

EMBRIAGUEZ DO EMPREGADO: QUANDO TIPIFICA JUSTA CAUSA PELO EMPREGADOR?

Artigo Jurídico 06

Agosto de 2006.

Na sociedade o alcoólatra é motivo de chacotas manifestadas através de palavras grosseiras como “beberrão”, “pé-de-cana”, “esponja”, “pau-d’água”, “cachaceiro” e outras.

Não menos importante, são os efeitos negativos que esse mau hábito traz à família do alcoólatra, desde o desconforto da convivência, a dilapidação de recursos financeiros, como o legado de tendência à embriaguez à sua prole.

Indubitavelmente a ingestão imoderada de bebidas alcoólicas provoca problemas seriíssimos, sejam eles de ordem sociológica, médica ou psicológica.

Especificamente, no que se refere à legislação brasileira, para o direito penal a embriaguez “preordenada” poderá constituir uma agravante por ocasião da aplicação da pena.

Enquanto que, para a legislação trabalhista a embriaguez habitual ou em serviço é listada como uma das causas motivadoras de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho do empregado.

Na esfera trabalhista não podemos tratar do tema como leviandade, haja vista que os tribunais trabalhistas por vezes têm interpretado a embriaguez como doença, não configurando a justa causa alegada pelo empregador.

Alcoólatra é o “bebedor excessivo, cuja dependência chegou ao ponto de lhe criar transtornos em sua saúde física, ou mental, nas relações interpessoais e na sua função social e econômica e que, por isso, necessita de

tratamento”.

Essa é a definição dada pela Organização Mundial de Saúde - OMS para alcoólatra.

O Código de Identificação de Doenças - CID cataloga o alcoolismo crônico com a terminologia síndrome de dependência do álcool, sob referência nº. 303, reconhecendo-o oficialmente como uma moléstia.

Desta forma, e, em razão do desenvolvimento das pesquisas médicas, a jurisprudência e a doutrina trabalhista, têm interpretado que o empregado acometido da doença alcoolismo, não pode ser punido com o despedimento por justa causa.

O alcoolismo é equiparado a uma moléstia profissional e como tal deve receber tratamento especializado. O trabalhador deverá buscar o amparo da legislação previdenciária através do INSS - Instituto Nacional do Seguro Social que proporciona para casos de doença o afastamento temporário para a terapia adequada, in casu.

Assim, dispensar o empregado por justa causa devido ao alcoolismo não ajudará em sua recuperação, ao contrário diante do desemprego poderá ter sua situação agravada.

Por outro lado, há quem entenda que o alcoolismo é um problema da alçada do Estado, uma vez que é sua responsabilidade cuidar da saúde dos cidadãos e não do empregador que não deverá tolerar o empregado alcoólatra, que se torna mais vulnerável a eventuais acidentes do trabalho,

possui dificuldades de convívio com os outros colegas e tem um desempenho insatisfatório de suas funções.

Muito embora o entendimento dos Tribunais Trabalhistas seja de não configurar justa causa o despedimento em razão do alcoolismo crônico, o artigo 482, "f", da Consolidação das Leis do Trabalho, ainda mantém em seu rol como hipótese de dispensa com justa causa do empregado a embriaguez habitual ou em serviço.

Não podemos confundir a hipótese capitulada o artigo 482, "f", da CLT com o alcoolismo, que conforme abordado acima, é uma doença, e precisa ser tratada. Já o trabalhador embriagado, que não esta acometido da doença alcoolismo, e se apresenta nessas condições no serviço esta cometendo uma falta grave, sendo desnecessário a repetição do ato praticado ou ter sido advertido ou suspenso anteriormente pelo mesmo motivo.

Exemplificando: motorista de ônibus que esta embriagado no serviço pode ser dispensado por justa causa, mesmo que o fato ocorra uma única vez, haja vista que sua ação é grave. O motorista de ônibus que dirige embriagado coloca em risco não só sua vida, mas também dos passageiros que esta transportando e dos transeuntes.

Lembramos que a simples ingestão de álcool durante o horário de intervalo para repouso e alimentação como aperitivo ou acompanhamento da refeição sem que haja embriaguez, não tipifica a justa causa prevista no artigo 482, "f", da CLT.

É provável que futuramente o legislador modifique a alínea f, do artigo 482 da CLT, mas enquanto isso não ocorre, deve a falta ser motivo de justa causa para a dispensa do trabalhador.

Contato

Molina, Tomaz Sociedade de Advogados. Todos os direitos reservados.

informe@molinatomaz.com.br
www.molinatomaz.com.br

Tel. 55 11 4992-7531

Fax. 55 11 4468-1297