados, normalmente são dadas pelo superior hierárquico imediato. Vale ressaltar que, se a ordem do superior for imoral ou ilegal não se configura insubordinação, ficando o empregado dispensado de cumprir a ordem. Mauricio Godinho Delgado (2012, p.1221) classifica:

Indisciplina é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes do estabelecimento ou da empresa. Ilustrativamente, a regra afixada no portal do salão proibindo o ingresso de pessoas, exceto se protegidas por equipamentos de segurança; ou a regra fixada nas paredes da fabrica proibindo fumar. Insubordinação, por sua vez, é o descumprimento de ordens específicas recebidas pelo empregado ou grupo delimitado de empregados. É o desatendimento pelo obreiro a ordem direta por ele recebida do empregador ou dos prepostos e chefias deste.

A jurisprudência classifica da seguinte forma:

INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO. CONCEITOS. O empregado comete ato de indisciplina ao não acatar as normas gerais e internas da empresa; ou de insubordinação, pelo desrespeito às ordens pessoais diretas de seu empregador. (1002200801710009 DF 01002-2008-017-10-00-9 , Relator: Desembargador André R. P. V. Damasceno, Data de Julgamento: 18/02/2009, 1ª Turma, Data de Publicação: 06/03/2009)

“i) abandono de emprego;” A legislação não esclarece o prazo para configurar o abandono de emprego, entretanto, a jurisprudência trabalhista fixa uma regra geral de 30 dias. Configura também abandono de emprego, mas num prazo inferior aos 30 dias estipulado, quando o empregado passa a trabalhar para outro empregador em horário coincidente, podendo ser despedido com justa causa.

“j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;” Pode ser calúnia, injúria ou difamação, ou ainda a agressão física, em relação a qualquer outro empregado da empresa, com exceção dos casos de legítima defesa, própria ou de outrem.

“k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B. superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;” Também pode ser a calúnia, injúria ou difamação, como também a agressão física, mudando aqui somente o ofendido que é em relação a qualquer de seus superiores hierárquicos, ou ao empregador.

“l) prática constante de jogos de azar.” Para dar ensejo a justa causa a prática deve ser constante, habitual. “Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.” No caso do parágrafo único há a necessidade de inquérito para a apuração de falta grave o empregado possui uma estabilidade “forte”, onde não somente o motivo é o que basta para a demissão, mas há uma necessidade de um inquérito para a apuração da falta. Nesses casos do art. 482 da CLT, o trabalhador somente tem direito as verbas vencidas (férias simples, saldo salarial, etc.). Cabe o procedimento de baixa na CTPS e entrega do

Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho com referencia ao tipo de dispensa.

2.4 Rescisão Por Decisão Do Empregado

No caso da demissão, é quando o empregado por meio de declaração unilateral e constitutiva de vontade, feita pelo trabalhador em próprio punho, com o fim de romper o contrato sem justa causa. Não existe o modo certo de ser feito, mas esta deve ser feita de forma expressa (oral ou escrita). A falta de comunicação do pedido de demissão pode gerar a presunção do abandono de emprego. (Cassar, 2012, p. 1070)

No art. 477, §1º da CLT, é exigido que o pedido de demissão ou o recibo de quitação do contrato de trabalho, superior a 1 ano, sejam homologados. Ou seja, necessita da assistência do Sindicato ou a presença de uma autoridade do

Ministério do Trabalho e Emprego (TEM) para a validação. E ainda, o contrato pode ser concluído por ter atingido o tempo para a aposentadoria compulsória, nesse caso quando requerido pelo empregado, se homem aos 70 anos, se mulher aos 65 anos, desde que o trabalhador tenha cumprido o período legal mínimo exigido de carência. Rompe o contrato como se fosse uma despedida imotivada.

Vale ressaltar que, a aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho, pois o empregado pode continuar a trabalhar na empresa. Atualmente, após o julgamento das ADIN's 1.770-4 e 1.721-3, que declarou inconstitucional os §§ 1º e 2º, em 2006 e 2007 respectivamente, do art. 453 da CLT, caso o empregado queira continuar trabalhando, este poderá continuar pelo mesmo contrato de trabalho.

A Seção de Dissídios Individuais do TST dispõe:

OJ 361 SDI-1 TST APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. UNICIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO. MULTA DE 40% DO FGTS SOBRE TODO O PERÍODO. DJ 20, 21 e 23.05.2008 A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral.

Isso ocorre mesmo que o trabalhador tenha resgatado todo o valor depósito do FGTS. Para que seja configurada a RESCISÃO contratual por culpa recíproca, em regra, é necessária uma decisão judicial a respeito, dentro de um processo trabalhista. Esta é a interpretação que se faz do artigo 484 da CLT, buscando o equilíbrio entre as partes. Esse artigo estabelece que a indenização devida pelo o empregador, quando em parte for culpado, deve ser pela paga pela metade. No mesmo sentido dispõe a Lei 9.036/90 (FGTS), que

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B. esclarece que nos casos em que a culpa recíproca for reconhecida o acréscimo de 40% sobre o Fundo de Garantia, será devido pela metade. O TST tem seu entendimento sumulado:

TST Enunciado nº 14 - RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969 - Nova Redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003 Culpa Recíproca - Contrato de Trabalho - Aviso Prévio - Férias - Gratificação Natalina
Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Seguindo essa mesma corrente, devem ser reduzidas pela metade as demais verbas rescisórias (aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional e férias proporcionais e seu terço), tendo ainda o direito de levantar o FGTS.

2.5 Análise Crítica Da Rescisão Com Justa Causa

A Consolidação das Leis do Trabalho foi criada com a intenção de proteger o empregado, sendo este a parte mais fraca da relação de emprego. Nessa proteção pode se incluir a devida atenção do empregador, na hora da aplicação de uma sanção, devendo esta manter-se proporcional e razoável ao ato danoso que o empregado cometeu. Vislumbra-se como punição a advertência, a suspensão disciplinar e o ato a demissão com justa causa.

Além da proporcionalidade a ser observada, deve-se analisar ainda o fato da hipossuficiência do empregado, por ser a parte mais frágil da relação de emprego este teve em seu favorecimento a criação da CLT, e ainda baseada nos princípios que norteiam o Direito do Trabalho.

Tanto mais, pode-se até justificar o princípio da proteção do trabalhador como que ensejou essa amplitude de normas para os

trabalhadores. Delgado (2012, p.193-194) dispõe acerca desse princípio:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.... Desse modo, o princípio tutelar não se desdobraria em apenas três outros, mas seria inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado.

Ademais, para justificar a demissão com justa causa o empregador deve basear-se no art.482 da CLT, sendo esta uma das formas de proteger o empregado contra a despedida arbitrária, sendo esta já prevista constitucionalmente no art. 7, inciso I da Constituição Federal de 1988.

Ocorre que, quando o empregado é despedido com justa causa o ônus financeiro a ser pago é menor por parte do empregador, o que pode gerar uma tendência prática do forjamento de situações para as despesas com a demissão serem menores. O TST recentemente julgou um processo a respeito desse assunto:

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. AGRESSÃO FÍSICA NÃO COMPROVADA. REVERSÃO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL INESPECÍFICA. Constatado que nenhum dos paradigmas indicados para a divergência abrange a premissa descrita pelo eg. Tribunal Regional para afastar a justa causa para a dispensa, qual seja, de que a própria e suposta vítima admitiu a inexistência de agressão física, inviável é o conhecimento do recurso, nos termos da Súmula nº 296 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. HORAS EXTRAORDINÁRIAS.

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B. TEMPO À DISPOSIÇÃO. SÚMULA Nº 366 DESTA CORTE. Deve ser remunerado como horas extraordinárias os trinta minutos diários gastos pelo reclamante com troca de uniforme (fardamento), por constituir tempo à disposição do empregador. Decisão do eg. TRT em conformidade com a Súmula nº 366 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ATO ILÍCITO DA RECLAMADA EM FORJAR A DISPENSA POR JUSTA CAUSA. Embora a dispensa do empregado, com ou sem justa causa, se situe dentro da esfera do poder diretivo-punitivo do empregador, é inquestionável que o abuso desse direito, com conseqüente ofensa à honra, à imagem e à personalidade do empregado, enseja o dever de reparação. No caso, ficou demonstrado no v. acórdão recorrido o ato ilícito praticado pela reclamada, decorrente da tentativa de forjar a justa causa para a dispensa, atribuindo ao reclamante conduta reprovável, incompatível com sua reputação. Configurado, portanto, o dano moral, devida a respectiva reparação. Recurso de revista não conhecido. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL INESPECÍFICA. Inviável o conhecimento do recurso de revista, por divergência jurisprudencial, quando o único aresto indicado não se contrapõe ao entendimento do eg. TRT, limitando-se a dispor que na quantificação do valor referente à indenização por danos morais deve ser considerado o grau de culpa do agente, a extensão do dano e a participação da vítima para o resultado danoso. Aplicação da Súmula nº 296 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS DE ADVOGADO. CREDENCIAL SINDICAL E DECLARAÇÃO DE POBREZA. REQUISITOS. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios se sujeita à constatação da presença concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência do sindicato. Neste sentido a Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1 e as Súmulas nºs 219 e 329 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (2276320105040402227-3.2010.5.04.0402, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 20/02/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/02/2013).

Deve ser observado que não há questionamentos sobre as concepções de ato ilícito, de abuso de direito e, por conseqüência, de responsabilidade civil são aplicáveis também no âmbito da Justiça do Trabalho. O art. 8º, parágrafo único, da CLT, dispõe expressamente

que: “o direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”. Essa posição é defendida por Barros (2005) que ensina: “a responsabilidade civil se aplica não só ao âmbito da respectiva disciplina, mas de todas as que derivam desse ramo, inclusive do Direito do Trabalho.” (BARROS, 2005, p. 603-604)

Assim estabelece o art. 186 do código civil de 2002 como sendo a cláusula geral de responsabilidade civil baseada no ato ilícito: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Não há dúvida que a dispensa sem que ocorra a justa causa, caracterizada pela manifestação expressa da vontade unilateral do empregador, além de ser uma conduta dolosa. Essa conduta impede o exercício do trabalho pelo empregado o que causa uma supressão nas condições financeira de seu lar, sendo que essa se deu por nenhum motivo, juridicamente ou socialmente relevantes.

Pode-se ainda vislumbrar o dano moral, que nesse caso trata-se do dano psicológico sofrido pelo empregado quando despedido por razão que foge da verdade dos fatos. Não há dúvidas a respeito do dano causado ao trabalhador pela sua dispensa motivada de forma “errônea”, esta fere profundamente a sua dignidade como ser humano, devendo este ser indenizado pelo empregador pelo dano causado.

No caso específico do tema em estudo, a polêmica ainda é maior já que a hipótese de dispensa por justa causa em caso de alcoolismo está expressamente prevista no ordenamento jurídico brasileiro. Servindo, portanto, como fundamentação legal para as situações onde um empregado - considerado doente pela OMS - possa

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B. ser sumariamente demitido por justa causa. Tal situação poderá ensejar consequências gravíssimas não apenas para o empregado, mas para sua família. Ora, um empregado doente deve ser encaminhado à previdência social para que receba auxílio e possa buscar tratamento de saúde. Se tal empregado é despedido vê-se obrigado a procurar novo emprego - o que por si só já é bastante difícil de encontrar em seu estado de saúde. Além disso pode mergulhar ainda mais no vício e, nestas hipóteses, as consequências são danosas.

3. EMBRIAGUEZ HABITUAL COMO HIPÓTESE DE JUSTA CAUSA

A embriaguez habitual é aquela que se repete várias vezes, apresentando-se como uma constante na vida do trabalhador, o que afeta a relação empregatícia. O empregador tem a necessidade de preservar a ordem interna no ambiente de trabalho. O funcionário que chega com sinais ou comportamentos de embriaguez pode desarmonizar o ambiente de trabalho e dá mau exemplo aos outros funcionários.

Diferencia-se da embriaguez de forma eventual, pois nesse caso o trabalhador fez uso de álcool, por exemplo, no horário de expediente ou em intervalo de almoço. Esse tipo de atitude além de ser imprópria para o ambiente de trabalho, causa prejuízos no desempenho nas funções de trabalho. Neste caso, esta pode e deve ser punida. Observa-se o caso:

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. (TRT-3 - RO: 01302201209703000 0001302-41.2012.5.03.0097, Relator: Convocada Maria Cecília Alves Pinto, Terceira Turma, Data de Publicação: 30/06/2014 27/06/2014.

DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 74. Boletim: Não).

Nesse sentido, quando se diferencia a forma que se apresenta a embriaguez, diferente também deve ser os suas consequências, não deve ser encarada com os mesmos ditames.

No caso de haver história de habitualidade, o empregador deve ser cuidado quanto ao procedimento a ser tomado, visto que a demissão no caso de doença não terá motivo de ser uma demissão por justa causa e o empregador poderá estar agindo de forma equivocada. Nos casos em que essa doença se apresenta, quando diagnosticada, o empregado deve ser afastado para o devido tratamento. Assim também é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA.1. PRESCRIÇÃO. O Regional não examinou a questão pelo enfoque da data em que configurada a incapacidade do reclamante, mas por incidência da Súmula nº 422 do TST, motivo pelo qual a pretensão encontra óbice na Súmula nº 297 do TST. 2. NULIDADE. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. A decisão do Regional, quanto ao afastamento da justa causa, não merece reparos, porquanto está em consonância com o entendimento desta Corte Superior, inclusive da SBDI-1, no sentido de que o alcoolismo crônico, é visto, atualmente, como uma doença, o que requer tratamento, e não punição. Incólume a Súmula nº 32 do TST.3. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Presentes os requisitos para a configuração do dano moral, o dever de indenizar não está atrelado necessariamente à comprovação do abalo moral sofrido, pois trata - se de dano in re ipsa, ou seja, pela mera ocorrência do evento descrito.4. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. O fato de o reclamante ficar impossibilitado de auferir salários, receber tratamento médico e demais vantagens advindas do contrato de trabalho, sopesado à prevenção de futura negligência do empregador, sem que isso viesse a representar enriquecimento sem causa do reclamante, demonstra a utilização de parâmetros razoáveis e proporcionais na fixação do valor da condenação. Ileso o art. 944, parágrafo único, do CC. Agravo de instrumento conhecido e não provido. 944parágrafo único CC (30828920105100000 3082-89.2010.5.10.0000, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 08/06/2011,

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B.
8ª Turma, Data de Publicação: DEJT
10/06/2011) (grifo
nosso).

Diante de reiteradas decisões pelos frequentes casos, o legislativo propôs um projeto de lei nº 7805/2010, no qual o debilitado pelo alcoolismo seria afastado, em razão de lei, para tratamento. Entretanto, a lei foi rejeitada em comissão de mérito e restou por arquivada.

Contudo, ainda há um projeto de lei de nº 206/2003 que aguarda o parecer do relator na Comissão de Seguridade Social e Família, que visa, dentre outros propósitos, que o empregado que comete a falta grave da embriaguez habitual só poderá ser demitido com justa causa, caso haja licença prévia para tratamento.

4. DEPENDÊNCIA DO EMPREGADO: REPERCUSSÕES

No ordenamento jurídico brasileiro há duas correntes, uma primeira corrente, mais antiga, legalista e conservadora, seguida por alguns doutrinadores encontram-se Evaristo de Moraes Filho, Amado Sússekind, Mozart Victor Russomano, Délio Maranhão, Dorval Lacerda. E uma segunda corrente mais moderna, onde considera o alcoolismo como doença, essa defendida por Cássio Mesquita Barros, Amauri Mascaro Nascimento, José Luiz Ferreira Prunes e Pedro Paulo Teixeira Manus (Cassar,2012).

Muitos juristas têm defendido que o empregado doente pela dependência do álcool deve ser afastado do emprego (sem o rompimento do contrato de trabalho) e receber através da Previdência Social tratamento médico.

Pedro Paulo Teixeira Manus (2012) defende que a conduta do empregado deveria implicar na suspensão do contrato e no seu encaminhamento ao médico para tratamento, já que aquele que se embriaga habitualmente é doente e não

Embriaguez habitual: despedida por justa...

simplesmente faltoso. Na jurisprudência, é visto que a embriaguez para ser motivo de justa causa não deve ser considerada como doença:

RECURSO DE REVISTA - JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ. A embriaguez habitual ou em serviço só constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador quando o empregado não é portador de doença do alcoolismo, também chamada de síndrome de dependência do álcool. Recurso de revista conhecido e desprovido. (2000409720045190003 200040-97.2004.5.19.0003, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 02/04/2008, 1ªTurma,, Data de Publicação: DJ 18/04/2008.) (grifo nosso).

Considerando que a embriaguez é considerada como uma doença, de acordo com a CID, que havendo uma demissão por essa justificativa fica configurada um ato discriminatório. Além do que feriria alguns preceitos constitucionais como “a dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (art. 1º, incisos II e IV), e constitui objetivo fundamental “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, inciso IV).

5. EMBRIAGUEZ E O DIREITO À PERCEPÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

O auxílio-doença é um benefício concedido ao segurado que esteja impedido de trabalhar em função de doença ou acidente durante mais de 15 dias consecutivos. Onde a Previdência Social paga o benefício aos trabalhadores com carteira assinada a partir do 16º dia de afastamento do trabalho. De acordo com a jurisprudência é disposto que:

APELAÇÃO CÍVEL. PREVIDENCIÁRIO. CONECTÁRIOS. AUXÍLIO DOENÇA. TERMO INICIAL DO BENEFÍCIO.1. Dispõe a Lei 8.213/91 que (art. 60, caput, parte final) o

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B. auxílio-doença é devido a contar da data inicial da incapacidade laborativa; e que (art. 60, § 1º), em havendo requerimento administrativo, a partir desta data. Comprovada a incapacidade temporária da parte autora para o exercício de sua atividade habitual, bem como demonstrada a sua qualidade de segurado, o pleiteado restabelecimento do auxílio-doença é medida que se impõe, ao amparo da legislação de regência, devendo o seu termo inicial ser a data de sua indevida cessação. 8.2132. Apelação da parte autora a que se dá provimento para determinar que o termo inicial do benefício seja a data da cessação do auxílio-doença. (5080 BA 0005080-04.2010.4.01.3306, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL KASSIO NUNES MARQUES, Data de Julgamento: 23/01/2013, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: e-DJF1 p.156 de 19/03/2013).

Deve se destacar que a condição do empregado alcoólatra e doente não se é a mesma daquela em que o empregado possui o hábito de embriaguez por farra sem que haja qualquer dependência física ou psicológica do álcool.

Visto que a embriaguez pode ser considerada como doença, o próprio Tribunal Superior do Trabalho já tem trazido entendimentos que não seguem a linha do art. 482, alínea "f" da CLT que autoriza a demissão por justa causa do trabalhador por embriaguez habitual ou em serviço. Vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA.1. PRESCRIÇÃO. O Regional não examinou a questão pelo enfoque da data em que configurada a incapacidade do reclamante, mas por incidência da Súmula nº 422 do TST, motivo pelo qual a pretensão encontra óbice na Súmula nº 297 do TST. 2. NULIDADE. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. A decisão do Regional, quanto ao afastamento da justa causa, não merece reparos, porquanto está em consonância com o entendimento desta Corte Superior, inclusive da SBDI-1, no sentido de que o alcoolismo crônico é visto, atualmente, como uma doença, o que requer tratamento, e não punição. Incólume a Súmula nº 32 do TST. 3. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Presentes os requisitos para a configuração do dano moral, o dever de indenizar não está atrelado necessariamente à comprovação do abalo moral sofrido, pois trata - se de dano in re ipsa, ou seja, pela mera

ocorrência do evento descrito. 4. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. O fato de o reclamante ficar impossibilitado de auferir salários, receber tratamento médico e demais vantagens advindas do contrato de trabalho, sopesado à prevenção de futura negligência do empregador, sem que isso viesse a representar enriquecimento sem causa do reclamante, demonstra a utilização de parâmetros razoáveis e proporcionais na fixação do valor da condenação. Ileso o art. 944, parágrafo único, do CC. Agravo de instrumento conhecido e não provido. 944 parágrafo único CC (30828920105100000 3082-89.2010.5.10.0000, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 08/06/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2011) (grifo nosso).

Considerado o alcoolismo como doença, admitido deverá ser o seu direito ao auxílio doença, assim como retrata claramente na jurisprudência:

PROCESSUAL CIVIL. PREVIDENCIÁRIO. CONCESSÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. 1. A antecipação de tutela pode ser concedida desde que verificada a presença dos requisitos contidos no art. 273 do CPC, vale dizer, a verossimilhança das alegações formuladas aliada à iminência de lesão irreparável ou de difícil reparação. 273CPC2. Em se tratando da concessão de auxílio-doença, tendo em consideração a natureza da enfermidade (alcoolismo crônico), reputa-se comprovada a verossimilhança em hipótese na qual constata-se o fato de existirem documentos contemporâneos ao requerimento administrativo que comprovam internações para desintoxicação alcoólica. 3. Consubstancia fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação o fato de a parte segurada padecer de moléstia que a incapacita para o trabalho, estando a necessitar do benefício para prover seu sustento. (O RS 0022977-85.2010.404.0000, Relator: JOÃO BATISTA PINTO SILVEIRA, Data de Julgamento: 01/09/2010, SEXTA TURMA, Data de Publicação: D.E. 13/09/2010) (grifo nosso).

Trata-se, portanto, configurada a hipótese de classificação de afastamento para tratamento de doença, com o benefício do auxílio-doença que deve ser pago pela Previdência Social.

Moura, T. I. M.; Oliveira, V. B.; Araújo, M. D. B.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Historicamente o direito do trabalho surge como forma de proteção ao hipossuficiente, ou seja, o empregado. Sendo assim, o empregado alcoólatra, por estar doente, não pode ser dispensado, mesmo sem justa causa. Ele deve é ser tratado.

Baseia-se esse entendimento no sentido em que o empregado alcoólatra, como alguém que requer tratamento, é incapaz de controlar a sua compulsão pelo consumo de álcool, deve ser encaminhado pelo empregador para o devido diagnóstico e tratamento, em vez de ser punido com a dispensa por justa causa.

A embriaguez no trabalho prejudica ao empregado, aos colegas, ao empregador e a sociedade, portanto, o doente alcoólico deve ser afastado do ambiente de trabalho. Dessa forma, cabe ao responsável na empresa, ao invés de submeter a pessoa acometida de uma doença a uma situação que pioraria ainda mais o seu quadro, encaminhá-lo ao INSS para tratamento médico (com afastamento do serviço), o restaria configurado a suspensão no contrato de trabalho. Não deve ser descartada a chance, a depender do caso, de uma possível aposentadoria por invalidez.

Esses cuidados na relação de emprego, entre empregado e empregador traduz coerência com os princípios constitucionais de valorização e dignidade da pessoa humana e de sua atividade laborativa.

Necessário também se faz uma boa compreensão por parte do Estado que, através da Previdência Social, se adapte aos novos tempos para acolher como sendo um doente o empregado alcoólatra e, permita, ao mesmo, ser submetido aos cuidados médicos até que se restabeleça, sem com isso, recair a total responsabilidade para o empregador.

Embriaguez habitual: despedida por justa...

É bem verdade, que o empregado afastado para tratamento deve aceitar o tratamento. Em caso de recusa, ou ainda, que ele descumpra as regras do tratamento, esta atitude configura a justa causa do artigo 482, alínea “f”, da CLT.

Por fim, na relação de trabalho, todos devem estar atentos aos seus direitos e deveres, no intuito de manter uma relação de trabalho sadia, sem prejuízos e danos, quer seja por parte do empregador ou por parte do empregado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo : LTr, 2005.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6. ed. Niterói: Impetus: 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Ltr, 2012.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7. ed. Rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009

Submissão: 21/02/2016

Aprovação: 16/06/2016