



UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI - UNIVATES
CURSO DE DIREITO

**A EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA PARA RUPTURA DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO A LUZ DOS CONCEITOS
CONTEMPORÂNEOS DA SAÚDE**

Lucas Serafini

Lajeado, julho de 2024

Lucas Serafini

**A EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA PARA RUPTURA DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DOS CONCEITOS
CONTEMPORÂNEOS DA SAÚDE**

Artigo apresentado no componente curricular de Trabalho de Conclusão de Curso II, do Curso de Direito da Universidade do Vale do Taquari - Univates, como parte da exigência para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Ms. Cloceimar Lemes Silva

Lajeado, julho de 2024

Lucas Serafini

**A EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA PARA RUPTURA DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DOS CONCEITOS
CONTEMPORÂNEOS DA SAÚDE**

A Banca examinadora abaixo aprova o artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Vale do Taquari - Univates, como parte da exigência para a obtenção do título de Bacharel em Direito:

Prof. Dr. Clocezar Lemes Silva – orientador
Universidade do Vale do Taquari - Univates

Prof. Dra. Eliane Fontana
Universidade do Vale do Taquari - Univates

Sr. Rafael Zago da Silva
Analista Jurídico exercendo função
comissionada de Assistente de Juiz, servidor
público do TRT- 4ª Região

Lajeado/RS, 23 de julho de 2024

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 JUSTA CAUSA DE EMBRIAGUEZ NO DIREITO DO TRABALHO	6
2.1 Uma aproximação ao conceito de embriaguez no âmbito da saúde	6
2.2 A embriaguez no direito do trabalho	8
2.2.1 Embriaguez em serviço	12
2.2.2 Embriaguez habitual	12
2.2.3 Embriaguez crônica	14
3 A JUSTA CAUSA DE EMBRIAGUEZ NA JURISPRUDÊNCIA	16
3.1 A posição jurisprudencial	16
3.2 As divergências e controvérsias	19
3.3 A problemática da insegurança jurídica	21
4 CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS	27

A EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA PARA RUPTURA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DOS CONCEITOS CONTEMPORÂNEOS DA SAÚDE

Lucas Serafini¹

Cloceimar Lemes da Silva²

Resumo: O presente trabalho tem como tema a despedida de justa causa por embriaguez, a partir de uma análise das concepções de embriaguez habitual e crônica. Com isso, se verifica como estes conceitos vêm progressivamente se confundindo e se identificando com o conceito de doença, ao mesmo tempo que apresentam uma grave divergência no tratamento da matéria perante o Judiciário Trabalhista. Assim, se cria um ambiente de incerteza sobre o tema. Para isso, examina-se a despedida por justa causa de embriaguez, tal como prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de compor uma análise completa do tema em torno da divergência em julgados, com diferentes perspectivas e interpretações no que tange à justa causa por embriaguez. Tal exame parte da ideia da embriaguez habitual como doença, fugindo do conceito posto na legislação vigente. O modelo de pesquisa enfatiza a análise qualitativa dos fatos estudados. O método para compor a pesquisa foi o dedutivo, valendo-se da busca por legislação e decisões para compor uma visão abrangente sobre o tema. Busca-se, então, uma proposta de mudança legislativa como uma melhor opção para estabelecer perspectivas de comportamentos e eliminar a insegurança jurídica na matéria.

Palavras-chave: Ambiente de Trabalho. Embriaguez. Embriaguez no trabalho. Legislação trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho teve seu texto original publicado em 1º de Maio de 1943 e a despeito das inúmeras alterações legislativas – notadamente as que foram promovidas com a *Reforma Trabalhista* de 2017 –, grande parte de seu conteúdo não sofreu alteração.

No entanto, ao longo deste período, a sociedade como um todo, tanto no âmbito brasileiro quanto mundial, sofre uma metamorfose de pensamentos e hábitos, e isso se reflete, por certo, na legislação, que se transforma na tentativa de acompanhar essas alterações.

Ao comparar os primeiros anos deste século com a segunda metade do século passado, as disparidades são imensas: costumes e tecnologia mudam tanto

¹Acadêmico em Direito pela Universidade do Vale do Taquari – Univates. E-mail: lucas.serafini1@universo.univates.br

²Doutor em Direito Público pela Universidad de Burgos, Espanha. E-mail: cldsilva1@univates.br

que se torna cada vez mais difícil acreditar que a sociedade em que vivemos hoje é tão distinta enquanto grupo social.

Neste contexto, o alcoolismo e o uso de drogas são notoriamente definidos como um dos maiores problemas de saúde do mundo. O impacto é tão grande para a saúde pública quanto para o sistema jurídico. Portanto, o uso excessivo de substâncias entorpecentes não é apenas comprovadamente danoso à saúde, como compromete a busca do ser humano por seus objetivos pessoais e profissionais, trazendo consequências severas na vida dos usuários e na própria transformação da sociedade.

Exatamente por este motivo, se outrora o alcoolismo e o uso de drogas em geral era atrelado a uma vida sem propósito e com olhares pejorativos da sociedade, hoje o abuso de drogas é tratado como uma doença séria, a demandar tratamento antes de punição.

A discussão neste novo cenário social, por óbvio, se estende para o contexto do ambiente de trabalho e se demonstra um fenômeno cada vez mais complexo e multifacetado, despertando intensa preocupação e repercussão no âmbito jurídico. A embriaguez, seja no trabalho ou habitual, ainda constitui justa causa para despedida. Em um cenário social em que saúde mental e física do trabalhador se avolumam em importância, é essencial ao empregador compreender como suas (re)ações perante a embriaguez podem afetar tanto o empregado como o ambiente de trabalho e, quiçá, o próprio empreendimento.

Assim, o presente trabalho busca explorar os impactos causados pela justa causa de embriaguez habitual ou em serviço (CLT, art. 482, f) e as concepções contemporâneas de saúde sobre a adição em drogas, correlacionando seus conceitos com suas imbricações jurídicas na legislação vigente e no tratamento jurisprudencial da matéria. Ademais, tais impactos causam incertezas e consequências em âmbito jurídico no que tange a relação de emprego no país.

Em relação à estrutura da pesquisa, foi usada a técnica de pesquisa bibliográfica, baseando-se em obras que lidam especificamente com o tema justa causa que englobam toda a legislação trabalhista, buscando obter uma compreensão mais abrangente acerca do tema.

Ainda, buscou-se focar em decisões de tribunais acerca do tema a fim de demonstrar como são os julgados sobre embriaguez no trabalho no país.

2 JUSTA CAUSA DE EMBRIAGUEZ NO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Uma aproximação ao conceito de embriaguez no âmbito da saúde

O termo embriaguez é derivado do latim, *inebriare*, (embebedar-se) e significa "tornar-se ou ficar bêbado, ebriedade, bebedeira, estado do indivíduo embriagado" (Ferreira, 2014).

Segundo a Associação Médica Britânica, conceitua a embriaguez como "A palavra embriaguez será usada para significar que o indivíduo está de tal forma influenciado pelo álcool, que perdeu o governo das suas faculdades ao ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência o trabalho a que consagre no momento" (Madetti, 2012, texto digital). O indivíduo que fizer abuso de tal substância se demonstra com perda das suas faculdades, perdendo sua consciência normal por conta dos efeitos que as substâncias têm em relação ao seu cérebro.

Importante esclarecer que, embora normalmente se pense na embriaguez como associada à ingestão de bebida alcoólica, o termo abrange a utilização de quaisquer tipos de drogas entorpecentes, bastando que sejam substâncias psicoativas e psicotrópicas. Essas drogas, portanto, devem ter ação direta no funcionamento do cérebro humano, sendo capazes de afetar as funções cognitivas e motoras, comprometendo raciocínio, atenção e reação, dentre outros problemas que podem acarretar falhas no trabalho do indivíduo, prejudicando a atividade laboral. Evaristo de Moraes Filho (1996) refere que "as drogas podem implicar um estado inebriante, como o uso de éter, ópio, morfina, maconha, cocaína etc.", demonstrando que, para chegar na embriaguez, basta o abuso de substâncias que tenham ligação direta com alteração no funcionamento do cérebro.

Portanto, o alcoolismo se configura como um estado psíquico que também alcança o estado físico, resultante da ingestão abusiva de álcool e que advém de uma compulsão pelo uso da substância de modo contínuo ou periódico, buscando ora o efeito do seu uso ou evitando o desconforto de sua falta, a tolerância ao mesmo e podendo ou não estar presente (Teixeira, 1992).

A questão central é que o álcool pode ser considerado uma droga psicotrópica aceita pela sociedade, tanto de forma legal, quanto como ferramenta social. Um exemplo disso pode ser encontrado em qualquer bar próximo: no cotidiano do brasileiro, é normal destinar um dia da semana após o trabalho para beber com amigos, a conhecida "*Happy Hour*": um termo inglês para "hora feliz", na

tradução livre. Tal expressão intensifica o conceito de aceitação que o álcool tem: não somente no Brasil, mas no mundo inteiro.

A Bíblia se refere ao consumo de álcool, bem como ao excesso dele: “Sendo Noé lavrador, passou a plantar uma vinha. Bebendo do vinho, embriagou-se e se pôs nu dentro de sua tenda”. O ato de se embriagar é algo que acompanha o ser humano desde os primórdios da sociedade e costumava ser relacionado a rituais religiosos e práticas medicinais.

No entanto, o consumo de álcool, embora legal e culturalmente aceito em diversas partes do mundo, gera problemas graves. Assim, surge uma crescente necessidade de conscientização sobre os impactos causados em relação ao abuso e ao vício na substância, uma vez que uma droga tão aceita e de fácil acesso está circulando perante seu público.

Um dos efeitos advindo do abuso de tais substâncias é a dependência química:

Dependência é o impulso que leva a pessoa a usar uma droga de forma contínua (sempre) ou periódica (frequentemente) para obter prazer. Alguns indivíduos podem também fazer uso constante de uma droga para aliviar tensões, ansiedades, medos, sensações físicas desagradáveis, etc. O dependente caracteriza-se por não conseguir controlar o consumo de drogas, agindo de forma impulsiva e repetitiva. Para compreendermos melhor a dependência, vamos analisar as duas formas principais em que ela se apresenta: a física e a psicológica. A dependência física caracteriza-se pela presença de sintomas e sinais físicos que aparecem quando o indivíduo para de tomar a droga ou diminui bruscamente o seu uso: é a síndrome de abstinência. Os sinais e sintomas de abstinência dependem do tipo de substância utilizada e aparecem algumas horas ou dias depois que ela foi consumida pela última vez. No caso dos dependentes do álcool, por exemplo, a abstinência pode ocasionar desde um simples tremor nas mãos a náuseas, vômitos e até um quadro de abstinência mais grave denominado "delirium tremens", com risco de morte, em alguns casos. Já a dependência psicológica corresponde a um estado de mal-estar e desconforto que surge quando o dependente interrompe o uso de uma droga. Os sintomas mais comuns são ansiedade, sensação de vazio, dificuldade de concentração, mas que podem variar de pessoa para pessoa (Cebrid, 2023, texto digital).

A ação de se embriagar pode ser resultado de uma série de fatores externos. O abuso de tais substâncias acontece na busca da “fuga da realidade” e é algo que acompanha o ser humano. O estresse, a ansiedade e a depressão, dentre outros problemas psicológicos e emocionais podem ser responsáveis por levar o indivíduo

a buscar formas de escapar, ainda que temporariamente, na esperança de resolver os problemas da sua rotina.

O álcool tem papel importante quando se fala em trazer sensações de euforia ou entorpecimento, fazendo com que o usuário consiga se distrair do seu redor. Até mesmo o ambiente que o cidadão vive pode induzi-lo a beber, Martins leciona que:

Muitas vezes, o clima frio induz a pessoa a beber, em razão das calorias que são ingeridas com a bebida e que dão uma sensação térmica de calor. Com o uso constante, pode vir o abuso. A pobreza do trabalhador, que não ganha o suficiente para dar à sua família uma vida digna, pode dar ensejo à embriaguez. Seria espécie de compensação o empregado beber para se esquecer de seus problemas. É uma fuga da realidade (Martins, 2018, p. 123).

O consumo de substâncias psicoativas e entorpecentes pode estar tanto ligado a fatores externos, de natureza socioeconômica e ambiental, como à própria psique do indivíduo.

No entanto, é de suma importância compreender o risco associado ao abuso de tais substâncias, que são chamadas “drogas” em virtude dos impactos negativos que podem produzir na saúde física, mental e nas relações da vida cotidiana como um todo. A dependência química é uma infeliz realidade que assola a sociedade mundial e, em particular, os brasileiros, requerendo atenção e cuidados adequados.

Por mais que o consumo de álcool especificamente possa ser aceito como maneira de descontração social, é importante reconhecer que seu uso contínuo e abuso pode causar danos significativos à saúde humana.

2.2 A embriaguez no direito do trabalho

Dentre suas várias características, o contrato de trabalho se caracteriza por ser um contrato de trato de sucessivo, cujas obrigações se renovam no seu cumprimento, de modo que, como refere Delgado “é uma relação de débito permanente, que incorpora como seu elemento típico a continuidade a duração” (Delgado, 2023, p. 605).

Neste sentido, ainda que o direito brasileiro assegure ao empregador o direito potestativo de despedida, do ponto de vista do trabalhador a extinção contratual pode ser considerada um fenômeno atípico na sua execução. Portanto, tal extinção, se tratando de contratos por prazo indeterminado, pode ser classificada em dois grandes grupos: pela prática de ato faltoso do empregado, a chamada justa causa,

ou por simples manifestação volitiva do empregador, conhecida como sem justa causa.

Nas palavras de Giglio (2000, p. 12):

Empregado e empregador se unem através de um contrato de trabalho que prevê obrigações mútuas: para o empregado, obrigações de obediência, diligência no serviço e fidelidade; para o empregador, de fornecer serviço, pagar sala rio, respeitar o empregado e cumprir as demais cláusulas do contrato. No desenrolar das relações de trabalho comete ato faltoso a parte que descumprir essas obrigações.

Denomina-se, então, de justa causa, a conduta obreira que, de forma culposa, revela a impossibilidade de continuidade da relação de trabalho entre empregador e empregado.

Nascimento (1991, p. 191) conceitua justa causa “como o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

A justa causa pode ser atrelada a três princípios que têm relação direta com o conceito do termo. Delgado (2023) os chama de requisitos circunstanciais, sendo então critérios que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta cometida e do trabalhador envolvido.

Imediaticidade: A sanção imposta ao empregado que cometeu um ato faltoso enquadrado no artigo 482 da CLT, deve ser realizada prontamente, de forma imediata, quando o empregador tiver ciência do ato faltoso realizado pelo empregado, segundo Delgado (2023, p. 1365) “com isso evita-se eventual situação de pressão permanente ou, pelo menos por largo e indeterminado prazo sobre o obreiro, em virtude de alguma infração cometida”.

Proporcionalidade: A nomenclatura explicita o conceito do princípio, criando uma relação de proporção entre o critério da penalidade do empregador com a falta que foi cometida pelo empregado e a partir dessa relação alcançar a medida disciplinar necessária. Tal proporção irá indicar a partir da gravidade do ato, se ocorrerá advertência verbal ou escrita, suspensão, ou demissão por justa causa quando for cabível, principalmente quando for uma infração grave.

Unicidade ou Não *bis in idem*: Veda a punição dupla do empregado pelo mesmo ato. Ou seja, uma vez aplicada uma suspensão de 05 dias sobre um ato faltoso que o empregado cometeu, o empregador não pode, passados os 05 dias, despedir o empregado pelo mesmo ato faltoso já punido, “Mesmo que se trate de um

grupo de faltas, mas tendo uma unidade em seu cometimento, a punição deve ser unitária” Delgado (2023, p. 1366), dando a ideia que cada ato deve ter sua punição cabível necessária, respeitando os princípios anteriores como o da imediatidade e da proporcionalidade.

Desta forma, para o Direito do Trabalho no Brasil, a justa causa se apresenta como um motivo suficientemente relevante. Assim, autoriza ao empregador promover a extinção do contrato de trabalho de empregado que cometeu infração relevante em meio laboral, encontrando-se elencados no artigo 482 da CLT os seguintes atos faltosos que constituem justa causa³:

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

- a) ato de improbidade;
 - b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - 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;
 - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
 - f) embriaguez habitual ou em serviço;
 - g) violação de segredo da empresa;
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) abandono de emprego;
 - 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;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
 - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança

³ Importante pontuar que parte da doutrina diferencia justa causa e falta grave. Delgado (2012, p. 255) pontua que: “A *justa causa* é um motivo importante que permite a resolução do contrato de trabalho, tendo em vista a culpa do empregado. Enquanto a *falta grave*, sob os prismas formal e subjetivo, diferencia-se da *justa causa*, pois a *falta grave* deve ser apurada a partir de uma ação judicial de inquérito e é própria de empregado estável ou com estabilidade provisórias acentuadas.”

Por outro lado, alguns autores consideram justa causa e falta grave como sinônimos, como Wagner Giglio (2000, p. 13), para quem: “impõe ao intérprete diferenciar os conceitos: falta grave é a justa causa que, por sua natureza ou repetição, autoriza o despedimento do empregado estável (CLT, art. 493)”.

Para o presente trabalho, contudo, tal diferenciação não apresenta maior relevância, razão pela qual se opta por utilizar a expressão geral justa causa de modo amplo, compreendendo, também, situações que poderiam ser conceituadas como falta grave geral, pois se parte da premissa maior de que o estudo envolve a embriaguez enquanto ato faltoso passível de justificar a despedida motivada do empregado.

nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966) (Brasil, 1943)

De modo geral, a legislação lida com a embriaguez de formas diferentes, mas todas, no entanto, são lesivas para aquele que está sob uso de substâncias. Tem-se uma perspectiva desde o Direito Civil, passando pelo Direito Penal, até chegar no tema abordado do estudo em questão, o Direito do Trabalho.

Como se pode ver do dispositivo legal acima transcrito, a Consolidação das Leis do trabalho, em seu artigo 482, alínea f, dispõe que: “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: f) embriaguez habitual ou em serviço”.

A embriaguez habitual é uma violação geral de conduta do obreiro, que tem reflexos no contrato de trabalho (Martins, 2017).

O ato da embriaguez em meio laboral cria um cenário prejudicial tanto ao empregado perante o empregador quanto à imagem da empresa perante outros funcionários e clientes. O alcoolismo e abuso de outras substâncias se revela uma questão multifacetada perante a sociedade, tendo uma série de consequências. Essas respingam em questões familiares, laborais e principalmente de saúde do usuário.

Giglio (2000, p. 151) é preciso em suas colocações enquanto refere que a embriaguez é um mal para o meio de trabalho e para o ser humano, afirmando que:

Um dos mais terríveis vícios, e dos mais disseminados, o alcoolismo degenera o homem enfraquece o caráter, arruína a vontade e dilui a moral, dificulta e impede o trabalho, e propicia o crime.

Com isso, a embriaguez como justa causa para término de contrato de trabalho apresenta duas abordagens distintas que irão determinar classificação do empregado nesse contexto.

Importante referir, no entanto, que o conceito não se restringe ao consumo de álcool, podendo abranger, como já citado anteriormente, quaisquer outros entorpecentes, contanto que seu uso seja conflitante com a atividade laboral do empregado.

A diferenciação é fundamental para caracterizar e classificar a conduta do empregado, tendo influência direta na resolução do contrato de trabalho, sendo essas elencadas na alínea f do artigo 482 da CLT: a embriaguez em serviço e a embriaguez habitual.

2.2.1 Embriaguez em serviço

Como consta do próprio nome, a embriaguez em serviço é aquela que se apresenta no ambiente de trabalho, tendo impacto direto e imediato na atividade do empregado embriagado.

O funcionário, dependendo de sua função pode ter efeito gravíssimo ao cometer abuso de substâncias, um motorista, vigilante, pode causar impactos severos para si mesmo e para os demais, uma vez que pode causar acidentes diretos a saúde de si e dos demais, o que tende a ensejar a dispensa por justa causa (Delgado, 2023).

Entretanto, isso seria um exemplo de uma atividade laboral em que a embriaguez teria um efeito gritante enquanto a forma que iria afetar o trabalho do empregado. Em outras atividades dentro de uma mesma empresa pode ser diferente, uma vez que um secretário embriagado, tem um potencial lesivo com efeitos diferentes, podendo deixar de exercer sua função, fazendo com que a empresa perca uma reunião importante ou criando situações desagradáveis com os clientes devido a alteração comportamental causada pela ingestão de álcool ou drogas.

A embriaguez em serviço se caracteriza por uma única falta. Será desnecessária a habitualidade nessa falta, a repetição do ato praticado pelo empregado, bastando um único ato (Martins, 2018, p. 134).

Veja-se, porém, que em qualquer dos casos, independentemente do potencial lesivo à sociedade, se está diante de uma conduta faltosa suficientemente grave para ensejar a dispensa por justa causa, a qual se configura a partir de um único ato, consubstanciado na circunstância de se apresentar o empregado ao trabalho, em estado de embriaguez, seja por estar a ingerir ou já se encontrar sob efeitos de álcool ou outras drogas psicoativas.

2.2.2 Embriaguez habitual

Enquadrado nos casos em que o empregado habitualmente faz uso de entorpecentes, ingere bebidas alcoólicas ou faz uso de drogas, mesmo não estando no ambiente de trabalho, a embriaguez habitual é aquela relacionado ao início do abuso de substâncias, o termo habitual vai de encontro com a ideia de maior repetição.

Se na embriaguez em serviço o ato faltoso pode ser caracterizado em um único evento, na habitual o empregado comete o ato faltoso mais de uma vez.

Divergem, porém, os autores, se o abuso de substâncias por parte do empregado precisa ou não ter consequências diretas nas suas ações no trabalho, com parcela dos autores defendendo a ideia de que a embriaguez habitual, mesmo fora do ambiente laboral, enseja justa causa.

O entendimento majoritário, porém, é no sentido de que a embriaguez não precisa ter relação com o contrato de trabalho, bastando que ela seja habitual, ainda que fora do serviço. A embriaguez habitual traz consequências na vida social do empregado, mas o que importa é que ela tenha consequências no trabalho, como o fato de o empregado estar dormindo no serviço, em razão de que estava embriagado (Martins, 2018, p. 133).

Em contrapartida, significativa parcela da doutrina e jurisprudência sustenta que a embriaguez habitual deve de alguma forma trazer malefícios ao ambiente laboral, uma vez que, se o empregado habitualmente fica embriagado e não tem influência em sua atividade profissional, isso nada poderá acarretar o seu liame profissional.

Neste sentido, pontua Delgado (2023, p. 1371):

A par disso, mesmo que habitual o estado etílico do empregado, se restrito ao período posterior a prestação laborativa, sem repercussões no contrato, não pode ser considerado causa da resolução do pacto empregatício, sob pena de estar-se admitindo interferência abusiva do vínculo do empregado na vida pessoal, familiar e comunitária do indivíduo.

Giglio (2000, p. 160) expõe que: por causa de tal ato "os colegas ficariam constrangidos com a companhia do ébrio habitual, cuja má fama traria incompatibilidades, má vontade etc.", de maneira que o empregado cria um ambiente de desconfiança na empresa em relação ao empregador. O ato de embriagar-se, quando reiterado se enquadra no caso de embriaguez habitual.

Deve ficar claro, que os casos de embriaguez habitual são mais delicados de se lidar do que de uma embriaguez em serviço, por conta da maneira de lidar com o ato faltoso do empregado. No ponto, Martins (2018, p. 133) explica que:

Não há fórmula matemática para caracterização da habitualidade. Cada caso tem que ser examinado em particular. Dependendo do caso, a reincidência poderia caracterizar a embriaguez. Em outras hipóteses, haveria, necessidade de empregado ficar embriagado várias vezes, como muitas vezes durante a semana, todas as semanas durante o mês. O empregado poderá ter sido advertido ou suspenso anteriormente com a primeira falta.

Diversamente da embriaguez em serviço, que se caracteriza somente em meio laboral, a embriaguez habitual pode ser relacionada a eventos tanto dentro quanto fora do ambiente, criando situações que devem ser analisadas pelo empregador em relação à aplicação de possíveis medidas disciplinares, incluindo a rescisão contratual, exigindo uma avaliação diferente e individualizada, de maneira a considerar as condutas do empregado dentro e fora do ambiente de trabalho, no que diz respeito ao uso de substâncias.

Ocorre que a ruptura do contrato de trabalho por justa causa, por conta de embriaguez, encontra grandes divergências no meio jurídico, por conta de como a sociedade moderna analisa o conceito de embriaguez enquanto doença, concepção que vem encontrando grande aceitação na bibliografia jurídico trabalhista, com um crescente número de operadores de Direito do Trabalho questionando a correção deste procedimento e vários julgados fazendo eco deste posicionamento.

Isso porque a embriaguez deixa de ser considerada simplesmente uma condição de escolha pessoal, um desleixo, e passa a ser vista como realmente uma patologia, descaracterizando a justa causa para casos como esses, no qual o trabalhador habitualmente fica em estado de embriaguez, mesmo que fora do ambiente de trabalho.

Trata-se, assim, da embriaguez crônica ou patológica, uma forma de embriaguez que deve ser visualizada e tratada como uma doença e que, por esse motivo, não é passível de ensejar justa causa.

2.2.3 Embriaguez crônica

Segundo Nunes e Verado (2005), a embriaguez crônica seria aquela atrelada à sensibilidade do indivíduo a substâncias etílicas, podendo até mesmo ser relacionada a filhos de pais alcoólatras que apresentam tal problema desde muito jovens.

Na embriaguez crônica, o agente é viciado no uso da substância entorpecente, apresentando-se, sempre, como um consumidor em excesso do produto.

O alcoolismo crônico constitui caso de doença mental, que exclui ou atenua a imputabilidade. O álcool gera dependência física, com graves consequências sobre o processo volitivo, e conseqüentemente, sobre a capacidade de autogoverno. Esta solução não permite dúvidas. Nestes casos, no entanto,

será extremamente mais difícil a já árdua tarefa de saber se o agente tinha capacidade de entender o caráter ilícito do fato ou de determina-se segundo tal entendimento (Fragoso, 2003, p. 251).

Giglio (2000) citava que a lei seria modificada para excluir a embriaguez patológica do rol das justas causas e isso só demonstra como o pensamento de mudança não é algo recente quando a questão é justa causa por embriaguez, uma vez que o doutrinador já considerou isso uma possibilidade mesmo antes do início deste século.

Também assim o entendimento externado pelos Tribunais em diversas decisões, no sentido de que pouco importaria tal discussão sobre ser a embriaguez habitual ou crônica, já que em qualquer dos casos seria figura patológica, passível de tratamento e não punição.

Martins (2018) inclusive refere não ser possível a distinção entre embriaguez habitual e crônica, revelando como o pensamento jurídico contemporâneo se enquadra num viés quando o empregado estiver fazendo abuso contínuo de substâncias, ele já deve ser enquadrado como um ébrio crônico.

No aspecto, observa-se haver um certo conservadorismo na CLT perante as demais normas brasileiras, já que o Código Civil, em seu artigo 4 dispõe:

São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)
 I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;
 II - os ébrios habituais e os viciados em tóxico; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)
 III - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)
 IV - os pródigos (Brasil, 2002)

Ou seja, existe de fato dentro do ordenamento jurídico brasileiro, uma análise em que o ébrio habitual seja configurado como se fosse um crônico/patológico, contudo a CLT não teve alterações em 2017 no quesito de justa causa em seu artigo 482.

E neste sentido, com amparo no texto legal puro, também parcela da doutrina e jurisprudência sustentando a esterilidade da discussão, mas para obter conclusão contrária, no sentido de que em qualquer hipótese se estaria diante de justa causa.

Nesta linha, Giglio (2000, pg. 165) expõe que “o ébrio crônico, um viciado, um doente pode ser despedido sem qualquer ônus, para se afundar, cada vez mais na

triste sina que a moléstia lhe reserva”, deixando claro o pensamento de que o ébrio crônico deve ser tratado e buscar ajuda.

3 A JUSTA CAUSA DE EMBRIAGUEZ NA JURISPRUDÊNCIA

3.1 A posição jurisprudencial

A oscilação doutrinária sobre como tratar a embriaguez no âmbito do contrato de trabalho, como não poderia deixar de ser, reflete-se na jurisprudência, também, com elevado grau de subjetividade nas decisões dos Tribunais, que ora compreendem que a embriaguez é ato faltoso passível de punição, ora sustentam que a embriaguez, por constituir patologia, deve ser encarada como uma doença, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde e que deve ter o devido tratamento.

Neste sentido, algumas decisões sobre o tema em análise:

NULIDADE DA DESPEDIDA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. ALCOOLISMO. Na linha da jurisprudência do TST, "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 que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho". Tal perspectiva tem como norte a proteção de princípios fundamentais de nossa atual Constituição, a qual elevou a dignidade da pessoa humana como fundamento de nossa República e o dever do Estado em preservar a saúde de todos e, inclusive, o acesso a serviços de recuperação a doenças acometidas pelos cidadãos.

(TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0000149-72.2014.5.04.0291 RO, em 01/12/2015, Desembargador Gilberto Souza dos Santos - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Gilberto Souza dos Santos, Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa, Desembargadora Maria Madalena Telesca)

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.

(TST, Recurso de Revista nº 2000409720045190003. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data do Julgamento: 02/04/2008. Data da Publicação: 18/04/2008).

Direito do trabalho. Justa Causa. Dependência Química. Dispensa discriminatória. Sendo o empregado dependente químico, não cabe a dispensa por justa causa fundada em faltas excessivas ao trabalho, abandono de emprego ou desídia, pois, presumivelmente, as faltas decorrem da doença. (TRT-1 - RO: 00105574120145010054 RJ, Data de Julgamento: 31/05/2016, Oitava Turma, Data de Publicação: 02/06/2016)

REINTEGRAÇÃO. JUSTA CAUSA. Hipótese em que o reclamante apresentou-se embriagado ao trabalho. Diante da inexistência de prova de que o autor é alcoolista, estando correta a justa causa aplicada pelo empregador.

(TRT da 4ª Região, 10ª Turma, 0000370-55.2011.5.04.0131 RO, em 04/04/2013, Desembargador Emílio Papaléo Zin - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Emílio Papaléo Zin, Desembargadora Denise Pacheco, Desembargador Wilson Carvalho Dias)

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. CONFIGURAÇÃO. Não obstante a Organização Mundial de Saúde e o Código Internacional de Doenças (CID) reconheçam o alcoolismo como doença, o certo é que, por um lado, o INSS não admite afastamento por alcoolismo e, por outro lado, não houve modificação na lei trabalhista vigente neste país, no sentido de que houvesse a exclusão da embriaguez patológica do rol das justas causas (art.482, alínea "f", da CLT)

(TRT da 15ª Região. nº.27544- 2003-RO-3. Relatora Olga Aida Joaquim Gomier Publicado 23 jul. 2004)

Como se vê, são identificadas duas visões distintas nos julgados do país no que diz respeito a embriaguez em serviço/habitual, bem como a perspectiva de embriaguez crônica.

Uma visão mais conservadora, valendo-se estritamente do texto legal (482, "f", da CLT), considerando que quando o empregado se enquadrar em embriaguez em serviço ou habitual, ele é passível de justa causa como forma de rescisão contratual.

A segunda perspectiva traz a ideia de que o empregado que comete abusos com substâncias é um ébrio crônico, com uma tendência em considerar que a embriaguez habitual e crônica são a mesma coisa, no que diz respeito ao ato de se embriagar em excesso, ensejando doença.

Assim, por exemplo, o seguinte aresto:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. NÃO CARACTERIZAÇÃO EM VIRTUDE DO ALCOOLISMO DO TRABALHADOR. O alcoolismo configura doença progressiva, incurável e fatal, que consta do Código Internacional de Doenças sob a

denominação "F10.2 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência". Neste contexto, considerando-se que o autor, quando praticou o ato ensejador da dispensa motivada, encontrava-se embriagado, é de se mitigar a antiga caracterização da dispensa por justa causa em face da embriaguez do empregado em serviço (art. 482, f, da CLT). Isto porque, trata-se de pessoa doente, incapaz de controlar a sua compulsão pelo consumo de álcool. Via de consequência, ele deve ser encaminhado para o tratamento pertinente ao invés de ser punido, atenuando-se, assim, os problemas daí decorrentes na vida social, familiar e financeira do empregado já bastante vulnerável em decorrência da doença que, por si só, torna-o ainda mais frágil. (TRT-3 - RO: 529209 00984-2008-033-03-00-9. 10ª Turma, Data de Publicação: 29/04/2009,28/04/2009. DEJT. Página 111. Boletim: Sim.)

O embate surge no momento que, por mais que consolidada a ideia de embriaguez crônica não sendo passível de justa causa, uma vertente moderna que vem se fortalecendo com o decorrer do tempo, defendendo que a embriaguez como um todo, ou seja, o artigo 482, alínea "f" inteiro deveria ser revogada (Martins, 2018).

Esse entendimento de que o ébrio é um doente, independentemente das circunstâncias vem ganhando força ao decorrer dos anos, fortalecendo um ambiente em que os julgados comecem a enxergar o empregado como crônico, por mais que o empregado preenche os requisitos de compor embriaguez habitual.

Isso se deve a dois motivos essenciais: o primeiro é a atualização dos conceitos sociais da embriaguez, que muda de um comportamento voluntário e propositalmente desleixado para uma condição de doença que exige ajuda e tratamento.

O segundo é a inexistência de parâmetros objetivos entre o que se pode entender por embriaguez habitual e crônica, já que em ambos os casos o conceito passa pelo ato da repetição ao consumir substâncias.

Desta forma, decisões cada vez mais fazem a análise do ébrio habitual como crônico, por considerar que no momento que a repetição acontece, o empregado cada vez mais se coloca num lugar de fragilidade perante o empregador, com potencial destrutivo tanto para o ambiente de trabalho, quanto para o ambiente familiar.

Um ponto a ser destacado ao fazer essas associações de ébrio habitual e crônico é a maneira que isso é colocado no Código Civil, pois quando o artigo 4 do Código Civil expõe que é relativamente incapaz o ébrio habitual, pode-se dizer que o ébrio habitual não iria cometer justa causa, uma vez que é incapaz (Martins, 2018).

Em relação à embriaguez em serviço a controvérsia é significativamente menor, mas persiste o dilema no que tange ao questionamento sobre o que é ser ébrio habitual e crônico no direito do trabalho.

Quando o código civil de 1916 determinava a maioridade aos 21 e anos e a CLT considerava o trabalhador capaz para o trabalho aos 18 anos, não se entendia que uma norma tinha revogado a outra, mas sim que tinham campos distintos de aplicação. Uma coisa era a maioridade civil. Outra coisa era a capacidade para o menor trabalhar (Martins, 2018, p. 138)

Desta forma, por mais razoável que seja a comparação, enquanto o código civil aborda a questão a fins civis, a CLT trata da embriaguez habitual com um viés direcionado para a relação de trabalho e suas implicações no ambiente laboral.

Apesar disso, a maneira que o código civil considera o ébrio habitual vai mais ao encontro da perspectiva moderna de embriaguez como doença e isso precisa ser considerado na análise das relações de trabalho.

3.2 As divergências e controvérsias

Como se pode verificar das decisões acima transcritas, que não foram escolhidas ao acaso, mas bem representam a dissidência no mesmo tema, pode-se depreender a acentuada divergência de posicionamento entre os diversos órgãos trabalhistas sobre a temática proposta.

O tema é de tal forma candente e acentuado que não permite à sociedade definir exatamente qual o comportamento a ser adotado pelo empregador no tratamento do problema a tal ponto que a análise das decisões dos tribunais, um caso específico chama a atenção.

Cuida-se da decisão proferida pela 5ª Turma do E. TRT-4ª Região nos autos do processo 0021684-41.2021.5.04.0411, apreciando Recurso Ordinário interposto contra sentença da Juíza Patrícia Dornelles Peressutti.

A Turma, então composta pelos Desembargadores Rejane Souza Pedra – relatora –, Cláudio Antônio Cassou Barbosa e Vania Mattos, profere decisão por maioria de votos, assim ementada:

EMENTA JUSTA CAUSA. A prática pelo empregado de conduta que por sua gravidade torne insustentável a manutenção do vínculo empregatício autoriza a rescisão do contrato por justa causa. Aplicação do art. 482 da CLT (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021684-41.2021.5.04.0411 ROT, em 19/03/2024, Desembargadora Rejane Souza Pedra).

No caso examinado, o empregado havia sido dispensado por justa causa por embriaguez habitual ao qual foram aplicadas três suspensões por conta dos atos de trabalhar embriagado e a prova dos autos, consistente em troca de mensagens eletrônicas (*WhatsApp*) e depoimentos, corrobora a embriaguez do trabalhador no ambiente laboral, somada a comportamentos inadequados como assédio, sendo que a sentença considera válida a justa causa.

Em grau recursal, porém, a Desembargadora Rejane Souza Pedra defende a ideia de que:

Embora a dependência química de álcool (embriaguez habitual) é vista pela atual doutrina e jurisprudência como doença, circunstância que deve ocasionar o afastamento do empregado para tratamento, e não sua despedida motivada, a embriaguez em serviço, que acontece no ambiente de trabalho, na execução do contrato, situação pontual, e enseja a imediata dispensa do empregado por justa causa (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021684-41.2021.5.04.0411 ROT, em 19/03/2024, Desembargadora Rejane Souza Pedra).

Dentre os depoimentos que dão amparo à fundamentação lançada na sentença, consta a menção a declarações feitas pelas colegas de trabalho do reclamante, que várias vezes teriam constatado o estado de embriaguez deste último, principalmente nos finais de expediente, o que conduz à conclusão da sentença de que havia embriaguez habitual, uma vez que foi constatada a repetição de atos faltosos relacionados a tal conduta.

Nas palavras da desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa, porém, o mesmo cenário fático apontado revela que o empregado sofre de dependência química por uso de álcool e, portanto, encontra-se acometido de enfermidade:

Cuida-se de patologia catalogada no índice da Organização Mundial de Saúde, referência F.10.2, como *transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência*. Veja-se, também, que o art. 4º do Código Civil enquadra, em seu inciso II, o dependente em álcool como relativamente incapaz. Não é demasiado dizer, portanto, que os indivíduos que sofrem de tal síndrome possuem discernimento prejudicado. Entendo não ser o caso de chancela à justa causa levada a efeito pela reclamada. A dependência química é um problema de ordem social, sendo relevante e inafastável lembrar a função social da empresa, de modo que se espera do empregador, em casos tais, o encaminhamento do trabalhador para o tratamento, emprestando-lhe dignidade (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021684-41.2021.5.04.0411 ROT, em 19/03/2024, Desembargadora Rejane Souza Pedra).

Agrava a insegurança, ainda, o fato de que o empregado era motorista, com potencial lesivo extraordinário capaz de afetar não apenas ao próprio empregado e

ao empregador, mas à sociedade como um todo, de maneira que o problema vai muito além de manter a harmonia no ambiente de trabalho, mas preservar a vida de terceiros que nada tem que ver com a relação entre os envolvidos.

No acórdão em questão, a discussão quanto aos efeitos e consequências da embriaguez são ainda mais complexas, já que se discutia embriaguez habitual, no local de trabalho, ou seja, em serviço.

Não obstante, a despeito da clareza do texto legal, na perspectiva de um julgador isso configura hipótese de embriaguez crônica, com o empregado apresentando discernimento prejudicado.

Como já referido, a CLT não contempla distinções sobre o que constitui ébrio crônico e ébrio habitual, e este vazio normativo, diante do avanço médico no tema, permitem maior grau de subjetividade na solução do problema, deixando a sociedade à mercê de interpretação variada sobre a solução a ser dada no âmbito do contrato de trabalho como resposta ao deliberado abuso de substâncias psicotrópicas pelo empregado.

3.3 A problemática da insegurança jurídica

Nas palavras de Silva (2006, p. 133), a segurança jurídica pode ser definida como um:

conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade reconhecida'. Uma importante condição da segurança jurídica está na relativa certeza que os indivíduos têm de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída.

Contrário senso, a insegurança jurídica surge em situações nas quais as normais são incertas, ambíguas ou sujeitas a mudanças frequentes, dificultando que as pessoas compreendam quais são os seus direitos e deveres.

Diversas razões podem motivar ambientes de insegurança jurídica, legislação complexa, falta de clareza nas normas e interpretações demasiadamente variadas das leis por tribunais.

No que interessa à presente pesquisa, a insegurança jurídica decorre de decisões divergentes, colocando o empregador numa posição de dúvida sobre como agir em relação à embriaguez do empregado, sobretudo pelo posicionamento do alcoolismo como doença, de maneira a produzir natural perplexidade no tratamento do problema.

Isso porque interpretações diversas criam um cenário nebuloso para todos os agentes, seja empregado ou empregador. Uma vez que não existe critério determinante para fazer uma divisão nítida entre embriaguez habitual e crônica, tal tarefa incumbe ao Judiciário o qual, no entanto, não produz uma corrente uniforme a respeito.

E enquanto isso não acontece, para o empregador o que fica é a grande incerteza em como lidar com o trabalhador ébrio, a ambiguidade dificulta a gestão para a tomada de decisões consistentes em casos relacionados ao abuso de álcool e substâncias, resultando em equívocos que causam danos a empresa e ao ambiente de trabalho para os demais.

A despedida por justa causa, mesmo sendo sim uma medida drástica, é uma ferramenta legal que o empregador tem ao seu favor para lidar com faltas graves por parte de seus empregados e que tem como objetivo, dentre outros, assegurar o bom funcionamento e a continuidade da empresa.

A análise deve ser feita de caso a caso, sempre levando em conta, porém, que há uma tendência judicial contemporânea em considerar a embriaguez habitual como crônica e, portanto, uma doença.

É verdadeiro que a lei não faz essa diferenciação, possibilitando essa discussão e incertezas, até porque, no plano fático é difícil se imaginar como seriam os critérios capazes de estabelecer tal diferenciação, restando ao empregador a difícil tarefa de como se posicionar em relação ao problema do alcoolismo, sempre embretado entre os custos de um futuro processo ou a manutenção do problema para o ambiente laboral⁴.

Se, por um lado, a lei objetivamente posta lhe assegura o direito de despedida por justa causa, há o risco dinâmico e presente de que o trabalhador, considerado

⁴ O problema da embriaguez se torna ainda mais acentuado quando já se encontram decisões determinando a reintegração de trabalhadores despedidos sem justa causa, por suposta despedida discriminatória contra trabalhadores doentes. Neste sentido, a decisão proferida pela 3ª Turma do E. TRT-4ª Região nos autos do processo 0000149-72.2014.5.04.0291, da lavra do Exmo. Sr. Desembargador Gilberto Souza dos Santos, assim ementada: **NULIDADE DA DESPEDIDA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. ALCOOLISMO.** Na linha da jurisprudência do TST, "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 que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho". Tal perspectiva tem como norte a proteção de princípios fundamentais de nossa atual Constituição, a qual elevou a dignidade da pessoa humana como fundamento de nossa República e o dever do Estado em preservar a saúde de todos e, inclusive, o acesso a serviços de recuperação a doenças acometidas pelos cidadãos.

doente, venha a ser reintegrado, com significativos prejuízos financeiros capazes de comprometer o próprio empreendimento.

Quando o empregador sofre com o litígio de maneira financeira por conta das custas processuais e o empregado sofre com o litígio tanto na questão psicológica com a rescisão contratual por justa causa, quanto com a maneira que está lidando com esse abuso de substâncias na sua vida, denota-se que a junção desses fatores e o ato de reinseri-los no ambiente de trabalho irá levar a um desgaste, deixando a relação de inviável.

De um lado, está o empregador acreditando que está tomando a melhor decisão possível para lidar com uma ameaça à harmonia da empresa. Do outro, está o empregado, que sofre com problemas de abuso de substâncias e não consegue evitar que seu comportamento fora do ambiente de trabalho cause problemas para si mesmo e para os outros.

O dilema evidencia a complexidade da gestão em casos de justa causa por embriaguez e, por isso mesmo, a própria importância do problema para as empresas de pequeno e, até mesmo, médio porte.

Além da dimensão econômica, o dano pode também avançar para a esfera de comunicação da empresa, com abalo da imagem perante os clientes, o boato pode se alastrar e conclusões podem vir de clientes e fornecedores, produzindo um impacto tão negativo ao ponto de gerar não apenas os prejuízos diretos a serem suportados com o próprio trabalhador, mas outros indiretos como a perda de clientes e o descontentamento de outros trabalhadores, com perda de incentivo ao trabalho e redução da qualidade do produto ou serviço, sem referir um possível aumento na rotatividade de empregados.

Pequenos empreendimentos, com poucos funcionários, reduzido capital de giro e pouca reserva financeira, uma vez que enfrentem situações de tal natureza têm chances reais de serem conduzidos à incapacidade operacional.

Neste cenário, o enfrentamento da embriaguez é um dilema real e concreto, estando o empregador instado a decidir se corre o risco financeiro de uma decisão judicial desfavorável ou se mantém o empregado alcoólatra.

O risco é significativo diante das poucas alternativas viáveis e quanto menor a empresa, mais desafiadora fica a situação a ser enfrentada no futuro. A busca do equilíbrio de agir de maneira correta ao mesmo tempo em que tenta garantir a fluidez econômica da empresa, deixa o empregador numa posição frágil e qualquer

movimento mal calculado pode levar a consequências permanentes no negócio, degradando a situação financeira, operacional e de convivência da empresa.

4 CONCLUSÃO

O presente artigo foi dividido em três capítulos pretendendo abordar o assunto de forma detalhada, apresentando o funcionamento das relações de emprego no que tange ao tema da embriaguez e suas nuances, no contraste com as formas de extinção do contrato de trabalho e como o abuso de substâncias pode afetar empregado e empregador, com reflexos diretos no ambiente de trabalho.

Na medida em que a sociedade evolui, avançam também os conceitos e abordagens em relação ao abuso de substâncias e, com isso, surge a perspectiva de que o cidadão que abusa de substâncias deve ser tratado com seriedade, reconhecendo a embriaguez como doença. Esse avanço reflete uma compreensão crescente do ébrio como alguém que necessita de ajuda.

Para abordar o tema, foram utilizadas três obras principais que conferiram diversos pensamentos convergentes em certos pontos para lidar do tema de justa causa e principalmente justa causa motivada pela embriaguez, sendo esses Manual do direito (Delgado, 2023) Justa causa (Giglio, 2000) e manual da justa causa (Martins, 2018).

Da mesma maneira que foram examinadas – muitas – e apresentadas – algumas – decisões dos tribunais trabalhistas do País, para assim criar um parâmetro de como estão sendo os julgados acerca do tema de justa causa por embriaguez no Brasil e como existem divergências argumentativas por parte dos desembargadores, gerando consequências diretas ao ambiente laboral, a impactar diretamente nos modelos de gestão do empreendimento.

Neste contexto, após apresentar consequências e impactos relacionados ao tema o problema nasce com a interpretação do artigo 482, f, da CLT, cujo conteúdo não foi alterado ao longo dos anos e que segue dispondo que embriaguez habitual ou em serviço segue sendo hipótese de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

O ponto a ser ressaltado é que a lei ainda não tem em seu rigor nada que expressamente defina a condição de doença como óbice à caracterização da justa causa, indicando que a sociedade, pelo seu legislador, segue acreditando que a

embriaguez, mesmo que considerada doença, é comportamento incompatível com a manutenção do contrato de trabalho.

No momento que a lei não cria um parâmetro específico, a linha entre embriaguez habitual, que é o ato repetitivo de se embriagar, e a embriaguez crônica, que é o vício da embriaguez, é muito tênue, causando problemas de interpretação e comportamento e permitindo aos tribunais decidirem o que é correto para o caso concreto a partir da livre convicção dos julgadores, sem que isso encontre amparo legislativo sólido ou até mesmo na realidade dos fatos debatidos.

Como visto, a embriaguez vem sendo encarada socialmente como uma patologia digna de tratamento. A questão que remanesce, porém, é a quem cabe ativamente promover o enfrentamento da patologia, visto que o empreendimento econômico não pode ser simplesmente sobrecarregado com encargos típicos de previdência social e amparo socioafetivo, que são funções típicas dos núcleos sociais e familiares.

Do ponto de vista da relação laboral, porém, a legislação segue assegurando ao empregador a dispensa não onerosa do trabalhador ébrio e isso, convém destacar, não é exclusivo do Direito do Trabalho.

Neste sentido, por exemplo, o Código de Trânsito Brasileiro segue criminalizando a conduta de direção sob a embriaguez⁵, o mesmo ocorrendo com relação ao Direito Penal, que estabelece agravante em especial para quem comete crimes sob condição de embriaguez preordenada⁶.

Curiosamente, no entanto, o problema toma rumo diverso no âmbito das relações de trabalho, notando-se anotada tendência de justificação das condutas de embriaguez como forma de evitar a punição, sem que isso se reflita, como visto, na esfera legislativa, provocando insegurança jurídica do ponto de vista organizacional para o empregador, que necessita mínima organização contábil no tocante à previsibilidade de despesas para a continuidade de seu processo produtivo, em especial no que tange às pequenas e médias empresas.

Desta forma, da maneira como o problema vem se apresentando perante o Direito do Trabalho, há dois caminhos para uma solução minimamente coerente para promover uma padronização adequada no tratamento da matéria.

⁵ Artigo 306 do Código de trânsito Brasileiro

⁶ Artigo 61, alínea "j" Código Penal

A primeira alternativa seria retirar da leitura do artigo 482 da CLT a embriaguez, pelo menos a habitual, do rol dos atos passíveis de caracterizar justa causa por parte do empregador, já que o próprio Código Civil trabalha com a embriaguez habitual como causa de incapacidade civil.

A segunda possibilidade seria adotar critérios objetivos mediante soluções de jurisprudência uniformes – súmulas ou orientações jurisprudenciais – sobre o que possa ou não ser considerado doença por embriaguez ou o que se deva entender por embriaguez habitual diante dos modernos padrões mundiais de saúde no enfrentamento do problema, com vistas a provocar a unificação dos resultados dos julgamentos judiciais.

De toda sorte, é preciso se ter a noção de que ou se estabelece o consenso de que a embriaguez é doença, extirpando-se de vez a discussão entre embriaguez habitual e crônica e, daí, portanto não mais sendo cabível a dispensa por justa causa nestas situações, ou bem se delimita de maneira mais detalhada possível e com base em padrões objetivos o que se deva entender por embriaguez habitual para tais efeitos.

Uma vez que definida uma linha de entendimento, o empregador teria mais segurança em lidar com um empregado ébrio que causa problemas ao ambiente laboral, da mesma forma que quando o ébrio começar a dar indícios de embriaguez mais frequente (habitual) o empregador iria conseguir dar prosseguimento de maneira que fosse condizente com o estado do empregado com segurança.

O ambiente jurídico em casos de embriaguez habitual na qual o empregado abusa de substâncias, pode muito facilmente ser considerado como doença – o que se chama embriaguez crônica – e isso pode causar danos à empresa.

Outra perspectiva é se o empregador tiver ciência, a partir de um cenário de previsibilidade, sobre como lidar com esses problemas que se refletem diretamente na equipe e no ambiente de trabalho, sem ter de conviver com o receio de operar a dispensa motivada por conta de represálias no âmbito judicial.

A despedida por justa causa, mesmo sendo sim uma medida drástica, é uma ferramenta que a legislação assegura ao empregador no trato do trabalhador que se apresenta embriagado ao trabalho ou que mesmo sofre de embriaguez de forma habitual.

O empregador deve estar preparado para lidar com possíveis litígios, entretanto, nos casos de embriaguez habitual isso pode fugir do seu controle,

causando situações que parecem não ter escapatória no sentido de dano ligado a empresa. Por um lado, há um empregado que causa problemas na empresa e mantê-lo pode lhe dar prejuízos; de outro, a possível despedida do trabalhador ébrio igualmente pode conduzir a graves danos à saúde financeira do empreendimento.

Ao longo deste estudo, foi possível identificar uma tendência por parte dos tribunais em considerar não diferenciar embriaguez habitual e crônica e, embora a lei não faça essa diferenciação de maneira explícita, o estabelecimento de critérios objetivos entre o que se pode entender como falta contratual e doença seriam importantes o enfrentamento do problema da embriaguez no âmbito das relações de trabalho.

O empregador se enxerga em uma posição difícil, sem saber o que fazer em relação ao empregado ébrio, tendo que muitas vezes que escolher entre arcar com os custos de um processo judicial exitoso para o trabalhador ou manter em seus quadros empregado que causa problema para o ambiente laboral.

A opção pelo tratamento, vale lembrar, não pode ser cogitada como alternativa válida ao empregador, na medida em que ela passa, necessariamente pela vontade do trabalhador, já que a legislação não comporta hipótese de tratamento forçado, muito menos quando isso parte da vontade de um terceiro estranho até mesmo às relações familiares do empregado.

Neste sentido, algumas opções poderiam ser dadas ao empregador no sentido de tentar conter a situação da melhor forma possível caso ocorra esse caso de interpretação diversa em relação à embriaguez habitual.

Empresas de grande porte econômico, podem lidar com problemas desta natureza com muito maior desenvoltura, mas não é essa a realidade da maioria dos empreendimentos econômicos que geram postos de trabalho no País.

A tendência, principalmente com empresas menores é que o empregador concentre em si toda a gestão do empreendimento, cumulando setores financeiro, administrativo e operacional em uma única pessoa, cujo poder de enfrentamento econômico de riscos econômicos extraordinários não previstos no orçamento geral é reduzido ou mesmo, nenhum.

Do estudo realizado, é possível compreender que a melhor resposta para o caso seria realmente a mudança legislativa de maneira a extirpar definitivamente da doutrina e jurisprudência a diferenciação entre embriaguez habitual e crônica, dando mais segurança para o empregado e para o empregador ou estabelecendo critérios

objetivos desta diferenciação, com a finalidade de limitar a subjetividade de análise dos Tribunais nos casos concretos.

O ambiente de trabalho seguro não passa apenas pelo cumprimento de regras de segurança no trabalho, mas por um ambiente harmonioso e psicologicamente saudável e, para isso, é crucial que exista um equilíbrio entre os direitos de empregados e empregadores, assegurando-se a estes a faculdade de gerir seu empreendimento com segurança na tomada de decisões.

REFERÊNCIAS

A BÍBLIA. Bíblia Sagrada. 138ª ed. São Paulo: Ave Maria, 2000.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 maio 2024.

BRASIL. **Código Civil.** Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 17 jan. 2024.

BRASIL. **Código de Trânsito Brasileiro** Lei nº 9.503/1997 de 23 de setembro de 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9503compilado.htm. Acesso em: 17 jan. 2024.

BRASIL. **Código Penal.** Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de Dezembro de 1940. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 17 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Turma). **Recurso Ordinário do Reclamado nº 0000149-72.2014.5.04.0291 RO.** Responsabilidade subsidiária. Ente público. O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da prestadora de serviços acarreta a responsabilidade subsidiária dos tomadores, ainda que sejam integrantes da Administração Pública direta e indireta, quando comprovada a sua conduta culposa, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora, caso dos autos. Aplicação da Súmula nº 331, V, do TST. Relator: Desembargador Gilberto Souza dos Santos, 28 jun. 2024. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2023&numProclnt=140398&dtaPublicacaoStr=21/08/2023%2007:00:00&nia=8167135&origem=documento>. Acesso em: 01 jul. 2024.

CEBRID – Centro Brasileiro De informação sobre Drogas Psicotrópicas. Departamento de Psicobiologia - Unifesp/EPM – Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: https://www2.unifesp.br/dpsicobio/cebrid/quest_drogas/dependencia.htm. Acesso em: 16 abr. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed., São Paulo: LTR, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed., São Paulo: JusPodvim, 2023.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora Positivo, 2014.

FRAGOSO, Heleno Cláudio. **Lições de Direito Penal: Parte Geral**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

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

MADETTI, Luiz Eduardo da Vitória. **A embriaguez alcoólica e as suas consequências jurídico penais**. Jus, São Paulo, 2012. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/6914/a-embriaguez-alcoolica-e-assuas-consequencias-juridico-penais/3>. Acesso em: 30 maio 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MORAES FILHO, Evaristo de. **A justa causa na rescisão de contrato de trabalho**. 3.ed fac-similada. São Paulo: LTr, 1996.

NUNES, Flávio Figueiras; VERARDO, Rogério Pereira. **Embriaguez: doença a ser tratada ou falta grave passível de demissão** Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais Vianna Júnior. Juiz de Fora, 2005. Disponível em: <https://silo.tips/download/a-rescisao-indireta-como-causa-da-dissoluao-do-contrato-d-e-trabalho-consideracoes>. Acesso em: 22 nov. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 191.

SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2006.

TEIXEIRA, João Régis Fassbender. **Alcoolismo-doença: no mundo do direito**. Curitiba: Juruá, 1992.