

Anotações sobre a embriaguez e o conceito de justa causa (art. 482, alínea "f", da CLT).

Resumo: Examina-se a doutrina e a jurisprudência, procurando conceituar a justa causa da embriaguez tanto a habitual como a "embriaguez em serviço", bem como a necessidade de prova, diferenciando-a do hábito de beber socialmente. Considera-se, ainda, a doença do alcoolismo, apresentando possíveis critérios para a caracterização da justa causa.

Ao iniciar a exposição desse tema, ANTONIO LAMARCA ("Contrato Individual de Trabalho", Editora Revista dos Tribunais, São Paulo, 1969, pág. 400) faz breve e interessante digressão:

"Mais relevante se torna, nos psicodélicos dias atuais, em que o LSD (ácido lisérgico) faculta a fuga às responsabilidades, o estudo da embriaguez. Outrora mal social, engendrado pela miséria; hoje folgado de "play boys" endinheirados, a embriaguez, graças aos macaqueantes imitadores gratuitos do "american way of life", invade os lares mais respeitáveis, através da fórmula marrom do uísque ou da branca caninha cabocla. Uns bebem por necessidade; outros por desgosto; outros por fastio e assim a sociedade inteira vai se inebriando, enquanto caminha, desorientada, rumo ao desconhecido".

Descontada certa dose de pessimismo que o Ministro demonstra, é certo que o legislador não distingue entre a embriaguez resultante da ingestão de bebidas alcoólicas ou aquela oriunda de outros produtos, drogas nocivas perturbadoras da razão (tóxicos, entorpecentes, "cannabis", etc.)

A mais comum no momento presente, entretanto, é a que provém da ingestão de bebidas alcoólicas.

MIGUEL REALE considera que o álcool, as drogas e o jogo fazem parte da natureza humana. Giza que: "... Pelo álcool, e já agora pelas asas temerosas da droga, o que se quer é fugir da seqüência monótona das horas e dos dias, para alcançar, em pouco tempo, o reino do sonho e da fantasia", numa evasão perigosamente transitória. Adverte que "há momentos em que eles quebram todas as previsões e se transformam em graves sintomas de decadência e de doença social. É o que está acontecendo, de uns tempos para cá, no Brasil, superando todas as experiências do passado". Finaliza indicando: "Sem que se perceba, é todo um sentido de vida, toda a mentalidade individual e social que está em jogo, arrastando de roldão valores essenciais à nacionalidade e à cidadania, à sombra indiferente dos guardiões da República" (apud "O país da jogatina", publicado no jornal O Estado de São Paulo, em 30 de maio de 1998).

Há, a rigor, duas figuras faltosas, como adverte WAGNER GIGLIO ("Justa Causa", Editora LTr., São Paulo, 4ª edição, 1993, págs. 132 e seguintes): 1) a embriaguez habitual e 2) a embriaguez em serviço. O trabalhador perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência a tarefa a que se consagra.

Os fundamentos: o ébrio não trabalha como deveria e coloca em risco patrimônio e integridade física, própria e de terceiros. Oferece, portanto, risco potencial. Degrada-se e atinge o ambiente em que trabalha.

Mesmo fora do trabalho, a embriaguez habitual conduz à justa causa, como ensina FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA ("Consolidação das Leis do Trabalho Comentada", Editora Revista dos Tribunais, São Paulo, 1996, pág. 492). E lembra Russomano, para quem a dispensa se dará em face da degradação física e moral, que irão refletir no cumprimento dos deveres contratuais. A co-relação entre a embriaguez habitual e a síndrome da dependência alcoólica, bem como das limitações do empregador, diante desse último fato, estão expostas na decisão que se transcreve, logo abaixo.

Está claro que "habitual" significa "freqüente; usual". As conseqüências da ingestão de bebida alcoólica, portanto, são apresentadas pelo organismo do ébrio tanto em serviço como fora dele. A fisiologia não permite que o organismo funcione de forma diferente, só porque se encontra no local de trabalho ... Assim, o local e a hora é indiferente.

Justa causa. Embriaguez no ambiente de trabalho. Configuração. Efeitos. Tratando-se de violação obrigacional de cunho específico preconizada em lei como justificadora da dispensa do empregado, impossível dissociar-se a falta praticada, mesmo no período destinado ao repouso semanal, dos efeitos jurídicos dela decorrentes, diretamente vinculados ao poder disciplinar do empregador, quando a gravidade faltosa extrapola os limites da razoabilidade humana. A embriaguez proposital acompanhada de atos atentatórios à dignidade física e moral da condição societária alcançada pela empresa, além do risco de seu próprio patrimônio, justifica a penalização máxima do empregado infrator, revelada pela ruptura motivada do contrato de trabalho. Proc. TRT/DF 10ª Região RO 4.967/92 - Ac. 1ª T. 2.053/93 - Relator Juiz Heráclito Pena Júnior, DJU. 11.10.93, pág. 43.083, apud "Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região de 1994", pág. 180.

É sempre oportuno ressaltar o aspecto probatório. Mera classificação (alcoólatra) não é suficiente. É imperiosa demonstração nos autos.

Reiteração não configurada. Não basta classificar o empregado como alcoólatra, necessário demonstrar, pelos fatos apurados, que ele o era efetivamente. Mas tal resultado não se caracteriza nos autos, através do próprio acórdão rescindendo. Nega-se provimento. (Proc. TST RO AR 251/80 - Relator ministro Raymundo de Souza Moura, DJ. 15-5-81, apud JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO, "Repertório de Jurisprudência Trabalhista 2", Editora Freitas Bastos, 1990, 2ª edição, verbete nº 3.130, pág. 642).

A embriaguez em serviço, indica LAMARCA, caracteriza-se pela reincidência. Se o empregado apresenta-se bêbado uma única vez não há como legitimar a resolução do contrato. Menciona a situação ocasional do trabalhador que, na noite precedente, estivera em uma festa ... Acrescenta que se o empregador colaborou para o fato não há culpa exclusiva. Cita o chope fornecido para comemorar a cobertura do imóvel, quando um dos trabalhadores demonstrou "instintos primários de violência". E, ainda, o fornecimento de bebidas alcoólicas por certos empregadores, no intervalo para refeição e descanso. Ao reverso: se o empregado embriaga-se com o propósito, deliberado, de comparecer em estado de semi-consciência, basta uma vez (DORVAL DE LACERDA, "A falta grave", 1960, pág. 161).

CESARINO JR. diz que o fato do empregado embriagar-se uma vez ou outra, fora do serviço, não constitui justa causa. Para esse autor ("Direito Social Brasileiro", 2º volume, Freitas Bastos, 1963, pág.293) a Consolidação contempla duas hipóteses: uma, do empregado que se entrega exageradamente à bebida, mesmo fora do serviço e outra

do empregado que se apresenta alcoolizado em serviço. E completa: "... É claro que a primeira hipótese exige a repetição, ao passo que na segunda basta que o fato tenha ocorrido uma única vez".

Há decisões interpretando com maior restrição e com mais rigor:

Para que se configure a falta grave de embriaguez em serviço, não há necessidade de que o empregado tenha maus antecedentes e nem que tenha com sua atitude ocasionado prejuízos à empresa. Basta que ele se apresente sem condições para trabalhar. Proc. TRT/SP 2ª Região RO 598/80 - Ac. 704/81 - Relator Juiz Roberto Barretto Prado, DJESP 2.4.81, pág. 48, apud "Anuário de Jurisprudência Trabalhista e Previdenciária 1982", Sérgio Piovesan, Editora Decisório Trabalhista, Curitiba, pág. 151.

As ponderações formuladas por DÉLIO MARANHÃO ("Instituições de Direito do Trabalho", Livraria Freitas Bastos, 1971, 5ª edição, volume I, pág. 484) afiguram-se consentâneas:

" Em tese, a embriaguez em serviço para justificar a resolução do contrato, basta que ocorra uma única vez. Esta é a "figura faltosa" abstratamente considerada. Tal não significa, entretanto, que o juiz, sempre e necessariamente, deva entender justificada a resolução do contrato de um empregado que, uma única vez, comparece embriagado no trabalho. Como já dissemos, a culpa do empregado deve ser apreciada "in concreto". Suponhamos, por exemplo, o caso de um empregado com ótimos antecedentes, que por haver sofrido um desgosto íntimo, se embriaga e nesse estado se apresenta no serviço. Não será, positivamente, justo aplicar-lhe a pena máxima, sem levar em conta as circunstâncias do fato e o passado limpo do empregado."

Há gradação enorme, por isso que deve o intérprete, diante do caso concreto, avaliar, com prudência e rigor, todos os elementos probatórios produzidos e as circunstâncias apuradas.

A "observação comum" é o meio generalizado de prova. Alguns profissionais buscam caracterizar a falta apenas pela dosagem alcoólica, o que, na maioria das hipóteses, é impraticável.

Quanto à embriaguez em serviço o intérprete deve utilizar o critério trabalhista para avaliação da gravidade (LAMARCA). Assim, desde que os sintomas se tornem publicamente aparentes de modo a prejudicar a disciplina, está configurada a falta.

Esse sintomas constituem no desequilíbrio de movimentos, afetação do entendimento, ou ainda, tendência para atos de violência, verbosidade pornofônica, etc.

A prova testemunhal já foi aceita:

A prova da justa causa por embriaguez pode ser comprovada através da testemunha que assiste ao empregado ausentar-se do local de trabalho e a ele retornar embriagado. Proc. TRT/AM RO 482/90 - Ac. 242/91 - Relator Antonio Carlos Marinho Bezerra, Revista Synthesis 14/92, pág. 270.

Há decisões que exigem a ratificação, em juízo, de exame médico efetuado na empresa, por profissional a serviço do ex-empregador.

Embriaguez. Exame clínico levado a efeito por médico da empresa equivale a documento particular, não possuindo

fé pública, devendo, por isso mesmo, ser ratificado em Juízo para o seu necessário reconhecimento judicial. Falta grave não provada. Proc. TRT/SP 02 86 006618 1 - Ac. 8ª T. 4.133/88 - Relator Juiz Amador Paes de Almeida - DJ. 18.3.88 - Revista Synthesis 8/89, pág. 238.

Na realidade, todas as circunstâncias devem ser sopesadas, medidas e consideradas. Inclusive, se for o caso, a atuação da própria empregadora, como se lê do aresto seguinte:

Estando os empregados da empresa, em acampamento em área rural, distante de suas cidades e de suas famílias, há 43 dias sem receber seus salários alimentares, em flagrante desrespeito à lei, ao direito e à Justiça, inexistente justa causa para o despedimento do obreiro que, após ingerir um pouco de bebida alcoólica na venda do acampamento, reage a essa situação insustentável provocada pela própria empresa. Proc. TRT/PR 1.316/86 - Ac. 2ª T. 122/87 - Relator Juiz Bento de Oliveira Silva, Revista Synthesis 4/87, pág. 224.

WAGNER GIGLIO, na obra citada, menciona a distinção entre o ato de beber e a embriaguez, além da situação pessoal de cada trabalhador, cujo organismo reage de forma diversa. Também adverte quanto às drogas empregadas no tratamento de algumas moléstias, cuja ingestão produz efeitos inebriantes.

É o que menciona também DÉLIO MARANHÃO (op. cit. pág. 483), indicando HIROSE PIMPÃO. Há casos em que o hábito de beber é como o hábito de fumar. Mas beber não quer dizer embriagar-se. Pode haver o hábito de beber sem haver embriaguez. O que a lei considera justa causa é a embriaguez e não o simples hábito de beber.

Em abono dessa conclusão há o r. aresto seguinte:

Embriaguez. Descaracterização da justa causa. Embriaguez não se confunde com ingestão de bebida alcoólica. A lei considera como justa causa a embriaguez e não o simples hábito de beber. Não comprovada a embriaguez está descaracterizada a justa causa. Proc. TRT/SP 02 91 031019 6 - Ac. 8ª T. 33.955/93 - Relator Juiz Sérgio Prado de Mello, Revista Synthesis 19/94, pág. 254.

Mas há julgados que entenderam existir gravidade apenas na ingestão de bebida alcoólica, em face da profissão do empregado.

Ingestão de bebida alcoólica. Em se tratando de motorista, caracteriza justa causa para a rescisão do contrato a ingestão de bebida alcoólica durante o horário de trabalho. Proc. TRT/SP 02 93 042541 0 - Ac. 9ª T. 18/892/95 - Relator Juiz Ildeu Lara de Albuquerque, Revista Synthesis 22/96, pág. 276.

Alguns autores entendem que o alcoolismo vem sendo considerado como doença e, portanto, a legislação brasileira estaria ultrapassada, neste aspecto. Embora não excluam a tipificação legal da falta. Exemplificativamente:

A embriaguez, segundo o art. 482, "f", da CLT, constitui justa causa para dispensa em duas situações: quando o empregado entrega-se exageradamente à bebida, mesmo fora de serviço, ou quando se apresenta para

trabalhar alcoolizado. O alcoolismo vem sendo considerado como doença, já tendo a OMS (Organização Mundial de Saúde) o incluído em 3 rubricas da classificação internacional. Reconhecida a verdadeira natureza do alcoolismo, realmente não deveria o legislador penalizar, com a perda do emprego, o trabalhador que sucumbiu ao mal. O mais correto seria encaminhá-lo para tratamento, buscando sempre sua recuperação, o que, aliás, atende ao interesse da coletividade em geral. Indiscutível, portanto, que a legislação brasileira está ultrapassada neste aspecto, clamando por uma revisão, já que o alcoolismo é visto por ela exclusivamente como fato ensejador de punição, inexistindo previsão de amparo ao trabalhador acometido desse mal. Entretanto, não se pode negar o fato de que a norma legal continua em vigor (Proc. TRT/MG RO 13.783/94, Ac. 2ª Turma, Relatora Juíza Alice Monteiro de Barros, apud Valentin R. Carrion, "Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho 1995", 2º semestre, págs. 272/723, verbete 1.600).

Diga-se - e de passagem, apenas - que, para alguns puristas da gramática, o verbo "penalizar" significa "causar pena, afligir, desgostar". O diploma legal, portanto, não poderia "sentir grande pena ou desgosto" com relação à situação objeto da norma. Na realidade, o que o direito positivo faz é "apenar", ou seja, "castigar, punir" o trabalhador que incorre no tipo descrito. (cf. AURÉLIO, 1ª edição, págs. 113 e 1.070).

Há arestos, todavia, entendem que "o alcoolismo é problema de alçada do Estado".

Aliás, há pronunciamento recentíssimo sobre essa mesma matéria, e da mais alta Corte Trabalhista do país, sintetizado na ementa seguinte:

Justa causa - alcoolismo - O alcoolismo é figura típica de falta grave do empregado ensejadora da justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. Mesmo sendo doença de consequência muito grave para a sociedade é motivo de rescisão contratual porque a lei assim determina. O alcoolismo é um problema da alçada do Estado que deve assumir o cidadão doente, e não do empregador que não é obrigado a tolerar o empregado alcoólatra que, pela sua condição, pode estar vulnerável a acidentes do trabalho, problema de convívio e insatisfatório desempenho de suas funções. TST RR 132.023/94.8 - Relator Ministro Antonio Fábio Ribeiro - Diário Oficial da Justiça da União nº 106, Seção I, 6 de junho de 1997, pág. 25299.

Também há decisões que examinam o tema com grande profundidade:

O problema do empregado portador da "síndrome de dependência alcoólica" desperta profundas reflexões e difíceis soluções. Mesmo sendo doença reconhecida oficialmente, o empregador não pode compelir o empregado a submeter-se a tratamento médico, nem determinar seu afastamento para o recebimento do benefício pela Previdência Social. Se o trabalhador por iniciativa própria ou dos familiares não requer o afastamento, o empregador poderá promover a dispensa por justa causa, com fundamento no artigo 482, "f", da CLT, uma vez que não está obrigado a manter um dependente alcoólico em serviço. Além do interesse do trabalhador, sobressai o interesse da comunidade do trabalho de cada empresa, envolvendo grupo social maior. O artigo 8º da CLT indica claramente a opção do legislador: a interpretação do Direito do Trabalho deve atuar sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou

particular prevaleça sobre o interesse público. Proc. TRT/MG 3ª Região RO 12.757/94 - 3ª T. - Relator Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - DJMG 08.08.95, apud "Coletânea de Jurisprudência Trabalhista Síntese" 1996, Cristiano Paixão Araujo Pinto e outro, pág. 314.

Há hipóteses que exigem do julgador, toda diligência e perspicácia possíveis, como, exemplificativamente, o caso do empregado com tempo de serviço bastante longo.

Entretanto, não se vislumbra como não concluir que o legislador tenha trazido as linhas gerais para a solução, embora de forma genérica.

O problema do alcoolismo, quando envolve dispensa de empregado com longo tempo de serviço, torna-se especialmente delicado, complexo e difícil para o julgador. Todavia, em face do disposto nas legislações trabalhista e previdenciária, a análise a ser feita não pode descurar os elementos básicos seguintes: se o alcoolismo é doença, a solução do problema passa para a esfera do relacionamento empregado-previdência social, tendo em vista que o empregador não pode nem compelir o empregado a submeter-se a tratamento médico nem definir que se encontra doente; se se fizer abstração do debate médico a respeito, tem-se que a lei específica não distinguiu as possíveis espécies de alcoolismo para efeito de configuração de justa causa e de falta grave (CLT, arts. 492, 493 e 482, "f"), como não previu, ainda, nenhuma forma de proteger o empregador contra os efeitos do precedente em relação ao clima de disciplina na empresa, com o conseqüente desestímulo aos empregados regulares. Proc. TRT/MG nº 2.014/89 - Ac. 1ª T. - Relator Juiz Manoel Mendes de Freitas, Revista Synthesis 11/90, pág. 272.

Afigura-se importantíssimo que o intérprete tenha em mente as condições pessoais e a natureza do trabalho desenvolvido pelo empregado. Há profissões cujo exercício requer cautela redobrada do trabalhador. E a ciência prévia dessa maior responsabilidade, pelo próprio empregado, também pesa na avaliação da gravidade do procedimento.

Embriaguez em serviço. A embriaguez em serviço constitui falta máxima para o empregado que, em virtude da função exercida necessita da mais alta vigilância e atenção, como é o caso do motorista. Proc. TRT/SP 02 93 033145 8 - Ac. 2ª T. 64.382/94 - Relatora Juíza Yone Frediani, apud Valentin R. Carrion, Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho 1995, 2º semestre, pág. 272, verbete 1.599.

Há até mesmo os que propugnam pela possibilidade de "beber socialmente", porém, sem especificar esse conceito.

O hábito de beber socialmente não caracteriza a embriaguez habitual justificadora da dispensa por justa causa. Assim fosse, só haveria no País desempregados. Proc. TRT/ES 4.972/94 - Relator Juiz Sérgio Moreira de Oliveira, Revista Synthesis 21/95, pág. 259.

A generalização corre por conta e risco do eminente relator. Naturalmente.

O Ministro ANTONIO LAMARCA afirma, na obra indicada

acima, que:

"O hábito de beber não pode constituir justa causa para a despedida do empregado. A embriaguez habitual, a que se refere a lei, há-de ser a embriaguez escandalosa e que justifica a definição de MELO MATOS: "Ébrio habitual é o indivíduo que notoriamente se entrega à embriaguez, de modo contínuo, ou periódico, de tal sorte que perdeu, mais ou menos, o império de si mesmo e a capacidade de administrar a sua pessoa e bens, ou cuidar de seus negócios, tornando-se perigoso para si mesmo e para as pessoas com que vive e para a ordem pública (apud DORVAL DE LACERDA, "A falta grave", 1960, pág. 159). De tal sorte que não pratica tal ato faltoso o que se embriaga, para afogar as mágoas, no recesso do seu lar, com quietude, sem atoarada, sem escândalo, na corretíssima conceituação de EVARISTO DE MORAES FILHO."

Portanto, mantendo "o império de si mesmo", o beber "socialmente" gera conseqüência nenhuma, na órbita trabalhista.