



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR**  
**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**  
**MESTRADO EM POLÍTICAS SOCIAIS E CIDADANIA**

**BRUNA CHRISTIANE DANTAS CAMPOS**

**A EMBRIAGUEZ HABITUAL DO EMPREGADO COMO RAZÃO  
DA DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA: O (DES)AMPARO DO  
TRABALHADOR**

Salvador

2019

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
MESTRADO EM POLÍTICAS SOCIAIS E CIDADANIA

BRUNA CHRISTIANE DANTAS CAMPOS

**A EMBRIAGUEZ HABITUAL DO EMPREGADO COMO RAZÃO  
DA DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA: O (DES)AMPARO DO  
TRABALHADOR**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a conclusão do Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania, da Universidade Católica do Salvador, sob a orientação da prof<sup>a</sup> Dra. Ana Maria Fernandes Pitta.

Salvador

2019

Ficha Catalográfica. UCSal. Sistema de Bibliotecas

C198 Campos, Bruna Christiane Dantas

A embriaguez habitual do empregado como razão da despedida por justa causa: o (des)amparo do trabalhador / Bruna Christiane Dantas Campos. – Salvador, 2019.  
154 f.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Ana Maria Fernandes Pitta.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania.

1. Álcool. 2. Consumo Abusivo 3. Trabalhador 4. Despedida 5. Justa Causa 6. Desamparo 7. Programas de Prevenção 8. Políticas Públicas I. Pitta, Ana Maria Fernandes – Orientadora II. Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação III. Título.

CDU 331.108.62:613.81

**TERMO DE APROVAÇÃO**

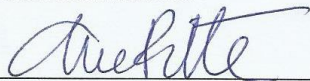
**BRUNA CHRISTIANE DANTAS CAMPOS**

**“A DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA EM RAZÃO DA EMBRIAGUEZ HABITUAL DO  
EMPREGADO”**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Políticas  
Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador.

Salvador, 12 de abril de 2019.

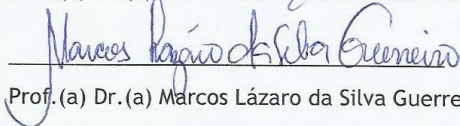
Banca Examinadora:



Prof. (a) Dr. (a) Ana Maria Fernandes Pitta - UCSAL (orientadora)



Prof. (a) Dr. (a) Inaiá Maria Moreira de Carvalho - UCSAL



Prof. (a) Dr. (a) Marcos Lázaro da Silva Guerreiro - UEFS

*Dedico este trabalho a meus pais, pela sorte de tê-los como exemplos de vida e pela influência que exerceram na minha formação como mulher digna, sensível e de respeito; a meu esposo, por dividir comigo as dificuldades da vida e saber entender os inúmeros momentos que eu estive ausente e, especialmente, a meu filho, que é a razão do meu viver e o combustível mágico que me abastece de vigor, empolgação e energia. Amo vocês!*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, por sempre me acompanhar, proteger-me, fortalecer meu espírito e me dar coragem para enfrentar todos os obstáculos que surgiram e surgirão na minha vida;

Aos meus pais, Aloysio e Marluce, pelos ensinamentos transmitidos ao longo da vida, pelas lições de honestidade, amor e simplicidade. Eu agradeço a vocês por ser a mulher que sou;

Aos meus irmãos, Lidiane e Hugo, pelas palavras de incentivo e coragem nos momentos em que precisei de combustível para superar as dificuldades da vida;

Ao meu esposo, André, meu cúmplice nos momentos de alegria, de cansaço e de tristeza, pela paciência e equilíbrio. Obrigada por ser um grande incentivador de todos os meus projetos e especialmente por compreender minhas constantes ausências;

Ao meu filho, Cauã, por ter maturidade, mesmo sendo tão pequeno, para aceitar as minhas ausências nos fins de semana e nos momentos de lazer, por me alegrar com um simples olhar ou um lindo sorriso e por servir como motivador de tudo que busco conquistar nesta vida;

À minha orientadora, Professora Dra. Ana Maria Fernandes Pitta, pelo imenso conhecimento técnico e pelo exemplar compromisso profissional. Os seus direcionamentos foram preciosos e indispensáveis para que o trabalho pudesse ser concluído. Agradeço pelas diversas palavras de incentivo, pela energia ativa, pelo espírito mágico, pela confiança e pela disponibilidade incondicional;

À dedicada e comprometida professora Dra. Inaiá Carvalho, pelas palavras motivadoras e carinhosas ao longo de todo o Curso, bem como pelas diretrizes técnicas ao longo da pesquisa;

Ao professor Dr. Marcos Lázaro Guerreiro, profissional de conhecimento multidisciplinar e de conduta exemplar, pelas sugestões técnicas (referentes a conteúdos da Ciência Médica ou do Direito) e pelo acompanhamento revisional de todo o trabalho;

Aos meus mestres, professores do Programa de Políticas Sociais e Cidadania do Mestrado da Universidade Católica do Salvador, que foram de extrema importância para essa realização de mais um sonho profissional;

Aos dirigentes dos Sindicatos profissionais mencionados nesse trabalho, que tão gentilmente, apresentaram informações preciosas para a pesquisa exploratória;

A todos os meus alunos, por serem meus companheiros na infinita estrada no conhecimento;

Muito obrigada.

## RESUMO

O trabalho ora apresentado é o resultado de uma pesquisa desenvolvida durante pouco mais de dois anos, cujo objetivo é analisar os efeitos gerados pelo consumo abusivo do álcool na vida do trabalhador, especialmente quando este fato impulsiona a rescisão do contrato de trabalho. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, documental e descritivo-exploratória, de abordagem quali-quantitativa. Fez-se um estudo histórico sobre o álcool e o alcoolismo e, a seguir, analisou-se a regulamentação jurídica do contrato de trabalho, abordando as características principais do vínculo laboral, o poder diretivo do empregador e as formas extintivas da relação de emprego, especialmente a despedida por justa causa em razão da embriaguez habitual do empregado. Tratou-se da classificação dada pela Medicina (através da OMS) ao consumo abusivo de álcool e apurou-se, comparativamente, como o Direito tem tratado o alcoolismo no ambiente de trabalho. O trabalho foi enriquecido pela pesquisa de opinião, realizada através de entrevista aos dirigentes sindicais de cinco categorias profissionais na cidade de Salvador-Bahia, tendo como principal objetivo verificar a participação/auxílio do sindicato para assegurar a assistência necessária aos trabalhadores alcoólicos dessas categorias. Realizou-se ainda coleta de dados secundários publicados no *site* do DATAPREV e posterior análise dos mesmos, acerca da quantidade de benefícios concedidos durante os anos de 2008 a 2017 na modalidade de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário, em decorrência da doença identificada pelo CID F10 (transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de álcool). Os resultados apontam o nítido desamparo do trabalhador alcoólico. Por fim, conclui-se pela necessidade de implementação ou desenvolvimento de programas de prevenção ao alcoolismo e assistência ao consumidor abusivo do álcool nas empresas, bem como pela necessidade de criação de políticas públicas especialmente voltadas para a prevenção do alcoolismo no ambiente de trabalho e para assistir o trabalhador alcoólico.

**PALAVRAS - CHAVES:** Álcool. Consumo abusivo. Trabalhador. Despedida. Justa causa. Desamparo. Programas de Prevenção. Políticas Públicas.



## **ABSTRACT**

The work presented is the result of a research developed during approximately two, whose objective is to analyze the of alcohol abuse in the worker's life, especially when this fact leads to termination of the employment contract. The methodology used was the bibliographic, documental and descriptive-exploratory research of the qualitative and quantitative approach. A historical study was done on alcohol and alcoholism, and later the legal framework of the employment contract was analyzed, addressing the main characteristics of the employment relationship, the power of the employer and the extinctive forms of the employment relationship, especially dismissal for just cause because of the habitual drunkenness of the employee. Was approached the classification given by Medicine (through OMS) to the abusive consumption of alcohol and comparatively found how the Law has treated the alcoholism in the work environment. The work was enriched by the opinion survey, conducted through interviews with union officials from five professional categories in the city of Salvador-Bahia, having as main objective to verify the participation / aid of the union to guarantee the necessary assistance to the alcoholic workers of those categories. Collection of secondary data was performed published on DATAPREV website and subsequent analysis, referring to the amount of benefits granted during the years 2008 and 2017 in the form of accidental sickness aid, as a result of the disease identified by CID F 10 (mental and behavioral disorders due to alcohol use). Lastly, it is concluded that there is a need to implement or develop programs to prevent alcoholism and assistance to the alcoholic in the companies, as well as the need to create public policies specially developed for the prevention of alcoholism in the workplace and to assist the alcoholic employee.

**KEYWORDS:** Alcoholic. Abusive Consumption. Employee. Dismissal. Just Cause. Helplessness. Prevention Programs. Public Policies.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	12
<b>1. O ÁLCOOL E O ALCOOLISMO</b>	16
<b>2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA</b>	39
2.1. Breve histórico do trabalho e das relações trabalhistas	39
2.2. O poder diretivo do empregador no contrato de trabalho	53
2.3. Formas de extinção do contrato de trabalho	55
<b>3. A EMBRIAGUEZ HABITUAL DO EMPREGADO COMO MOTIVO DE DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA: UM NÍTIDO DESCOMPASSO ENTRE O DIREITO E A MEDICINA</b>	65
<b>4. A CARÊNCIA DE PROTEÇÃO DOS DEPENDENTES DO ÁLCOOL</b>	78
4.1. Resultados obtidos nas pesquisas	80
4.1.1. <i>Pesquisa de opinião (dados primários): atuação de alguns sindicatos soteropolitanos em prol da proteção ao empregado alcoólico</i>	80
4.1.2. <i>Pesquisa Documental: Dados secundários obtidos no DATAPREV</i>	88
4.2. Programas de prevenção e assistência ao alcoolismo nas empresas brasileiras	92
4.3. Políticas públicas brasileiras relacionadas ao alcoolismo e o desamparo do trabalhador alcoólico	96
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	101
<b>REFERÊNCIAS</b>	105
<b>ANEXOS</b>	113

<b>ANEXO 1</b>	113
<b>ANEXO 2</b>	125
<b>ANEXO 3</b>	127
<b>ANEXO 4</b>	132
<b>ANEXO 5</b>	138
<b>ANEXO 6</b>	144
<b>ANEXO 7</b>	156

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa se propõe a discutir os efeitos do alcoolismo sobre as condições de vida e de ocupação dos trabalhadores, abordando, especificamente, os reflexos trazidos pelo uso excessivo e prejudicial do álcool, bem como sua culminação na despedida do empregado por justa causa.

Como é do conhecimento popular, o álcool é uma droga que, embora seja considerada lícita, se consumida em excesso e/ou habitualmente traz uma série de consequências drásticas para a vida do homem, interferindo não só nas suas relações pessoais, mas também no seu ambiente de trabalho.

Os danos causados pelo consumo do álcool se manifestam através de três formas distintas: “toxicidade direta e indireta sobre diversos órgãos e sistemas corporais, intoxicação aguda, e dependência. Tais danos podem ser agudos ou crônicos, a depender do padrão de consumo de cada pessoa” (LARANJEIRA; ROMANO, 2004).

Nas relações interpessoais, os problemas do álcool desestabilizam a harmonia da família, diante de frequentes episódios de angústia, sofrimento ou até mesmo de condutas agressivas geradas por quem o consome demasiadamente. No ambiente de trabalho, o alcoolismo prejudica a perfeita execução das atividades laborais, além de poder gerar situações constrangedoras ou inconvenientes, envolvendo não só o trabalhador alcoólico, como também seus colegas de trabalho e o empregador.

Observando a relevância desse fenômeno, a pesquisa se propôs a abordar o alcoolismo como um problema de saúde pública, que deve ser tratado pela implementação de políticas públicas. Entretanto, na prática o problema do álcool está sendo desprezado pelo Estado e considerado um vilão pela Legislação celetista brasileira, servindo como instrumento impulsor da despedida por justa causa.

Para tanto, no primeiro capítulo, será realizado um panorama histórico do álcool e do alcoolismo, apresentando a origem desta bebida, a classificação do álcool como doença pela Organização Mundial de Saúde, os efeitos do consumo nocivo do álcool no organismo de quem o ingere demasiadamente, bem como os impactos gerados na família, no trânsito e na sociedade.

No capítulo 2, far-se-á uma narrativa acerca das relações de trabalho e sua regulamentação jurídica, a partir dos requisitos identificadores da relação de emprego, analisando as características do vínculo contratual entre empregado e empregador, bem como as hipóteses de cabimento para a extinção do referido contrato, especialmente os motivos listados na legislação brasileira para caracterizar a despedida por justa causa do empregado.

O capítulo 3 trará uma abordagem específica da embriaguez como motivo de despedida do empregado por justa causa (conforme dispõe a alínea f do art. 482 da CLT), e o nítido descompasso entre a referida norma e a Medicina, que classifica o alcoolismo como uma patologia. Por incrível que pareça, o instrumento normativo celetista ainda arrola a embriaguez habitual como um dos motivos ensejadores da despedida por justa causa do empregado, desconsiderando o enquadramento médico dado à alcoolemia pela Medicina. A pesquisa também apresentará como a Justiça do Trabalho analisa casos que são discutidos judicialmente, e que tem como principal objetivo descaracterizar a despedida por justa causa em razão da embriaguez habitual do empregado. Neste contexto, insta analisar e discutir se é razoável uma doença ser enquadrada, hodiernamente, pelo sistema normativo brasileiro, como motivo ensejador da despedida por justa causa do empregado.

Em seguida, no capítulo 4, o estudo apresentará uma reflexão acerca do desamparo do trabalhador no ambiente de trabalho, seja, muitas vezes, em razão da atuação contida ou inação do sindicato de sua categoria, seja por conta da escassez de programas implementados nas empresas, ou em razão da inexistência de políticas públicas voltadas para o alcoolismo no ambiente de trabalho. Inicialmente, o leitor terá acesso aos dados (e respectiva análise) obtidos através de pesquisa de opinião realizada pela pesquisadora durante a elaboração desta dissertação, por meio de entrevistas a dirigentes ou representantes sindicais de algumas categorias profissionais de Salvador-Bahia (a saber: Sindicato dos Professores no Estado da Bahia – SINPRO-BA; Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Estado da Bahia – STROBA; Sindicatos dos trabalhadores dos serviços de limpeza – SINDILIMP-BA e Sindicatos dos Condutores em Transportes Rodoviários de Cargas Próprias da Bahia – SINTRACAP e Sindicato dos Bancários), para tentar analisar a real participação dos sindicatos nesse difícil momento da relação trabalhista, que envolve o empregado

alcoólico, o seu empregador e seus colegas de trabalho, especialmente quando o nível de intolerância se desenvolve a tal ponto de resultar na sua despedida por justa causa. Em seguida, será apresentada uma pesquisa de dados secundários, para apontar a quantidade de alcoólicos que buscaram, nos últimos dez anos (de 2008 até 2017), amparo do INSS, requerendo o auxílio doença previdenciário ou o auxílio doença acidentário. Posteriormente, serão citados alguns programas de prevenção e tratamento, relacionados ao consumo abusivo do álcool adotados por algumas empresas no Brasil e os efeitos dessas estratégias. Demonstrar-se-á, ainda, a grande importância dessas medidas para a redução das despedidas por justa causa em razão da embriaguez habitual do empregado, direcionadas a estimular uma maior responsabilidade do empregado, bem como à maior conscientização e sensibilidade do empregador diante das consequências geradas pela dependência do álcool nas relações de trabalho.

Neste contexto, a presente pesquisa tem como objetivos os seguintes: a) Realizar um referencial teórico acerca do álcool e do alcoolismo, descrevendo a classificação do álcool como doença (de acordo com o enquadramento dado pela Organização Mundial de Saúde), contextualizando-o como um problema de saúde pública, que afeta, inclusive as relações de trabalho; b) Apresentar os requisitos da relação de emprego, as características da relação de trabalho e as diferentes formas de extinção da relação laboral; c) Analisar a discrepância do tema entre o tratamento científico-patológico e jurídico-laboral, apresentando a atuação do Poder Judiciário, por meio de análise jurisprudencial, para compensar o equívoco da lei; d) Apontar a omissão da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) quanto à necessidade de exclusão da “embriaguez habitual ou em serviço” do rol do artigo 482, alínea f da CLT; e) Analisar e discutir os projetos de Leis existentes que tem como objetivo alterar a redação do artigo 482, alínea f da CLT; f) Apresentar a pesquisa de opinião realizada com cinco sindicatos profissionais da cidade de Salvador e verificar o nível de atuação/participação desses entes, como um órgão de (des)amparo ao trabalhador alcoólico; g) Apresentar e interpretar dados secundários obtidos pelo DATAPREV, acerca da quantidade de benefícios que foram concedidos, mensalmente, nos últimos dez anos (de 2008 a 2017), tanto na modalidade auxílio-doença previdenciário quanto auxílio-doença acidentário e, por fim, h) apresentar alguns programas que foram

adotados nas empresas, de prevenção ao alcoolismo, bem como analisar os efeitos desses programas no ambiente de trabalho e na vida do consumidor nocivo do álcool.

Para tanto, utilizar-se-á uma abordagem documental e exploratória, através do método comparativo de aproximação e distanciamento entre as realidades sociais e judiciais.

Trata-se de um recorte transversal de natureza quali-quantitativa, centrando-se na compreensão e análise do universo de significados, motivos, valores e atitudes que se relacionam com o alcoolismo no ambiente de trabalho e o impacto das despedidas por justa causa.

Adotar-se-á a pesquisa descritivo-exploratória, por meio de levantamento bibliográfico, dados secundários coletados do site DATAPREV e de entrevistas realizadas, na forma de pesquisa de opinião, com dirigentes sindicais de algumas categorias profissionais, para que se possa perceber, efetivamente, como o empregado alcoólico está sendo tratado pelo seu empregador, pela sua categoria e pelo Estado.

Assim, através dessas estratégias metodológicas, pretende-se expor o problema do álcool e suas implicações no ambiente de trabalho, utilizando-se, para concluir o estudo, a técnica de triangulação dos métodos utilizados.

## 1. O ÁLCOOL E O ALCOOLISMO

A palavra álcool provém do árabe *alkul*, que significa “muito fino”, “talco fino”, podendo se referir a “cosmético para os olhos”. “Seu peso específico a 20° C é de 0,789 e seu peso molecular é 46,07. No seu ponto de ebulição de 78,4°C, o etanol começa a evaporar e congela a -131,0 °C” (REHFELDT, 1989, p.1).

Na terminologia química, o álcool etílico ou etanol (C<sub>2</sub>H<sub>5</sub>OH) é um dos grupos componentes dos “alcoóis”, que são compostos orgânicos derivados de hidrocarbonetos e contendo um ou mais grupos de Hidroxilos (-OH).

O etanol é um solvente de fácil mistura à água em qualquer grau de concentração. Quimicamente, ele pode ser obtido pela introdução do etileno em ácido sulfúrico aquecido, ou pela hidrogenação do aldeído acético (REHFELDT, 1989, p.1). Os experimentos mostram que também é possível obter o etanol a partir da fermentação de vários carboidratos, como por exemplo, dextrose, levulose, maltose e amido.

Entretanto, para atender a fins domésticos ou alimentares, o álcool é produzido de outra forma, a saber, da fermentação de açúcares, quando o açúcar é desdobrado pela zímase em etanol e dióxido de carbono (gás carbônico) (REHFELDT, 1989, p.1).

Em condições normais, as bebidas produzidas através da fermentação possuem uma concentração de álcool que não ultrapassa os 14 por cento. Através da destilação o álcool é reduzido por evaporação da mistura fermentada e é recolhido num condensado quase puro (OIT, 2009).

Historicamente, relata-se que os primeiros registros da ingestão do álcool pelo ser humano ocorreram há mais de oito mil anos, através da atividade agrícola e da invenção da cerâmica, por meio da fabricação de bebidas que continham substância etílica em sua composição (ALMEIDA, 2014).

Luiz Flávio Gomes leciona que a história da humanidade está repleta de relatos associados ao consumo de álcool e outras drogas. Desde a Antiguidade, as drogas eram utilizadas em várias civilizações com diversas finalidades, especialmente ligadas ao sagrado, à religião e para fins medicinais. Muitas vezes eram usadas como uma



maneira de fugir das atribuições do dia-a-dia, ou para aliviar o esforço físico e o sofrimento. Na Europa e na América, várias drogas (como o ópio e seus derivados, haxixe, cocaína, LSD, anfetaminas, alguns produtos farmacêuticos e ainda produtos industriais como colas, vernizes e tintas) eram também utilizadas ao longo dos tempos pelos mesmos motivos (GOMES, 2007).

Tiago Alexandre Lopes R. Lino apresenta relatos históricos acerca do consumo exacerbado e prejudicial do álcool, sempre relacionado às interações sociais. Ressalta que o termo alcoolismo surgiu em 1849, sendo conceituado por Magnus Huss como “o conjunto de manifestações patológicas do sistema nervoso, nas suas esferas psíquica, sensitiva e motora, observado nos sujeitos que consumiram bebidas alcoólicas de forma conjunta e excessiva e durante longo tempo” (LINO, 2006, p.4). Mais tarde, já em 1960, o comportamento excessivo e prejudicial do álcool foi classificado como doença. Nesse contexto, Morton Jellinek definiu a pessoa alcoólica como sendo o “indivíduo cujo consumo de bebidas alcoólicas possa prejudicar o próprio, a sociedade ou ambos” (*apud* LINO, 2006, p.4).

Ao longo dos anos, o consumo do álcool passou a ser associado à necessidade humana de buscar o prazer e obter sensações de bem estar e liberdade. Passou-se a acreditar, naturalmente e de forma progressiva, que o álcool seria um instrumento social capaz de tornar as pessoas mais comunicativas e entrosadas. Por tudo isso, muitas pessoas buscavam o álcool visando superar a timidez e o intimismo. E nos dias hodiernos não é diferente: o consumo de álcool foi e é um instrumento para deixar a pessoa mais leve, descontraída e sociável (VAISSMAN, 2004).

Neste sentido, percebe-se que o álcool foi ocupando, paulatinamente, um espaço cada vez maior nas relações sociais; transformando, assim, o ato de beber em um comportamento costumeiro, de caráter social, praticado na companhia de amigos e, com forte apelo comemorativo, especialmente nas festividades sociais.

Atualmente o consumo de bebidas alcoólicas é liberado, inclusive conta com incentivo e divulgação da mídia por se tratar de uma droga lícita. Hoje, o álcool é tolerado por quase todas as culturas do mundo, exercendo importância também na economia de alguns países, com a geração de empregos e renda.

Beber socialmente faz parte da vida do indivíduo. Na verdade, o que suscita preocupação é o consumo abusivo do álcool, capaz de evoluir para um estado de dependência. Isso porque o consumo desregrado e crescente do álcool ao longo dos anos contribuiu para que se tornasse, indiscutivelmente, um problema mundial de saúde pública. Esse diagnóstico pode ser facilmente constatado diante da grande quantidade de jovens, adultos e idosos que fazem uso do álcool ao longo de sua vida. Para ratificar tal afirmativa, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a ingestão excessiva do álcool é a terceira causa de morte, só perdendo para o câncer e as cardiopatias (LARANJEIRA; ROMANO, 2004).

José Mauro Braz de Lima enfatiza que:

(...) o excesso de álcool no sangue, acima da quantidade que o organismo de cada pessoa possa metabolizar, provocará perturbações que levam à depressão celular ou redução de atividade metabólica primária da célula (metabolismo oxidativo); sua ação sobre os neurônios do cérebro se faz marcante em decorrência em decorrência do que poderíamos chamar de maior vulnerabilidade celular (LIMA, 2008, pp.39-40).

A embriaguez é a expressão física da intoxicação aguda pelo álcool. Ela acontece quando os níveis de álcool no sangue aumentam em decorrência de o organismo não conseguir metabolizá-lo na velocidade necessária para eliminá-lo da circulação sanguínea. Vale ressaltar que a capacidade de decompor as moléculas de álcool varia de acordo com os fatores genéticos de cada pessoa, motivo pelo qual a mesma quantidade de álcool pode resultar diferentes efeitos, a depender do nível de resistência ou adaptação orgânica que cada um tenha. Naturalmente, naqueles que não estão acostumados a beber, o álcool traz um efeito mais agressivo; já nos que estão acostumados, o nível de tolerância do organismo é visivelmente maior (VARELLA, 2009, p.15).

A depender da quantidade ingerida de álcool, a intoxicação aguda pode provocar fala embaralhada e confusa, desinibição e autocrítica, alterações da coordenação mecânica, falta de equilíbrio para caminhar, alteração de memória, sonolência excessiva, alterações de consciência (podendo até desenvolver um estado de coma), além de prejuízos na coordenação motora, enveredando-se para desencadear várias doenças, de diferentes níveis, podendo até chegar à morte (VARELLA, 2009, pp.15-16).

Nesta senda, do ponto de vista clínico-comportamental, está cientificamente comprovado que:

com o uso de doses maiores, o álcool provoca depressão em populações neuronais integrantes dos núcleos das áreas meso e diencefálica (sistema mesolímbico), prejudicando os circuitos inerentes a estas estruturas.

(...)

Doses maiores e mais frequentes, com efeito citotóxico progressivo, estão relacionadas ao abuso e dependência e às suas consequências. Esse tipo de “veneno” leva milhões de neurônios à morte devido à “citotoxicidade” (efeito citotóxico letal). Ao longo de vários anos, dependendo de diversos fatores biológicos a quantidade de massa neuronal perdida (morte celular/apoptose) é representada, no alcoolismo crônico, pela atrofia cerebral do tipo cortico-subcortical, naturalmente acompanhada de maior ou menor intensidade do quadro de déficit neurocognitivo e/ou distúrbio comportamental (LIMA, 2008, pp. 41-42).

Indiscutivelmente, a ingestão desregrada do álcool é associada a mais de 60 (sessenta) espécies de doenças, que geram os problemas mais variados e graves possíveis, tais como câncer, cirrose, desordens mentais, comportamento violento, perturbações familiares, suicídio, produtividade reduzida no trabalho, acidentes no trabalho, uma série de comportamentos intencionais e não intencionais que atingem outras pessoas (como por exemplo, acidentes de trânsito), sexo inseguro (culminando, por diversas vezes, por adquirir ou compartilhar doenças sexualmente transmissíveis), dentre tantas outras (DUAILIBI; LARANJEIRA, 2007, p. 840).

Ademais, a pessoa que ingere bebida alcoólica compulsivamente passa a enfrentar não apenas doenças graves, mas também inúmeros problemas de convivência, resultando em um conjunto de impasses, que acaba por segregar a família, as relações sociais e, certamente o ambiente de trabalho.

Vale transcrever os dados publicados pela *World Health Organization*, em 2011, acerca do consumo abusivo do álcool:

Esse consumo prejudicial resultou mundialmente, em 2010, na morte de 2,5 milhões de pessoas, incluindo desde violência, suicídio e acidentes de trânsito, até doenças de limitação da condição funcional, tais como, cirrose, pancreatite, demência, polineuropatia, miocardite, desnutrição, hipertensão arterial, infarto e câncer. Calcula-se que, mundialmente, o consumo de álcool pelo ser humano esteja relacionado a 3,2% das mortalidades e 4,0% das Disabilities Adjusted Life Year (DALY), onde no Brasil, o álcool é o fator de risco que mais contribui para a carga de doenças, sendo responsável por 6,2% das doenças de limitação da condição funcional. Além disso, entre os anos de 2003-2005, o consumo médio por ano de álcool puro foi de 9,2 litros por pessoa com 15 anos ou mais, sendo 3,07 litros a mais que o consumo mundial médio anual, que foi de 6,13 litros em 2005 (*apud* LOPES, *et.al.*, 2015).

No Brasil, a Associação dos Estudos do Álcool e Outras Drogas estimou em 1990 que a taxa de relevância do alcoolismo variava entre 3% a 10% da população adulta, e que o alcoolismo é o terceiro motivo para o absenteísmo no trabalho, sendo a causa mais frequente de aposentadorias precoces e acidentes de trabalhos, e a oitava causa para a concessão de auxílio-doença pela Previdência Social (VAISSMAN, 2004, p.19).

Mesmo em estudos mais recentes, estes resultados não apresentaram números menores, o que significa dizer que o álcool continua sendo um problema de saúde pública.

Tais constatações podem ser comprovadas, por exemplo, ao examinar, de maneira detalhada, os resultados obtidos em pesquisa realizada pelo Instituto Nacional de Ciência de Tecnologia para Políticas Públicas do Álcool e outras Drogas (INPAD) que publicou um estudo (intitulado II Levantamento Nacional de Álcool e Drogas - LENAD), sob a direção de Ronaldo Laranjeira, coordenação de Clarice Sandi Madruga e organização de Ilana Pinsky, Raul Caetano e Sandro Mitsuhiro, de salutar relevância para o tema em estudo, a partir de uma comparação de dados obtidos entre duas pesquisas feitas: uma no ano de 2006 e a outra em 2012. Em ambas, o método de pesquisa escolhido foi a utilização de entrevistas, em diversos municípios escolhidos aleatoriamente – em 2006, 147 Municípios e em 2012, 149 –, com milhares de participantes com idade igual ou superior a 14 anos – em 2006, 3007 pessoas e em 2012, 4607 pessoas. As referidas entrevistas foram executadas através do preenchimento de mais de 800 perguntas, levando-se em consideração diversos fatores, tais como: a idade, o gênero, a escolaridade, a religião, a classe social, o consumo, abuso e dependência de álcool, tabaco e outras drogas ilícitas, as Regiões do Brasil, bem como fatores de riscos relacionados ao uso abusivo do álcool (relação entre beber e dirigir, depressão, violência urbana e doméstica, qualidade de vida, saúde física, perda do emprego, etc) (INPAD, 2013).

Os resultados obtidos apresentam um diagnóstico real e totalmente coerente com as induções lógicas que os efeitos do álcool certamente provocam. Comparando os números obtidos em 2006 e em 2012, ficou evidenciado o considerável aumento do consumo entre as mulheres (de todas as Regiões do Brasil), tanto entre aqueles que costumam beber regularmente quanto entre aqueles que bebem em *binge* (por

compulsão). Ademais, notou-se que o consumo nocivo do álcool tem aumentado entre as pessoas que já bebiam antes. Neste sentido, as pesquisas demonstraram que cerca de 5% dos adultos que mais bebem, consomem 24% de todo álcool ingerido por adultos; os 10% dos adultos que mais bebem, ingerem 45% de todo álcool consumido por adultos e 20% dos adultos que mais bebem, consomem 56% de todo álcool consumido por adultos. Constatou-se também que 32% dos adultos que bebem disseram que já não foram capazes de parar de beber depois de começarem; 10% mencionaram que alguém já se machucou em consequência do seu consumo de álcool; 8% admitem que o uso do álcool já resultou em algum prejuízo no seu trabalho; 4,9% dos bebedores já perderam o emprego devido ao consumo de álcool e cerca de 9% admitem que o uso do álcool já ocasionou prejuízos na sua família ou em relacionamentos (INPAD, 2013).

A pesquisa demonstrou, mais uma vez, que o uso abusivo de álcool traz consequências prejudiciais a quem o consome e à sociedade em geral, contribuindo para o aumento dos índices estatísticos de acidente de trânsito, violência urbana, infantil e doméstica, além de serem grandes motivadores da depressão e até do suicídio.

Essas evidências são mais uma demonstração do problema do álcool, tanto para o alcoólico quanto para sua família e para a sociedade. Tudo isso pode ser confirmado através de uma breve análise histórica acerca do consumo do álcool, para que se possa compreender os motivos pelos quais este passou a ser considerado patologicamente como um tipo de transtorno mental, conforme se demonstra a seguir.

No ano de 1948, a Organização Mundial de Saúde inseriu o alcoolismo como um item diferenciado da intoxicação alcoólica ou de psicoses alcoólicas, na Classificação Internacional de Doenças/CID, definindo-o como sendo uma doença crônica gerada pelo vício, que evolui de forma lenta e gradativa, e que resulta em dependência.

Em 1952, na 1ª Edição do *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM-I), o alcoolismo passou a ser classificado como doença. Já em 1956, a Associação Médica Americana também reconheceu o alcoolismo como doença (ALVARENGA; FLORES-MENDOZA; GONTIJO, 2009, p. 260).

Em 1967, o conceito de doença do alcoolismo foi incorporado pela OMS à

classificação Internacional das Doenças (CID-8), e, a partir da 8ª Conferência Mundial, os problemas relacionados ao álcool foram inseridos dentro de uma categoria mais ampla de transtornos de personalidade e de neuroses (MANGUEIRA, *et.al*, 2013).

No ano de 1976, Griffith Edwards e Milton Gross propuseram o conceito de Síndrome de Dependência do Álcool/DAS, para identificar a perda de controle do indivíduo em relação ao consumo de álcool, hoje identificada pelo CID-10<sup>1</sup> e pela Associação de Psiquiatria Americana (VAISSMAN, 2004, p. 21).

Nesse sentido, Kátia Calado (2013) salienta que tal patologia atualmente está classificada na OMS como uma enfermidade progressiva e fatal, identificada no Código Internacional de Doenças (CID), com as classificações 291 (psicose alcoólica), 303 (síndrome de dependência do álcool) e 305.0 (abuso do álcool sem dependência). A autora complementa, ainda, que se trata de uma “patologia que gera compulsão, impele a pessoa a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos, merecendo, por isso, tratamento e não punição” (CALADO, 2013).

O álcool é uma substância capaz de causar danos através de três mecanismos distintos: toxicidade direta e indireta sobre diversos órgãos e sistemas corporais, intoxicação aguda e dependência. Tais danos podem ser agudos ou crônicos, e dependem do padrão de consumo de cada pessoa, que se caracteriza não somente pela frequência com que se bebe e pela quantidade por episódio, mas também pelo entre um e outro, e ainda pelo contexto em que se bebe (LARANJEIRA; ROMANO, 2004).

O alcoolismo se apresenta como uma enfermidade “democrática”, que atinge indistintamente pobres e ricos, gente intelectualizada ou iletrada, sem qualquer distinção. Entretanto, para melhor compreender como o consumo de álcool se

---

<sup>1</sup> **F10 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool: CID 10 – F10:** Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool; **CID 10 – F10.0:** Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - intoxicação aguda; **CID 10 – F10.1:** Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - uso nocivo para a saúde; **CID 10 – F10.2:** Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência; **CID 10 – F10.3:** Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome (estado) de abstinência; **CID 10 – F10.4:** Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de abstinência com delirium; **CID 10 – F10.5:** Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - transtorno psicótico; **CID 10 – F10.6:** Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome amnésica; **CID 10 – F10.7:** Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - transtorno psicótico residual ou de instalação tardia; **CID 10 – F10.8:** Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - outros transtornos mentais ou comportamentais; **CID 10 – F10.9:** Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - transtorno mental ou comportamental não especificado (MEDICINANET).

transforma em um grave prejuízo ao organismo humano, mostra-se oportuno analisar os diversos critérios de diagnóstico do alcoolismo.

Para tanto, utilizando letras do alfabeto grego, Jellinek classificou os níveis de alcoolismo em:

- alcoolismo alfa: definido como alcoolismo social, no qual o álcool é utilizado como fator desinibitório das relações interpessoais e os sintomas são pura e exclusivamente físicos, ou seja, decorrentes da intoxicação. Nesse tipo, não se coloca em questão a perda de controle, nem a dificuldade para manter abstinência. Também é definido como a categoria de problemas decorrentes do uso do álcool;
- alcoolismo beta: tipo de alcoolismo em que as complicações físicas são maiores (p.ex., gastrites e hepatites) e podem persistir mesmo que não haja dependência física ou psicológica;
- alcoolismo gama: espécie de alcoolismo em que existe um aumento de tolerância ao álcool, adaptação ao metabolismo do álcool, craving e perda de controle sobre o consumo. Nessa categoria, estão os alcoolistas crônicos;
- alcoolismo delta: espécie de alcoolismo que reúne as três primeiras características do tipo gama, mas com incapacidade de manter abstinência no lugar da perda de controle;
- alcoolismo épsilon: considerado alcoolismo periódico no indivíduo que, após intervalos de discreta interrupção, volta a beber por dias seguidos, apresentando perda de controle e desenvolvimento de severa dependência psicológica (JELLINEK *apud* HECKMANN; SILVEIRA, s.d.).

Insta pontuar que o transtorno do álcool não respeita diferenças sexuais, mas, indiscutivelmente, costuma evoluir mais rapidamente nas mulheres. Isso acontece porque o organismo feminino é mais frágil aos efeitos do álcool. Isso se justifica pela maior quantidade de tecido gorduroso no corpo das mulheres, contribuindo, assim, para reter o álcool por mais tempo. Ademais, nas mulheres é mais baixa a concentração gástrica da desidrogenase alcoólica, elemento fundamental para contribuir na mais rápida decomposição do álcool. O organismo feminino é tão diferente do masculino, que até o ciclo menstrual também pode causar diferentes efeitos para absorção do álcool (VARELLA, 2009).

Não se quer dizer, com isso, que o transtorno do alcoolismo nasce instantaneamente. Ela é desencadeada pela ingestão constante, gradativa, exagerada, compulsiva e descontrolada do consumo do álcool.

Inicialmente, tem-se a fase da ‘adaptação’, em que o organismo começa a se adaptar ao uso continuado do álcool, aumentando, assim, a resistência do próprio corpo. Nesse estágio, é comum o alcoólico escolher determinados horários para beber, mas neste estágio “o (a) bebedor (a) ainda consegue exercer suas funções no trabalho,

manter as relações familiares e até encontra mais facilidade nos relacionamentos sociais”. É por conta desse consumo frequente e progressivo que o bebedor certamente terá momentos de verdadeiros apagões na memória, que os impede de lembrar onde estava, com quem estava, o que fez e como voltou pra casa. Em regra, estes episódios são acompanhados de momentos de arrependimentos e promessas de que, da próxima vez, vai se controlar ou até mesmo parar de beber (VARELLA, 2009, p.51).

Acontece que essas promessas não passam de falsas promessas, afinal o problema prejudicial do álcool já está avançando e por isso, existe maior dificuldade para se controlar.

A segunda fase do transtorno do álcool é a da dependência alcoólica em que o indivíduo perde o controle sobre a bebida e passa a consumi-la descontroladamente. Neste estágio, a maior preocupação para o alcoólico é beber em demasia; por isso, apresenta-se constantemente embriagado, por muitas vezes fica impossibilitado de ir ao trabalho, e tem muitos episódios de frustrações e auto-estima muito baixo (LINO, 2006, p.12).

Dráuzio Varella complementa ainda que essa fase é marcada por ‘negação e mentiras’. O comportamento do alcoólico se altera rotineiramente, as brigas familiares são cada vez mais frequentes e se agravam, as atividades profissionais são afetadas e os amigos que não bebem começam a se afastar. Contra todas as evidências, o alcoólico insiste em negar sua condição e se ilude, afirmando para si e para os outros que bebe por prazer, socialmente e que consegue se controlar. Como a situação foge completamente do seu controle, a única alternativa é mentir: “procura beber escondido, passa a fazê-lo em diversos bares, esconde garrafas pela casa, já chega às festas alcoolizado, atrasa-se ou falta ao trabalho com as desculpas mais esfarrapadas”. Quando a gravidade chega a esse nível, intimamente o alcoólico sabe que está perdendo o controle sobre a bebida, mas não consegue ficar sem ela. Por isso, são comuns os episódios de crise, nervosismo e até depressão, que se misturam com intensos episódios de ingestão alcoólica. Alguns conseguem afastar-se da bebida durante um tempo (até alguns meses, às vezes), mas a abstinência termina com um drinque, o primeiro de muitos. Já começam até a aparecer os primeiros sintomas da abstinência, tais como tremor nas mãos e a necessidade de beber logo cedo para



aliviar o mal-estar, a ansiedade e o nervosismo (VARELLA, 2009, pp. 51-52). A bebida passa a ser uma fonte de inexplicável e irrecusável prazer e conforto psicológico.

Infelizmente, o quadro evolui gravemente e a pessoa deixa de ser bebedor exagerado para alcoólatra, alcançando a terceira etapa do transtorno mental, e, assim, 'o álcool assume o controle da vida'. Nesta fase, o alcoólico costuma ficar dias seguidos a beber, perdendo, inclusive, a capacidade para distinguir o tipo de bebida ingerida. É comum reduzir o apetite para os alimentos diversos e ter diversas quedas; por vezes se envolvem em acidentes domésticos e de trânsito, desestabilizam a harmonia familiar, iniciam tratamentos sem êxito, passam por internações hospitalares, devido a diversos sintomas físicos, a um nível bem grave que o conduzem a urgentes cuidados e/ou atendimentos médicos (LINO, 2006, p.12).

É possível identificar diversos tipos de alcoolitas, de acordo com a classificação do Ministério da Saúde (SNAS, 1991):

(...) há o bebedor moderado, alguém que utiliza a bebida alcoólica sem dependência e sem problemas decorrentes de seu uso; o bebedor-problema, alguém que apresente qualquer tipo de problema (físico, psíquico ou social) decorrente do consumo de álcool; e o dependente do álcool, alguém que apresente estado psíquico e/ou físico caracterizado por reações que incluem uma ingestão excessiva de álcool, de modo contínuo ou periódico, para experimentar seus efeitos psíquicos e/ou para evitar o desconforto de sua falta (*apud* VAISSMAN, 2004, pp. 22-23).

Nesta senda, insta apresentar a positiva contribuição da psicopatologia do trabalho que Christophe Dejours (1990) traz ao estudo do alcoolismo, lançando a denominação "alcoolista" para abranger tanto os abusadores do álcool quanto os dependentes do álcool, classificados em consonância com a DSM IV, priorizando esta nomenclatura ao invés de "alcoólatra", que significa "adorador do álcool" (*apud* VAISSMAN, 2004, p.22).

Com relação aos efeitos tóxicos provocados pelo álcool, é possível que um episódio de consumo excessivo possa trazer efeitos danosos à saúde. Já a dependência do álcool pode perpetuar um consumo pesado, que, por sua vez, contribui para o desenvolvimento da dependência.

Indiscutivelmente, o álcool provoca diversos efeitos no paciente, dentre eles euforia e relaxamento, acompanhados de desinibição. Com o aumento da dose ingerida, aparecem notórias dificuldades ao executar tarefas e de manutenção do

equilíbrio. Verifica-se ainda clara diminuição dos reflexos, bem como diminuição da coordenação motora e aumento crescente de sonolência (SILVEIRA; SILVEIRA, 2007).

A intoxicação aguda pelo álcool pode ser acompanhada de transtornos graves dos sentidos, consciência reduzida dos estímulos externos, alteração intensa da coordenação, perturbações da consciência, cognitivas, da percepção, do afeto ou do comportamento, além de distorções e/ou incoerência na fala, diplopia (visão dupla), náuseas e vômitos (SILVEIRA; SILVEIRA, 2007).

Tiago Alexandre Lopes R. Lino (2006) complementa esta informação, salientando que:

a intoxicação pelo álcool provoca alterações comportamentais ou psicológicas desadaptativas, clinicamente significativas, como por exemplo, comportamento sexual ou agressivo desadequado, labilidade do humor, perturbações da capacidade de discernimento, diminuição do funcionamento social ou ocupacional, que se desenvolvem durante ou logo após a ingestão do álcool. Estas alterações são acompanhadas por evidência de discurso empastado, descoordenação, marcha instável, nistagmo, défices de atenção ou na memória, estupor ou coma.

Já a síndrome da dependência abarca uma série de fenômenos comportamentais cognitivos e fisiológicos, resultantes do consumo repetido e persistente de uma substância psicoativa, associado ao desejo de ingerir a droga, de forma descontrolada (OMS, 2010, *apud* MANGUEIRA, *et.al*, 2013).

A síndrome de dependência alcoólica se caracteriza através de uma “processualidade temporal em que a conduta de recorrente ingestão é permeada de crises de abstinência, de crescente tolerabilidade ao álcool e de impactante mudança comportamental do usuário” (SOBRINHO, 2012). Indiscutivelmente, esta também traz graves problemas ao organismo, manifestando-se, geralmente, através de uma série de sintomas, tais como:

1. um forte desejo ou senso de compulsão para consumir a substância;
2. dificuldades em controlar o comportamento de consumir a substância em termos de início, término ou níveis de consumo;
3. um estado de abstinência fisiológico quando o uso da substância cessou ou foi reduzido, evidenciado por uma síndrome de abstinência característica para a substância, ou o uso da mesma substância (ou de uma intimamente relacionada) com a intenção de aliviar ou evitar sintomas de abstinência;

4. evidência de tolerância, de tal forma que doses crescentes da substância psicoativa são requeridas para alcançar efeitos originalmente produzidos por doses mais baixas;
5. abandono progressivo de prazeres ou interesses alternativos em favor do uso da substância psicoativa, aumento da quantidade de tempo necessário para obter ou tomar a substância ou para se recuperar de seus efeitos;
6. persistência no uso da substância, a despeito de evidência clara de consequências manifestamente nocivas, tais como dano ao fígado por consumo excessivo de bebidas alcoólicas, estados de humor depressivos conseqüentes a períodos de consumo excessivo da substância ou comprometimento do funcionamento cognitivo relacionado à droga (FERNANDES, 2004).

Muitos usuários crônicos do álcool têm sobrevida diminuída em decorrência de lesões no aparelho digestivo (estômago, fígado e pâncreas), cérebro e coração. As lesões hepáticas frequentemente evoluem para cirrose. Hemorragias digestivas e pancreatites são causas de morte rotineiras. Muitos apresentam quadros degenerativos cerebrais, por demência alcoólica. Além disso, sujeitos desnutridos ou que tenham deficiência de vitamina B1 podem apresentar síndrome de Wernicke-Korsakoff, caracterizada fundamentalmente pela perda de capacidade de reter informações (memorizar), frequentemente irreversível. Alterações neuropsicológicas são comuns em usuários crônicos (SILVEIRA; SILVEIRA, 2007).

José Mauro Braz de Lima apresenta uma detalhada e esclarecedora análise clínica acerca dos efeitos do álcool no cérebro, *in verbis*:

A longo prazo, com o passar do tempo, o álcool, mediante tolerância progressiva, faz com que o indivíduo precise de doses cada vez maiores para obter o mesmo efeito. Do ponto de vista celular, isso pode significar que a simples molécula do álcool esteja provocando rearrumações nas membranas neuronais compatíveis com os níveis alterados dos neurotransmissores, o sentido de manter a homeostase neurofisiológica, sob o inerente equilíbrio instável das membranas neuronais. Diante dessas mudanças e readaptações das concentrações dos neurotransmissores (dopamina, acetilcolina, ácido gama-aminobutírico [GABA], glutamato, serotonina etc.), em diversos núcleos ou circuitos neuronais, estabelecer-se-á, em face da presença do etanol, um novo equilíbrio instável, o qual se romperá no momento em que este mesmo etanol faltar (LIMA, 2008, p. 43).

Além dos sintomas de rotina, são também considerados problemas clínicos adicionais: arritmia cardíaca; fraqueza muscular, por destruição das fibras musculares; neuropatias periféricas e impotência sexual. Além disso, o uso de álcool na gravidez está associado ao aparecimento da Síndrome do Álcool Fetal (SILVEIRA; SILVEIRA, 2007).

Outro grave problema é a Síndrome de Abstinência do Álcool (SAA). Ronaldo

Laranjeira, Sérgio Nicastrí, Claudio Jerônimo, Ana C Marques e sua equipe desenvolveram um apreciável estudo acerca da SAA, conceituando-a como um “conjunto de sintomas, de agrupamento e gravidade variáveis, ocorrendo em abstinência absoluta ou relativa do álcool, após uso repetido e usualmente prolongado e/ou uso de altas doses”. De acordo com o estudo realizado pelos referidos pesquisadores, “o início e o curso do estado de abstinência são limitados no tempo e relacionados à dose de álcool consumida imediatamente antes da parada e da redução do consumo”. Diante da gravidade do quadro, a síndrome de abstinência apresenta frequentemente os seguintes sintomas: “convulsões, hiperatividade autonômica; tremores; insônia; alucinações ou ilusões visuais, táteis ou auditivas transitórias; agitação psicomotora; ansiedade; e convulsões tipo grande mal” (LARANJEIRA; NICASTRI, *et.al*, 2000).

Entretanto, os efeitos do uso abusivo do álcool não alcançam apenas o organismo do bebedor. Ultrapassam as barreiras físicas e orgânicas de quem o consome e por vezes trazem conseqüências diversas, de diferentes montas, capazes de alcançar pessoas fora do círculo de convivência do alcoolista e por vezes deixam marcas irreversíveis e infinitamente perversas.

As conseqüências do consumo de álcool vão além dos danos à saúde do consumidor. Os danos causados pelo álcool atingem familiares, vizinhos, colegas e demais pessoas de seu convívio social, possíveis vítimas do consumo de outra pessoa e não do próprio. Entre essas decorrências, incluem-se o absenteísmo, comparência, diminuição da renda familiar, desemprego na família (para cuidar de um familiar com problemas advindos do consumo de álcool), violência, destruição da propriedade pública e/ou privada, abuso e negligência, aumento dos gastos com saúde (pela família e pelo Estado), impacto na saúde mental dos familiares (depressão, ansiedade, traumas de infância devidos a negligência e abuso, entre outros), ocorrência de lesões no trabalho, no trânsito, em casa e em locais públicos. Os danos estendem-se ao feto, atribuídos ao consumo de álcool durante a gestação, levando a complicações pré-parto e à manifestação de doenças fetais específicas, sendo a mais grave a síndrome fetal pelo álcool (MONTEIRO, 2016).

Conclui-se, portanto, diante dos estudos realizados, que, muitas vezes, os problemas causados pelo álcool infelizmente suplantam as fronteiras do alcoolismo.

Em recente pesquisa realizada pela OMS (2016), “o consumo de álcool foi o responsável pela morte de mais de 3 milhões de pessoas no mundo, representando uma em cada 20 mortes”, sendo os homens os mais afetados, representando mais de três quartos das mortes. A Organização Mundial de Saúde estima que “237 milhões de homens e 46 milhões de mulheres sofram com transtornos relacionados ao consumo

de álcool, com maior prevalência entre homens e mulheres na região europeia (14,8% e 3,5%, respectivamente) e na região das Américas (11,5% e 5,1%, respectivamente)” (apud CRISTALDO, 2018).

Percebe-se, diante das estatísticas divulgadas acerca do consumo de álcool no mundo, que o nível de ingestão dessa bebida é muito alto. Para comprovar tal fato, a OMS divulgou recentemente o relatório World Health Statistics 2018, dotado de merecido destaque por reunir indicadores importantes para a área de saúde mundial. Seguem dados divulgados:

O nível de consumo de álcool em 2016 foi de 6,4 litros de álcool puro por pessoa, com idade a partir de 15 anos. Esse nível se mantém estável desde 2010. Os níveis e tendências de consumo variam entre as regiões da OMS. O consumo na Região Sudeste da Ásia aumentou quase 30% desde 2010, enquanto na Região Europeia diminuiu 12% mas, ainda assim, foi o mais alto do mundo em 2016, com 9,8 litros de álcool puro por pessoa (OMS *apud* CISA, 2018).

O Brasil, segundo o mencionado Relatório, foi o 22º maior nas Américas, sendo que o consumo estimado de álcool, em 2016, foi de 7,8 litros de álcool puro *per capita*. Por todas essas evidências, o Brasil, juntamente com outros países do mundo, está entre os que enfrentam os mais sérios problemas decorrentes do uso, abuso e dependência de bebidas alcoólicas, tendo lugar destacado entre os maiores produtores e, por extensão, entre os maiores consumidores de álcool do mundo (LIMA, 2008, p. 85). Isto certamente traz muitas conseqüências.

Um efeito direto do alto consumo de álcool no Brasil pode ser facilmente constatado diante da análise dos índices de violência, que são alarmantes, e que alcançam, principalmente, a camada mais jovem da sociedade. Pesquisas demonstram que:

a primeira causa de morte na faixa dos 12 aos 29 anos é devido a causas externas, representadas pelos homicídios e acidentes de trânsito. Em ambas as situações, o uso/abuso de álcool e de outras drogas tem papel destacado na dinâmica destas causas; ora como fator causal, ora como fator coadjuvante, mas como importante fator de risco real que não se pode deixar de ser considerado na gênese da violência urbana em nosso país (LIMA, 2008, p.22).

Ainda de acordo com a OMS, “28% das mortes relacionadas ao álcool são resultado de lesões, como as causadas por acidentes de trânsito, autolesão e violência interpessoal (...)” (*apud* CRISTALDO, 2018).

Diante dessas evidências, constata-se que os episódios de violência estão, na

maioria das vezes, relacionados direta ou indiretamente com o consumo exagerado ou abusivo do álcool (e/ou de outras drogas).

Na família, no trânsito, nas relações sociais e no ambiente de trabalho, as conseqüências malignas provocadas pelo consumo abusivo do álcool são nítidas. É o que será demonstrado a seguir.

Certamente a família é quem primeiro sofre os efeitos do uso nocivo do álcool.

Muitas vezes, com o passar do tempo, os familiares, cansados com as brigas constantes e impacientes com o alcoolista, começam a ignorá-lo, contribuindo, assim, para acirrar a agressividade e irritabilidade do familiar-consumidor. Assim, os momentos de violência, isolamento e descaso se alternam, contribuindo ainda mais a evidente crise familiar.

Ana Patrícia Araújo Torquato Lopes (*et.al*, 2015) ressalta que:

Há dificuldade em manter as relações familiares pacíficas e afetuosas, deixando que sentimentos de raiva e frustração se aflorem, fragilizando as relações que antes eram consideradas sólidas, conduzindo às discussões, brigas, agressividade e afastamento social e do grupo familiar. A sobrecarga que a bebida alcoólica acarreta para a família atinge várias dimensões, inclui prejuízos na sociabilidade, no cotidiano, no lazer e no bem-estar físico e emocional. O abalo emocional e físico que afeta as relações marcadas pela dependência alcoólica atinge a família, que perde o respeito pelo seu membro; a sociedade passa a encará-lo de maneira preconceituosa e o próprio sujeito, visto que sua força física se esvai, entrega-se ao vício, tornando-se incapaz de cuidar de si e de sua família. Com isso, a família deixa de reconhecê-lo como provedor ou membro principal e o desapropria dos cargos de responsabilidade que lhe eram confiados, afetando a qualidade de vida do grupo familiar.

Infelizmente, essa situação ainda se torna mais grave e por vezes insustentável quando o alcoólico apresenta uma personalidade mais violenta e explosiva. Isso porque quem está sob o efeito do álcool pode apresentar momentos de extrema agressividade ou passividade. Esta última característica em geral provoca estados depressivos e estáticos no alcoólico, mas a agressividade gera problemas muito mais sérios, principalmente quando se envereda para episódios de violência doméstica. Nesses casos, os laços familiares se enfraquecem consideravelmente, contribuindo, assim, para agravar a crise familiar ou até provocar a dissolução do casamento do alcoolista ou seu total afastamento dos entes familiares.

Em 1924, o Código Penal Brasileiro enquadrrou como conduta ilícita e criminosa a venda de ópio, seus derivados e cocaína. O ordenamento jurídico ainda tipificou

como ilícita a conduta dotada por estado de embriaguez que acarretasse “atos nocivos a si próprio, a outrem ou à ordem pública”, tendo como pena a internação compulsória em “estabelecimento correccional adequado” (MACHADO; MIRANDA, 2007).

O Código Penal Brasileiro em vigor (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.) também considera possibilidade de condutas ilícitas provocadas sob o estado de embriaguez, estabelecendo, inclusive, que a embriaguez pelo álcool ou substância de efeitos análogos, voluntária ou culposa, não exclui a imputabilidade penal (item II do artigo 28 do Código Penal). Nesse sentido, Miguel Chalub (*et. al*, 2006) esclarece:

Os parágrafos desse artigo fazem duas exceções na responsabilidade:

a) Se a embriaguez for completa, proveniente de caso fortuito ou força maior e retirar inteiramente, ao tempo da ação ou da omissão, a capacidade de entender o caráter ilícito do fato ou de determinar-se de acordo com esse entendimento (será inteiramente incapaz, havendo isenção de pena).

b) Se a embriaguez for proveniente de caso fortuito ou força maior e diminuir, mas não abolir, ao tempo da ação ou da omissão, a capacidade de entender o caráter ilícito do fato ou de determinar-se de acordo com esse entendimento (não possuía a plena capacidade, redução facultativa de pena).

O exame de sanidade mental, em geral, é feito muito tempo após a ação ou omissão e, destarte, a comprovação da embriaguez fica na dependência da existência de exame médico-legal de embriaguez (o que não é muito comum), da versão narrada aos peritos pelo próprio acusado ou de elementos colhidos nos autos. Na versão narrada pelo periciado, devemos analisar bem a conduta antes do delito, durante o cometimento do delito e após sua prática. A declaração de testemunhas e informantes, desde que tenham assistido ao fato ou tomado contato com o agente pouco antes ou logo após a prática apontada, deve ser levada em conta, caso não se vislumbre outro interesse se não a verdade.

O caso fortuito - ingestão acidental - e a força maior - ingestão por coação -, ainda que previstos em lei, são hoje de rara aplicação.

É fundamental a verificação da existência de nexos de causalidade entre a embriaguez e o delito, bem como avaliar a capacidade de entendimento e determinação do periciado, pois será o estado dessas faculdades psíquicas - normais, diminuídas e/ou abolidas - que decidirá sobre a imputabilidade.

No trânsito não é diferente: o consumo abusivo do álcool também pode provocar acidentes, resultando, por vezes, em ilícitos penais. No Brasil, assim como em diversos países ocidentais e de outras regiões do mundo, os acidentes de trânsito representam a principal causa de morte de jovens com idade entre 18 e 39 anos. Infelizmente, grande parte dos acidentes de trânsito nas estradas brasileiras está relacionada ao consumo de bebidas alcoólicas, principalmente em períodos festivos ou de feriados

prolongados, tais como Reveillon, Carnaval, Semana Santa, São João, Natal, etc.

Vale ressaltar que, no Brasil, a venda de drogas lícitas (como o tabaco e o álcool) é proibida para menores de 18 anos, conforme preceitua o artigo 243 do Estatuto da Criança e do Adolescente. A Lei nº 11.705/2008, conhecida como Lei Seca, e o Decreto nº 6.488/2008 impõem penalidades mais rigorosas ao condutor que dirigir sob influência de qualquer quantidade de álcool, como pagamento de multa, suspensão do direito de dirigir por 12 meses, retenção do veículo até a apresentação de um condutor habilitado, recolhimento do documento de habilitação além de detenção de seis a 36 meses. Sem sombra de dúvidas, o objetivo dessas leis é coibir o uso de bebidas alcoólicas entre jovens e pessoas que estejam dirigindo, a fim de que evitem acidentes, que certamente põem em risco a vida do condutor e de terceiros.

Diante dos crescentes números de tragédias geradas pelo álcool para a sociedade brasileira em geral, a partir de 2001, o Ministério da Saúde passou a desenvolver, em parceria com outras instituições (como por exemplo, com a Polícia Rodoviária Federal) programas focados na atenção e prevenção dos acidentes de trânsito no Brasil. Para tanto, em parceria com a Secretaria de Assistência à Saúde (SAS/MT) e com a Secretaria de Vigilância em Saúde (SVS/MT), foi criado o Programa de Redução de Morbimortalidade por Acidentes de Trânsito (PRMMAT), tendo como importante fonte de subsídio os recursos provenientes do seguro obrigatório de Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT) (*apud* LIMA, 2008, p. 108).

Essa estratégia foi possível graças ao Decreto nº 1.017, de 23 de dezembro de 1993, que reserva 50% desses recursos para o Fundo Nacional de Saúde (FNS). Do valor arrecadado, 90% destinam-se à prevenção e ao atendimento das vítimas de acidente de trânsito e 10% à aplicação exclusiva em programas e campanhas de prevenção e educação, coordenado pelo Sistema Nacional de Trânsito.

Ademais, não se pode deixar de citar mais uma contribuição de importância salutar para diminuir os efeitos maléficos do álcool: o Decreto nº 6.117, de 22 de maio de 2007, que aprovou a Política Nacional sobre o Álcool, dispôs sobre as medidas para redução do uso indevido de álcool e sua associação com a violência e criminalidade. Através deste, o Governo brasileiro também disponibilizou instrumentos adequados



para reduzir a morbimortalidade dos acidentes de trânsito no território nacional.

Outra iniciativa bastante rigorosa e eficiente foi a aprovação da chamada Lei Seca, identificada pela Lei nº 11.705, de 19 de junho de 2008 – que alterou a Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 (que instituiu o Código de Trânsito Brasileiro) e a Lei nº 9.294, de 15 de julho de 1996 (que dispõe sobre as restrições ao uso e à propaganda de produtos fumíferos, bebidas alcoólicas, medicamentos, terapias e defensivos agrícolas, nos termos do § 4º do art. 220 da Constituição Federal) – para inibir o consumo de bebida alcoólica por condutor de veículo automotor, além de outras providências. O principal instrumento de coerção trazido pela referida legislação decorre do fato de proibir qualquer consumo de álcool, impedindo também a venda de bebidas alcoólicas ao longo de rodovias federais. O mandamento legal não tolera qualquer quantidade de álcool no sangue e pune severamente os infratores com multa, além de apreensão do veículo e até prisão.

Outro alvo dos efeitos do álcool é, certamente, o ambiente de trabalho. E, infelizmente, esses problemas não são recentes, nem estão longe de serem solucionados.

Heliete Karam (2010, p. 60) salienta que, na época da Revolução Industrial,

o alcoolismo estava diretamente ligado à aceitação da condição análoga à de escravo da classe operária, onde o consumo de álcool estava relacionado ao fato de não ter voz; assim, o alcoolismo era visto como uma vantagem pelos empregadores, por manter a classe laboral alienada, condição esta que se modificou com a conquista de direitos pelos trabalhadores.

Mesmo com tantas mudanças resultantes da evolução do Direito do Trabalho, especialmente em razão da intervenção dos ideais humanísticos nas relações laborais, tal progresso não foi suficiente para resolver os problemas do álcool do ambiente de trabalho, posto que, hodiernamente, o álcool ainda ganha condão pejorativo, alcançando o seu ápice diante da letra fria da legislação brasileira, que elenca a embriaguez habitual como hipótese de cabimento para ensejar a despedida do empregado alcoólico por justa causa. No entanto, antes de adentrar neste mérito, cabe tecer alguns comentários específicos sobre o alcoolismo no ambiente de trabalho.

Diante do que já foi retratado até aqui, percebe-se, indiscutivelmente, que o consumo abusivo do álcool traz consequências diversas e bastante prejudiciais ao próprio alcoólico, à sua família e à sociedade. Esses graves efeitos se estendem de tal

monta que atingem, inclusive e em grande proporcionalidade, o ambiente de trabalho. As mazelas do álcool são visivelmente invasivas e causam prejuízos nefastos não apenas na vida íntima e pessoal do alcoolista, mais também no seio profissional.

É verdade que “a discriminação com o doente alcoólico decorre do desconhecimento pela sociedade em geral, (...), de ser ele portador de uma enfermidade progressiva, incurável e fatal, considerando-se, via de regra, tratar-se de uma falha e/ou desvio de caráter irreversível” (FERNANDES, 2004).

E no ambiente de trabalho não é diferente. As discriminações de diferentes montas são visíveis, originando-se de manifestos preconceituosos e excludentes de colegas de trabalho ou de superiores hierárquicos. Esses episódios acabam por proporcionarem um sentimento de impotência e fraqueza do trabalhador alcoólico, que, a esta altura, tenta se manter no exercício de sua profissão, já que esta é um dos únicos meios possíveis de ocupar a mente, sentir-se útil e não se curvar às “tentações do álcool”.

A Organização Mundial de Saúde estabelece uma classificação específica para o alcoolismo relacionado ao trabalho. Nesta hipótese, a doença do paciente é identificada pelo CID F 10.2, que significa: “transtorno mental e comportamental devido ao uso do álcool: alcoolismo crônico relacionado ao trabalho”, pertencente ao grupo V do CID 10.

Sua divisão em agentes etimológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional, subdivide-se em dois: 1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z 56.5); 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y 96).

A OMS elaborou um relatório sobre Álcool e Saúde Pública para as Américas, publicado em 2007, instrumento pelo qual divulgou dados alarmantes sobre o tema, através de experiências empíricas.

A OMS analisou no ano de 2000, conforme informações trazidas ainda pelo relatório mencionado, 26 diferentes fatores de riscos, e seu impacto sobre a taxa de mortalidade e constatou-se que o consumo do álcool foi o principal fator de risco na Região das Américas (Informe Mundial de Saúde de 2002), e o quinto fator de risco mais importante no tocante a mortes prematuras e incapacidades no mundo (CRUZ, 2012).

A Organização Internacional do Trabalho<sup>2</sup> também desenvolve um papel marcante para as relações de trabalho em todo o mundo. Este organismo acompanha de perto os diversos problemas relacionados com o álcool e outras drogas no local de trabalho, o bem estar e a segurança e, em contrapartida, a responsabilidade civil das partes envolvidas.

A OIT considera que o local de trabalho é o melhor lugar para realizar a implantação de programas e políticas dirigidas ao álcool e outras drogas.

Ratificando tal premissa, a 73ª Conferência Internacional do Trabalho adotou, em 1987, uma Resolução enfatizando o papel dos parceiros sociais na busca da solução para os problemas do álcool e outras drogas nos locais de trabalho.

Ademais, a OIT organizou um manual de recomendações práticas, denominada “Gestão das questões relacionadas com o álcool e drogas nos locais de trabalho”. Trata de conceitos relacionados com o tema, por exemplo, o conceito de álcool e substância ou drogas psicoativas; trata das obrigações, direitos e responsabilidades das partes envolvidas; analisa ainda a possível elaboração de uma política relativa ao álcool e às drogas no local de trabalho, busca medidas para reduzir os problemas relacionados com o álcool por meio de boas práticas; pontua a restrição do uso de álcool e do uso de bebidas sem álcool. O manual trata ainda da reabilitação, bem como da importância em não discriminar o empregado alcoólatra. Os grandes objetivos desse programa são esclarecer e alertar os trabalhadores saudáveis, além de evitar qualquer discriminação que possa surgir (OIT, 2009).

Para a OIT, os problemas relacionados ao consumo de álcool e de outras drogas devem ser efetivamente tratados como um problema de saúde, portanto, despido de qualquer discriminação, como qualquer outro diagnosticado como um problema de saúde do trabalho e com a devida assistência dos serviços de saúde (públicos ou privados).

Assim, a OIT visa ressaltar a importância desse tema, para que empregados, empregadores e representantes do governo possam avaliar conjuntamente o efeitos do consumo do álcool e de outras drogas no ambiente de trabalho, cooperando, por

---

<sup>2</sup> A Organização Mundial do Trabalho foi fundada em 1919 para promover a justiça social e contribuir assim para uma paz universal e duradoura. A sua estrutura tripartite é única e peculiar no sistema das Nações Unidas, sendo composta pelos representantes do governo, dos empregados e dos empregadores (OIT, 2009).

escrita, na elaboração de uma política para a empresa, capaz de abarcar não só as condições de trabalho que tenham influência no consumo do álcool ou de drogas, mas também as possíveis medidas de prevenção ou de correção, além de fomentar a existência de programas de saúde e segurança do trabalho, especialmente relacionados ao álcool (OIT, 2009).

Ainda para a OIT, de acordo com o manual de “Gestão das questões relacionadas com o álcool e drogas nos locais de trabalho”,

(...)

os trabalhadores que queiram receber tratamento e reabilitação para os problemas relacionados ao consumo de álcool ou de drogas não deveriam ser objeto de discriminação por parte do empregador e deveriam gozar da segurança normal do emprego e das mesmas oportunidades de transferência e de promoção que os seus colegas;

deveria reconhecer-se que o empregador tem autoridade para sancionar os trabalhadores cuja conduta profissional seja imprópria como consequência de problemas relacionados ao consumo de álcool e de drogas. Não obstante, deve ser dada preferência ao aconselhamento, ao tratamento e à reabilitação em vez de aplicação de sanções disciplinares. Se um trabalhador não colaborar plenamente com o tratamento, o empregador poderá tomar as medidas disciplinares que considere oportunas;

o empregador deveria aplicar o princípio da não discriminação no trabalho aos trabalhadores que consumam ou consumiam álcool e drogas, em conformidade com a legislação e os regulamentos nacionais (OIT, 2009).

Buscando melhor esclarecer o empregador e os empregados acerca da importância do referido tema, a OIT publicou um relatório, em 2003, denominado “Problemas relacionados ao álcool e as drogas no local de trabalho”, apontando a Índia, a Eslovênia e a Malásia como três casos de sucesso.

Vale ressaltar que na Espanha uma série de medidas são adotadas para mapear e tratar do problema, garantindo-se, em preservação à dignidade da pessoa humana, a confiabilidade. Tais programas visam o bem estar do empregado, assim como a harmonia entre o empregado e seu empregador. Percebe-se com efetividade que a empresa presta um grande auxílio para que o empregado consiga restabelecer a sua dignidade, o mais rápido possível e da maneira menos traumática possível. Neste país, todo procedimento porventura adotado deve contar com a anuência voluntária do empregado. Caso algum empregado não aceite ajuda e o problema continue ou se agrave, aplicam-se medidas disciplinares escalonadas, evitando que estas sejam irreversíveis. Os tratamentos propostos buscam o bem estar do empregado e a normalização da questão e conseqüentemente seu retorno ao labor. Caso o uso efetivo

da bebida ou o consumo de drogas seja motivo para sanção ou demissão para os trabalhadores, isso dificultaria as políticas de drogas nas empresas.

No México, o alcoolismo também é considerado como um problema nacional de saúde pública. O artigo 47, XIII da Lei Federal do Trabalho dispõe que é causa de demissão o trabalhador exercer as atividades laborais em estado de embriaguez, salvo se o consumo de drogas obedecer a uma ordem médica. José Dávalos (2008) propõe como solução para este problema a suspensão do contrato de trabalho, para que o empregado cumpra o período fixado na Lei de Seguridade Social (art. 42, II) de no máximo 76 semanas (art. 43, I) ou menos, no caso de melhora do empregado.

No Brasil, essa realidade não é diversa. Estudos demonstram que, comparando-se trabalhadores não alcoolistas com os alcoolistas, estes:

faltam ao trabalho de dez a quinze vezes mais; envolvem-se quatro vezes mais em acidentes de trabalho ou de trânsito, tiram em média de quatro a seis vezes mais licenças médicas, aposentam-se de cinco a dez anos antes do tempo, tem queda de 20% a 30% de produtividade e geram maior perda de produto por defeito de fabricação (LIMA, 2008, p.89).

Kátia Calado (2013) traz um dado mais recente:

O Ministério do Trabalho estima que o álcool contribua para 50% das faltas ao serviço (absenteísmo). Um dependente químico falta cinco vezes mais do que um “limpo” (como são chamados os não dependentes). O custo com acidentes e doenças relacionadas ao trabalho é estimado pelo governo em R\$ 26 bilhões – o equivalente a 2% do PIB – mas não há qualquer dado disponível sobre quantos desses acidentes estão relacionados ao álcool. Nos Estados Unidos, por exemplo, fala-se em perdas anuais de bilhões de dólares, entre perdas de produtividade, faltas e despesas médicas.

Sem sombras de dúvidas e por motivos óbvios, não se pode equiparar a produtividade de um trabalhador alcoólico à de um não alcoolista, principalmente considerando que “cerca de 40% das mortes e 47% dos ferimentos ocorridos no local de trabalho estão relacionados ao abuso de bebidas alcoólicas”.

Diante desse triste cenário, não restam dúvidas que o trabalhador alcoólico precisa de tratamento adequado. Entretanto, é igualmente verídico que existem tantos empecilhos para que haja um efetivo tratamento a esta trabalhador doente: ou porque nem ele se aceita como doente (carente de tratamento), ou porque não quer expressar publicamente o fato de ser alcoólico e/ou porque não deseja se sentir inútil e/ou porque teme perder o emprego.

Tais receios são reais, principalmente porque a lei brasileira apresenta a

embriaguez habitual ou em serviço como um dos motivos ensejadores da despedida por justa causa, através de uma redação fria, insensível e cega da lei à classificação do alcoolismo como doença (OMS). É o que se demonstrado a seguir.

## 2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA

O presente capítulo apresentará um breve histórico do trabalho e da importância da regulamentação das relações de trabalho no ordenamento jurídico do Estado, abordando, especialmente, as principais características deste contrato, bem como as possíveis formas de extinção do vínculo laboral. Tais informações são elementares para a melhor compreensão do objeto da pesquisa dissertativa, já que o empregado pode ter o vínculo laboral extinto em função do consumo abusivo do álcool.

### 2.1. Breve histórico do trabalho e das relações trabalhistas

Não se pode negar que o trabalho, a terra e o capital foram instrumentos essenciais para transformar a sociedade e as regras de mercado. Para demonstrar tal fato, far-se-á, neste capítulo, uma breve narrativa da história do trabalho humano ao longo dos tempos, destacando-se os diferentes estágios dessa prestação de serviços, seja através de séculos de intensa exploração e degradação da mão de obra (principalmente durante a escravidão e o sistema feudal), e outros momentos mais evolucionistas e democráticos, inaugurando a recente e moderna concepção do trabalho como forma de dignidade humana.

Embrionariamente, é válido explicar que a organização da família representou um importante instrumento propulsor do trabalho. Isso se justifica pelo fato de que “a família não apenas aglutinou os indivíduos, mas também fez emergir para eles as noções de poder representativo”. Nesse sentido, ao tempo que exerciam “suas atividades em função do parentesco que os unia, passaram a trabalhar com as diretrizes fixadas por um líder – o *pater familias*”. Luciano Martinez (2010, p. 34) sustenta que tais atividades contribuíram, ao longo dos tempos, para identificar dois valores ao trabalho: o valor autotutelar (que gerou o trabalho por conta própria) e o valor econômico (que gerou o trabalho por conta alheia, inicialmente para fins de sobrevivência, e posteriormente, com caráter explorador).

Marcello Ribeiro Silva (2010a) salienta que:

A necessidade de mobilizar a força de trabalho para a realização de tarefas superiores à capacidade de um indivíduo ou de uma família remonta à Pré-

história, ocorrendo sempre que se atingiu um grau de acumulação de recursos e poder em determinadas pessoas ou entidades. E a mão-de-obra necessária para suprir essa carência foi obtida, inicialmente, graças à força das armas, da lei e do costume, ou de ambos.

Durante o período Paleolítico Superior (entre 30.000 a 10.000 a.C), os homens primitivos praticavam a pesca, a arte rudimentar, a caça e outras atividades básicas, tais como a fabricação de instrumentos e utensílios rudimentares, e tinham como único objetivo suprir sua subsistência. Já no período Neolítico (entre 10.000 e 4.000 a.C), houve um nítido aprimoramento nas atividades de sobrevivência, destacando-se o cultivo regular de alimentos e da domesticação de animais. Também ganharam espaço as “atividades grupais ritualísticas, na forma de crenças mágicas, de construção de habitações e divisão de tarefas, em função das habilidades individuais, da organização social e de rudimentos de governo tribal” (SILVA, 2010b).

Entretanto, não tardou para haver uma intensa e degradante exploração do trabalho humano, por meio da escravidão. Alguns historiadores inclusive sustentam que a escravidão surgiu no final do Período Neolítico e no início da Idade dos Metais, por volta do ano 6000 a.C., com a descoberta da agricultura, quando o homem mudou os seus hábitos de nômades para buscar uma morada fixa. Este momento histórico ficou conhecido como Revolução Agrícola, no Oriente Médio, em um local conhecido como crescente fértil, região com forma de meia-lua, banhada pelos rios Tigre, Eufrates, Nilo e Jordão (BELISÁRIO *apud* SILVA, 2010b).

Para outros, no entanto, os primeiros registros históricos da escravidão remontam ao ano 3000 a.C., no Egito e no Sul da Mesopotâmia.<sup>185</sup>No decorrer dos anos 3000 a.C. a 2001 a.C., o sistema escravista expandiu-se a outros países da região, como Acaad e Ur, assim como ao Vale do Rio Indo (Oriente Antigo). No período de 2.000 a.C. a 1001 a.C., o escravismo atingiu também a Assíria, a Fenícia, a Pérsia, a Índia e a China.Na Europa, o sistema escravista intensificou-se, mormente por volta dos anos 800 a.C. a 501 a.C., na Grécia, e de 500 a.C. a 301 a.C., em Roma (ANDERSON *apud* SILVA, 2010b).

Na Grécia Clássica (600 a 300 a.C), Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha um significado pejorativo e envolvia apenas a força física, pois o trabalho braçal era considerado vil e indigno. Salientavam que alguns homens eram escravos por natureza. Por homem livre os gregos concebiam aquele que era capaz de ocupar-se de filosofia, artes e política, e que formava a democracia ateniense. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra (MARTINS,



2000).

Marcelo Ribeiro Silva narra detalhes acerca do entendimento aristotélico em relação a este momento histórico:

Na Grécia Antiga, a escravidão era um meio de libertar o cidadão do trabalho, para que ele pudesse cuidar da polis e dedicar-se à filosofia e às artes, cabendo o registro de que alguns dos pensadores mais influentes da Antigüidade, como Aristóteles e Platão, eram escravistas convictos, acreditando o primeiro que alguns homens são escravos por natureza, nascidos para servir, para fazer o que são mandados, quase como os néscios, absolutamente incapazes de autogovernarem-se, podendo, portanto, ser objeto de apropriação por outros homens. Para os gregos, outrossim, a escravidão era tida como justa e necessária, tanto que Aristóteles entendia que para se adquirir cultura, era preciso ser rico e ocioso, e que isso não seria possível sem a escravidão. Segundo o filósofo, “os homens que não têm nada melhor a oferecer que a sua força corporal são destinados, por natureza, à escravidão, e para eles é vantajoso estar sob o comando de um senhor”. Segundo o pensamento aristotélico, portanto, a escravidão é justificada pela natureza, pois enquanto alguns homens são feitos para ser livres, outros nascem para ser escravos, sendo que para estes últimos a escravidão “é tanto útil quanto justa”. Distingue Aristóteles, no entanto, a escravidão por natureza da escravidão por lei ou por convenção, isto é, da que decorre do estado de guerra, não defendendo esta última espécie, pois “é possível que a própria guerra não seja justa”, não se podendo admitir que “um homem que não merece ser reduzido à escravidão seja escravo (SILVA, 2010a).

Ademais, a população de Atenas era constituída aproximadamente de 70% de escravos e servos; e os 20% restantes eram formados por soldados, estrangeiros, sacerdotes, etc. A democracia ateniense consistia das relações políticas da elite dirigente, mas que não se estendia ao resto da população (ENGELS, 1984, pp. 132-133). Assim, evidenciava-se a precarização e a degradação do trabalho, como nítidas consequências do desenvolvimento da riqueza, do comércio, da indústria e da estratificação social.

O antagonismo de classe, no qual se fundamentavam agora as instituições sociais e políticas não era mais o que existira entre os nobres e o povo, e si o antagonismo entre escravos e homens livres, entre clientes cidadãos. No seu tempo de maior florescimento, Atenas contava com 90.000 cidadãos livres, aí compreendidas as mulheres e as crianças; os escravos de ambos os sexos, no entanto, somavam 365.000 pessoas, e os imigrantes e libertos chegavam a 45.000. Para cada cidadão adulto havia, no mínimo, dezoito escravos e mais de três metecos. A causa da existência de um número tão grande de escravos, o que impossibilitava esse número, era o fato de trabalharem muitos escravos juntos, sob as ordens de capatazes, em grandes oficinas manufatureiras. Mas, com o progresso do comércio e da indústria, vieram o acúmulo e a concentração de riquezas em poucas mãos, e com isso o empobrecimento da massa dos cidadãos livres, aos quais só ficava o recurso de escolher entre: competir com o trabalho dos escravos, fazendo trabalho manual (o que era considerado desonroso, baixo e era pouco proveitoso), ou converter-se em mendigos. Esse caminho foi escolhido. Como, porém, constituíam a maior parte dos cidadãos, os que assim fizeram, acabaram por levar à ruína todo o

Estado ateniense (ENGELS, 1984, p.132).

Em Roma, o trabalho também tinha um condão pejorativo, desonroso. Os plebeus não tinham direitos públicos e eram completamente subservientes à nobreza.

É oportuno transcrever a narrativa feita por Alice Monteiro de Barros acerca desse momento histórico:

O aumento da população e a complexidade das relações sociais e humanas fizeram com que os senhores passassem a se utilizar da mão de obra de escravos de outros senhores, arrendando-lhes os serviços. Paulatinamente os homens livres, de baixo poder aquisitivo, passaram também a ser incluídos entre os que arrendavam os seus serviços.

As condições iniciais desse contrato, idênticas às do escravo, eram regidas pela locação de coisas, daí ser toda a operação denominada genericamente *locatio conductio*, definida como ajust consensual por meio do qual uma pessoa se obrigava a fornecer a outrem o uso e o gozo de uma coisa, a prestação de um serviço ou de uma obra em troca de um preço que a outra parte se obrigava a pagar e que se chamava *merces* ou *pensio*. Somente os escravos e os pobres de classe mais baixa poderiam se obrigar nessas locações (BARROS, 2014, p.56).

Por conta disso, salienta a referida jurista que a origem das locações advém na Roma Antiga, através de três espécies de *locatio conductio*: *rei*, *operis* e *operarium*. Na primeira, uma das partes permitia o uso e gozo de uma coisa em troca de certa retribuição, previamente pactuada. Já na segunda – *locatio operis faciendi* –, uma pessoa (*conductor*) se comprometia a executar uma obra para outrem (*locator*), mediante um preço e assumindo os riscos de tal execução, representando, pois, as raízes da empreitada. Por fim, a terceira espécie, que serviu de antecedente para o contrato de trabalho – *locatio conductio operarium* –, era caracterizado por uma prestação de serviço por uma pessoa (*locator*), com remuneração ajustada a depender do tempo despendido em sua execução, arcando o *conductor* (contratante) com os riscos resultantes da prestação (BARROS, 2014, p.57).

Durante os séculos V a XIII, exploração do homem pelo próprio homem continuou através da servidão e do feudalismo (sistema político, econômico e social em tinha como instrumento preponderante a terra), em que os senhores davam proteção militar e política aos servos; mas, para tanto, eles tinham que entregar parte de sua produção aos senhores feudais em troca do uso da terra e da proteção que recebiam. Neste momento histórico, os trabalhadores eram conhecidos como “servos da gleba”, quase escravos, podendo até serem vendidos ou trocados por servos ou mercadorias

diversas. O trabalho ainda era visto como um instrumento de castigo e, inclusive por isso, os nobres não trabalhavam<sup>3</sup> (CASSAR, 2016, p.13).

Num terceiro plano, já no século XIV, ganharam destaque especial as corporações de ofício, em que existiam três personagens: os mestres (proprietários das oficinas que já tinham sido aprovados na prova de obra mestra), os companheiros (eram espécies de trabalhadores que eram remunerados pelos mestres) e os aprendizes (eram os menores que recebiam dos mestres o ofício metódico da profissão). Na época das corporações de ofício, a jornada de trabalho era muito exaustiva, alcançando, muitas vezes, 18 horas diárias (DELGADO, 2017).

No entanto, as corporações de ofício sofreram diversas transformações, tendo alcançado o seu apogeu no século XIII, mas começaram a fracassar a partir do final do século XIV. Alice Monteiro de Barros faz algumas considerações bastante relevantes acerca desse período:

Os abusos praticados pelos mestres nas corporações de ofício, geradores de greves e revoltas dos companheiros, principalmente em face da tendência oligárquica de transformar o ofício em um bem de família, associada à incapacidade de adaptação do trabalho ali desenvolvido às novas exigências socioeconômicas, dada a tendência monopolizadora e o apego às formas superadas de produção, foram (...) motivos mais que suficientes para incrementar a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil (BARROS, 2014, p. 61).

Diante de seu insucesso, muitas corporações foram extintas no ano de 1776, por meio do Edito de Turgot, permanecendo apenas algumas em função da grande pressão de seus mestres. Entretanto, em 1791, a Lei Chapelier extinguiu completamente as corporações de ofício, garantindo, em seu artigo 7º, que:

a partir de 1º de abril, todo homem é livre para dedicar-se ao trabalho, profissão, arte ou ofício que achar conveniente, porém estará obrigado a prover-se de uma licença, a pagar os impostos de acordo com as tarifas seguintes e a conformar-se com os regulamentos da polícia que existam ou que se expeçam no futuro (apud BARROS, 2014, p. 61).

A Revolução Industrial (século XVIII) acelerou a crise do regime artesanal e transformou o trabalho em emprego (ganhando, por conseguinte, uma roupagem

---

<sup>3</sup> Vale ressaltar, inclusive, que o significado terminológico primitivo da palavra “trabalho” tem ampla relação com esse período histórico: guarda intrínseca conexão com o termo ‘*tripalium*’, um equipamento que foi utilizado durante muito tempo para sacrificar escravos. Mas, apesar de a escravidão ter sido, indiscutivelmente, um grande instrumento de degradação do homem pelo próprio homem, a exploração da mão de obra não surgiu com o sistema escravagista.

profissional, estabelecendo regras contratuais a serem seguidas pelos trabalhadores, tais como jornada de trabalho (naquela época, com durações exaustivas, que alcançavam até 16 ou 20 horas por dia), salário, etc. A Revolução Francesa exaltou a liberdade individual, tutelando-a a nível constitucional, em 1791, apresentando-se, por conseguinte, como mais um repúdio às contratações de trabalho forçado (DELGADO, 2017).

No entanto, diante da evidente necessidade de superar a tamanha exploração do homem pelo sistema capitalista, através do trabalho, surge, no início do século XIX, a regulamentação do Direito do Trabalho, distribuída em quatro importantes fases<sup>4</sup>:

A primeira fase, denominada de fase de formação, iniciou-se em 1802, através do *Peel's Act* na Inglaterra, que tratava de normas protetivas de menores, trazendo determinadas restrições ao trabalho do menor, tentando evitar situações de super exploração ao trabalho infantil e de mulheres (DELGADO, 2017).

Já a segunda fase de regulamentação e normatização do Direito do Trabalho foi denominada de fase de intensificação e ganhou destaque a partir de 1848, em razão da promulgação do “Manifesto Comunista de 1848” (escrito por Karl Marx e Friedrich Engels) e, na França, os efeitos da Revolução de 1848, que resultaram, em especial, na liberdade de associação. Em 1883, no governo de Bismarck, foi criada a primeira forma de seguro social na Alemanha (BARROS, 2014).

A terceira fase, chamada de fase de consolidação, iniciou-se em 1890, tendo como marcos a Conferência de Berlim (1890) e a Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII (1891). Este documento cristão faz referência às questões sociais, determinando a necessidade de cuidados e mudanças por parte das camadas dirigentes, a fim de que se resgate o respeito e a dignidade da classe trabalhadora, seja na esfera espiritual ou física. Por outro lado, também trazia algumas determinações aos trabalhadores, como por exemplo, o dever de cumprir fielmente o que fora contratado, nunca usar de violência em suas reivindicações, nem usar meios artificiosos para alcançar seus objetivos (CASSAR, 2016).

---

<sup>4</sup> A divisão da história do Direito do Trabalho em quatro períodos foi proposta pelos autores espanhóis Leon Martin Granizo e Mariano Ganzalez-Rothvoss, aos quais denominaram formação (de 1802 até 1848), intensificação (de 1848 a 1890), consolidação (de 1890 a 1919) e autonomia do Direito do Trabalho (a partir de 1919 até hoje) (MORAES FILHO, 1971, p. 53).

A última fase, chamada de autonomia do Direito do Trabalho, tem início em 1917-1919, através das Constituições do México (1917) e da Alemanha (conhecida como Constituição de Weimar, em 1919), bem como através da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), também em 1919 (MORAES FILHO, 1971).

A Constituição do México (1917) determinada, no artigo 123, jornada de 8 horas, proibição de trabalho aos menores de 12 anos, limitação da jornada de menores de 16 anos a seis horas, descanso semanal, proteção à maternidade, jornada máxima noturna de 7 horas, salário mínimo, direito à sindicalização, à greve, seguro social, indenização proveniente de dispensa e proteção em face de acidente de trabalho (CAMPOS, 2015).

Já a Constituição da Alemanha (de Weimar, em 1919) foi a segunda Carta a dispor sobre regras de Direito do Trabalho, tratando, especificamente, sobre a participação e representação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalizão entre os obreiros, criando um sistema de seguro social e também possibilitando que os trabalhadores colaborassem com os empregadores na estipulação de condições de trabalho e salários (DELGADO, 2017).

Ainda em 1919, na Conferência de Paz para assinatura do Tratado de Versailles, no fim da Primeira Guerra Mundial, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que sucedeu a Associação Internacional para a Proteção dos Trabalhadores, tendo como principal função estabelecer regras gerais internacionais envolvendo a relação empregatícia, através de Convenções e recomendações, sempre tendo em conta a proteção da dignidade do trabalhador. Desde sua criação, a OIT tornou-se o consenso social mundial sobre as questões relativas ao trabalho, e ficou vinculada à então recém-criada Sociedade das Nações, precursora da futura Organização das Nações Unidas (ONU) (SILVA, 2010b).

Em 1927, surge a Carta Del Lavoro (Itália), instituindo um sistema corporativista-fascista que, infelizmente, serviu de inspiração para outros países como Portugal, Espanha e Brasil (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

Destacam-se ainda como fatos importantes na evolução do Direito do Trabalho no cenário internacional a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), na Conferência de São Francisco (1945), com a aprovação da Carta das Nações Unidas;

a aprovação da Declaração da Filadélfia (OIT, 1944) ampliando os princípios estabelecidos no tratado de Versalhes; a Vinculação da OIT à ONU (1946), bem como a publicação, em 1948, da Declaração dos Direitos do Homem (CASSAR, 2016).

Vale ressaltar a importância da Declaração Universal dos Direitos do Homem 1948 para os direitos trabalhistas, vez que estabeleceu diversos direitos, tais como: limitação razoável da jornada de trabalho; férias remuneradas periódicas, repouso e lazer.

Nesta senda, é oportuno mencionar o artigo XXIII deste Diploma internacional (DUDH, 1948), a saber:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Assim, houve, gradativamente, uma ressignificação da expressão “trabalho” no mundo, desgarrando-se do sentido de pena ou castigo, passando a ser o principal propulsor da sobrevivência e dignidade humana; embora, inevitavelmente, a dinâmica de mercado contribua também para a crescente exploração do homem pelo próprio homem.

Percebe-se, pois, diante dessas constatações, a notória importância e necessidade de viabilizar, proporcionar e tutelar a humanização das relações sociais, políticas e econômicas. Para fortalecer esta ideia, Karl Polanyi (2000, pp.94-95) ressalta que:

Esta suposta mercadoria, a “força de trabalho”, não pode ser impelida, usada indiscriminadamente, ou até mesmo não-utilizada, sem afetar também o indivíduo humano que acontece ser o portador dessa mercadoria peculiar. Ao dispor da força de trabalho de um homem, o sistema disporia também, incidentalmente, da entidade física, psicológica e moral do “homem” ligado a esta etiqueta. Despojados da cobertura protetora das instituições culturais, os seres humanos sucumbiriam sob os efeitos do abandono social; morreriam vítimas de um agudo transtorno social, através do vício, da perversão, do crime e da fome.

Objetivando atender a esta necessária proteção e relevância da força laborativa do homem, os Estados Democráticos de Direitos concederam ao trabalho proteção

constitucional, sendo, em muitas Cartas Magnas, inserido no conjunto dos direitos sociais e/ou fundamentais. Neste cenário, a norma jurídica tem atuado ativamente para equacionar as necessidades econômicas e mercadológicas à imprescindível valorização do homem-trabalhador como sujeito transformador.

No Brasil, a exploração da mão de obra também passou por constante transformação, ao longo dos séculos. Para conhecer esse cenário sobre a (des)valorização da força de trabalho, é necessário explanar um breve resumo da história pátria, desde o período da escravidão até os hodiernos dias.

O Brasil foi um grande proliferador do trabalho escravo, sistema que refletia imensa exploração e degradação do trabalho<sup>5</sup>.

Adalberto Moreira Cardoso enfatiza que:

a escravidão deixou marcas muito profundas no imaginário e nas práticas sociais posteriores, operando como uma espécie de lastro do qual as gerações sucessivas tiveram grande dificuldade de se livrar. Em torno dela construiu-se uma ética do trabalho degradado, uma imagem depreciativa do povo, ou do elemento nacional, uma indiferença moral das elites em relação às carências da maioria, e uma hierarquia social de grande rigidez e vazada por enormes desigualdades. Esse conjunto multidimensional de heranças conformou a sociabilidade capitalista entre nós, ou o ambiente sociológico que acolheu o trabalho livre no final do século XIX e início do XX, oferecendo-lhe parâmetros mais gerais de reprodução e apresentando grande resistência à mudança, sobretudo (mas não apenas) no mundo agrário (CARDOSO, 2019, p. 35).

Especialmente a partir do século XVIII, o regime escravagista passou a conviver com diversos regimes não escravagistas de trabalho, em decorrência do aumento da quantidade de homens livres (ou não escravos), especialmente a partir de 1850, ano da proibição do navio negreiro.

---

<sup>5</sup> Adalberto Cardoso (2019, p.46) acrescenta que, de acordo com o “censo de 1788 na Bahia encontrou número médio de escravos por propriedade variando de 4 a 11,7, segundo diferentes regiões do Recôncavo Baiano. Em 1816-17, quando a população escrava compunha perto de 31% da população brasileira total, a média para todo o Recôncavo era de 7,2 escravos por proprietário. É verdade que os 10% mais ricos detinham pelo menos metade da escravaria, mas ainda assim a média de escravos nessas grandes propriedades era de 34 pessoas. Proporções semelhantes foram encontradas nas herdades paulistas entre 1804 e 1829: no primeiro ano, apenas 1% das propriedades agrícolas tinham 40 escravos ou mais, e estas ocupavam 13% dos escravos existentes. Em 1829 esses números haviam crescido, mas ainda assim as grandes propriedades eram apenas 3% do total, ocupando 24% dos escravos. A média geral não ultrapassava 7 escravos por proprietário. A situação não era muito distinta em algumas cidades de Minas Gerais no mesmo período, na Zona da Mata de Pernambuco, no interior paulista ou no Rio Grande do Sul. Mais ainda, em certas regiões do Paraná a escravidão já não era importante na segunda metade do século XVIII, e as propriedades voltadas para a produção de bens de subsistência eram geridas por famílias que em nada se assemelhavam às famílias patriarcais pernambucanas estudadas, por exemplo, por Gilberto Freyre”.

Mais precisamente até o início do século XIX, na condição de escravo, o homem foi tratado como objeto, coisa, mercadoria, não lhe sendo reconhecidos direitos nem ao menos sua dignidade enquanto pessoa. Nesse período, a sociedade se apresentava visivelmente estratificada em decorrência da exploração do trabalho e da valorização do capital, contribuindo, por conseguinte, com a “irreconciliabilidade entre os estilos de vida das classes e camadas sociais dominantes e dominadas, expressa, sobretudo, na indiferença dos dominantes, no dia a dia das fazendas e na cotidianidade urbana, em relação ao destino individual ou coletivo dos escravos, dos ex escravos e seus descendentes” (CARDOSO, 2019, p. 37).

Ademais, de acordo com o autor supramencionado, as taxas de mortalidade dos escravos brasileiros eram consideradas altas comparadas a dos Estados Unidos, já que enquanto a expectativa de vida de um escravo brasileiro era em torno de 18 anos a de um escravo americano era de aproximadamente 35,5 anos, no mesmo período (em 1850) (CARDOSO, 2019, p. 47).

Adalberto Cardoso apresenta relatos marcantes acerca desse período histórico, transparecendo o quão predatório e cruel foi o sistema escravagista brasileiro em relação à força de trabalho escrava. Descreve o citado pesquisador que:

Nos engenhos de cana de açúcar da Bahia ou de Pernambuco, nas minas de ouro das Gerais, nos campos de gado do Sul, na cidade do rio de Janeiro, nos cafezais paulistas, nas plantações de algodão do Nordeste, em toda parte se alforriavam mulheres empregadas nas casas-grandes, filhos ilegítimos dos brancos ou escravos velhos, doentes e incapazes para o trabalho. Muitos cativos, diligentes, compraram sua alforria com o fruto de seu trabalho – escravos de ganho no Rio de Janeiro e em Minas Gerais são exemplos clássicos, mas não únicos. Na cidade de Campinas, em 1829, 8,6% dos proprietários de um a nove escravos eram negros ou pardos, o que indica possibilidades reais não apenas de liberdade como também de ascensão social de ex-cativos e seus descendentes. Ademais, sabe-se que os escravos fugiam em grande número, o que gerou grande tensão social durante todo o século XIX. Portanto a transição do trabalho livre no Brasil não foi necessariamente uma transição para o trabalho capitalista ou assalariado (CARDOSO, 2008).

Em relação às garantias constitucionais, vale mencionar que a Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício e estabeleceu a liberdade do exercício de ofícios e profissões. Em 1871, foi publicada a Lei do Ventre Livre, determinando que os filhos dos escravos nasceriam a partir de então livres. A partir de 1885, a Lei Saraiva-Cotegipe (conhecida como Lei dos Sexagenários) garantiu a liberdade dos escravos com mais de 60 anos, simbolizando uma nítida e evolutiva proteção para os escravos. Em 1888, em 13 de maio, a Lei áurea aboliu a escravatura, tendo sido esta a lei trabalhista mais importante, promulgada na história do Brasil (CASSAR, 2016).



A Constituição de 1891 reconheceu, em caráter genérico, a liberdade de associação e reunião livremente e sem armas (BARROS, 2014).

Em 1930, Getúlio Vargas começa a idealizar uma política trabalhista, inspirada pelas transformações ocorridas na Europa, após a 1ª Guerra Mundial, e o próprio surgimento da OIT, em 1919. No dia 26 de Novembro do mesmo ano de 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, como uma das primeiras iniciativas do governo revolucionário (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

O "ministério da Revolução" - como foi chamado por Lindolfo Collor, o primeiro titular da pasta - surgiu para concretizar o projeto do novo regime de interferir sistematicamente no conflito entre capital e trabalho. Até então, no Brasil, as questões relativas ao mundo do trabalho eram tratadas pelo Ministério da Agricultura, sendo na realidade praticamente ignoradas pelo governo.

(...)

De forma mais concreta, a gestão de Lindolfo Collor foi marcada pela extensão das Caixas de Aposentadoria e Pensões - antes restritas a marítimos, portuários e ferroviários - a diversas categorias profissionais; pela criação de Comissões de Conciliação entre empregadores e empregados, embrião da futura Justiça do Trabalho; e por medidas no sentido da regulamentação da jornada de trabalho na indústria e no comércio, bem como do trabalho das mulheres e dos menores de idade (SILVA, 2010b).

Vale frisar que o Governo Vargas procurava atender algumas reivindicações históricas do proletariado, porém utilizava estratégias notadamente intervencionistas, para que tudo ficasse sob o controle do Estado. Evidentemente, esse projeto sofreu críticas da esquerda, principalmente em função de seu caráter corporativista e diluidor dos conflitos entre capital e trabalho.

A Constituição de 1934 passou a dispor, especificamente e em caráter inédito, sobre normas atinentes ao Direito do Trabalho, como a garantia à liberdade sindical, ao salário mínimo, à isonomia salarial, à jornada de 8 horas de trabalho, proteção ao trabalho dos menores e das mulheres, férias e repouso semanal. Essa Constituição determinou, em seu artigo 122, a criação da Justiça do Trabalho. No entanto, era necessário uma lei que a regulamentasse (SILVA, 2010b) .

A Constituição de 1937 representou uma fase extremada intervencionista do Estado. Tratava-se de uma Constituição imposta por Getúlio Vargas, de cunho corporativista, inspirado na Carta Del Lavoro de 1927. Nesta Carta foi criado o sindicato único imposto por lei, o imposto sindical (atual contribuição sindical); foi estabelecida a competência normativa dos Tribunais e a greve foi proibida, sendo considerada um recurso anti-social (SARAIVA, 2017).

Em 1941, durante a gestão de Valdemar Falcão à frente do Ministério do Trabalho, cuidou-se da regulamentação da Justiça do Trabalho (até então ligada ao Ministério do Trabalho e, conseqüentemente, ao Poder Executivo); entretanto, só foi reconhecida oficialmente como órgão do Poder Judiciário pela Constituição de 1946.

Em 1943, objetivando reunir as diversas leis existentes à época sobre o Direito do Trabalho, foi editado o Decreto-Lei nº 5452, de 01.05.1943, surgindo a CLT.

A Constituição de 1946, norma democrática, rompeu com o sistema corporativista mantido pela Carta anterior, passou a admitir o direito à greve, ao repouso semanal remunerado, estabilidade e participação dos empregados nos lucros das empresas.

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas garantidos nas Cartas anteriores. Surgiram diversas leis, tais como: Lei nº 5.859/72 (lei dos empregados domésticos); Lei nº 5.889/73 (lei dos trabalhadores rurais) e Lei nº 6.019/1974 (lei do trabalhador temporário).

A Constituição de 1988 foi, indiscutivelmente, a mais democrática das Constituições brasileiras, servindo como instrumento de tutela relevante para o Direito do Trabalho.

Vale a pena transcrever as lúcidas palavras de Maurício Godinho Delgado, acerca da mais nova Constituição pátria:

A Carta de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país. Além disso, a Constituição da República criou as condições culturais, jurídicas e institucionais necessárias para superar antigo e renitente nóculo do sistema trabalhista do Brasil: a falta de efetividade de seu Direito Individual do Trabalho. Ao reforçar, substancialmente, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, a par de garantir o manejo amplo de ações coletivas pelos sindicatos, o Texto Máximo de 1988 acentuou a relevância da política pública de contínua inserção econômica e social dos indivíduos, por meio do Direito do Trabalho, no contexto da democratização da sociedade civil (DELGADO, 2017, pp. 133-134).

A Carta Magna de 1988 dispõe sobre normas trabalhistas nos artigos 7º a 11, passando a garantir inúmeros direitos sociais aos trabalhadores urbanos e rurais, de forma igualitária, estendendo essas garantias também aos trabalhadores avulsos. Ademais, ampliou as proteções jurídicas à empregada gestante (concedendo-lhe 120 dias de licença maternidade e garantindo-lhe estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto); ampliou de um para

cinco dias a licença paternidade; ampliou o aviso prévio para o prazo mínimo 30 dias; estabeleceu regras sobre sindicatos e sobre o livre exercício ao direito de greve, etc.

Cabe, pois, nesta oportunidade, transcrever o artigo 7º da CF/88, vez que representou o conjunto mais protecionista e evolucionista de direitos trabalhistas na história das Constituições brasileiras, servindo como patamar mínimo civilizatório para as relações laborais:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso
- Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Insta frisar que a Constituição Federal de 1988 trouxe ainda, no citado dispositivo, inovações e alterações importantes, tais como: a proteção do empregado contra a despedida arbitrária, a tutela constitucional do FGTS, a unificação do valor do salário mínimo em todo território nacional e a constitucionalização do piso salarial (até então considerado inconstitucional).

Assim, em respeito à hierarquia das normas, a atual Carta Constitucional estabeleceu a tutela mínima para os direitos trabalhistas, garantindo a irrenunciabilidade de tais direitos. Ademais, cabe à legislação infraconstitucional a regulamentação jurídica das relações contratuais, envolvendo o empregado e o empregador ou o trabalhador e o contratante de seus serviços.

## 2.2. O poder diretivo do empregador no contrato de trabalho

O contrato de trabalho é o encontro de vontades do qual deriva a relação de emprego, mais precisamente é acordo tácito ou expresso, celebrado entre empregado e empregador, que de comum acordo estabelecem direitos e obrigações mútuas (CAIRO JUNIOR, 2017, p. 135).

Para ratificar tal conceito, insta transcrever os artigos 442 e 444 da CLT:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

[...]

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

A legislação brasileira infraconstitucional conceituou empregado e empregador<sup>6</sup>, com fito a apresentar parâmetros objetivos que definem a relação de emprego. Para

---

<sup>6</sup> Art. 2º da CLT - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 3º da CLT - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

tanto, esclareceu que uma relação de emprego é identificada pela prestação do trabalho por uma pessoa física, com personalidade, subordinação, não eventualidade, onerosidade e não alteridade.

A CLT ao estabelecer em seu artigo 2º a definição de empregador, concede a este o poder e o risco da direção da atividade, controlando e disciplinando o trabalho, aplicando, se necessário, as penalidades aos empregados que não cumprir com as obrigações do contrato de trabalho.

Paralelamente, ao pontuar, como já anteriormente mencionado, a definição de empregado, impõe a este a dependência do empregador, seja na execução do trabalho mediante ordens, seja na continuidade ou não do emprego ou na possibilidade de sofrer medidas disciplinares por descumprimento ao estabelecido em contrato.

A medida disciplinar poderá caracterizar-se pela aplicação de uma advertência, suspensão ou dispensa por justa causa ao empregado, em função de conduta que viole o Regulamento Interno, o Código de Ética e/ou outra forma de orientação escrita ou verbal do contrato de trabalho, desde que esta esteja em consonância com a lei e os bons costumes. A medida disciplinar é uma ação punitiva e pedagógica, devendo ser proporcional ao fato praticado. Se a medida for exagerada poderá ser anulada pela Justiça, além do risco de ressarcimento de dano e rescisão indireta do contrato de trabalho. Já para uma falta gravíssima, se a medida for muito branda poderá causar um sentimento de impunidade, ou seja, um efeito psicológico negativo perante o infrator e os outros colaboradores da empresa (BOTTONI, 2014).

A advertência, que embora não haja legislação que discipline sua aplicação, é um ato que encontra amparo no poder intrínseco do empregador de dirigir a empresa. Através da advertência, o empregado estará tomando ciência que seu contrato de trabalho poderá até ser rescindido por justa causa se houver reiteração nos atos considerados faltosos. Configura-se, portanto, como uma das mais brandas sanções disciplinares, visto que, tem apenas o caráter preventivo (MARTINS, 2010, p. 533).

A suspensão disciplinar, por seu turno, é uma medida que, segundo Martins, é uma penalidade dada ao empregado como medida mais enérgica, uma vez que visa

---

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

disciplinar, resgatar o comportamento do empregado conforme as exigências da empresa. Ela pode ocorrer após advertências ou até mesmo logo após o cometimento de uma falta de maior relevância. Durante a suspensão disciplinar, o empregado ficará afastado do serviço por, no máximo 30 dias consecutivos, sob pena de se considerar o contrato extinto sem justa causa conforme o artigo 474 da CLT. Haverá prejuízo salarial ao empregado uma vez que ele perde a remuneração correspondente aos dias de suspensão bem como à do descanso semanal remunerado correspondente, visto que se trata de falta injustificada. Resultará, paralelamente, em consequência danosa ao empregador, no que diz respeito à prestação dos serviços (MARTINS, 2010, p. 533).

Como maior penalidade prevista dentre as medidas disciplinares tem-se a dispensa por justa causa, uma vez que resulta na extinção do contrato de trabalho sem recebimento das respectivas verbas rescisórias. No entanto, conforme será oportunamente demonstrado, ao empregado só pode ser imputada uma falta grave para fins punitivos, se ele tiver cometido um dos atos enumerados no artigo 482 da CLT, como se constatará adiante.

### **2.3. Formas de extinção do contrato de trabalho**

Melchíades Rodrigues Martins (2010, p.534) enfatiza que a rescisão do Contrato de Trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes.

O Direito do Trabalho apresenta diversas formas de extinção do vínculo empregatício, que serão explicadas a seguir: extinção em função do decurso do prazo previamente determinado; por distrato (por vontade de ambos); por resolução (para a extinção do contrato de trabalho em razão de descumprimento contratual); por resilição (por declaração de vontade de uma das partes); por rescisão (modalidade específica de dissolução para determinados contratos); por morte do empregado; por caso fortuito ou força maior, etc. (CAIRO JUNIOR, 2017).

Seguindo os ditames da liberdade, é possível rescindir o contrato de emprego pelo encontro de vontades do empregado e do empregador, hipótese jurídica denominada de distrato. Entretanto, esta modalidade de rescisão não tem

regulamentação expressa na CLT, ficando, por conseguinte, a cargo da doutrina realizar tal incumbência.

A dispensa arbitrária é também outra espécie que não encontra regulamentação na CLT. A Constituição Federal de 1988 veda expressamente esta forma de dispensa no inciso I do artigo 7º, e prevê a necessidade de regulamentação desse instituto por meio de lei complementar. Entretanto, mesmo tendo passado mais de 30 anos de vigência da Carta Maior, até hoje não foi promulgada pela lei, dificultando, naturalmente, a identificação desta dispensa num caso concreto, bem como sua adequada punição. Diante dessa omissão legal, a doutrina tem conceituado a dispensa arbitrária, injusta ou desmotivada como sendo “aquela efetivada sem o suporte em uma fundamentação minimamente relevante” (DELGADO, 2017, p. 1272). Ademais, o artigo 165, *caput*, da CLT, embora tratando da garantia de emprego do representante da CIPA, define a “despedida arbitrária” como aquela “que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro” (GARCIA, 2017, p.380).

Não se deve confundir a despedida arbitrária com a dispensa discriminatória, já que esta “decorrente de características ou aspectos pessoais do empregado, como, por exemplo, idade, sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, crença religiosa ou estado de gravidez”, havendo previsão na Lei nº 9.029/1995.

No mesmo sentido, o TST editou a Súmula 443 do TST, dispondo que:

Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

A CLT apresenta as seguintes formas de extinção do contrato de trabalho: o pedido de demissão por parte do empregado; dispensa por justa causa; ruptura por culpa recíproca; extinção da empresa ou do estabelecimento; morte do empregado ou do empregador-pessoa natural e ainda quando há o decurso do prazo determinado.

Vale mencionar que tanto o empregado quanto o empregador podem extinguir o contrato de trabalho, em exercício manifesto de sua autonomia de vontade, mediante prévio aviso à parte contrária, com antecedência mínima de 30 dias. Caso essa iniciativa seja unilateral do empregador, haverá a despedida sem justa causa do empregado. Caso o empregado usufrua dessa vontade, de maneira livre, este deve informar ao empregador a sua demissão.



Na dispensa sem justa causa, o empregado é dispensado sem ter contribuído direta ou indiretamente para a impossibilidade de continuação da relação empregatícia. Nestas hipóteses, havendo a rescisão contratual, o empregado terá direito as seguintes verbas: aviso prévio; férias proporcionais; 13º salário proporcional; levantamento dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); multa de 40% sobre os depósitos do FGTS.

Gustavo Felipe Barbosa Garcia faz uma relevante distinção entre a despedida sem justa causa e a despedida arbitrária, enfatizando o seguinte:

Em termos doutrinários, conceituais ou teóricos, a dispensa sem justa causa poderia ser diferenciada da dispensa arbitrária, pois aquela é a cessação do vínculo de emprego, por decisão do empregador, mesmo não tendo o empregado incorrido em justa causa, ou seja, motivo disciplinar. Já na dispensa arbitrária, o contrato de trabalho cessa, também por decisão do empregador, mas não se fundando em qualquer motivo, seja ele de ordem disciplinar, econômica, financeira ou técnica.

Pode-se entender, assim, que a dispensa arbitrária apresenta um alcance mais amplo, sendo, além disso, mais indesejada pela sociedade, por não revelar qualquer motivação ou justificativa razoável para a ruptura do vínculo de emprego. Um outro ângulo possível para diferenciar, em termos teóricos, a “dispensa arbitrária” da “dispensa sem justa causa” seria entender que a primeira não se funda em motivos *objetivos*, relacionados à empresa, referentes a fatores econômicos, financeiros, técnicos ou estruturais; a “dispensa sem justa causa”, por sua vez, não se funda em motivos *subjetivos*, ou seja, disciplinares, referentes ao empregado (GARCIA, 2017, p.381).

Outro fato gerador da extinção do vínculo empregatício é a morte do empregado, já que o caráter *intuitu personae* se extingue pelo falecimento do obreiro. Em relação à morte do empregador pessoa física, este fato só gera a extinção do contrato de trabalho se houver a extinção das atividades empresariais; caso contrário, “permanecem incólumes os contratos de trabalho, em face do princípio da personalização da empresa” (CAIRO JUNIOR, 2017, p. 787).

Além dessas hipóteses, a extinção do contrato de trabalho pode acontecer pelo decurso do prazo previamente estabelecido no contrato. Nesta hipótese, José Cairo Junior (2017, p. 781) esclarece que “não é necessária a concessão do aviso prévio, pois desde a celebração do pacto laboral os contratantes já tinham conhecimento de seu termo final, salvo se existir cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo final (art. 481 da CLT)”.

Em que pese a autonomia da vontade tanto do empregado quanto do empregador poder gerar a rescisão do contrato de trabalho, este contém uma cláusula resolutiva tácita, caso haja o inadimplemento das obrigações contratuais.

Para ratificar tal afirmativa, José Cairo Junior (2017, p. 788) sustenta que a “resolução é forma típica de extinção dos contratos, quando há descumprimento das obrigações ajustadas ou decorrentes da incorporação ao contrato das determinações contidas nas diversas fontes do Direito Laboral”. A Consolidação das Leis do Trabalho regulamenta essas espécies de causas resolutivas do contrato de trabalho ao tratar da despedida por justa causa (com previsão expressa no artigo 482) e da rescisão indireta do contrato de trabalho (regulamentada pelo artigo 483).

Não obstante a importância dos vários tipos de extinção do contrato de Trabalho, importa para o presente estudo a cessação do Contrato de Trabalho por iniciativa do empregador, instrumentalizado pela autonomia de sua vontade e de seu poder diretivo, seja em razão de o empregado ter realizado uma conduta, identificada como falta grave, que justifique sua despedida, ou não.

Já a justa causa trabalhista é uma das modalidades do término do contrato de trabalho e podem ser atribuídas tanto para a figura do empregado conforme disposição artigo 482, como do empregador, consoante com o artigo 483<sup>7</sup> ambos da CLT.

Wagner Giglio (2000, p.12) define, em sentido genérico, motivo ensejador para a despedida por justa causa “todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante”.

Complementando a definição apresentada pelo supracitado autor, Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 1210) destaca que “a justa causa é uma noção técnico-

---

<sup>7</sup> O artigo 483 da CLT determina que: “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo”.

jurídica fundamentada numa razão ética ou econômica ou, mesmo, pragmática, enunciada diversamente nos sistemas justralhistas de cada país”.

No entanto, para efeitos didáticos deste trabalho, aborda-se a modalidade da justa causa praticada pelo empregado. Nesse sentido, ao tratar das infrações cometidas pelo trabalhador, a CLT faz direta conexão com o sentido de falta grave. Esta se configura através de um dos atos praticados pelo empregado dentro ou fora do ambiente corporativo, classificada no rol do artigo 482 da CLT, representando séria violação dos deveres e obrigações do empregado, conforme preceitua o artigo 493 da CLT. Ademais, caracterizam-se como atos contrários às condutas aceitáveis ao bom comportamento, dando margem a rescisão do contrato de trabalho por justo motivo.

Alice Monteiro de Barros (2014, p. 706) entende que a justa causa é uma circunstância típica da relação de trabalho, e sempre que houver a prática de uma falta grave, dá-se ensejo à resolução do pacto laboral.

A CLT<sup>8</sup> elenca um rol de motivos ensejadores da rescisão contratual por justa causa pelo empregado, caracterizando-os como taxativo, embora não tenha reservado um dispositivo específico para apresentar suas definições.

A legislação brasileira aderiu ao sistema taxativo das faltas, limitando-se a enumerá-las, sem a preocupação de defini-las. Logo, relatados os fatos pela parte, o Juiz possui certa liberdade para enquadrá-las na enumeração legal, sendo-lhe, no entanto, defeso admitir nova figura faltosa além daquelas previstas em lei (BARROS, 2014, p. 706).

Assim, todas as hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, figuram como faltas graves que possibilitam ao empregador despedir o empregado por justa causa, privando-o dos direitos trabalhistas garantidos no ordenamento jurídico doméstico.

Para a positivação da norma trabalhista, o legislador brasileiro optou pelo sistema da enumeração taxativa das hipóteses de terminação do contrato de trabalho por justa causa, ou seja, que só podem ser invocados os motivos relacionados em lei, e nenhum outro, para justificar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Note-se, portanto, que se adotou um princípio semelhante ao vigente no Direito Penal, que é o Princípio da Legalidade segundo o qual: “Não há crime sem lei anterior

---

<sup>8</sup> O artigo 482 da CLT não foi o primeiro dispositivo legal a prever as hipóteses ensejadoras da despedida por justa causa do empregado. A Lei n. 62, de 5 de junho de 1935, em seu artigo 5º, já listava, de forma taxativas, todas as hipóteses da justa causa, inclusive a embriaguez habitual ou em serviço. O que a CLT fez, portanto, foi uma mera repetição desse dispositivo legal.

que o defina”. Optando por uma interpretação análoga àquela determinada pelo Direito Penal, pode-se concluir, diante da taxatividade do artigo 482 da CLT que não há justa causa sem previsão legal expressa.

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 nacional.

Percebe-se, pois, que o legislador enquadrou a despedida por justa causa como o exercício mais rigoroso e punitivo do poder disciplinar do empregador, em face do empregado que praticou uma conduta faltosa listada no artigo supramencionado.

José Cairo Junior sustenta, através de uma interpretação da norma trabalhista em conformidade com o Direito Constitucional, que:

o empregado, que assume a posição de acusado na prática de ato faltoso, tem direito ao contraditório e à ampla defesa, antes de ser aplicada qualquer penalidade pelo empregador, seja a despedida por justa causa ou aquelas consideradas mais brandas, como a advertência e a suspensão.

Trata-se de interpretação da norma trabalhista pela ótica do Direito Constitucional, tão esquecida por aqueles que se dedicam ao estudo e

aplicação do Direito Laboral, circunstância essa que se reflete na doutrina e na jurisprudência, também silentes sobre esse aspecto.

É importante salientar que o citado dispositivo constitucional aplica-se a toda e qualquer situação na qual alguém se posicione como acusado, pois não se limita às situações de direito público caracterizadas pela presença do Estado no exercício de seu *ius imperii* (teoria da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais) (CAIRO JUNIOR, 2017, p. 796).

A título de complementação desse raciocínio, é oportuno destacar o entendimento de Alice Monteiro de Barros (2014, p. 710), no sentido de que a aplicação da justa causa deve ser sopesada pelo juiz, que no uso de suas atribuições fará uma relação entre o nexos de causalidade do ato faltoso praticado pelo empregado e a penalidade aplicada.

Analisando os apontamentos acima mencionados, torna-se claro que a taxatividade imposta pelo artigo 482 da CLT já encontra posicionamentos contrários, pois não basta a aplicação “fria da lei”, mas a análise ao caso concreto. É necessário, pois, a interpretação da norma em consonância com os elementos caracterizadores da justa causa.

Ademais, a autoria e a materialidade do ilícito cometido pelo empregado no exercício de sua atividade laboral são imprescindíveis para caracterizar o fato como ensejador da despedida por justa causa. José Cairo Junior analisa esses elementos com extrema cautela, arguindo o seguinte:

Desse modo, o processo utilizado para a identificação de quem praticou o ato ilícito não deve deixar qualquer espécie de dúvida quanto ao resultado positivo obtido, sob pena de não ser reconhecida a autoria em eventual demanda judicial.

Não se admite, por exemplo, que um empregado de determinado setor da empresa seja despedido por justa causa com fundamento apenas no desaparecimento de um objeto que estava sob sua responsabilidade.

Quanto à materialidade, não é possível enquadrar como justa causa o simples desejo do empregado no sentido de praticar uma falta. É necessária a exteriorização dessa vontade, por meio de um fazer ou não fazer voluntário, ainda que não se tenha completado a ação tida como faltosa (tentativa), desde que presentes os demais elementos caracterizadores da justa causa (CAIRO JUNIOR, 2017, p. 797).

Os requisitos da justa causa são classificados como elementos subjetivos e objetivos, sendo esses fundamentais para a configuração do ato faltoso e, conseqüentemente, da rescisão contratual. Os aspectos dos elementos subjetivos são o dolo e a culpa, ou seja, para a configuração do elemento subjetivo é necessário que

haja a vontade e a intenção do empregado pela prática do ato faltoso ou que haja de sua parte a imprudência, negligência ou imperícia (DELGADO, 2017).

Nesse passo, Maurício Godinho Delgado elenca os requisitos subjetivos para a aplicação do poder disciplinar como a autoria obreira da infração e seu dolo ou culpa relativos ao fato ou omissão imputados ao empregado. Ademais, se não restar configurada a vontade do empregado pela prática intencional ou imprudente no ato faltoso, não há que se invocar as prerrogativas punitivas do empregador (DELGADO, 2017, p.788). Dessa forma, diante de uma falta cometida pelo empregado, é imperioso que se faça uma análise de todos os fatores que a envolvam, a fim de obter-se uma avaliação minuciosa determinando se é devida a justa causa, ou se caberia apenas uma sanção menos gravosa, a exemplo da advertência ou suspensão.

Já os elementos objetivos estão respaldados na tipicidade, já os circunstanciais, pautam-se na imediaticidade, no *non bis in idem* e na gravidade da falta, sendo todos analisados sob o aspecto da proporcionalidade e da razoabilidade (DELGADO, 2017).

A tipicidade, como requisito objetivo, está prevista no artigo 482 da CLT, trazendo em seu bojo o rol as hipóteses de condutas que ensejam a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, assemelhando-se, desta forma ao critério penalista da prévia tipificação legal da conduta censurada.

A proporcionalidade possui vínculo com a gravidade da falta, pois, não deve haver duas ações sobre a mesma coisa, o *non bis in idem*, ou seja, a mesma ação não pode ser punida duas vezes. Deste modo, se o empregado já foi punido por uma determinada falta, não poderá o empregador arrepender-se e aplicar-lhe outra punição, mais rigorosa, sob pena da segunda ser anulada.

Além disso, estima-se que a gravidade seja aplicada conforme o grau da falta cometida pelo empregado. Nesse contexto, Gustavo Felipe Barbosa Garcia realiza sábias reflexões sobre este assunto:

Ato faltoso de menor gravidade, como um pequeno atraso isolado, não pode ser considerado, por si só, grave o suficiente para desde já autorizar a dispensa por justa causa, considerada a medida disciplinar extrema.

Nas referidas situações, de menor gravidade, a medida disciplinar que pode ser aplicada é a advertência ou mesmo a suspensão, conforme o caso.

No entanto, a reiteração de pequenos atos faltosos, punidos com medidas disciplinares de menor gravidade (como advertências e suspensões), pode fazer com que, quando de uma última falta praticada, tenha-se a gravidade suficiente para a dispensa por justa causa (GARCIA, 2017, p. 388).

A imediatividade pode ser definida como a aplicação punitiva no momento da ciência do ato faltoso, ou seja, para que o empregador possa agir com o seu poder disciplinar diante de uma falta grave cometida pelo empregado, é necessário que esta seja aplicada no momento da ciência da falta, caso contrário configura-se o perdão por parte do empregador (DELGADO, 2017, p.1388).

Por fim, vale ressaltar que o fato de a legislação brasileira apresentar um rol taxativo para mencionar as hipóteses ensejadoras da despedida por justa causa do empregado, deve ser entendido como um instrumento protetor da classe obreira, para que não exista hipótese subjetiva ou discricionária a ser decidida pelo empregador fora do rol elencado pelo dispositivo legal.

Em que pese a existência de múltiplos motivos ensejadores da justa causa trabalhista, já mencionados anteriormente, importa aos objetivos almejados no presente trabalho, a alínea “f” do artigo 482 da CLT, que trata da embriaguez habitual ou em serviço. Contudo, como a mencionada alínea faz menção a dois tipos distintos de embriaguez, é interessante apresentar os conceitos distintivos entre a embriaguez habitual e a embriaguez em serviço.

Inicialmente, vale salientar que a embriaguez nem sempre permitirá relacionar tal estado com o alcoolismo, já que é possível que alguém possa estar embriagado sem ser necessariamente portador da doença do álcool. Portanto, a embriaguez em serviço abarca a situação em que o trabalhador consome bebida alcoólica no ambiente de trabalho, independentemente de ser alcoólico ou não.

Já a embriaguez habitual está diretamente relacionada ao alcoolismo, enquadrado como doença, conforme dispõe a Organização Mundial de Saúde.

Porém, seja em razão de um estado de embriaguez episódica (em serviço), seja em decorrência do estado habitual de embriaguez, essa situação traz efeitos nefastos ao ambiente de trabalho.

Verdadeiramente, um ambiente de trabalho sadio é aquele em que todos os envolvidos sintam-se bem e seguros. Quando um determinado empregado apresenta-se ao local de trabalho embriagado, ele contribui para se instalar um ambiente de trabalho tenso e inseguro, não só para si, como também para os demais colegas de trabalho.

No entanto, este não é o momento oportuno para adentrar no universo complexo que permeia o tema, visto que esta pesquisa apresentará, em capítulo próprio, um estudo mais detalhado e profundo acerca da embriaguez no ambiente de trabalho, inclusive para analisar juridicamente as consequências decorrentes da despedida por justa causa, em razão da embriaguez do empregado.



### **3. A EMBRIAGUEZ HABITUAL DO EMPREGADO COMO MOTIVO DE DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA: UM NÍTIDO DESCOMPASSO ENTRE O DIREITO E A MEDICINA**

As relações trabalhistas representam o vínculo jurídico existente por meio uma dinâmica que visa atender a dois sujeitos com interesses opostos, porém convergentes. Isso se justifica porque não existe empregado sem empregador, nem empregador sem a respectiva mão de obra (empregado). Assim, necessariamente, o mercado de trabalho se alimenta da atuação conjunta de empregados e empregadores, objetivando atender suas respectivas necessidades: a subsistência (para o empregado) e o lucro (para o empregador).

Incontestavelmente, quando esses dois sujeitos estão em harmonia (equalizando seus interesses e objetivos), a convivência destes é facilitada. Por outro lado, quando algum fator desestabiliza esta relação, independentemente de quem tenha sido o sujeito impulsionador do conflito, coloca-se em risco a continuidade da relação de emprego. E, certamente, o álcool excessivo é um perigoso instrumento, capaz de desestabilizar o ambiente de trabalho, ocasionar acidente de trabalho, além de poder resultar na extinção do vínculo empregatício. Pesquisas do Ministério Público do Trabalho demonstram que existe um:

(...) elevado número de acidentes de trabalho causados por empregados alcoolizados, além de diversas aposentadorias precoces custeadas pela Previdência Social em face de sequelas advindas dessa doença, seja pela enorme discriminação existente na sociedade, e em especial, no ambiente de trabalho, cuja legislação protetora inclusive pune com a dispensa por justa causa o empregado que possui a doença alcoolismo, em total descompasso com o entendimento acerca do problema em foco (FERNANDES, 2004).

É inegável que o consumo abusivo do álcool gera conseqüências nefastas no ambiente de trabalho, a saber:

#### **Absenteísmo**

Representado pelas faltas não autorizadas, licenças por doença, faltas de curta duração, com ou sem comprovação médica, faltas freqüentes nas segundas, sextas-feiras e nos dias que antecedem ou sucedem feriados, dias de trabalho extra para compensar faltas; faltas por doenças vagas como resfriados, gripes e enxaquecas, etc.

#### **Ausências no período da jornada de trabalho**

Atrasos excessivos após o almoço ou intervalo; saídas antecipadas; das freqüentes ao bebedouro, estacionamento, banheiro ou sala de descanso;

### **Queda na produtividade e qualidade no trabalho**

Diminuição regular da produtividade pela manhã ou pela tarde; faltas a compromissos; necessidade de um tempo maior para realizar menos; desperdícios de materiais; perda ou estrago de equipamentos; desculpas inconsistentes; alternância de períodos de alta e baixa produtividade, que se torna cada vez mais insatisfatória; dificuldades com instruções e procedimentos; dificuldade de reconhecer erros; dificuldade de entender novas instruções; dificuldade com tarefas complexas; hábitos de trabalho irregulares.

### **Mudanças nos hábitos pessoais**

Vindas ao trabalho em condições anormais (bêbado, com discurso vago ou confuso); comportamento diferente depois do almoço; menos atenção à higiene e à aparência pessoal.

### **Relacionamento ruim com os colegas**

Reação exagerada às críticas reais ou não; ressentimentos irreais; conversar excessivamente com os colegas; estados emocionais muito variados; endividamento e pedidos de dinheiro emprestado; conduta de evitação de colegas e amigos; irritabilidade crescente em discussões; explosões de ira, choro ou riso (VAISSMAN, 2004, pp. 30-31).

Não se pode ser insensato a tal ponto de negar os efeitos desagradáveis e inconvenientes gerados pelo consumo abusivo do álcool do ambiente de trabalho. A existência de um empregado alcoolista em plena atividade laboral certamente afeta a harmonia do ambiente de trabalho, causando conflitos (menos ou mais graves) entre os colegas de trabalho, entre os superiores hierárquicos, podendo, inclusive, envolver terceiros (como clientes, por exemplo). Tais situações podem ser constatadas com facilidade em ambientes de trabalho onde existem empregados alcoólicos, principalmente em razão da habitualidade do consumo nocivo do álcool, evidência necessária para comprovar o diagnóstico da referida patologia.

Analisando os efeitos do álcool no meio ambiente de trabalho, Zéu Palmeira Sobrinho (2012) faz a seguinte reflexão:

O trabalhador acometido de S.D.A. tende a cometer falhas operacionais involuntárias, tendo em vista o comprometimento de seus sentidos e a irregularidade de sua capacidade motora. Há relatos médicos de que entre os portadores da síndrome há crescentes possibilidades de se apresentarem as seguintes condutas: absenteísmo; abandono de serviço ou ausência do posto de trabalho; crescente endividamento, insolvência, problemas com agiotas e bancos; desajuste familiar; sentimento de perseguição; maior irritabilidade; maior resistência à utilização dos EPI; maior dificuldade de adaptação à disciplina produtiva e ao cumprimento de prazos e horários; maior propensão a acidentes de trânsito; ansiedade; depressão; apatia; desleixo na apresentação e asseio pessoal (ex: farda suja ou rasgada, cabelo despenteado, hálito alcoólico etc).

Entretanto, apesar de os efeitos do abuso do álcool poder atingir diversas pessoas, nenhuma é mais afetada do que o próprio alcoolista. E, certamente,

considerando a previsão legal estabelecida pela alínea f do artigo 482 da CLT, a despedida por justa causa apresenta-se como uma punição homologada pela lei.

Na doutrina tradicional, esse tema não é pacífico. Alguns juristas parecem, inclusive, aplaudir o legislador.

Dorval Lacerda se posiciona em defesa da lei:

É que houve razão, talvez mais imperiosa, para a atitude aparentemente drástica do legislador: é que se presume, na inserção da embriaguez habitual no elenco faltoso, nem tanto um prejuízo da empresa e uma arma de defesa do empregador contra os perigos que oferecem um ébrio habitual, embora momentaneamente (durante o serviço) sóbrio, mas uma ação indireta do estado contra a propagação do alcoolismo (*apud* MARTINS, 1999, p. 40).

No mesmo sentido é o pensamento de Mozart Victor Russomano:

Assim, em relação à embriaguez habitual, não importa o lugar em que ela se verifica. Não há nenhum motivo sério para que se diga – como já se sabe – que a embriaguez habitual, sem escândalo público, em ambientes íntimos, não constitui justa causa. A finalidade do preceito legal é liberar o empregador do ébrio contumaz, sempre nocivo à empresa, quer como mau exemplo aos outros trabalhadores, quer como inconveniente à produção (RUSSOMANO, 1991, p. 198).

Entretanto, outros doutrinadores têm um posicionamento mais sensível e humanístico acerca do tratamento jurídico que deve ser dado ao empregado alcoólico. Seguindo essa linha, vale transcrever a opinião de Amauri Mascaro Nascimento, manifestada há mais de quatro décadas, precisamente em 1976:

A embriaguez habitual, no entanto, deve ser acompanhada da adoção paralela de assistência médica conveniente, pois o ébrio deve ser encarado mais como um doente. Se o caso é patológico, a rescisão do contrato de trabalho em razão dessa enfermidade talvez não seja a medida de maior valor social. É certo que o empregador não deve ser obrigado a ficar em seus quadros com um trabalhador que é dominado pelo vício do álcool, Omo também não pode contar com um empregado enfermo. Porém, causas dessa natureza, antes configuradoras de falta do empregado, hoje não devem mais merecer essa capitulação. O ébrio precisa mais de assistência médica adequada e a perda do emprego por certo em nada contribuirá para a sua recuperação. Ao contrário, poderá mesmo agravar o mal, porque além de ébrio o homem será um desempregado. Talvez seja o caso de encaminhamento, pela empresa, à Previdência Social e a suspensão do contrato de trabalho por auxílio enfermidade até a alta do trabalhador ou, se cabível, a sua aposentadoria, desde que positivada a sua definitiva incapacidade para o exercício de profissão. Portanto, um tratamento mais assistencial, e não uma atitude de caráter punitivo, é o que nos parece mais adequado (*apud* MARTINS, 1999, p. 41).

Como se pode perceber, esses embates doutrinários não são recentes. Portanto, é necessário aprofundar a pesquisa, verificando também como tem sido o entendimento dos Tribunais Trabalhistas, a atuação dos sindicatos e as consequências

decorrentes das situações que envolvem empregado alcoolista, especialmente quando esta patologia se apresenta como fator ensejador da despedida por justa causa.

Inicialmente, não se pode confundir a situação de um empregado que sofre de alcoolismo com aquele empregado que, sem ser acometido pela doença do álcool, chega ao trabalho em estado de embriaguez. Esta hipótese, embora possível, não faz parte do presente estudo.

Assim, faz-se mister distinguir a “embriaguez em serviço” do estado de “embriaguez habitual”, ambos tratados sistematicamente pela legislação celetista como ensejadores da despedida por justa causa.

A princípio e por cautela, é necessário delimitar o sentido e o real alcance da expressão “em serviço”, já que tal terminologia leva a crer que um único episódio (sem exigência de reincidência) de embriaguez no serviço cumpriria os requisitos para a qualificação do estado como falta grave, condutora da despedida nos moldes do art. 482 da CLT.

Mostra-se oportuna a opinião de Cesarino Junior (*apud* MARTINS, 1999, p. 37):

A letra f trata da ‘embriaguez habitual ou em serviço’. O fato do empregado embriagar-se uma vez ou outra, fora do serviço, não é justa causa. 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. É claro que a primeira hipótese exige repetição, ao passo que na segunda basta que o fato tenha ocorrido uma única vez.

Ademais, segundo o entendimento de alguns autores, a exemplo de Wagner Giglio (2000, pp.159-160), o fato de o empregado estar na frente do estabelecimento da empresa, em horário próximo ao início do expediente, de forma que se presuma a intenção de trabalhar, terá sua conduta classificada como ‘embriaguez no serviço’, enquadrando-se, pois, nos moldes da punição legal que habilita a sua despedida.

Entretanto, para realizar o correto enquadramento da falta grave, existe outro dificultador: o preciso diagnóstico da embriaguez. Tal evidência se mostra complicada, por vezes, porque nem todos os empregadores possuem departamento médico, para realizarem exame de dosagem alcoólica com o empregado. As empresas que não têm departamento médico acabam se utilizando de meras constatações, eivadas de condão subjetivo e arbitrário.

Já a embriaguez habitual está diretamente relacionada à doença do álcool, diante da constatação do estado de dependência do enfermo em ter de buscar o consumo do álcool de forma impulsiva e desmedida.

Portanto, cabe esclarecer, em oportuno, que o fato de o empregado apresentar-se embriagado habitualmente no trabalho, por si só, não basta para caracterizá-lo como alcoólico. Para ser diagnosticado como alcoolista é necessário acompanhamento médico, com laudo indicativo de síndrome de dependência.

Tais considerações são de salutar importância, pois não se deve primar pela generalização, afinal não significa dizer que todas as hipóteses de despedida por justa causa em razão da embriaguez habitual decorrem do fato de o empregado ser alcoólico. Ademais, a crítica que se pretender fazer na presente pesquisa está centrada apenas no fato de o Direito impulsionar, na literalidade da lei trabalhista, uma regulamentação objetiva, fria e em indiscutível contradição com a classificação dada pela OMS, ao tratar o consumo abusivo do álcool como patologia, desde que tenha o diagnóstico de dependência.

Na verdade, é inegável que o empregado que comparece habitualmente embriagado ao serviço desarmoniza o ambiente de trabalho. No entanto, para que se considere tal embriaguez como doença é preciso ter o diagnóstico, devidamente atestado por laudo médico, acompanhado pelo respectivo CID.

Percebe-se que, na maioria das vezes, que a embriaguez habitual se concretiza fora do ambiente de trabalho. No entanto mesmo assim, não restam dúvidas de que a embriaguez habitual causa diversos transtornos no ambiente de trabalho, principalmente porque faz, naturalmente, o trabalhador perder a sua credibilidade diante do seu empregador.

Assim, buscando-se aplicar a norma legal de maneira sensata, a primeira análise a ser apurada é a natureza da embriaguez: se é patológica ou meramente episódica. Neste sentido, a grande incongruência apresentada na norma jurídica brasileira advém do disposto no artigo 482 da CLT, alínea f, que não distingue o tipo de embriaguez que poderá ensejar a despedida por justa causa. Tal imprecisão da lei certamente causa inúmeros prejuízos ao trabalhador que, despedido por justa causa, vê-se impedido de usufruir dos tradicionais benefícios decorrentes da rescisão do

contrato de trabalho, tais como o levantamento do saldo de FGTS acrescido dos 40%, aviso prévio, recebimento das guias para requerer o seguro desemprego, etc. (DELGADO, 2017, p.1134).

Nesse passo, é oportuno mencionar que a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada e consolidada em 01 de Maio de 1943, o que, em razão da constante e permanente evolução da sociedade e do Direito, naturalmente, já a torna obsoleta.

O Deputado Roberto Magalhães do PSDB/PE apresentou, em 26/02/2003, um projeto de Lei, identificado pelo nº 206/03, tendo como objetivo “modificar a possibilidade de despedida por justa causa em virtude da embriaguez do obreiro, obrigando o empregador a conceder previamente licença para tratamento de saúde”.

De acordo com o mencionado Projeto (sic):

Art. 1º -Ficam acrescentados os § 2º e § 3º ao art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passando o atual parágrafo único a ser o §1º do mesmo artigo, com a seguinte redação:

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

f) embriaguez habitual ou em serviço.....

§ 2º No caso da alínea “f” do presente artigo, a rescisão por justa causa somente poderá se fazer se, após prévia licença para tratamento específico da doença de dependência, com duração mínima de trinta dias, ocorrer reincidência do empregado, comprovada por advertência anterior. § 3º -o disposto no parágrafo anterior aplica-se igualmente ao uso habitual ou em serviço de drogas psicoativas que provoquem dependência física ou psíquica”.

No dia 3 de agosto de 2005, o Deputado TARCÍSIO ZIMMERMANN apresentou um substitutivo ao Projeto 206/03, propondo revogar a alínea f do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Para tato, apresenta a seguinte justificativa:

Faz-se necessário revogar a possibilidade de despedida por justa causa em virtude de sofrer o obreiro de uma doença. O alcoolismo, deve ser tratado como efetivamente é:doença. Portanto, o trabalhador que sofre de tal mal deve ser encaminhado para tratamento médico, ao invés de ser dispensado por justa causa: "é para a Previdência Social que deveria ser encaminhado (*De lege ferenda*) e não para o desamparo e desemprego". Até mesmo o argumento da economia tem sido utilizado para convencer o empregador a não demitir o trabalhador alcoólatra:“. as Empresas maiores e mais conscientes, melhor organizadas, não despedem mais o empregado doente do álcool. Buscam recuperá-lo. Mesmo por economia: sendo o alcoolismo encontrado no mínimo em dez por cento da população válida, mais de quinze e menor de sessenta anos - na estatística da Organização Mundial da Saúde, quem mandar empregado embora por alcoólatra, tem enorme possibilidade de admitir, em seu lugar, outro empregado alcoólatra.

No dia 07 de dezembro de 2011, a Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA) recebeu o Ofício nº 2186/2011, do Senado Federal, comunicando a aprovação, em revisão, nos termos do substitutivo em anexo, o Projeto de Lei da Câmara nº 12, de 2011 (PL nº 206, de 2003, nessa Casa), que "Revoga a alínea f do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de excluir a embriaguez habitual ou em serviço como causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador" (BRASIL, Projeto de Lei nº 206/2003).

O Senado Federal, analisando o projeto de Lei, aprovou um Substitutivo retomando a ideia original, porém com alguma alteração. O referido substitutivo apresenta a possibilidade de demissão por justa causa, contudo, determina que:

se o empregado apresentar sintomas de dependência crônica do álcool, o empregador deverá suspender a vigência do contrato de trabalho e determinar que o empregado se submeta a perícia do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para concessão de auxílio-doença e posterior tratamento, sendo cabível justa causa em caso de "negativa do benefício ou recusa ou resistência do empregado ao tratamento médico cabível" (BRASIL, Projeto de Lei nº 206/03).

No entanto, a Comissão de Seguridade Social e Família, em reunião ordinária realizada no dia 28 de novembro de 2018, rejeitou o Substitutivo do Senado ao Projeto de Lei nº 206/2003, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Odorico Monteiro, ressaltando que:

O substitutivo aprovado no Senado Federal, todavia, ao resgatar a versão original do projeto, segue em linha oposta a essa tendência. Consideramos um equívoco possibilitar a demissão por justa causa apenas determinando que, antes de tal ato, fosse o empregado encaminhado para perícia do INSS. Parece-nos que o empregador abdicaria de sua responsabilidade social e não colaboraria para o tratamento de seu empregado adoecido; apenas o demitiria como se estivesse se livrando de um problema. Em face do exposto, voto pela rejeição das emendas do Senado Federal ao Projeto de Lei nº 206, de 2003, reestabelecendo-se o texto aprovado nesta Câmara dos Deputados, em 23 de março de 2011.

Esta é a última publicação acerca da tramitação do processo legislativo do Projeto de Lei nº 206/03. Diante das divergências de opiniões entre Deputados e Senadores, o projeto caminha a passos lentos, sem ainda apresentar uma definição acerca do resultado desse debate.

É verdade que o Brasil atualmente vive um momento de mudança na legislação trabalhista. Prova disso é a vigência recente da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017,

apelidada como Lei da Reforma Trabalhista. Entretanto, o que se constata é que, indubitavelmente, o legislador ainda não acompanhou tais evoluções para o tema em questão, caminhando na contramão das orientações da Medicina, permitindo, por conseguinte, que o empregador possa despedir o empregado alcoólico, enquadrando-o na despedida por justa causa. A citada Legislação incluiu a alínea m no corpo do artigo 482, estabelecendo como mais um motivo para a despedida do empregado por justa causa a “perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado”, entretanto foi indiferente à situação da embriaguez habitual do empregado. Mais uma vez, o legislador perdeu uma oportunidade para ajustar este descompasso jurídico e excluir esta doença das hipóteses de cabimento para a despedida punitiva do empregado. Em razão desta triste realidade, não resta outra alternativa senão as intervenções judiciais para apreciação com base nos dispositivos legais que lhe dão a respectiva motivação, para dizer se houve ou não justa causa.

A apuração da embriaguez deve ser feita cautelosamente, posto que, sendo caracterizada como doença, é desarrazoado que este motivo sirva de fato da despedida por justa causa do empregado, nem tampouco como instrumento do exercício do poder disciplinar do empregador.

Em que pese assim regulamentar o sistema normativo brasileiro, sabe-se, conforme já mencionado anteriormente, que o alcoolismo é doença reconhecida formalmente pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

Para a OMS, em sua respeitada Classificação Internacional de Doença, o alcoolismo é tipificado como “Síndrome da Dependência do Alcool”.

Além disso, a Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio de Decreto Legislativo n.2, de 17.3.1992, com vigência no país desde 18.5.1993, e divulgada pelo decreto n. 1.254, de 29.11.1994, confere definição ampla do termo saúde, de maneira a permitir que nele se enquadrem patologias de fundo individual e social como o alcoolismo (DELGADO, 2017, p. 1363-1364).

Neste contexto, cabe ressaltar, como se depreende do artigo 3º, alínea ‘e’ da Convenção n. 155 da OIT, que “o termo ‘saúde’ com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho”.



Também é inegável que o Direito não pode caminhar na contramão da saúde e da Medicina, posto que isto certamente representaria um inegável retrocesso para essas Ciências e para o ser humano. O Direito deve ser o regulamentador probo das necessidades sociais e não um meio para desproteger ou desonrar a dignidade da pessoa humana.

Entretanto, atualmente na legislação brasileira, vê-se o contrário: triste e inegável realidade que representa um descompasso injustificável, capaz de permitir, pelo menos oficialmente, que o empregador possa punir o empregado através da despedida por justa causa em caso de embriaguez habitual ou em serviço.

Esse problema tem sido atenuado pelo Poder Judiciário, através de algumas decisões judiciais que afastam a despedida por justa causa em razão da embriaguez habitual ou em serviço, tentando, com isso resgatar a dignidade do alcoolista em sua relação trabalhista. Assim, ao longo dos últimos dez anos, é cada vez mais comum identificar decisões que convertem essa espécie de despedida por justa causa em despedida sem justa causa, garantindo ao trabalhador alcoólico, com isso, todos os direitos provenientes da extinção do vínculo laboral.

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. HIPÓTESE PREVISTA NO ART. 482, f, DA CLT. NÃO CARACTERIZADA. RIGOR EXCESSIVO. A dispensa por justa causa caracteriza a pena máxima aplicável ao empregado. Logo, a prova dos fatos que fundamentam a falta grave deve ser robusta e indubitável, haja vista as sérias consequências que daí advém ao empregado, não só de ordem pecuniária, mas, sobretudo, de ordem moral e social, sob pena de prevalecer a presunção de despedida imotivada. Nesse contexto, restando provado que não houve gradação da pena na aplicação da justa, mantém-se a decisão que invalidou a dispensa por justa causa por rigor excessivo. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INCABÍVEL. O fato de o reclamante ter sido dispensado por justa causa, por si só, não é suficiente a ensejar a indenização por danos morais pleiteada, principalmente quando não há prova de mácula a honra e imagem, sobretudo porque contribuiu para aplicação de pena disciplinar, ainda que mais branda. Recurso conhecido e provido em parte<sup>9</sup>.

(TRT-11 00013286420155110015, Relator: MARIA DE FATIMA NEVES LOPES, Gabinete da Desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes)

Acontece que, mesmo considerando os avanços da Ciência e das pesquisas médicas, não é tão simples diagnosticar o quadro patológico que afeta o consumidor abusivo do álcool. Nesse sentido, vale transcrever a resposta dada pelo Conselho Federal de Medicina, a requerimento do CRM do Distrito Federal, nos autos do processo consulta nº 1.755/92, deu publicidade a decisão no PC/CFM/Nº 29/94,

---

<sup>9</sup> A decisão em inteiro se encontra na íntegra no anexo 1 deste trabalho.

relatado pelo Conselheiro Tarcísio de Almeida Pimentel:

O diagnóstico da doença alcoolismo não é tão fácil. Necessário se faz que a relação médico-paciente seja plena de confiança mútua, pois é raro que a queixa inicial de um paciente, o motivo da consulta seja o álcool ou o alcoolismo. É preciso que se conheça bem a história de vida do examinando, pois a doença alcoolismo apresenta as seguintes fases diagnóstico - evolutivas: 1ª fase - prodômica; 2ª fase - crucial ou básica; 3ª fase - crônica.

Para fins médico-legais, o alcoolismo agudo ou embriaguez deve ser determinado pela alcoolemia de rotina, associada ao exame clínico do paciente, podendo usar-se o eletroencefalograma para complementar. O uso crônico do álcool modifica o metabolismo humano e os exames laboratoriais clínicos mostram alterações dos lipídios, hidrato de carbono e ácido úrico que podem surgir precedendo as alterações somáticas do fígado e pâncreas. Quando já existem lesões hepáticas graves há um aumento da reserva alcalina e da ureia no sangue. No alcoolismo crônico, poderão estar alteradas as enzimas séricas: transaminase: glutâmico - oxalacética (TGO) e glutâmico piruvica (TGP), bem como a fosfatase alcalina, as bilirrubinas e a eletroforese de proteínas. Podemos ainda encontrar alterados: a atividade de protombina, os números de leucócitos e plaquetas, a glicose e amilase sanguínea e os 17 cetosteróides.

Os testes psicométricos para o diagnóstico do alcoolismo se distribuem em três grupos: escalas de inteligência; testes psicomotores; e testes projetivos de personalidade. A investigação da psicomotricidade é mais importante para o diagnóstico do alcoolismo do que para aferição da personalidade e da inteligência. Nestes casos, um dos testes ideomotor mais indicado é o MIOCINÓTICO (PMK) de Mira Y Lopez. Como testes projetivos de personalidade utiliza-se com bons resultados, para o diagnóstico de alcoolismo, os testes projetivo (TAT; Rosenzweig e 16 PF), além do psicodiagnóstico de RORSCHACH e o MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory). No entanto, os resultados dos testes psicológicos devem ser correlacionados com os exames médicos e, principalmente, neurológicos. Uma conclusão de suma importância para o estudo das lesões orgânicas e análise projetiva da personalidade não deverá basear-se em resultados psicoclínicos de um só instrumento. As correlações clínico-neurológicas e as de uma bateria de testes fazem-se necessárias para uma visão global do alcoolista.

O diagnóstico eletroencefalográfico deve ser feito rotineiramente em casos de alcoolismo. O estudo do alcoolista se completa com a anamnese minuciosa, rigoroso exame físico e bem cuidado exame psíquico. Em alguns casos poderá ser complementado com os seguintes exames subsidiários: 01- alcoolemia; - 02- eletroencefalografia; 03- liquor cefaloraquidiano; 04- pneumocefalografia e ou tomografia cerebral computadorizada; 05- testes psicológicos; 6- outros exames laboratoriais, já citados anteriormente (*apud* SOBRINHO, 2012)

Ademais, na apuração dos motivos ensejadores da despedida por justa causa, é ônus<sup>10</sup> do empregador comprovar que o empregado cometeu uma das faltas graves

---

<sup>10</sup> As regras acerca do ônus da prova estão reguladas pelo art. 818 da CLT, in verbis: “Art. 818. O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a

listadas no art. 482 da CLT, sob pena de ser considerada despedida injusta. Neste sentido, urge transcrever o entendimento jurisprudencial a seguir:

JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. Diante do princípio da continuidade do emprego, extrai-se que é do Empregador o ônus de provar, de forma robusta, que o Empregado incidiu em qualquer das hipóteses do art. 482 da CLT (Súmula nº 212 do TST), pelo que, não se desincumbindo a contento do seu ônus, não está autorizado a proceder à despedida do trabalhador por justa causa.

(TRT-5 - RECORD: 1708003620085050222 BA 0170800-36.2008.5.05.0222, 4ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 16/02/2011)<sup>11</sup>.

O Tribunal Superior do Trabalho também tem se posicionado no sentido de, uma vez diagnosticada a embriaguez como doença, esta não pode ser motivo ensejador da despedida por justa causa.

Neste sentido, ganham destaque os seguintes julgados:

Embriaguez — Justa Causa — O alcoolismo é uma doença. E atinge tanto o indivíduo da classe operária, quanto da classe patronal. É tempo de o legislador tratar com maior cuidado científico esta matéria, afim de inclusive evitar excessiva severidade de certos empregadores que, aliás, com seus próprios costumes de consumo alcoólico costumam ser muito benevolentes. (TRT 8ª Reg. PA-RO 412/89, Ac. 837/89, Rel. Juiz Roberto Araújo de Oliveira Santos)

Alcoolismo. Justa Causa. Não se pode convalidar como inteiramente justa a despedida do empregado que havia trabalhado anos na empresa sem cometer a menor falta, só pelo fato de ele ter sido acometido pela doença do alcoolismo, ainda mais quando da leitura da decisão regional não se extrai que o autor tenha alguma vez comparecido embriagado no serviço. A matéria deveria ser tratada com maior cuidado científico, de modo que as empresas não demitissem o empregado doente, mas sim tentasse recuperá-lo, tendo em vista que para uma doença é necessário tratamento adequado e não punição. Revista parcialmente conhecida e parcialmente provida. (TST, RR 383922/97, 09 Reg. 2ª T, Rel. Ministro Vantuil Abdala)

Alcoolismo é doença. Reintegração — O alcoólatra é doente e não deve ser dispensado. Deve ser reintegrado ao serviço e encaminhado a tratamento previdenciário. Sem prova contundente, técnica e específica, não se admite a embriaguez. Cientificamente, a embriaguez é uma doença. E ao se admiti-lo, evidentemente que se deve prescrever o tratamento adequado. Para uma doença, o remédio não é uma punição. (TRT 3ª Reg. MG-RO 3.035/85, Rel. Juiz Wagner Moura).

ALCOOLISMO. DOENÇA. SENDO O ALCOOLISMO UMA DOENÇA GRAVE, INCAPACITANTE, PROGRESSIVA E FATAL, QUE CONSTA DO CÓDIGO INTERNACIONAL DE DOENÇAS SOB O CÓDIGO F10.2. TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS DEVIDOS AO USO DE ÁLCOOL.

---

requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. § 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil”.

<sup>11</sup> A decisão em inteiro se encontra na íntegra no anexo 2 deste trabalho.

Síndrome de dependência, o empregado dependente físico do álcool deve ser submetido a tratamento médico e não punido. Assim, tendo a empregadora ciência da doença do seu empregado, a medida correta a ser adotada seria o encaminhamento dele para tratamento e não a dispensa por justa causa. Recurso a que se nega provimento.

(TRT – 3ª R. – RO 780/2009-134-03-00.3 – Relª. Mônica S. Lopes- DJe 21/5/2010 – p.88).

O alcoolismo é doença e, por isso, não enseja a resolução culposa do contrato. Doença não constitui justa causa. Segundo a Organização Mundial da Saúde que a classificou em três categorias distintas – psicose alcoólica, síndrome de dependência do álcool e abuso alcoólico, sem dependência, atribuindo a cada um Código Internacional de Doenças (CID), o alcoolismo é moléstia crônica e incurável, tendendo à desagregação total da personalidade, embora em muitos casos possa ser posta sob controle. Daí porque a prova do fato relatado na defesa seria de todo ociosa.

(TRT 1ª Reg., no RO n. 13.663/1996, Ac. da 1ª T. julgado em 29.9.98, Rel. Juiz Luiz Carlos Teixeira Bonfim, in “Dicionário de Decisões Trabalhistas”, B. Calheiros Bomfim, Silvério dos Santos e Cristina Kaway Stamato, Edições Trabalhistas, 30ª ed., p. 244, verbete n. 875).

Justa causa — Alcoolismo — Ausência de exames médicos demissionais — A embriaguez habitual, segundo a jurisprudência mais moderna e consentânea com os anseios que ora se constata em relação ao alcoolismo, tanto cível como trabalhista, tem afirmado tratar-se de doença como todas as demais enfermidades graves, e não desvio de conduta. Anulação da despedida por justa causa que se declara, sendo devidas as parcelas decorrentes da extinção do ajuste sem justo motivo, sendo indevida reintegração postulada. A ausência de exames médicos demissionais, ainda que importe afronta ao art. 168, II da CLT e às disposições da NR-7, itens 7.1 e 7.22, da Portaria n. 3214/78, não autoriza se declare a ineficácia da despedida e, tampouco, se entenda protraída a eficácia da mesma, ressalvada a posição da Relatora. Recurso parcialmente provido.

(TRT 4ª Reg., no RO n. 01098.018/96-6, Ac. da 1ª T., Rel. Juíza Magda Barros Biavaschi, in DJ-RS de 8.3.99);

Como restou comprovado acima, embora já existam diversas decisões do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de tal hipótese não configurar como motivo para a despedida do empregado por justa causa, o tema não é pacífico na jurisprudência brasileira, posto que, seguindo a literalidade do diploma celetista, o empregador encontra guarida em sua conduta ao despedir o empregado por justa causa. Nesse sentido, também são encontradas algumas decisões judiciais:

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ NO SERVIÇO - Independe da habitualidade para configurar falta grave autorizando a despedida por justa causa<sup>12</sup>.

(TRT-5 - RecOrd: 00002812520135050134 BA 0000281-25.2013.5.05.0134, Relator: ANA LÚCIA BEZERRA SILVA, 4ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 04/11/2015.)

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. A ordem legal (CLT, art. 482, alínea f) autoriza a despedida por justa causa do trabalhador que comparece

---

<sup>12</sup> A decisão em inteiro se encontra na íntegra no anexo 3 deste trabalho.

embriagado ao posto de serviço, ainda que uma única vez, não havendo, pois, que se falar em desproporcionalidade da falta cometida à sanção aplicada<sup>13</sup>.  
(TRT-5 - RECORD: 669001920085050131 BA 0066900-19.2008.5.05.0131, Relator: MARIZETE MENEZES, 3ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 08/02/2010)

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. O conceito de justa causa para rescisão do contrato de trabalho, sem ônus para o empregador, é todo ato faltoso do trabalhador que, por sua gravidade e consequência, torne imediata e, praticamente, impossível a subsistência da relação de emprego. Deste modo, provado que o empregado chegou embriagado no trabalho para reunião com colegas e superiores, correta a justa causa aplicada<sup>14</sup>.

(TRT-5 - RecOrd: 00003943720125050029 BA 0000394-37.2012.5.05.0029, Relator: NÉLIA NEVES, 4ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 29/04/2013.)

Faz-se necessário, pois, um enfrentamento deste sensível e grave problema, através de políticas públicas, ou seja, por meio de um “conjunto de ações coletivas voltadas para as garantias dos direitos sociais, configurando um compromisso público” (SANTOS; OLIVEIRA, 2012) que visa resolver diversos problemas, dentre eles, os problemas gerados pelo uso excessivo do álcool.

Diante dessa realidade, indubitavelmente, as políticas públicas servirão como verdadeiros instrumentos aptos a resgatar a dignidade deste trabalhador que se encontra doente, e, em regra, permeado de preconceitos, estigmas e transtornos psíquicos e emocionais. É necessário e urgente que o Estado deva olhar para essas pessoas que se deixaram paralisar pelo vício do álcool, passando a promover, neste sentido, ações e programas que tenha o paciente alcoolista como público alvo. Assim, agregando serviços voltados para o apoio psicológico e assistencial do paciente, e envolvendo as áreas da Psicologia, Serviço Social, Medicina e Direito, certamente possibilitará um evolutivo tratamento e controle emocional do portador desta doença que, embora considerada pela OMS como “progressiva, incurável e fatal”, pode ser contida, amenizada e tratada.

---

<sup>13</sup> A decisão em inteiro se encontra na íntegra no anexo 4 deste trabalho.

<sup>14</sup> A decisão em inteiro se encontra na íntegra no anexo 5 deste trabalho.

#### **4. A CARÊNCIA DE PROTEÇÃO DOS DEPENDENTES DO ÁLCOOL**

A Medicina, através de estudos e pesquisas científicas sobre o alcoolismo, aponta diversos motivos (de cunho psicológico, ambientais e históricos) para o consumo abusivo do álcool, não identificando, precisamente, a existência de tão somente um motivo isolado ou determinante que sirva como fato gerador para a doença do álcool.

Como já mencionado, o alcoolismo gera efeitos múltiplos na vida do alcoólico, alcançando não só suas relações familiares, privadas, mas também profissionais.

É possível, inclusive, que o alcoolismo se manifeste como causa de doença ocupacional, quando, por exemplo, a atividade do trabalhador implica no dever de consumir a bebida alcoólica. Será, então, considerada uma tecnopatia, resultando o alcoolismo ocupacional. É o caso clássico da doença do mestre cervejeiro. Esta é a única hipótese que se pode “considerar o alcoolismo como sendo uma doença profissional ou como decorrência causal de um problema capaz de impelir o trabalhador à prática de consumo da bebida” (SOBRINHO, 2012).

É verdade que muitos trabalhadores bebem para esquecer o estresse gerado pelo trabalho, sendo bastante comum a realização de encontros semanais, geralmente nas sextas-feiras e após o expediente, para reunir os colegas e aproveitar o momento para relaxar e descontraír. Acontece que, embora para uns, tais encontros possam não trazer nenhum malefício, para outros podem gerar um hábito nocivo, impulsionados pelos problemas do álcool. Esses encontros podem, inclusive, ser apenas mais um dos tantos motivos que alguns empregados encontram para beber constantemente (ou, quiçá, diariamente).

Malgrado não haja constatação científica precisa acerca de uma conexão direta entre a doença do alcoolismo e as tensões profissionais, não se pode negar que o consumo nocivo e desregrado do álcool pode ser gerado como um mecanismo de defesa e fuga individual, em face das angústias, pressões, incertezas, cobranças excessivas e tensão psíquica no exercício da atividade laboral e/ou no ambiente de trabalho.

Lillian Erichsen Nassif realizou uma relevante pesquisa acerca de como as

organizações e as condições de trabalho podem contribuir para a incidência e a prevalência dos quadros de dependência química entre trabalhadores. Ela listou determinados condicionantes, que influenciam consideravelmente a dependência química, a saber:

- características específicas da personalidade do alcoolista: dependência psíquica, capacidade insuficiente para o contato interpessoal e intolerância grande frente às frustrações;
- frustração na escolha profissional;
- pressão social para beber existente entre os trabalhadores: a bebida então facilita os contatos interpessoais ou atua como forma de reconhecimento e introdução no círculo social;
- especificidades do trabalho: atividades que oferecem riscos, inadequada divisão de tarefas, mau relacionamento com supervisores hierárquicos, submissão a normas de caráter punitivo, condições de trabalho precárias às exigências do cargo no que se refere a equipamentos e características físicas, falta de perspectiva de melhoria da qualidade de vida;
- jornada de trabalho: períodos de ociosidade, trabalho em horário noturno;
- atividades geradoras de emoções: como raiva, medo, frustração, tristeza, ansiedade, vergonha, que podem funcionar como sinalizadores para a ingestão de bebidas;
- significado social da profissão: que trazem sentimento de vergonha e desqualificação (*apud* SANTOS; MEDEIROS, *et.al.*, 2007).

Isso prova, portanto, que, em determinados casos é possível haver uma conexão direta entre as insatisfações ou pressões sofridas pelos empregados no trabalho e o consumo abusivo do álcool.

Porém, independente da causa que tenha servido como principal motivadora para o diagnóstico do transtorno mental e comportamento devido ao uso do álcool – quer seja ou não relacionada ao trabalho –, os prejuízos são notórios para tanto para o alcoolista empregado e quanto para o ambiente de trabalho.

Diante dessas evidências, é sensato e igualmente valoroso analisar as possíveis contribuições que possam ser executadas, tanto pelos sindicatos dos trabalhadores – que funcionam como representantes oficiais das categorias –, pelo empregador – para tentar minimizar os efeitos maléficos do álcool no ambiente de trabalho, quanto pelo Estado, já que o álcool é um problema de saúde pública.

## **4.1. Resultados obtidos nas pesquisas**

### ***4.1.1. Pesquisa de opinião (dados primários): atuação de alguns sindicatos soteropolitanos em prol da proteção ao empregado alcoólico***

Historicamente, o sindicato exerceu e vem exercendo um papel de fundamental importância para o Direito do Trabalho e, sobretudo, para a conquista de direitos relacionados ao contrato laboral, buscando sustentar a dignidade da pessoa do trabalhador e a manutenção de condições motivadoras de um ambiente de trabalho sadio, seguro e prazeroso.

Neste contexto, e considerando a atuação dos sindicatos de forma a garantir os direitos de seus associados e filiados, faz-se necessário, para abrilhantar a presente pesquisa no que pertine às demonstrações de evidências reais acerca da realidade que envolve o alcoolista e seu ambiente de trabalho, realizar entrevistas com representantes sindicais, dentre eles pessoas dos sindicatos responsáveis por auxiliar os associados/filiados na prestação de orientações ou assistência relacionada à preservação da saúde do trabalhador e pelo bom ambiente de trabalho (tais como dirigentes sindicais, médicos do trabalho, assistentes sociais ou psicólogos que auxiliam os sindicatos).

Pretendeu-se verificar o nível de participação do sindicato diante da constatação ou ciência de que o associado (trabalhador pertencente à respectiva categoria profissional) diagnosticado como alcoolista passa por diversos problemas ou situações constrangedoras no trabalho, que podem resultar ou efetivamente resultam em sua despedida por justa causa. A pesquisa busca identificar se os sindicatos têm conseguido (ou já conseguiram) minimizar os prejuízos que o álcool causa na relação laboral do alcoolista, especialmente se conseguem atuar junto à empresa buscando o direcionamento do empregado alcoólico para o gozo do auxílio doença perante o INSS ou até mesmo se conseguem evitar uma iminente despedida por justa causa. Ademais, busca-se identificar (se houver) os casos em que o sindicato já participou ativamente (seja na seara judicial ou extrajudicial) para evitar, converter ou invalidar a despedida por justa causa em função da embriaguez habitual decorrente da alcoolemia.

Para alcançar este objetivo, a pesquisadora realizou, ao longo da pesquisa e da elaboração da presente dissertação, entrevistas a dirigentes de cinco sindicatos



profissionais de Salvador, a saber: a) Sindicato dos Bancários; b) Sindicatos dos trabalhadores dos serviços de limpeza (SINDILIMP-BA); c) Sindicato dos Professores no Estado da Bahia (SINPRO-BA); d) Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Estado da Bahia (STROBA) e e) Sindicatos dos Condutores em Transportes Rodoviários de Cargas Próprias da Bahia (SINTRACAP).

O conjunto de perguntas elaborado para a entrevista (pesquisa de opinião) consta do anexo n. 7 do presente trabalho e teve como objetivo analisar se o sindicato exerce papel ativo da proteção do empregado alcoolista, seja para tentar minimizar os prejuízos sofridos por ele no ambiente de trabalho, para orientá-lo e assessorá-lo no encaminhamento deste trabalhador para tratamento e afastamento junto ao INSS (exercendo, pois e por direito, o auxílio doença), seja para evitar a despedida por justa causa ou buscar, perante a Justiça do Trabalho, a descaracterização da despedida por justa causa, em razão da embriaguez patológica do empregado.

Busca-se, portanto, identificar o nível de auxílio dado pelo sindicato aos empregados de sua categoria que apresentam problemas relacionados ao álcool, bem como para constatar o controle, acompanhamento e intervenção dos sindicatos diante de problemas relacionados ao álcool, especialmente quando a gravidade do caso se encaminha para a despedida do empregado por justa causa em razão da embriaguez habitual.

Segue, pois, o relato da pesquisa de opinião realizada nos sindicatos das categorias mencionadas acima, para que se possa identificar como tem sido a atuação dos sindicatos frente ao acompanhamento e/ou acolhimento de um empregado alcoólico pertencente à sua categoria.

Neste sentido, em entrevista com o diretor do departamento jurídico do Sindicato dos professores do Estado da Bahia (SINPRO-BA), o mesmo informou que, nos últimos dez anos, o sindicato não teve nenhum caso de professores com diagnóstico oficial de alcoolismo. Ressaltou, contudo, que certamente devem existir casos de professores que fazem uso prejudicial do álcool, mas tais situações não chegaram ao conhecimento do sindicato. Em entrevista, frisou que o professor é um profissional muito visado em sua área e que funciona como um verdadeiro exemplo para a instituição de ensino e para a comunidade de alunos. Por tudo isso, supõe que possa haver um sentimento de

vergonha do professor que consome abusivamente o álcool, que não quer expor a sua doença, posto que certamente resultará em prejuízos à sua imagem e à sua profissão, especialmente em decorrência do verdadeiro estigma gerado pelo alcoolismo. Aduz que, extraoficialmente, já ouviu relatos de professores e de instituições que narraram situações envolvendo professores que bebiam demais, mas não sabe precisar se estes professores foram diagnosticados como portadores do transtorno do álcool ou se chegaram a se afastar das atividades laborais por conta da embriaguez patológica/habitual. Esclareceu que o sindicato da categoria é bastante proativo e participativo, mas que só atua se for provocado por um filiado ou um associado; então, diante da inexistência de pedido assistencial, o sindicato não acompanhou nenhum caso, seja extrajudicialmente ou na esfera judicial.

O Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Estado da Bahia (STROBA) traz uma realidade bem diferente do SINPRO-BA. A entrevista realizada por esta pesquisadora no STROBA contou com a participação do Secretário Geral do Sindicato e do Diretor Adjunto do Departamento Jurídico. Eles enfatizaram que o STROBA é bastante forte e atuante, buscando sempre acompanhar a rotina laboral dos rodoviários e, inclusive, intervir quando necessário, tanto para tutelar os direitos da categoria quanto para orientar os trabalhadores na sua vida diária, acerca dos mais diversos conflitos (pessoais, existenciais ou profissionais). Especificamente sobre o álcool, os entrevistados esclareceram que, diante dos casos que o Sindicato acompanhou, é muito difícil para o usuário prejudicial do álcool admitir ser portador desse tipo de transtorno mental e até compartilhar essa realidade com os colegas de trabalho. Em muitos casos, o empregado levou um longo período para efetivamente aceitar o transtorno como problema; muitos se negam, pelo menos durante um período, a realizar qualquer tipo de tratamento para minimizar a dependência ao álcool. Na entrevista, diante da narrativa dos casos lembrados pelos dirigentes, ficou constatada também a atuação proativa deste Sindicato na fiscalização dos trabalhadores nas garagens das empresas. Um dos entrevistados salientou, inclusive, que antigamente (cerca de 20 anos atrás) existiam muitas barracas de bebidas e quitandas bem próximas às garagens das empresas de ônibus, fator que certamente estimulava o consumo de bebidas alcoólicas antes ou depois da jornada de trabalho. Quando perceberam tal realidade, os dirigentes do STROBA, acompanhados pelo setor de

saúde do Sindicato, realizaram um trabalho contínuo de conscientização dos trabalhadores, com fulcro a evitar os episódios de embriaguez no trabalho ou outros problemas que pudessem colocar em risco o seu emprego. Frisou também que, ao longo dos anos, a conscientização dos trabalhadores quanto aos prejuízos causados pelo álcool na sua vida e também no ambiente de trabalho é cada vez maior, o que contribui, indubitavelmente, para diminuir os números de rodoviários afastados por motivo de embriaguez. Ainda assim, os entrevistados relataram que, mesmo com todo o apoio e acompanhamento do Sindicato, cerca de 25 trabalhadores foram despedidos por justa causa, nos últimos cinco anos, em razão da embriaguez habitual. Ademais, informaram que o STROBA atuaram, judicialmente, em cerca de 3 (três) a 5 (cinco) (sic) processos judiciais que versavam sobre a referida despedida por justa causa. Em todos os processos, a Justiça do Trabalho reconheceu como injusta e arbitrária a despedida por justa causa fundada na embriaguez habitual, e converteu tal despedida em despedida sem justa causa, assegurando-lhe os direitos trabalhistas de praxe (tais como: 13º proporcional, férias acrescidas do terço constitucionais, verbas rescisórias, etc.). Certamente, essas decisões judiciais alimentaram um novo ânimo de viver nestes empregados, que passaram a se sentir, novamente dignos e úteis, já que até então acreditavam que o álcool destruiu a sua vida, a sua família, afastou os amigos e fez perder o seu emprego.

A entrevista realizada no SINDILIMP-BA também foi muito proveitosa para a pesquisa. O dirigente desta categoria informou que este sindicato tem um alto índice de empregados que consomem bebidas alcoólicas, com certa frequência. Narrou que, apesar de o sindicato não contar com um setor específico que cuide da saúde do trabalhador, a diretoria é muito atuante e atenta a todos os problemas que envolvam os seus associados, havendo, neste sentido, um acompanhamento efetivo do sindicato. Para tanto, contam com um dirigente sindical de base, por empresa, sendo esta pessoa um instrumento de representatividade do sindicato no local de prestação de serviço do empregado, além de se constituir um meio atualizado de controle e fiscalização das atividades laborais e da rotina do trabalhador. Assim, os dirigentes sindicais conseguem atuar como verdadeiros conselheiros de sua categoria, servindo não apenas como um instrumento de proteção aos empregos dos trabalhadores, mas também para a proteção de seus direitos laborais. Aduz ainda que, com esta conduta

de acompanhamento contínuo, o Sindicato detectou quatro casos de trabalhadores alcoolistas que estavam na iminência de serem despedidos por justa causa, e conseguiu, a tempo, converter esta despedida (que seria por justa causa) em despedida sem justa causa (garantindo aos trabalhadores os tradicionais direitos provenientes do vínculo empregatício). O dirigente sindical relatou que no ano de 2017, o SINDILIMP teve notícia de dois casos de trabalhadores que foram despedidos por justa causa em razão de terem sido flagrados por circuito interno da empresa em estado de embriaguez. Nos últimos cinco anos, o sindicato teve conhecimento de cerca de 6 (seis) casos de trabalhadores que foram despedidos por justa causa em razão da embriaguez e que propuseram ações, na Justiça do Trabalho, visando reverter a despedida por justa causa tornando-a sem justo motivo. Por fim, relatou que esses processos ainda estão em tramitação, não sabendo, no momento, precisar acerca do atual andamento das respectivas ações.

O Sindicato dos Condutores em Transportes Rodoviários de Cargas Próprias da Bahia (SINTRACAP) também foi objeto da presente pesquisa. Em entrevista, o presidente desta entidade sindical salientou que não existe um setor próprio no sindicato para cuidar de problemas relacionados à saúde do empregado, nem há um acompanhamento acerca da quantidade de empregados pertencentes à categoria patologicamente considerados alcoolistas. Ressaltou que a categoria parece não apresentar índices significativos de trabalhadores alcoolistas e que, nos últimos cinco anos, o Sindicato teve notícia de dois casos envolvendo o problema com o álcool. Em um caso, o empregado foi despedido por justa causa por uso de álcool ao volante e em decorrência de ter se envolvido em acidente de trânsito (tendo sido diagnosticado que no momento do acidente fazia uso de bebida alcoólica); entretanto, a empresa não assumiu oficialmente que o motivo da despedida tenha sido em face da embriaguez habitual do empregado. Já no outro caso, o sindicato, tendo notícia da situação, conseguiu negociar com a empresa, sem necessidade de ajuizamento de reclamação trabalhista, evitando, assim, a despedida do empregado por justo motivo. No caso, embora o sindicato não conseguisse evitar a despedida do empregado, conseguir convencer a empresa a realizar a rescisão contratual, mediante a despedida sem justa causa, garantindo, pois, os direitos trabalhistas decorrentes desse tipo de rescisão. Por fim, diante da experiência profissional do entrevistado, ele enfatizou que as empresas

evitam declarar que a despedida do empregado alcoolista tenha sido gerada em face do problema relacionado ao álcool e, rotineiramente, tentam identificar outro motivo ensejador da despedida por justa causa, para enquadrar a falta grave cometida pelo empregado em quaisquer outras hipóteses listadas no artigo 482 da CLT, que resultam nesta espécie de extinção contratual.

A entrevista junto ao Sindicato dos Bancários foi igualmente frutífera, embora não tenha evidenciado realidade tão distinta da que foi apresentada pelos demais sindicatos acima apontados. Isso porque o dirigente sindical que concedeu a entrevista informou que o sindicato tem um setor próprio que cuida da saúde do empregado bancário e do ambiente e segurança do trabalho, mas não tem uma atuação específica para o problema do álcool. Ele esclareceu que até o presente momento o sindicato não sentiu a necessidade de oferecer um tratamento especial direcionado ao álcool, porque os bancários não apresentam problemas graves de alcoolismo, a ponto de buscarem o sindicato da categoria para esse auxílio. O dirigente narrou ainda que nos últimos cinco anos não se recorda de nenhum caso em que o sindicato tenha prestado apoio ao associado em decorrência de problemas gerados pelo álcool, seja judicialmente ou extrajudicialmente. Salientou que embora seja comum o uso de bebida alcoólica entre os bancários – até para afastar um pouco o enorme estresse típico das atividades bancárias –, o Sindicato não foi procurado para atuar em nenhum caso específico de bancário que tivera problemas graves no trabalho em decorrência do consumo nocivo do álcool. Ressaltou que o Sindicato dos Bancários realiza um trabalho muito responsável junto à sua categoria, buscando amparar os trabalhadores, nas mais diversas situações relacionadas à sua atividade ou função. Esclareceu que o Sindicato se preocupa bastante com a saúde do bancário e relatou ser muito comum as incidências de doenças ocupacionais. Entretanto, o consumo abusivo do álcool não se apresenta como um problema que atinge consideravelmente os bancários, tanto é que o sindicato não tem conhecimento de situações graves envolvendo empregados bancários alcoólicos, que tenham gerado algum tipo de problema grave no trabalho, ou que tenha resultado na despedida por justa causa do empregado.

Os resultados dessa pesquisa evidenciaram que os sindicatos não têm, em sua maioria, um controle efetivo em relação à quantidade de usuários abusivos de álcool na respectiva categoria.

Alguns sindicatos, a exemplo do STROBA, do Sindicato dos Bancários e do SINPRO-BA, têm um setor no sindicato destinado à saúde do trabalhador, mas relataram pouquíssimos (ou nenhum, como o que fora relatado pelo dirigente entrevistado do Sindicato dos Bancários) casos de empregados que foram diagnosticados como portadores de uso prejudicial de álcool, comparando à quantidade de trabalhadores existentes nas respectivas categorias profissionais.

Portanto, diante das entrevistas que foram concedidas ao longo da pesquisa, percebe-se que, mesmo havendo o sindicato da categoria, esta entidade não tem se apresentado como um importante instrumento de auxílio e apoio ao empregado alcoolista. No entanto, as informações colhidas a partir das opiniões dos dirigentes não apontam necessariamente uma inação ou falha no amparo dado pelos sindicatos aos seus membros, até porque, em regra, o sindicato precisa ser procurado pelo empregado que, por ventura, deseje esse apoio específico.

Entretanto, isso praticamente não acontece, principalmente porque, como já mencionado no capítulo 1, o alcoolista tem, em regra, enorme resistência a admitir que sofre dessa doença e que precisa de ajuda e de tratamento. Na prática, o alcoólico prefere o seu isolamento e opta pela recusa em buscar qualquer tipo de auxílio. Por conseguinte, o mais comum é não buscar esse amparo junto ao seu sindicato.

Quase sempre, o alcoólico não tem a consciência de que sozinho não conseguirá resolver os problemas gerados pelo consumo abusivo do álcool no seu ambiente de trabalho. Diante desse pensamento igualmente equivocado, na maioria das vezes, ele acha que buscar amparo junto ao sindicato de sua categoria é expor ainda mais sua condição e, por isso, prefere não buscar esse amparo.

Para expor com maior clareza a pesquisa empírica realizada, mostra-se oportuno, neste momento, fazer uma demonstração sintética desses resultados, através do quadro apresentado abaixo.

A elaboração deste quadro destaca os Sindicatos profissionais escolhidos para participar da pesquisa, as perguntas feitas aos entrevistados, bem como as respectivas respostas, servindo, tais constatações, para obter as conclusões alcançadas neste estudo.

Quadro 1: PERGUNTAS AS QUAIS FORAM SUBMETIDOS OS ENTREVISTADOS

PERGUNTAS	SINDILIMP	SINTRACAP	SINPRO	SINDICATO DOS BANCÁRIOS	STROBA
01. Nesta categoria profissional, existe um acompanhamento pelo sindicato acerca da quantidade de empregados patologicamente considerados alcoolistas?	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM
02. No sindicato existe um setor especialmente criado para cuidar de problemas relacionados à saúde do empregado?	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM
03. O sindicato tem algum setor especialmente criado para tratar de questões relacionadas ao álcool no ambiente de trabalho?	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
04. Nos últimos cinco anos, este sindicato acompanhou a situação de algum empregado alcoolista?	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM
05. Nos últimos cinco anos, o sindicato teve notícia de algum caso de empregado despedido por justa causa em razão de embriaguez habitual?	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM
06. Nos últimos cinco anos, o sindicato conseguiu intervir extrajudicialmente para evitar a despedida por justa causa de empregado alcoolista?	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM
07. O sindicato tem o controle acerca da quantidade de empregados que foram despedidos por justa causa em razão da embriaguez habitual, nos últimos cinco anos?	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM
08. Nos últimos cinco anos, o sindicato atuou em algum processo judicial cujo objeto era a despedida por justa causa em razão da embriaguez?	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM

Fonte: Elaborado pela autora desta dissertação através dos resultados das entrevistas realizadas.

Diante do que foi evidenciado após a conclusão das pesquisas, percebe-se que os sindicatos não são sujeitos proativos nesse processo de auxílio juntou ao trabalhador alcoólico, não necessariamente, por culpa ou inação dos respectivos órgãos de classe.

Ademais, é notório que a doença do álcool é um dos grandes problemas que afeta consideravelmente o ambiente de trabalho, mas existe, sem sombra de dúvidas, uma notória resistência (tanto do empregado quanto do empregador) em encarar a embriaguez habitual como um transtorno, apto a ser tratada devidamente, conforme os diversos direcionamentos da Medicina, do Serviço Social e da Psicologia.

#### **4.1.2. Pesquisa Documental: Dados secundários obtidos no DATAPREV**

De acordo com dados divulgados pela Associação Brasileira dos Estudos do Álcool e Outras Drogas, o alcoolismo é o terceiro motivo de ausência ao trabalho. Ademais, dados publicados pela Previdência Social apontam que o alcoolismo é a oitava causa de concessão de auxílio doença no Brasil (VAISSMAN, 2004).

Para confirmar tais indicativos, é interessante apurar a quantidade de benefícios do tipo 'auxílios-doença acidentários' e 'auxílios-doença previdenciários' concedidos em razão do CID F10 (código identificador dos transtornos mentais e comportamentais devido ao uso do álcool). Para tanto, a autora desta pesquisa dissertativa se valeu de dados secundários disponibilizados no *site* oficial da Previdência Social (DATAPREV), oportunidade em que construiu, com as informações colhidas, gráficos (disponibilizados no anexo n.6) para demonstrar, mês a mês, do ano de 2008 até 2017, a quantidade de auxílios (tanto acidentários quanto previdenciários) que foram concedidos pelo INSS em razão do consumo abusivo do álcool, identificado pelo já citado CID F10.

Seguem, abaixo, as tabelas com as informações disponibilizadas pelo DATAPREV, mensalmente, nos últimos dez anos, tanto para o auxílio doença previdenciário quanto para o auxílio doença acidentário. A partir dos dados coletados e apresentados nas referidas tabelas, foram elaborados dois gráficos que apresentam, resumidamente, o total de benefícios concedidos anualmente pelo INSS, em razão do uso abusivo do álcool.

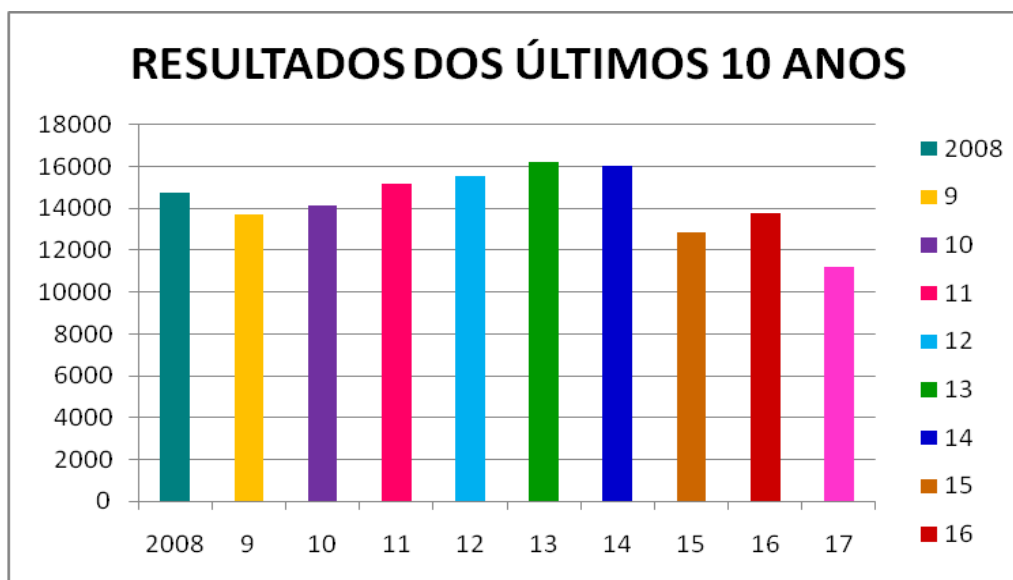


Tabela 1: **QUANTIDADE DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS NA MODALIDADE “AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO”**

ANO	MESES												TOTAL
	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	
2008	1075	1086	1065	1190	976	1103	1126	1010	1095	1109	1058	880	14781
2009	925	914	1186	1017	983	1097	997	1048	983	878	963	712	13712
2010	876	789	1229	998	1055	894	781	983	1063	1137	1193	1118	14126
2011	1095	1184	1155	1023	1181	1128	1048	1179	1157	1002	1022	961	15146
2012	1029	983	1244	1087	1113	1098	1165	1332	1168	1245	1089	953	15518
2013	1027	1037	1223	1368	1286	1118	1180	1295	1309	1307	1110	924	16197
2014	978	1183	1117	1163	1155	1058	1242	1328	1393	1296	1095	1011	16033
2015	919	951	1280	1139	1080	1151	857	834	650	677	658	629	12840
2016	742	1059	1410	1129	1164	1130	899	1071	804	745	806	772	13747
2017	747	804	930	743	845	843	662	850	747	612	744	649	11193

Fonte: Elaborada pela autora desta dissertação, através dados extraídos do DATAPREV durante os anos de 2008 a 2017, referentes à quantidade de benefícios concedidos do tipo ‘auxílio-doença previdenciário CID F10 - transtornos mentais e comportamentais devido ao uso do álcool (vide anexo 6).

Figura 1: **QUANTIDADE DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS ANUALMENTE NA MODALIDADE “AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO”, DE 2008 A 2017**



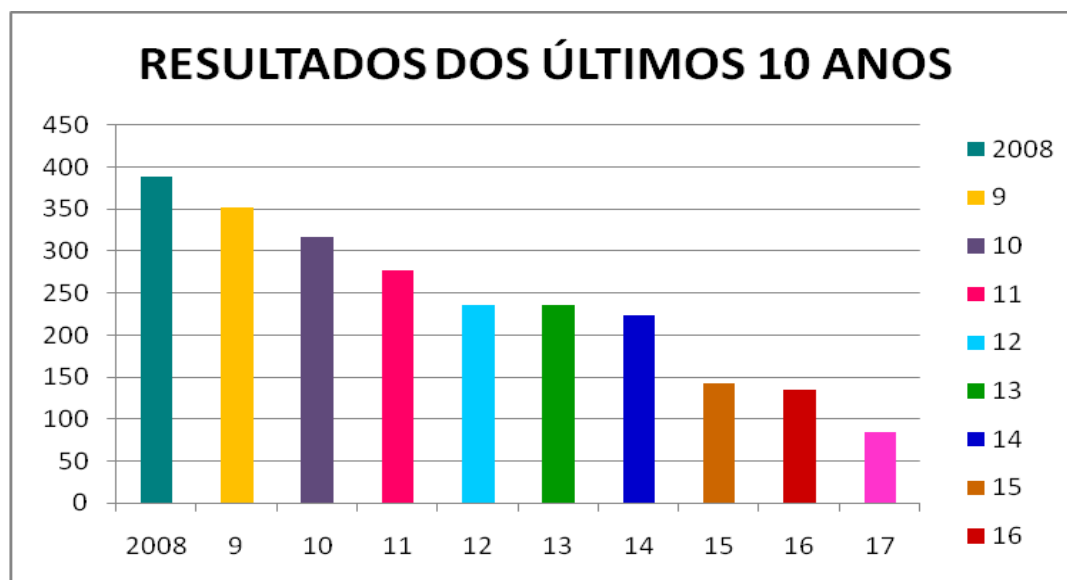
Fonte: Gráfico elaborado pela autora desta dissertação, Dados extraídos do DATAPREV durante os anos de 2008 a 2017, referentes à quantidade de benefícios concedidos do tipo ‘auxílio-doença previdenciário CID F10 - transtornos mentais e comportamentais devido ao uso do álcool (vide anexo 6)

Tabela 2: **QUANTIDADE DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS ANUALMENTE NA MODALIDADE “AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO”**

ANO	MESES												TOTAL
	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	
2008	18	26	18	23	24	23	19	20	66	60	49	43	389
2009	28	40	49	33	36	24	36	24	25	19	25	13	352
2010	18	24	25	30	25	22	20	36	21	25	36	34	316
2011	20	37	33	23	23	31	20	17	22	14	22	15	277
2012	14	21	14	22	23	17	17	24	19	25	17	22	235
2013	17	14	19	26	20	20	19	22	24	26	18	11	236
2014	14	23	21	16	20	14	28	24	19	14	16	14	223
2015	13	13	18	12	18	13	16	7	4	14	7	7	142
2016	10	10	20	18	13	10	12	7	9	10	8	8	135
2017	10	12	5	4	5	4	6	7	13	7	5	6	84

Fonte: Elaborada pela autora desta dissertação, através dos dados extraídos do DATAPREV durante os anos de 2008 a 2017, referentes à quantidade de benefícios concedidos do tipo ‘auxílio-doença acidentário CID F10 - transtornos mentais e comportamentais devido ao uso do álcool (vide anexo 6).

Figura 2: **QUANTIDADE DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS ANUALMENTE NA MODALIDADE “AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO”, DE 2008 A 2017.**



Fonte: Gráfico elaborado pela autora desta dissertação, através dos Dados extraídos do DATAPREV durante os anos de 2008 a 2017, referentes à quantidade de benefícios concedidos do tipo ‘auxílio-doença acidentário CID F10 - transtornos mentais e comportamentais devido ao uso do álcool (vide anexo 6).

Diante dos números apresentados, conclui-se facilmente que os afastamentos em função do alcoolismo como doença gerada sem qualquer conexão com o trabalho é muito maior do que as hipóteses de alcoolismo enquadradas como doença ocupacional. No entanto, não se pode esquecer que esta é uma hipótese possível, embora muito mais rara do que o álcool dissociado da função laboral. É o que acontece, por exemplo e como já mencionado, com os mestres cervejeiros, empregados contratados com o propósito específico de ingerir bebidas alcoólicas durante a sua jornada de trabalho, já que é de sua incumbência fazer a degustação das provas de controle de qualidade do produto.

Verifica-se também que o número de benefícios concedidos como auxílios-doença previdenciários em função do alcoolismo (CID F10) foi maior durante os anos de 2008 a 2012 (tendo sido benefícios concedidos 73.283 nesse período), quando comparados aos concedidos de 2013 até 2017 (70.010 benefícios concedidos, nessa época).

Já em relação à quantidade de benefícios concedidos pelo INSS como auxílios-doença acidentários, nota-se que houve uma diminuição gradativa ao longo desses dez anos, trazendo, portanto, resultados positivos, que sugerem uma maior atenção e preocupação por parte das empresas acerca do tratamento que deve ser dado ao empregado alcoólico.

No entanto, tais números não são suficientes para que, por si só, se possa concluir que houve redução do consumo de álcool no Brasil ou mesmo que os empregados estão sendo menos afetados pela doença do álcool, até porque outras pesquisas estatísticas oficiais têm apontado um crescimento no consumo do álcool pelos brasileiros, como já mencionado neste estudo. Assim, cabe interpretar esses números com atenção, sensibilidade e cautela, pois a diminuição no número de concessões tanto pode representar uma menor quantidade de pessoas que requerem este o gozo desse benefício perante o INSS (em razão da patologia do álcool), como pode simbolizar uma menor proteção concedida Estado (através do INSS) ao empregado alcoólico, proveniente, inclusive, de um possível aumento no rigor adotado pelos médicos nas perícias realizadas pelo INSS, nos casos de requerimento para o gozo do auxílio doença pelo CID F10.

## **4.2. Programas de prevenção e assistência ao alcoolismo nas empresas brasileiras**

Não resta dúvida que o consumo abusivo do álcool traz grandes problemas para o ambiente de trabalho. Portanto, diante dessa realidade, o empregador precisa identificar o problema, verificar os malefícios causados e, especialmente, adotar programas de acolhimento (que abarca a recuperação e a reabilitação) e de prevenção.

O álcool apresenta-se como a droga lícita mais “democrática” que existe: pode atingir qualquer funcionário – seja um operário, um auxiliar de serviços gerais, um chefe de setor ou o mais alto executivo –, independentemente de seu grau intelectual ou de sua condição financeira. Em qualquer nível, isso acaba por atingir toda a organização da empresa.

Portanto, é necessário desenvolver programas de prevenção nas empresas, buscando esclarecer que o “alcoolismo é uma enfermidade crônica, incurável e em muitos casos fatal, mas que é possível o seu tratamento” (VAISSMAN, 2004, p. 195).

Pesquisas apontam que os primeiros programas de prevenção do alcoolismo nas empresas aconteceram em 1980, buscando identificar a doença e direcionar o trabalhador para tratamento especializado. A partir de 1985, os programas existentes se expandiram, enquadrando a dependência química como uma das prioridades do trabalhador. Em 1992, muitas empresas realizaram uma reestruturação administrativa, por meio de trabalhos de avaliação de resultados sérios e confiáveis, implementando programas de dependência química e tantos outros voltados para a saúde do trabalhador (CAMPANA *apud* ZEITOUNE, 2006).

A Mercedes-Benz foi umas das empresas pioneiras no Brasil a criar um programa de prevenção e recuperação do dependente químico. Esta nobre iniciativa criou o grupo TECA (Terapia de Combate ao Alcoolismo), inaugurado no dia 18 de outubro de 1985, graças ao apoio do Serviço Social da empresa e dos empregados recuperados. Posteriormente o significado da letra A da sigla foi alterado para Adicção, estendendo, assim, o grupo para englobar também os outros tipos de drogas. Em 2004, o grupo contava com cerca de 269 empregados cadastrados (FERNANDES, 2004).

A empresa Daimler Chrysler criou, em 1993, em parceria com a Comunidade

Terapêutica Bezerra de Menezes (clínica localizada em São Bernardo do Campo), um programa de prevenção, tratamento e controle da Dependência Química (DQ), especializado na prevenção e recuperação de dependentes químicos, tendo sido qualificada com o selo de Centro de Excelência pela Secretaria Nacional Antidrogas. Do ano de sua criação até 2004, a empresa adotou uma série de medidas preventivas, conseguindo reduzir em 30% o número de absenteísmo médico (FERNANDES, 2004).

Magda Vaissman salienta a importância desses programas, ressaltando que traz indiscutíveis benefícios não só para a empresa, mas principalmente para o alcoólico. Ela destaca que:

Esta equipe deverá possuir um local de atendimento e estar preparada para cumprir alguns requisitos como:

Garantir o sigilo quando o empregado a procurar, a fim de preservar a privacidade da pessoa.

Divulgar amplamente na empresa a existência de uma estrutura de atendimento para esta finalidade.

Possibilitar o apoio da direção, chefias e estabelecer contatos com entidades de tratamento para encaminhamento e acompanhamento dos casos de desintoxicação.

Auxiliar no encaminhamento de grupos de auto-ajuda (AA).

Aconselhamento de familiares de empregados quanto à necessidade de integração no programa de prevenção.

Coordenar e participar de grupos de apoio ao alcoolista a ser realizado na empresa pelo menos uma vez por semana.

Controlar abonos concedidos aos empregados inscritos no programa, autorizando ou não outras terapias especializadas (VAISSMAN, 2004, pp. 196-197).

Vale transcrever a sensata opinião de Zéu Palmeira Sobrinho acerca do tema:

O envolvimento da empresa com o planejamento e execução da política de saúde pública de combate ao alcoolismo demanda a estruturação interna de práticas educativas que resultem na conscientização de todas as pessoas, seja qual for o cargo hierárquico ou a função que estas mesmas ocupam ou desempenham na empresa. A política interna de saúde não pode limitar-se ao plano discursivo, mas é imprescindível que a empresa desenvolva habilidades para detectar e investigar o problema, efetuar investimentos, orientar todos no tocante às medidas preventivas, primar pelo tratamento humanizante do doente, recomendar o engajamento e a corresponsabilidade dos trabalhadores pela mediação de mecanismos de compensação e de progressão das condições socioambientais.

Cabe ao médico da empresa agir com discricção, rigor ético e tirocínio para prevenir, abordar e detectar os casos de dependência ao uso do álcool, bem como lhe cabe apontar alternativas propositivas. Recomenda-se que a sua avaliação contemple a análise do prontuário, a solicitação de exames ao trabalhador, a participação em atos educativos, a entrevista com familiares, mas tudo sempre num contexto de prevenção ou de recuperação, não podendo

o seu conhecimento ser instrumentalizado como meio para a empresa desconstruir o vínculo laboral com o trabalhador adoentado.

O fato de a SDA ser considerada como doença ou transtorno mental não cancela a importância do debate democrático, envolvendo o próprio alcoolista, haja vista que este não é um objeto a ser diagnosticado e tratado, mas uma pessoa humana a ser considerada e conscientizada numa relação respeitosa. Conforme a ciência médica, o retorno do alcoolista ao saudável convívio com seu meio ambiente de trabalho constitui-se num dos fatores que contribuem decisivamente para o processo de reabilitação, mormente se no local de trabalho houver a aplicação cooperativa de técnicas ou programas de incentivo à recuperação.

A reintegração e a reconstrução da convivialidade permitem a redução do absenteísmo, retirando o alcoolista do isolamento e permitindo-lhe recompor a sua autoconfiança (SOBRINHO, 2012).

Entretanto, em que pese seja louvável a implantação de programas de prevenção e de combate ao alcoolismo nas empresas, é valioso lembrar que o trabalhador alcoólico é, antes de tudo, um ser humano e um paciente, dotados de dignidade e de liberdade. Essas ressalvas são oportunas para que se possa deixar bem claro que os programas de prevenção e de combate ao alcoolismo devem funcionar com instrumentos de ajuda e de conscientização do trabalhador, dos colegas de trabalho e de seus familiares, não podendo ser, jamais, um objeto coercitivo de tratamento, impulsionado pelo poder diretivo do empregador.

Para coadunar tal afirmativa, é imperioso fazer remissão ao princípio da autonomia, um dos alicerces da Bioética, que instrumentaliza as relações envolvendo pacientes, diante da dor e/ou da doença. O referido princípio assegura o respeito à vontade do paciente, levando-se em conta, inclusive, seus valores morais e crenças religiosas (conforme se depreende do Código de Ética Médica, nos artigos 24 e 31).

Nesse sentido, explica Maria Helena Diniz (2014, pp. 38-39) que o princípio da autonomia:

Reconhece o domínio do paciente sobre a própria vida (corpo e mente) e o respeito à sua intimidade, restringindo, com isso, a intromissão alheia no mundo daquele que está sendo submetido a um tratamento. Considera o paciente capaz de autogovernar-se, ou seja, de fazer suas opções e agir sob a orientação dessas deliberações tomadas, devendo, por tal razão, ser tratado com autonomia. (...) Desse princípio decorrem a exigência do consentimento livre e informado (Código de Ética Médica, arts. 12, 13, 22, 34, 44 e 101) (...).

Portanto, os programas instituídos nas organizações e nas empresas devem estar imbuídos de estratégias que visam a conscientização, o acolhimento, o resgate do sentimento de pertencimento do alcoolista.

É preciso que haja uma clara sensibilidade e imensa discrição de todos os

envolvidos (empregados alcoolistas, empregadores e equipe que coordena o programa), para que os programas de combate e prevenção ao alcoolismo sirvam para dignificar a pessoa do trabalhador alcoolista e realimentar sua autoestima e sentimento de capacidade laboral.

Entretanto, não se pode perder de vista os interesses empresariais. Isso se justifica porque, embora seja salutar reservar um tratamento especial e sensível para o empregado alcoólico, através de programas que possam ser implantados nas empresas, tal estratégia não pode prejudicar os objetivos econômicos e lucrativos do empregador.

É preciso equalizar os interesses empresariais e econômicos à necessidade de proporcionar uma tutela de proteção específica em benefício do alcoolista. Assim, os programas adotados nas empresa, de conscientização ao alcoolista, acompanhados de esclarecimentos aos familiares do empregado e aos colegas de trabalho são excelentes medidas para proporcionar um recomeço ao alcoólico e restabelecer a harmonia no ambiente laboral. No entanto, é fundamental verificar o nível de aceitação do alcoolista em relação a estes programas, pois o empregador não pode se valer do seu poder diretivo e punitivo para obrigar o empregado alcoólico a participar desses programas, nem tampouco pode, inclusive, obrigar o empregado alcoolista a se tratar. Porém, caso haja algum tipo de resistência do empregado a anuir aos programas de prevenção ou de tratamento do alcoolismo, de forma que a conduta do empregado alcoólico esteja trazendo reflexos prejudiciais ao trabalho (seja porque tem provocado situações desagradáveis, desrespeitosas ou até mesmo violentas junto aos seus colegas de trabalho, seja porque não tem alcançado, a contento, o tecnicismo ou a produtividade almejada pelo seu empregador), deve-se respeitar a liberdade do empregador, caso opte por rescindir o contrato de trabalho. Defende-se, nesta pesquisa, que o alcoolismo – diagnosticado por laudos médicos como doença – não pode ensejar a despedida por justa causa do empregado – como ainda está posto na legislação brasileira (vide art. 482, f da CLT); entretanto, isso não pode significar que o empregador esteja obrigado a manter o vínculo empregatício, única e exclusivamente em razão da doença do empregado. Assim, caso o empregado não seja afastado do trabalho por motivos de saúde (podendo, inclusive, receber auxílio doença pelo INSS), não se pode exigir que a relação de trabalho perdure, independentemente da

autonomia da vontade das partes, mas unicamente condicionado ao estado de saúde do empregado. Neste contexto, caso o empregador não mais deseje manter ativa a relação de trabalho, terá a opção de extinguir tal vínculo, despedindo o empregado sem justa causa, hipótese que não considerará o alcoolismo como instrumento de punição ao empregado, já que o mesmo receberá, na rescisão sem justa causa, todos os direitos trabalhistas garantidos, sem qualquer retaliação. Ainda que a despedida sem justa causa não seja a forma mais sensata de resolver este difícil problema, certamente esta não será a forma mais dolorosa para o empregado.

#### **4.3. Políticas públicas brasileiras relacionadas ao alcoolismo e o desamparo do trabalhador alcoólico**

Diante das pesquisas realizadas, pode-se constatar que o álcool é um problema de saúde pública no mundo inteiro. Países como EUA, Canadá, Noruega, Islândia, Finlândia e Rússia, adotaram, a partir de 1914, diversas políticas de total proibição do álcool. Para tanto, instituíram múltiplos mecanismos incisivos e altamente proibitivos em relação ao consumo do álcool. Entretanto, entre os anos de 1920 e 1930 tais leis foram revogadas e substituídas por políticas regulatórias mais brandas.

Desde o início do século XX, o Brasil começou a realizar as primeiras intervenções governamentais voltadas para a criminalização e penalização do uso de drogas ilícitas, através de “um aparato jurídico-institucional destinado a estabelecer o controle do uso e do comércio de drogas e a preservar a segurança e a saúde pública no país” (MACHADO; MIRANDA, 2007).

Dentro deste contexto, o uso de drogas passou a ser tomado por duas vertentes, a judicial e a da saúde. Pelo olhar clínico da saúde, o procedimento padrão era o tratamento psiquiátrico compulsório, sendo os usuários direcionados para internamento em clínicas privadas, comunidades terapêuticas ou mesmo em hospitais públicos psiquiátricos (COSTA, 2012).

Porém, como o álcool sempre foi mais tolerado pela sociedade e pelo Estado, não era alvo de tanta preocupação pelos governantes. Em razão dessa inércia estatal, algumas sociedades de natureza privada foram criadas, a exemplo da “Liga Antialcoólica de São Paulo, Liga Paulista de Profilaxia Moral e Sanitária, Liga Brasileira



de Higiene Mental e União Brasileira Pró-Temperança”, todas voltadas para a promoção de políticas assistenciais para alcoolistas e educacionais anti-alcoólicas (MUSUMESCI *apud* MACHADO; MIRANDA, 2007).

A partir da década de 1980, impulsionado pelas orientações previstas na Lei nº 6368/76<sup>15</sup>, houve um crescimento da assistência à saúde para os usuários de drogas, época em que foram criados os primeiros centros de tratamentos (públicos ou religiosos), bem como a criação dos centros de tratamento, do Sistema Nacional de Prevenção, Fiscalização e Repressão de Entorpecentes e do Conselho Federal de Entorpecentes (COFEN), abordando questões relativas às drogas lícitas e ilícitas (MACHADO; MIRANDA, 2007).

Segundo Fornazier e Siqueira:

A primeira iniciativa para a assistência a usuários de álcool foi efetivada no Brasil por meio do Programa Nacional de Controle dos Problemas Relacionados com o Consumo do Álcool (PRONAL) (Brasil, 1987), no qual temos a atenção à saúde dirigida de forma específica para essa problemática, bem como a participação de diversos profissionais da saúde na assistência ao alcoolista e aos seus familiares. Entretanto, esse programa só foi implementado por gestores públicos no Distrito Federal e nos estados do Amazonas, Maranhão, Bahia, São Paulo e Rio Grande do Sul (Fornazier; Siqueira *apud* PINHO, 2009).

A promulgação da Constituição Federal em 1988 trouxe garantias democráticas e evolucionistas à saúde do país, elevando-a a “direito de todos os cidadãos e um dever do Estado”. Ademais, criou-se a Política Nacional na Questão das Drogas<sup>16</sup> e o Sistema Único de Saúde (SUS) (com as Leis nº 8.080/1990 e nº 8.142/1990), oportunidade em que se ampliou o significado da saúde, como produção social determinada pelos modos de vida sociais, econômicos e culturais dos sujeitos.

A partir de 2002, o Ministério da Saúde passou a tratar o álcool como um problema de saúde pública, “regulamentando um serviço denominado de Centro de Atenção Psicossocial para Usuários de Álcool e outras Drogas (CAPS-ad), um serviço

---

<sup>15</sup> A Lei nº 6368/1976 (que dispunha sobre medidas de prevenção e repressão ao tráfico ilícito e indevido de substâncias entorpecentes ou que determinem dependência física ou psíquica, e dá outras providências) foi revogada pela Lei nº 11.343/2006 (atualmente em vigor), que institui o Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas - Sisnad; prescreve medidas para prevenção do uso indevido, atenção e reinserção social de usuários e dependentes de drogas; estabelece normas para repressão à produção não autorizada e ao tráfico ilícito de drogas; define crimes e dá outras providências.

<sup>16</sup> A Política Nacional na Questão das Drogas impulsionou a criação e a consolidação de centros de referências em prevenção e tratamento ao uso abusivo de drogas lícitas e ilícitas.

de base territorial e comunitária, com a proposta de tratamento espontâneo em que a lógica da abstinência foi abolida” (COSTA, 2012).

Na visão de Ana Regina Machado e Paulo Sérgio Carneiro Miranda (2007):

Trata-se de um marco teórico-político que rompe com abordagens reducionistas e considera a presença das drogas nas sociedades contemporâneas como um fenômeno complexo, com implicações sociais, psicológicas, econômicas e políticas; e que, portanto, não pode ser objeto apenas das intervenções psiquiátricas e jurídicas – como ocorreu historicamente no Brasil – nem tampouco de ações exclusivas da saúde pública.

Em 2004, implantou-se a Política do Ministério da Saúde para a Atenção Integral a Usuários de Álcool e outras Drogas no âmbito do Sistema Único de Saúde (por meio da Portaria nº 2.197, de 14 de outubro de 2004) e, em 2005, publicou-se a regulamentação, através da Portaria GM nº 1.028/05, da Política de Redução de Danos (RD).

Analisando as políticas adotadas no Brasil relacionadas ao álcool, à saúde e ao bem-estar social, Ronaldo Laranjeira e Marcos Romano (2004) destacam duas vertentes: a do proibicionismo e a de redução de danos, também denominadas de regulação e alocação:

As políticas proibicionistas ou regulatórias buscam influenciar comportamentos e práticas por meio de ações diretas. Elas partem do princípio de que o abuso do álcool está vinculado a problemas de saúde ou a desvio moral/ criminal e se caracterizam pelo autoritarismo das intervenções propostas. Por sua vez, as políticas de alocação ou redução de danos partem do princípio de que o consumo do álcool sempre esteve e estará presente na história da humanidade e, já que não pode ser suprimido da sociedade, são necessárias estratégias para reduzir os danos advindos desta prática, tanto para os usuários como para a coletividade, como, por exemplo, ampliar o acesso ao tratamento gratuito para dependentes do álcool (LARANJEIRA; ROMANO, 2004).

Esses cientistas foram os organizadores do Consenso Brasileiro sobre Políticas Públicas do Álcool, proveniente de um detalhado estudo que buscou identificar medidas eficazes para investir dinheiro público em políticas de resultado comprovado. Neste sentido, os objetivos do Consenso foram:

1. tornar as evidências científicas mais acessíveis para os que elaboram políticas públicas;
2. facilitar a avaliação das diversas estratégias disponíveis segundo critérios de efetividade, suporte científico, custo e viabilidade de transposição cultural;
3. familiarizar o profissional de saúde, e em especial os que trabalham em saúde mental sobre as prioridades da política do álcool (LARANJEIRA; ROMANO, 2004).

Indiscutivelmente, pode-se concluir que a importância da saúde pública para as

políticas do álcool é poder colaborar com a identificação dos fatos geradores mais comuns para o consumo de álcool, dos riscos, dos grupos de riscos, e, por conseguinte, sugerir estratégias de intervenções adequadas e oportunas, capazes de atingir e beneficiar o maior número de pessoas que estejam inseridas nestes grupos.

Sem sombra de dúvidas, as políticas públicas, cumprem, através de diversas atuações governamentais, leis e regulações, importante e necessário papel para diminuir os índices e as deficiências constatadas mediante os mais diversos problemas sociais.

Marilurde Donato e Regina Célia Gollner Zeitoune (2006) defendem que:

A prevenção do alcoolismo como um problema de Saúde Pública deve começar por uma política pública governamental que envolva campanhas de informação e educação através da mídia e também pela educação escolar, com o objetivo de mudança de atitudes, de comportamento e aquisição de conhecimento acerca do tema, especialmente pelos jovens. Sabe-se que o trabalho de prevenção deve considerar as inter-relações existentes entre a exposição de risco e a complexa rede de fatores culturais, históricos, sócio-econômicos, políticos e ambientais da população-alvo.

Longest B.B (1998, *apud* LARANJEIRA; ROMANO, 2004) divide as políticas do álcool em duas categorias, com base na natureza e no seu propósito: as de alocação e as de regulação.

Políticas de alocação são as que promovem um recurso a um grupo ou organização específicos (às vezes, às expensas de outro grupo ou organização) de forma a obter determinados objetivos de interesse público. Financiar o treinamento de garçons para servirem bebidas com responsabilidade; fornecer tratamento aos dependentes do álcool são exemplos de políticas que visam a reduzir os danos causados pelo álcool. Já as políticas regulatórias procuram influenciar comportamentos e decisões dos indivíduos através de ações mais diretas. Leis que regulam preço e taxação de bebidas alcoólicas, leis que impõem uma idade mínima à compra do álcool, leis que limitam, leis que proíbem total ou parcialmente a propaganda de bebidas alcoólicas podem ser servidas ou compradas têm sido usadas para restringir o acesso do álcool por razões de saúde e segurança públicas, e são exemplos de políticas regulatórias (LARANJEIRA; ROMANO, 2004).

Maristela G. Monteiro (2016) faz uma excelente observação:

Revisões sistemáticas da literatura científica e estudos desenvolvidos em vários países apontam para uma conclusão similar: onde existe consumo de álcool é onde se encontram os problemas (o que de certo modo é óbvio, embora pouco levado em conta nas discussões sobre políticas públicas). Onde a bebida alcoólica é proibida, os problemas são muitíssimo menores que em países onde o produto é legal. Nos países onde o álcool é uma droga legal, o consumo pela população é diretamente proporcional à mortalidade e à morbidade. Não há país no mundo onde o efeito total do álcool na saúde seja positivo. Os efeitos “positivos” do consumo de álcool (a famosa frase de que o vinho faz bem para o coração) têm muito pouca relevância para a Saúde Pública, a despeito de tais “benefícios” serem amplamente promovidos na

mídia e pela indústria de álcool.

A realidade é que onde houver menor disponibilidade de álcool para consumo, a ocorrência de problemas será menor. Isto não quer dizer que seja politicamente possível ou desejável proibir o consumo de álcool e sim – mais que isso, necessário – controlá-lo. Nesse sentido, as medidas mais custo-efetivas são aquelas implementadas mediante políticas públicas e regulação governamental, restringindo a disponibilidade econômica, física e social de bebidas alcoólicas.

Porém, no curso desta pesquisa, constatou-se que, apesar de existirem políticas públicas voltadas para o álcool em geral, não existem, no Brasil, políticas públicas voltadas para combater o álcool no ambiente de trabalho. Esta tarefa fica, por conseguinte, a cargo das organizações (quando as políticas empresariais abarcam essas estratégias humanísticas), da família e do próprio alcoolista. E quando não se tem esta conscientização (seja impulsionada pelo trabalhador ou por terceiros), o problema evolui, avançando para conseqüências mais drásticas e, por vezes, irreversíveis.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente, umas das formas mais utilizadas pelas pessoas para espairecer, confraternizar, desestressar, relaxar, esquecer os problemas pessoais (pelo menos temporariamente) e/ou se desconectar das tensões do trabalho é, indiscutivelmente, é sair para beber, participar de um *happy hour*, tomar uma cervejinha com os amigos (muitas vezes, depois do trabalho). Acontece que, para várias pessoas, foi principalmente a partir da repetição cada vez mais freqüente desses momentos que a ingestão do álcool deixou de ser um instrumento de prazer para se transformar em uma doença, caracterizada pelo vício e pela dependência.

O alcoolismo, sem dúvidas, provoca mudanças abruptas na vida do alcoólico, causando efeitos negativos na sua convivência familiar, nas relações interpessoais e também no ambiente de trabalho. Inegavelmente, o próprio alcoólico é o mais atingido, mas quase sempre é uma das últimas pessoas a enxergar a doença e aceitar a dependência que o álcool foi capaz de causar em seu organismo. Mesmo já envolvido pelo vício, o alcoólico demonstra uma imensa resistência a se aceitar como consumidor abusivo do álcool e demora muito para perceber que, de fato, precisa de ajuda e de tratamento. Porém, quando isso acontece, certamente os efeitos danosos do álcool já foram capazes de provocar problemas gravíssimos ao alcoólico, tais como: o afastamento de amigos, a crise e o descaso da família e até a perda do emprego.

A pesquisa demonstrou que existe, clara e indiscutivelmente, um notório descompasso entre a Medicina (que classifica o alcoolismo como uma espécie de transtorno mental) e o Ordenamento Jurídico brasileiro (que até hoje apresenta, em sua legislação celetista, a possibilidade de o empregado alcoólico ser despedido por justa causa). Isso porque, apesar de a Medicina enquadrar o consumo abusivo do álcool no “rol dos transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool”, a letra fria da lei não o considera como doença e, a contrário senso, ao invés de oportunizar tutela jurídica ao empregado alcoólico, permite que o empregador o despeça por justa causa, perdendo, com isso, direitos trabalhistas rescisórios.

Para tentar compensar essa defasagem legal, o Poder Judiciário tem atuado com sensibilidade e razoabilidade quando provocado. Assim, nos casos em que o empregado alcoólico despedido ajuíza uma ação perante a Justiça do Trabalho,

questionando a sua despedida por justa causa, em razão do caráter discriminatório e pejorativo dado ao alcoolismo, o Poder Judiciário tem convertido essa despedida punitiva em despedida sem justa causa, desde que constate, de acordo com o acervo probatório colacionado aos autos, que o empregado sofre da doença do alcoolismo, desde que tal diagnóstico esteja comprovado por relatórios médicos e psicológicos, identificando-se a patologia através do CID F10.

A pesquisa constatou que os problemas resultantes do consumo abusivo do álcool merecem ser tratados com extrema sensibilidade e cautela, principalmente porque a doença deprime, afasta o alcoólico do seu seio familiar e social, e quando o faz perder o emprego, contribui também para acirrar o sentimento de incapacidade, impotência e de indignidade.

Infelizmente, o estudo constatou que o empregado alcoólico, na maioria das vezes, fica desamparado pela família, pela sociedade, pelo empregador e pelo Estado. Na verdade, o alcoólico se autoflagela pelo isolamento e pelo sentimento de impotência e de incapacidade em função das conseqüências desastrosas geradas pelo vício e dependência alcoólica. Momentos de depressão se alternam a episódios de euforia e até de condutas violentas e, a depender do seu nível de agressividade, sua vida sofre abalos em todos os sentidos. Certamente, o ambiente de trabalho é atingido, e por vezes, torna-se insustentável a permanência do empregado no emprego. Diante desse contexto, a importância do estudo é notória, pois o foco da pesquisa decorre da necessidade de fazer com que a família, a sociedade, os colegas de trabalho, o empregador e o Estado enxerguem o alcoolismo como uma doença, sendo o alcoólico carente de tratamento e de cuidados e não de repúdios.

A pesquisa de opinião demonstrou que apenas dois dos cinco sindicatos entrevistados, apesar de assumirem um papel representativo de classe, conseguem atuar de forma proativa nos casos relacionados ao alcoolismo. Tal realidade não decorre necessariamente da inércia ou descaso dos outros sindicatos, mas muitas vezes porque não são requisitados pelo alcoólico ou por sua família, para prestar o respectivo auxílio, nem tampouco para acompanhar o alcoólico no exercício da atividade laboral, ou para tentar contornar algumas situações constrangedoras no ambiente de trabalho, bem como intervir em situações mais gravosas, visando, por exemplo, evitar a despedida por justa causa ou até mesmo atuar judicialmente,

buscando a conversão da despedida (neste caso, se já efetivada).

Na utilização da pesquisa documental, foram coletados dados secundários do site DATAPREV, para apurar quantos benefícios foram concedidos no Brasil, nos últimos dez anos (de 2008 a 2017), tanto na modalidade auxílio doença previdenciário quanto na modalidade auxílio doença acidentário. Os resultados demonstraram a pequena variação em relação ao número de benefícios concedidos ao longo dessa década na modalidade de auxílio doença previdenciário, o que faz sugerir que a quantidade de benefícios concedidos está se mantendo estável, provavelmente porque o consumo de álcool não tem evidenciado significativa redução. Por outro lado, em relação ao número de benefícios concedidos como auxílio doença acidentário, notou-se uma evidente e progressiva redução ao longo dessa década. No entanto, tal resultado, por si só, não é suficiente para concluir que isto decorre de uma maior atenção dada pelo próprio empregador ao empregado alcoólico ou por um maior rigor do órgão previdenciário na análise pericial que antecede a concessão do benefício.

Também foram narrados alguns poucos programas de prevenção ao álcool no trabalho; porém, apesar de as experiências vivenciadas nas empresas terem se mostrado frutíferas, essas estratégias empresariais ainda são raras no Brasil. Mesmo nas grandes empresas brasileiras, o álcool não tem sido tratado como um tema que requisita cuidados especiais por parte de todos (família, empregados e empregadores). Assim, essas condutas omissivas acabam agravando a situação do alcoolista no ambiente de trabalho, proporcionando situações, por vezes, insustentáveis para sua continuidade no emprego e para a harmonia do ambiente laboral.

O Estado também tem se mantido inerte a essa realidade. Apesar de o álcool ser tratado como um problema de saúde pública, atualmente só existem programas para a prevenção e tratamento do álcool, mas não existe nenhum programa ou política pública especificamente voltada para o alcoolismo no trabalho.

Entretanto, embora a necessidade de criar políticas públicas voltadas para o álcool nas relações laborais seja imprescindível e urgente, isso não é tudo. Paralelamente, é imperioso alterar a legislação atualmente em vigor, para garantir ou resgatar a dignidade do trabalhador e o sentimento de autoconfiança, que com o álcool ficam visivelmente mitigados. Essas estratégias certamente contribuirão para

revitalizar o psicológico do alcoolista e a vontade de vencer esses desafios decorrentes do vício ou da dependência.

Sem dúvida alguma, a manutenção da norma legal que permite concretizar a despedida do empregado por justa causa baseada na embriaguez (tal como dispõe a alínea f do artigo 482 da CLT), contribui para que este trabalhador/paciente seja punido da forma mais impactante possível: através da exclusão profissional, que certamente contribuirá também para a sua exclusão social e estimulará um sentimento de inutilidade e improdutividade na pessoa do trabalhador. E isso, incontestavelmente, não pode perdurar.

Assim, espera-se que este estudo tenha contribuído para chamar atenção desse grave e sensível problema que afeta milhares de trabalhadores brasileiros, bem como suas relações interpessoais, profissionais e familiares, para que estas pessoas recebam a proteção legal adequada (sendo-lhe assegurado, como necessário, o afastamento do trabalho e o encaminhamento ao INSS para o gozo do auxílio doença previdenciário ou acidentário) ou, quando o trabalhador não for afastado mas o seu comportamento – agressivo, disperso ou improdutivo – estiver prejudicando demasiadamente o ambiente de trabalho em função do seu estado de saúde, que lhe seja assegurado a extinção do trabalho através da despedida sem justa causa, hipótese que lhe fará resguardar seus direitos trabalhistas rescisórios.

Todas as medidas apresentadas nesta pesquisa como alternativas em prol do alcoolista têm a pretensão de contribuir para uma maior conscientização acerca da importância e sensibilidade inerente ao tema por parte do consumidor abusivo do álcool, dos colegas de trabalho, do empregador e do Estado. Acredita-se que, desta forma, a gravidade do problema seja minimizada consideravelmente, através da proteção à continuidade da relação de emprego dos trabalhadores alcoolistas, valorando o trabalho como um potente combustível para se resgatar a dignidade da pessoa humana do alcoolista e como um instrumento de motivação para alma, já certamente tão massacrada pelo desânimo, pelo descaso e pelo sentimento de inutilidade.



## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Mackson Leandro Marinho de. **Demissão por justa causa em razão da embriaguez**. Revista Jus Navegandi, Teresina, ano 19, n. 3893, 27 fev.2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26805>>. Acesso em: 20/04/2017.

ALVARENGA, Marco Antônio Silva; FLORES-MENDOZA, Carmen E.; GONTIJO, Daniel Foschetti. **Evolução do DSM quanto ao critério categorial de diagnóstico para o distúrbio da personalidade antissocial**. In: J Bras Psiquiatr. 2009;58(4):258-266. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/jbpsiq/v58n4/a07v58n4>>. Acesso em: 25/11/2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr. 2014.

BEHRING, Elaine Rosseti; BOSCHETTI, Ivanete. **Política social no Brasil contemporâneo: entre a inovação e o conservadorismo**. In: Política Social: fundamentos e história. São Paulo, Cortez, 2006, p. 147-191.

BOBBIO, Noberto. Os direitos do Homem hoje. In: **A era dos Direitos**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2007, p. 92-97.

BRASIL. **Constituição**. Brasília: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei 5452, de 1º de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 20 out 2015.

\_\_\_\_\_. Projeto de Lei nº 206/03. **Altera a redação do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre justa causa na rescisão de contrato de trabalho em caso de embriaguez**. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=C331DF5A3D45A1635BF0284D1ABAD08E.node1?codteor=231850&filename=Avulso+-PL+206/2003](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C331DF5A3D45A1635BF0284D1ABAD08E.node1?codteor=231850&filename=Avulso+-PL+206/2003). Acesso em: 27/02/2018.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Álcool e Redução de Danos: uma abordagem inovadora para países em transição**. 1ªed. em português, ampl., Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

BOTTONE, Alfredo. **Medidas Disciplinares e Justa Causa**. Disponível em:<<http://alfredobottone.com.br/artigos/medidas-disciplinares-e-justa-causa>>. Publicado em: 29/07/2014. Acesso em: 25/04/2016.

CALADO, Kátia. Alcoolismo no trabalho: embriaguez habitual X eventual. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3479, 9 jan. 2013. Disponível

em: <<http://jus.com.br/artigos/23420>>. Acesso em: 25/10/2015.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

CAMPOS, Bruna Christiane Dantas. **Aulas de Direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/48844111-Elaborado-pela-profa-bruna-campos.html>>. Publicado em 2015.

CAMPOS, Bruna Christiane Dantas; FERNANDES, Belmiro Vivaldo Santana; *et.al.* **A despedida por justa causa em razão da embriaguez habitual do empregado no ambiente de trabalho: um nítido descompasso jurídico**. In: Revista de estudos jurídicos – UNIVERSO. Ano VIII, nº 01, 2015. Disponível em: <<http://www.revista.universo.edu.br/index.php?journal=4pesquisa3&page=article&op=view&path%5B%5D=2454&path%5B%5D=1593>>.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil. Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**, 2 ed, Rio de Janeiro: Amazon, 2019.

\_\_\_\_\_. **Escravidão e sociabilidade capitalista: um ensaio sobre a inércia social**. In: Novos estud. - CEBRAP nº.80, São Paulo, Março, 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-33002008000100006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002008000100006)>. Acesso em 05/02/2019.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania: tipos e percursos**. In: Política Social: fundamentos e história. São Paulo, Cortez, 2006, pp. 147-191.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 12ªed.rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Tradução de Iraci D. Poleti. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CHALUB, Miguel; *et.al.* **Álcool, drogas e crime**. In: Rev. Bras. Psiquiatr. vol.28 suppl.2 São Paulo Oct. 2006. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1516-44462006000600004>>. Acesso em: 28/01/2019.

CISA, Centro de Informações sobre Saúde e Álcool. **História do Álcool**. Disponível em: <<http://www.cisa.org.br/artigo/234/historia-alcool.php>> Acesso em: 18/11/2018.

CRESWELL, John W. **Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa**. 3ª ed. São Paulo. Penso. 2014.

CRISTALDO, Heloisa. **Álcool matou mais de 3 milhões de pessoas no mundo em 2016, aponta OMS**. In: Agência Brasil. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2018-09/alcool-matou-mais-de-3->

milhoes-de-pessoas-no-mundo-em-2016-aponta-oms >. Publicado em 21/09/2018. Acesso em 20/01/2019.

CRUZ, Cláudia Ferreira. **Alcoolismo no Trabalho em Debate**. Disponível em: < [http://www.existeumasolucao.com.br/alcoolismo-temas-para-leitura/pdf/2376-9211-1-PB%20\(1\)1.pdf](http://www.existeumasolucao.com.br/alcoolismo-temas-para-leitura/pdf/2376-9211-1-PB%20(1)1.pdf)>. Publicado em 2012. Acesso em: 01/10/2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. São Paulo. LTR. 2017.

DONATO, Marilurde; ZEITOUNE, Regina Célia Gollner. **Reinserção do trabalhador alcoolista: percepção, limites e possibilidades de intervenção do enfermeiro do trabalho**. *Esc. Anna Nery* [online]. 2006, vol.10, n.3, pp.399-407. ISSN 1414-8145. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-81452006000300007>>. Acesso em: 28/12/2018.

DUALIBI, Sérgio; LARANJEIRA, Ronaldo. **Políticas públicas relacionadas às bebidas alcoólicas**. In: Revista de Saúde Pública, vol. 41, num. 5, outubro, 2007, pp. 839-848. Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67240162019>>. Acesso em: 23/10/2017.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 9ªed. Tradução de Leandro Konder. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984. Disponível em: < <https://professordiegodelpasso.files.wordpress.com/2016/05/engels-a-origem-da-familia-da-propriedade-privada.pdf> >. Acesso em 20/01/2019.

FERNANDES, Fábio de Assis Ferreira. **A discriminação na dispensa por justa causa do empregado portador da doença do alcoolismo e o Ministério público do Trabalho**. In: Revista do Ministério Público do Trabalho, nº 27, Ano XIV, Brasília, 2004. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/site/download/revista-mpt-27.pdf>>. Acesso em 20/10/2016.

FILGUEIRAS, L. M. **A desestruturação do mundo do trabalho e o "mal-estar" desse fim de século**. Cadernos do CEAS, n.171, p. 9-29, set./out. 1997.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro. Forense. 2014, p. 1101.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p.12.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, Flávio Luiz. **Lei de Drogas Comentada**. 2ªed. São Paulo. Revista dos Tribunais 2007.

HECKMANN, Wolfgang; SILVEIRA, Camila Magalhães. **Dependência do álcool:**

**aspectos clínicos e diagnósticos.** Disponível em: <<http://www.cisa.org.br/UserFiles/File/alcoolesuasconsequencias-pt-cap3.pdf>>. Acesso em: 12/11/2018.

INPAD, Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia para Políticas Públicas do Álcool e outras Drogas. **II LENAD, Levantamento Nacional de Álcool e Drogas. Consumo de Álcool no Brasil: Tendências entre 2006 e 2012.** Direção: Ronaldo Laranjeira. Disponível em: <[http://inpad.org.br/wp-content/uploads/2013/04/LENAD\\_ALCOOL\\_Resultados-Preliminares.pdf](http://inpad.org.br/wp-content/uploads/2013/04/LENAD_ALCOOL_Resultados-Preliminares.pdf)>. Publicado em: 04/2013. Acesso em: 01/09/2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 7.ed., São Paulo: Atlas, 2013.

KARAM, Heliete. **Da alcoolização ao verbo: ensaio de psicodinâmica do trabalho.** I Ed. Brasília: Paralelo 15, 2010, p.60.

LABATE...[et al], (org). **Drogas e Cultura: Novas Perspectivas.** Salvador: EDUFBA, 2008. Disponível em:<<file:///C:/Users/usuario/Downloads/Drogas%20e%20Cultura.pdf>>. Acesso em 07 out 2016.

LARANJEIRA, Ronaldo; ROMANO, Marcos. **Consenso brasileiro sobre políticas públicas do álcool.** *Rev. Bras. Psiquiatr.* [online]. 2004, vol.26, suppl.1, pp.68-77. ISSN 1516-4446. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1516-44462004000500017>>. Acesso em: 20/08/2017.

LARANJEIRA, Ronaldo; NICASTRI, Sérgio; JERÔNIMO, Claudio; MARQUES, Ana C.,et.al. **Consenso sobre a Síndrome de Abstinência do Álcool (SAA) e o seu tratamento.** *In: Rev. Bras. Psiquiatr.* vol.22 n.2 São Paulo, June, 2000. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-44462000000200006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44462000000200006)>. Acesso em: 01/11/2018.

LIMA, José Mauro Braz de. **Alcoologia: O alcoolismo na perspectiva da saúde pública.** 1.ed. Rio de Janeiro: Medbook, 2008, p.89.

LINO, Tiago Alexandre Lopes R. **Alcoolismo – Da causa à doença.** Publicado em: 14/11/2006. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0054.pdf>>. Acesso em: 28/11/2018.

LOPES, Ana Patrícia Araújo Torquato; *et.al.* **Abuso de bebida alcoólica e sua relação no contexto familiar.** *In: Estudos de Psicologia,* 20(1), janeiro a março de 2015, 22-30. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v20n1/1413-294X-epsic-20-01-0022.pdf>>. Acesso em 01/03/2019.

MACHADO, Ana Regina; MIRANDA, Paulo Sérgio Carneiro. **Fragmentos da história da atenção à saúde para usuários de álcool e outras drogas no Brasil: da Justiça à Saúde Pública.** In: Hist. cienc. saude-Manguinhos vol.14 no.3 Rio de Janeiro July/Sept. 2007. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-59702007000300007>>. Acesso em: 27/01/2019.

MANGUEIRA, S. O.; GUIMARÃES; F. J., MANGUEIRA, J. O.; FERNANDES, A. F. C., & Lopes, M. V. O. **Promoção da Saúde e Políticas Públicas do Álcool no Brasil: Revisão Integrativa da Literatura.** In: *Psicologia & Sociedade*, 27(1), 157-168. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v27n1/1807-0310-psoc-27-01-00157.pdf>>. Acesso em: 10/03/2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa Causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca.** São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Breve histórico a respeito do trabalho.** Disponível em:<<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>>. Publicado em: 01/01/2000. Acesso em: 26/01/2019.

MEDICINANET. **CID 10.** Disponível em: <[https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=63ICXJruM8SvwAT505HIAw&q=CID+F10&oq=CID+F10&gs\\_l=psy-ab.3..0i10.7085.9454..9976...0.0..0.361.994.0j4j0j1....2..0....1..gws-wiz.....0i71j0i131j0i131i67j0i67.AInW62aJPGo](https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=63ICXJruM8SvwAT505HIAw&q=CID+F10&oq=CID+F10&gs_l=psy-ab.3..0i10.7085.9454..9976...0.0..0.361.994.0j4j0j1....2..0....1..gws-wiz.....0i71j0i131j0i131i67j0i67.AInW62aJPGo)>. Acesso em: 30/10/2018.

MINAYO, M.C.S. (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade.** 29 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

MONTEIRO, Maristela G. **Políticas públicas para a prevenção dos danos relacionados ao consumo de álcool.** In: *Álcool e Políticas Públicas.* Ep idemiol. Serv. Saúde, Brasília, 25(1):171-174, jan-mar 2016. Disponível em: < [https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource\\_ssm\\_path=/media/assets/ress/v25n1/2237-9622-ress-25-01-00171.pdf](https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/ress/v25n1/2237-9622-ress-25-01-00171.pdf)>. Acesso em 03/03/2019.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1971.

COSTA, Aline de Oliveira. **O uso de drogas e o campo da saúde no Brasil.** In: *As drogas na contemporaneidade: perspectivas clínicas e culturais / Antonio Nery Filho, organizadores. [ et. al.].*- Salvador: EDUFBA: CETAD, 2012

NIEL, Marcelo; MOREIRA, Fernanda Gonçalves; SILVEIRA, Dartiu Xavier da. **Uso e abuso do álcool.** São Paulo, 2013.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Bureau Internacional do Trabalho. **Gestão das questões relacionadas com o álcool e drogas nos locais de trabalho.**

Disponível em:

<[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/questoes\\_alcool.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/questoes_alcool.pdf)>.

Publicado em setembro de 2008. Acesso em: 07/05/2018.

PINHO, Paula Hayasi. **Os desafios na atenção aos usuários de álcool e outras drogas e a reabilitação psicossocial.** Dissertação apresentada à Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Enfermagem, 2009. Disponível em:

<[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7134/tde-22062009-123744/publico/Paula\\_Pinho.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7134/tde-22062009-123744/publico/Paula_Pinho.pdf)>. Acesso em 01/02/2019.

PITTA, Ana Maria Fernandes. **Um balanço da reforma psiquiátrica brasileira: instituições, atores e políticas.** *Ciência e saúde coletiva*, dez 2001, vol 16, n 12, p. 4579-4589. Disponível em:

<<http://portal.saude.gov.br/portal/saude/visualizartexto.cfm?idtxt=297797&janela>>.

Acesso em 28 set 2016.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época.** Tradução de Fanny Wrobel. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

REHFELDT, Klauss H.G. **Álcool e Trabalho: prevenção e administração do alcoolismo na empresa.** São Paulo: EPU, 1989.

RICHARDSON, Robert Jarry et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999, 334 p.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho.** 4 ed, Curitiba: Juruá, 1991.

SANCHES FILHO, Alvinio Oliveira. Políticas Sociais. In: IVO, Anete B. L. (Coord.) **Dicionário Temático Desenvolvimento e Questão Social.** São Paulo: Anablume, Brasília: CNPq. Salvador: FAPESB, 2013, p.369

SANTOS, Astrid Bandeira; MEDEIROS, Rafaela Lucena; ESPÍNOLA, Lawrencita Limeira, et.al. **Alcoolismo e trabalho: como estão relacionados?** In: ENCONTRO DE EXTENSÃO, 2007, João Pessoa. *Anais.* João Pessoa: UFPB, 2007. Disponível em: <<http://www.prac.ufpb.br/anais/IXEnex/extensao/documentos/anais/6.SAUDE/6PRACP EX01.pdf>>. Acesso em: 19/01/2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Subjectividade, cidadania e emancipação. In: **Pela Mão de Alice. O social e o Político na pós-modernidade.** Boaventura de Sousa Santos. P. 75-280. 7ª Ed. São Paulo: Cortez, 2001.

SANTOS, J. T. Novas questões sociais mundiais, projetos sociais e culturais e a planificação emancipatória. In: **Violência e cidadania. Práticas sociológicas e compromissos sociais**. Org. Santos, José Vicente Tavares dos; Teixeira, Alex Niche; Porto Alegre: Sulina; Editora da UFRGS, 2011. p. 413-437.

SANTOS, Jessica Adrielle Teixeira; OLIVEIRA, Magda Lúcia Félix de. **Políticas públicas sobre álcool e outras drogas: breve resgate histórico**. Disponível em: <<https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/3449/2834>>. Acesso em 23/10/ 2018.

SILVA, Marcello Ribeiro. **Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI: novos contornos de um antigo problema**. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/35d284c9-cd7b-4889-81a5-f3823d8e2270/Disserta%C3%A7%C3%A3o%2BTrabalho%2BAn%C3%A1logo%2Bao%2Bde%2Bescravo.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18\\_395C1B00K89D40AM2L613R2000-35d284c9-cd7b-4889-81a5-f3823d8e2270-kQBXJC](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/35d284c9-cd7b-4889-81a5-f3823d8e2270/Disserta%C3%A7%C3%A3o%2BTrabalho%2BAn%C3%A1logo%2Bao%2Bde%2Bescravo.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-35d284c9-cd7b-4889-81a5-f3823d8e2270-kQBXJC)>. Dissertação apresentada como requisito parcial do Programa de Mestrado em Direito, área de concentração em Direito Agrário, da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação –PRPPG da Universidade Federal de Goiás – UFG, 2010. Acesso em: 02/03/2019.

SILVA, Mônica Alves da. **O processo histórico do direito do trabalho e o seu constitucionalismo principiológico**. Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/o-processo-historico-do-direito-do-trabalho-e-o-seu-constitucionalismo-principiologico/48445> >. Publicado em 29/09/2010. Acesso em 03/01/2019.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A Pesquisa Científica. In: **Métodos de pesquisa** / [organizado por] Tatiana Engel Gerhardt e Denise Tolfo Silveira; coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

SILVEIRA, Dartiu Xavier da; SILVEIRA, Evelyn Doering. **Classificação das substâncias psicoativas e seus efeitos**. Disponível em: <<http://conselheiros6.nute.ufsc.br/wp-content/uploads/avea/textos/capitulo-3.pdf>>. Acesso em 13/05/2017.

SILVEIRA, D. X. & MOREIRA, F. G. **Panorama Atual de Drogas e dependências**. São Paulo, SP: Atheneu Editora, 2006.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. **O alcoolismo e os reflexos sociojurídicos sobre as relações de trabalho**. In: Revista Fórum Trabalhista, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, jul./ago. 2012. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/55453>. Acesso em 01/03/2019.

VAISSMAN, Magda. **Alcoolismo no Trabalho**. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

VARELLA, Dráuzio. **Guia prático de saúde e bem estar**. Barueri: Gold Editora, 2009.



# ANEXOS

## ANEXO 1.

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

3ª Turma

Identificação

**PROCESSO nº 0001328-64.2015.5.11.0015 (RO)**

**RECORRENTE: MERCANTIL NOVA ERA LTDA**

**RECORRIDO: GLEBERSON MELO DE SOUSA**

**RELATORA: MARIA DE FÁTIMA NEVES LOPES**

EMENTA<sup>17</sup>

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. HIPÓTESE PREVISTA NO ART. 482, f, DA CLT. NÃO CARACTERIZADA. RIGOR EXCESSIVO. A dispensa por justa causa caracteriza a pena máxima aplicável ao empregado. Logo, a prova dos fatos que fundamentam a falta grave deve ser robusta e indubitável, haja vista as sérias consequências que daí advém ao empregado, não só de ordem pecuniária, mas, sobretudo, de ordem moral e social, sob pena de prevalecer a presunção de despedida imotivada. Nesse contexto, restando provado que não houve gradação da pena na aplicação da justa, mantém-se a decisão que invalidou a dispensa por justa causa por rigor excessivo. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INCABÍVEL. O fato de o reclamante ter sido dispensado por justa causa, por si só, não é suficiente a ensejar a indenização por danos morais pleiteada, principalmente quando não há prova de mácula a honra e imagem, sobretudo porque contribuiu para aplicação de pena disciplinar, ainda que mais branda. Recurso conhecido e provido em parte.

RELATÓRIO

---

<sup>17</sup> Decisão em inteiro teor disponível em: < <https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/404524669/13286420155110015/inteiro-teor-404524674?ref=juris-tabs>>. Acesso em 03/06/2018.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, oriundos da 15ª Vara do Trabalho de Manaus/AM, em que são partes, como recorrente, GLEBERSON MELO DE SOUSA e, como recorrida, MERCANTIL NOVA ERA LTDA.

Ingressou o reclamante com reclamatória trabalhista (Id c0b4935), alegando, em síntese, que trabalhou para a reclamada no período de 16/5/2014 a 24/4/2013, na função de repositor de frios, com último salário de R\$1.743,20, conforme cálculo constante no TRCT, com jornada de segunda a sábado, das 8h às 18h, com intervalo para alimentação e repouso. Informou que, em 1/11/2014, passou a laborar na função de líder do setor de perecíveis até 1/2/2015, porém não teve a mudança de função devidamente anotada em sua CTPS, bem como não recebeu o salário compatível com a função. Alegou que em 22/5/2015, foi surpreendido com a demissão por justa causa em razão do consumo de uma bebida, que acreditava ser energético, oferecida por um colega de trabalho no dia 16/5/2015. Inconformado com tal situação informou que não sabia que a bebida oferecida pelo colega era mistura de energético com bebida alcoólica, pois certamente se soubesse não tomaria tal bebida, principalmente nas dependências do setor em que laborava, bem como questionou a demora na aplicação da justa causa, momento em que foi informado que o Sr. Tarcílio, havia sido encontrado no depósito da empresa, com sinais visíveis de embriaguez e que teria informado ter oferecido a outros colegas. Ressaltou não ter sido configurada a embriaguez e que momento apresentou qualquer alteração de comportamento na prática de sua função. Asseverou que a forma como se deu a rescisão do contrato de trabalho lhe causou sofrimento, humilhação e constrangimento, pois foi injustamente acusado de uma suposta embriaguez. Diante do exposto, postulou: a anulação da justa causa, com o pagamento de todas as verbas rescisórias por dispensa imotivada; indenização por danos morais no valor de R\$16.600,00; diferença salarial pelo exercício da função de líder por 3 meses; anotação na CTPS da função de auxiliar de padaria; TRCT no código 01 e guias de FGTS e seguro-desemprego; benefícios da justiça gratuita e honorários advocatícios .

A reclamada apresentou contestação (Id dae6817), suscitando preliminar de inépcia da inicial, haja vista que há equívoco nas datas de admissão e demissão. Requereu a limitação da condenação aos valores postulados. Impugnou os cálculos apresentados na inicial. Argumentou que o reclamante em 16/5/2015, ingeriu bebida alcoólica com

energético, situação que chegou ao conhecimento dos supervisores em data 22/5/2015, ocasião em que foi chamado ao RH para ser aplicada a demissão por justa causa. Ressaltou que não há dano, uma vez que o reclamante confessou que ingeriu a bebida ofertada, podendo até mesmo não ter identificado em um primeiro momento o tipo da bebida, porém impossível após o primeiro gole não saber que se tratava de bebida alcoólica, pois o gosto é nítido e perceptível.

O juízo concedeu o prazo de 5 dias para o reclamante apresentar emenda à inicial, quanto às datas de admissão e demissão. Concedeu ainda, igual prazo, para reclamada apresentar nova defesa (Id 16ca393).

O reclamante emendou a inicial, informando que o período laboral correto é de 24/4/2013 a 22/5/2015. Além de retificar que a partir de 1/11/2014, passou a realizar a função de líder de setor de perecíveis até a data da dispensa 22/5/2015, sem receber retribuição pecuniária para tanto (Id 3b8cf75).

A reclamada requereu a juntada da mídia, na qual consta as imagens que justificam a aplicação da justa causa, nos termos do art. 482, f, da CLT (Id 4787b81).

Em audiência, o juízo concedeu o prazo de 10 dias para a reclamada juntar a descrição dos vídeos e/ou as imagens dos mesmos, via PJe-JT e, igual prazo, para o reclamante apresentar manifestação quanto a mídia apresentada pela empresa (Id 1756d0c).

A reclamada juntou a descrição e as imagens do material de mídia (Id's ec8be1f - Pág. 1/2 e 96cba16 - Pág. 1/8), tendo o reclamante se manifestado dos mesmos (Id a055d7d - Pág. 1/).

O processo foi instruído com o depoimento das partes, oitiva de testemunhas, duas pelo reclamante e uma pela reclamada, além das provas documentais, inclusive com a cópia das imagens constantes na mídia (DVD) (Id 96cba16) e manifestação (Id a055d7d) do reclamante (Id a6a2c63).

Após regular instrução do processo, em sentença, o juízo de primeiro grau, rejeitou a preliminar suscitada; tornou sem efeito a justa causa aplicada e condenou a reclamada a pagar ao reclamante, a quantia que vier a ser apurada em liquidação de sentença, a título de: aviso prévio; 13º salário-5/12; férias +1/3; e saldo de salário - 22 dias, com compensação das parcelas da mesma natureza pagas/depositadas em favor do autor; além de indenização por danos morais (R\$3.940,00); diferença salarial da função de

líder de setor de perecíveis (R\$2.100,00). Deferiu, ainda, fornecimento de TRCT e chave de conectividade para saque de FGTS + 40%; e guias do seguro-desemprego, sob pena de levantamento do primeiro por alvará judicial, e indenização do segundo, no valor equivalente a três salários mínimos, por ser razoável. Concedeu os benefícios da justiça gratuita (Id d12cdd5).

O reclamante apresentou termo de peticionamento em PDF, o nomeado como Embargos de Declaração (Id b08ca81). O juízo não conheceu dos embargos de declaração, haja vista que não houve juntada de petição (Id a8fee57).

A reclamada interpôs recurso ordinário, requerendo a reforma da sentença para que seja mantida a justa causa aplicada e julgado improcedentes os danos morais ou reduzido o valor para não ensejar enriquecimento sem causa (Id b419150).

O reclamante apresentou contrarrazões, pugnando pela manutenção da sentença (Id c8450e0).

É o RELATÓRIO.

## FUNDAMENTAÇÃO

### ADMISSIBILIDADE

Preliminar de admissibilidade

Conclusão da admissibilidade

Conheço do recurso ordinário da reclamada, pois atendidos os pressupostos processuais de admissibilidade.

### MÉRITO

Recurso da parte

#### ***Da justa causa.***

Pretende a reclamada a reforma da sentença, para que seja mantida a justa causa aplicada por embriaguez habitual ou em serviço, sob o argumento de que, após identificação dos funcionários e afirmação da veracidade do fato mediante imagens do circuito interno, mostra-se inviável a continuidade do relacionamento entre as partes, pois a repercussão da ocorrência poderia comprometer no comportamento dos demais funcionários, além de ensejar tamanho desrespeito perante o ambiente de trabalho e

superiores. Asseverou ser notória a ingestão de bebida alcoólica no serviço, mesmo que de modo degustativo e, comparativamente, ressaltou que para se configurar a ingestão de bebida alcoólica no trânsito, basta a ingestão de 0,5% de álcool no organismo. Acrescentou que a doutrina majoritária vem entendendo que é desnecessária a gradação da pena para aplicação da justa causa por embriaguez.

Analiso.

A justa causa emana de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus.

Por sua vez, a prova dos fatos que fundamentam a justa causa é ônus da reclamada, nos termos do art. 373, II, do CPC/2015 (art. art. 333, II, do CPC/73), devendo ser robusta e indubitável, haja vista as sérias consequências que daí advém ao empregado, não só de ordem pecuniária, mas, sobretudo, de ordem moral e social, razão pela qual deve ser analisada com extrema cautela e prudência.

Inicialmente, de acordo com a doutrina o tipo jurídico previsto no artigo 482, f, da CLT desdobra-se em duas situações distintas. A primeira, embriaguez habitual, seria a que ocorre, mesmo sem relação alguma com o serviço, porém repetidas vezes dentro do curto espaço de tempo. A segunda, embriaguez em serviço, que acontece no ambiente laborativo, na execução do contrato, ainda que por uma ou poucas vezes.

Outrossim, a doutrina fixou que a embriaguez habitual somente é apta a propiciar justa causa se produzir influência maléfica ao cumprimento do contrato de trabalho; não havendo esta contaminação contratual, descabe falar-se em resolução culposa desse contrato.

Em caso de embriaguez em serviço, dependendo da atividade do empregado, a afetação pode ser menor, propiciando o gradativo exercício do poder disciplinar empresarial, com intuitos de ressocialização do obreiro.

Portanto, a caracterização da justa causa para a rescisão contratual, prevista no artigo 482 da CLT, pressupõe a presença de quatro requisitos objetivos, quais sejam, a tipificação legal, a relação de causalidade e proporcionalidade entre a falta e a despedida, bem como a atualidade da pena. Assim, ainda que porventura demonstrada

a prática de ato faltoso, não observada a proporcionalidade e gradação da sanção aplicada, é nulo o ato punitivo aplicado ao trabalhador.

Nesse sentido, há jurisprudência do TST: Vejamos:

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não deve ser conhecido o recurso de revista quando se vislumbra o prequestionamento da matéria, nos termos da Súmula 297, III, do c. TST, a afastar a nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Recurso de revista não conhecido. TESTE DE TEOR ALCÓOLICO. MOTORISTA DE ÔNIBUS. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE GRADAÇÃO. EMPREGADO COM 17 ANOS DE SERVIÇO. FALTA GRAVE AFASTADA. Nos termos do art. 235-B da CLT, a submissão a teste e controle de bebida alcóolica instituída pelo empregador é dever do motorista profissional. O cuidado decorre da atividade profissional, em face da necessidade do dever do empregador do ramo de transporte rodoviário de proceder à segurança da coletividade de passageiros. A Lei de trânsito brasileiro não tolera qualquer nível de teor alcóolico no sangue e traz sanções ao condutor que assim se portar, inclusive com possibilidade de prisão. **Todavia, ainda que se trate do motorista profissional, não viabiliza assegurar a dispensa por justa causa, no caso concreto, em que constatado em um único teste de etilômetro medição de 0,007%, quando o aparelho tem média de falha em percentual de 0,04%, sem antes a adoção da gradação na aplicação das penalidades**, ainda mais levando em consideração se tratar de empregado que por uma única vez não passou no teste, com mais de 16 anos de trabalho, sem qualquer pecha de desidioso anteriormente, a determinar gradação da pena, pela suspensão do dia. Deve se dar máxima efetividade ao princípio que consagra o direito ao trabalho, para afastar a justa causa. Recurso de revista conhecido e provido. (...) Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 7958820115030041 795-88.2011.5.03.0041, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 28/08/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2013)

DISPENSA POR JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO - FATO OCORRIDO UMA ÚNICA VEZ - DESPROPORCIONALIDADE DA PENALIDADE APLICADA. 1. Consoante o art. 482, f, da CLT, a embriaguez habitual ou em serviço constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. 2. O referido dispositivo veicula norma que comporta duas condutas autorizadoras da resolução do contrato de

trabalho por culpa do empregado: a embriaguez habitual, que é aquela que ocorre repetidas vezes num curto espaço de tempo, e a embriaguez em serviço, verificada no ambiente laborativo ou durante a execução do contrato de trabalho, mesmo que por uma ou poucas vezes. 3. No caso dos autos, discute-se se a dispensa por justa causa seria a penalidade aplicável ao empregado que apresentou-se embriagado em serviço. 4. Tanto a sentença quanto o acórdão regional entenderam que os fatos apurados na instrução processual não apontam para a prática de falta grave o suficiente para ensejar a dispensa por justa causa baseada em mau procedimento, tendo sido desproporcional a pena aplicada. 5. É certo que o fato de um empregado apresentar-se embriagado em serviço, em tese, configuraria falta grave, sobretudo se for considerada a atividade por ele exercida. Entretanto não seriam em todos os casos que caberia a aplicação de tal penalidade, sendo necessário o exame das particularidades pertinentes à hipótese considerada para a justa imposição da pena. 6. Assim, diante dos elementos constantes dos autos, verifica-se que a falta praticada pelo Autor não foi suficientemente grave a ponto de ensejar a despedida motivada, pois, conforme reportado pelo Regional, não proferiu palavras de baixo calão ou agrediu fisicamente quem quer que fosse. Recurso de revista não conhecido. (Proc. RR-1015-2004-062-15-00-1, 4ª Turma. Acórdão publicado no DJ 03/08/2007)

Dito isso, no presente caso, entendo que a reclamada não se desincumbiu a contento de seu encargo probatório, uma vez que não há elementos para aplicar justa causa ao obreiro por embriaguez habitual ou no serviço, nos termos do artigo 482, f, da CLT. Primeiro, porque embora haja prova de que houve o consumo de bebida alcoólica, essa se deu por uma única vez durante todo o pacto laboral do reclamante. Segundo, porque não ficou provado o estado de embriaguez e que o consumo da referida bebida tenha alterado o comportamento do reclamante e prejudicado o desenvolvimento normal de suas atividades, tanto que somente constataram a sua participação através da filmagem pelas câmeras internas. E quarto, porque não houve gradação da pena, capaz de ressocializar o obreiro, antes da aplicação da pena máxima.

Assim, diante de tais fundamentos, principalmente diante da decisão do C. TST, citada acima, não há como prosperar as alegações da reclamada de que não há necessidade de gradação de pena em caso de embriaguez, tampouco de esse ato isolado do reclamante trouxe prejuízo no ambiente laboral ou poderia trazer.

Ademais, durante a instrução processual, o próprio preposto da reclamada confirma que o reclamante não tem nenhuma pena disciplinar (Id a6a2c63 - Pág. 1).

Por fim, como bem ressaltou o juízo primário, houve rigor excessivo por parte da reclamada, haja vista que não houve embriaguez, sequer há notícias de que o reclamante não foi capaz de exercer suas atividades normalmente, o que comporta penas mais brandas e não apenas a máxima, como foi aplicada.

Assim sendo, correta a sentença em anular a justa causa aplicada ao reclamante por embriaguez habitual ou em serviço, nos termos do art. 482, j, da CLT, uma vez que a reclamada não se desincumbiu do ônus da prova que lhe competia.

### ***Da indenização por danos morais.***

Busca a reclamada a exclusão da indenização por danos morais, sob o argumento de que não há fundamento para o pedido de dano, haja vista que não houve lesão à honra do reclamante. Em caso de manutenção da decisão, requer a reclamada a redução do valor arbitrado.

Análise.

Inicialmente, cumpre esclarecer que a justa causa, como medida extrema de resolução contratual, deve ser cuidadosamente sopesada pelo empregador, quando do cometimento da falta, pois deixa marcas severas na vida profissional e pessoal do empregado, pois compromete não só a sua vida profissional, como também sua honra e dignidade, manchando sua reputação e dificultando sua recolocação no mercado de trabalho.

Por isso, conforme já dito anteriormente, sua caracterização necessita de prova cabal e inconteste, de maneira a deixar indubitável o ato ilícito praticado pelo empregado, não só pelo elemento subjetivo informador da falta, mas principalmente pelos reflexos negativos de seu reconhecimento na vida profissional do trabalhador.

No presente caso, entendo que houve uma interpretação equivocada da reclamada, quando não apurou profundamente os fatos e dispensou o reclamante por justa causa, sobretudo porque não houve gradação da pena. Entretanto, também houve uma conduta desapropriada do obreiro durante o horário de trabalho capaz de ensejar a prática de atos disciplinares pela reclamada.



Assim, diferente do juízo primário, entendo que não houve atos lesivos à imagem e à honra do reclamante no uso poder potestativo do empregador, até porque o reclamante contribui para tanto. Igualmente, não restou provado que o reclamante foi submetido à humilhação ou atos vexatórios diante dos colegas de trabalho com aplicação de tal pena.

Nesse sentido a jurisprudência:

"O fato de o empregador invocar embriaguez em serviço como motivador da rescisão contratual, não configura, por si só, ofensa ao patrimônio moral do trabalhador. O gravame à intimidade, vida privada, honra ou imagem há que ser bem delineado, a fim de ensejar indenização por danos morais. No caso em exame, não se comprovou qualquer ato positivo ou omissivo da Reclamada ou de seus prepostos que tivesse ofendido a moral, a dignidade e a honra do Reclamante. Não há qualquer comprovação nos autos de que as razões elencadas pela Reclamada, para dispensá-lo por justa causa, tenham lhe causado dano efetivo. O regular exercício do empregador de rescindir o contrato de trabalho não constitui dano moral, ainda que tenha alegado justa causa e tal circunstância não venha a se comprovar em Juízo. Recurso a que se dá provimento para excluir a indenização deferida em razão de danos morais. (TRT-9 722200326909 PR 722-2003-26-9-0-9, Relator: ARNOR LIMA NETO, Data de Publicação: 17/06/2005) TRT-PR-17-06-2005 DANO MORAL. JUSTA CAUSA AFASTADA EM JUÍZO. EMBRIAGUEZ. NÃO CARACTERIZAÇÃO.

Diante do exposto, reformo a sentença nesse ponto, para excluir da condenação a indenização por danos morais no valor de R\$ 3.940,00, diante da ausência do dano sofrido pelo uso do poder diretivo da reclamada, principalmente porque o reclamante contribuiu para tanto.

Conclusão do recurso

Em conclusão, conheço do recurso ordinário da reclamada e dou-lhe parcial provimento para, reformando a sentença, excluir da condenação a indenização por danos morais no valor de R\$ 3.940,00. Reduzo o valor das custas, pela reclamada, para R\$ 81,20, sobre o novo valor arbitrado de R\$ 4.060,00. Mantendo a sentença nos demais termos, conforme fundamentação./le.cg

DISPOSITIVO

ACÓRDÃO

Cabeçalho do acórdão

Acórdão

**(Sessão ordinária do dia 12 de maio de 2016)**

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho: **Presidente** - JOSÉ DANTAS DE GÓES; **Relatora** - MARIA DE FÁTIMA NEVES LOPES; e RUTH BARBOSA SAMPAIO (membro da 2ª Turma, convocada). Presente, ainda, a Excelentíssima Procuradora do Trabalho da 11ª Região, ALZIRA MELO COSTA.

**ISTO POSTO,**

**ACORDAM** os Membros integrantes da **TERCEIRA TURMA** do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, por unanimidade de votos, em conhecer do recurso ordinário da reclamada e dar-lhe parcial provimento para, reformando a sentença, excluir da condenação a indenização por danos morais no valor de R\$ 3.940,00. Reduzir o valor das custas, pela reclamada, para R\$ 81,20, sobre o novo valor arbitrado de R\$ 4.060,00. Mantendo a sentença nos demais termos, conforme fundamentação.

Assinatura

Maria de Fátima Neves Lopes

relatora

VOTOS

Voto do (a) Des (a). RUTH BARBOSA SAMPAIO

Acompanho o voto da Excelentíssima Desembargadora Relatora.

## ANEXO 2.

### 4ª. TURMA

**RECURSO ORDINÁRIO Nº 0170800-36.2008.5.05.0222RecOrd**

**RECORRENTE: Tenace Engenharia e Consultoria Ltda.**

**RECORRIDO: Celso Sena de Oliveira e Outro (1)**

**RELATOR: Desembargador VALTÉRCIO DE OLIVEIRA**

**JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA.** Diante do princípio da continuidade do emprego, extrai-se que é do Empregador o ônus de provar, de forma robusta, que o Empregado incidiu em qualquer das hipóteses do art. 482 da CLT (Súmula nº 212 do TST), pelo que, não se desincumbindo a contento do seu ônus, não está autorizado a proceder à despedida do trabalhador por justa causa<sup>18</sup>.

Inconformada com a sentença de fls. 278/281, integrada pela de fls. 292/293, ambas proferidas pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Alagoinhas, **TENACE ENGENHARIA E CONSULTORIA LTDA**, nos autos da reclamatória em que litiga contra **CELSO SENA DE OLIVEIRA**, interpõe RECURSO ORDINÁRIO, consoante razões alinhadas, às fls. 302/309. Contrarrazões às fls. 328/334. Em pauta. É o relatório.

### VOTO

#### QUESTÃO PRÉVIA

Diante do princípio da unirrecorribilidade e vislumbrando preclusão consumativa, só será objeto de apreciação por este colegiado o Recurso interposto pela Reclamada às fls. 302/309, sendo, portanto, ignorado o acostado às fls. 315/322.

#### JUSTA CAUSA

Volta-se a Recorrente contra o não reconhecimento da justa causa por ela defendida para o rompimento do liame.

Sem razão.

---

<sup>18</sup> Decisão em inteiro teor disponível em: < <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18151965/recurso-ordinario-record-1708003620085050222-ba-0170800-3620085050222/inteiro-teor-18151966?ref=serp>>. Acesso em 03/06/2018.

Penso que, no caso vertente, torna-se irrelevante o julgamento da consignatória por outro juízo, na medida em que a questão relativa à justa causa será apreciada consoante provas constantes dos presentes autos, em perfeita consonância com o disposto no art. 469, III do Código de Processo Civil.

Partindo-se dessa premissa, deve-se esclarecer que, diante do princípio da continuidade do emprego, é do Empregador o ônus de provar, de forma robusta, que o Empregado incidiu em qualquer das hipóteses do art. 482 da CLT (Súmula nº 212 do TST), pelo que, não se desincumbindo a contento do seu ônus, não está autorizado a proceder à despedida do trabalhador por justa causa.

E, no caso dos autos foi isso que aconteceu.

Com efeito, apesar de o empregador ter despedido o trabalhador sob o argumento de que o Obreiro procedeu com má conduta e se encontrava embriagado no trabalho, não conseguiu comprovar as graves alegações.

Note-se que o documento colacionado à fl. 65, expedido pela Delegacia Circunscrição de Polícia de Entre Rios, não comprova nenhuma das razões para despedida do trabalhador, narrando-se tão somente que o trabalhador, em 03/04/2008 houvera sido apresentado à delegacia "pelo fato de que o mesmo estava visivelmente embriagado e causando tumulto no restaurante do Sr. Omundo, em Cardeal da Silva, após passar o estado de embriaguez foi liberado". (fl. 65). Não há sequer prova de que o acontecimento se dera no local de trabalho.

Por outro lado, a única testemunha ouvida, por meio de precatória, não tinha como descrever os fatos que socorreriam a tese ré, na medida em que declara que o seu conhecimento dos fatos se dera tão somente por ouvir falar, na medida em que "*o depoente não viu o reclamante na data deste acontecimento; (...)*" e que "*o depoente não viu o acontecimento ora narrado e o soube por informações da funcionária do restaurante apelidada de Fia, cujo nome não se recorda;*" (fl. 241)

De mais a mais, a incontinência de conduta, ou mau procedimento a que se refere a alínea b do art. 4822 apenas se configura com comportamentos e contendas habituais, não sendo uma única conduta como a narrada pela empresa ( **que, no caso, nem sequer foi provada** ) capaz de ensejar uma justa causa, sem que

haja prova de quaisquer outras equivalentes anteriores que tenha sido punidas com sanções menos graves em momento anterior.

Já a embriaguez habitual ou em serviço, para sua configuração, exige que haja prova cabal de que o trabalhador: na primeira hipótese, habitualmente encontre-se, mesmo fora do trabalho, em condição que o torne "incapaz de executar com prudência a tarefa que se consagra" (Wagner Giglio, citado por Valentim Carrion, em sua obra *Comentários à Consolidação à Lei do Trabalho*, 33 ed, São Paulo: Saraiva, 2008, p. 383); ou, na última hipótese, comprovadamente esteja embriagado no ambiente de trabalho.

Nada obstante, como já delineado alhures, não houve prova robusta nos autos a comprovar a embriaguez no ambiente de trabalho que justificasse a aplicação da justa causa por embriaguez em serviço. Nem prova de que a embriaguez narrada pelo documento policial colacionado aos autos fosse habitual.

Por tudo, convenço-me de que a Empresa não se desincumbiu a contento do seu ônus probatório, razão pela qual se torna imperiosa a manutenção da sentença de primeiro grau.

Nada a reformar.

MULTA DO ART. 477 DA CLT

Deve subsistir a condenação em tela, mesmo diante da ação de consignação ajuizada (que, diga-se de passagem, foi julgada improcedente) diante do fato de que esta última já fora ajuizada em prazo superior ao estabelecido pelo art. 477 da CLT para adimplemento das rescisórias, considerando sua distribuição em 02/06/2008 (fl. 213) e a despedida do Obreiro em 03/04/2008.

DIFERENÇAS SALARIAIS, ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E CESTAS BÁSICAS

No particular, a aplicação correta das regras de distribuição do ônus da prova impede a reforma da sentença.

Com efeito, a Reclamada não se desincumbiu a contento do ônus de comprovar que adimpliu corretamente as obrigações previstas nas normas coletivas acostadas às fls. 15/40 dos autos.

Não restou atestado, prova a cargo da Ré (fato obstativo do direito do Autor - art. 818 da CLT c/c art. 333,II do CPC subsidiário), que a Reclamada procedeu corretamente aos reajustes salariais, nem pagou corretamente o adicional de periculosidade ou mesmo forneceu as cestas básicas.

Neste particular, convém lembrar que, apesar de ter alegado em audiência que procedeu ao correto pagamento das verbas em tela, por meio de Termo de Rescisão Complementar, a Empresa não cuidou de colacionar o alegado documento, pelo que deve arcar com o ônus da sua inércia.

Mantenho.

BAIXA NA CTPS

Deve ser mantida a condenação no particular, diante do rompimento do vínculo, sem justa causa.

Caso a Reclamada se crie empecilhos para satisfazer a obrigação, poderá fazê-lo a Secretaria da Vara.

NEGO PROVIMENTO AO RECURSO DA EMPRESA.

ISTO POSTO, acordam os Desembargadores da 4ª. TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA EMPRESA.//

Salvador, 10 de fevereiro de 2011 (quinta-feira).

### ANEXO 3.

#### 4ª. TURMA

**RECURSO ORDINÁRIO Nº 0000281-25.2013.5.05.0134 Rec Ord**

**RECORRENTE (s): Uht - Investimentos, Participações e Empreendimentos Hoteleiros Ltda.**

**RECORRIDO (s): Ibelmonte Ribeiro dos Santos**

**RELATOR (A): Desembargador (a) ANA LÚCIA BEZERRA SILVA**

**JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ NO SERVIÇO** - Independe da habitualidade para configurar falta grave autorizando a despedida por justa causa<sup>19</sup>.

**UHT INVESTIMENTOS, PARTICIPAÇÕES E EMPREENDIMENTOS HOTELEIROS LTDA**, nos autos da reclamação trabalhista 0000281-25.2013.5.05.0134, em que litiga em face de **IBELMONTE RIBEIRO DOS SANTOS**, inconformado com a sentença proferida às fls. 165/169, interpôs recurso ordinário pelos fundamentos expendidos às fls. 172/175. O reclamante ofereceu contrarrazões ao recurso às fls. 181/184. Os pressupostos de admissibilidade foram observados. Desnecessária a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, ante a ausência de interesse público que justifique a sua intervenção.

É O RELATÓRIO.

V O T O

**JUSTA CAUSA APLICADA – IMPOSSIBILIDADE DE REVERSÃO DA PUNIÇÃO APLICADA – INTELIGÊNCIA DO QUANTO DETERMINADO PELO ARTIGO 482, B, DA CLT**

Não se conforma a reclamada com os termos da sentença que afastou a justa causa aplicada ao reclamante. Alega que restou amplamente provado o

---

<sup>19</sup> Decisão em inteiro teor disponível em: < <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/251419219/recurso-ordinario-record-2812520135050134-ba-0000281-2520135050134/inteiro-teor-251419227?ref=juris-tabs>>. Acesso em 03/06/2018.

estado de embriaguez do ex-empregado, notadamente pelo depoimento da testemunha apresentada em juízo.

Aduz que “Não consta em nenhum momento qualquer menção do legislador acerca da necessidade de que houvesse reiteradas embriaguezes ou até mesmo outras faltas a justificar a dispensa por justa causa. Fato é que a lei traz no seu bojo de forma clara que a lei celetista determina expressamente que a embriaguez em serviço é sim motivo justo a configurar a justa causa”.

Ao exame.

A sentença, ao apreciar a matéria, rejeitou a tese empresarial valendo-se da seguinte fundamentação:

“Da justa causa

Alegando a ocorrência de justa causa, a reclamada atrai para si o ônus de prova (art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, e art. 333, II, do CPC).

A justa causa, pelo critério taxativo (ou de tipicidade legal) encontra previsão expressa na legislação, dos tipos jurídicos de infrações trabalhistas.

Para o Direito Brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração. Assim dispõe a CLT:

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

(...)

No caso, o reclamante é acusado de apresentar-se ao serviço embriagado. Deveras a testemunha MARCOS, supervisor, informa que o reclamante apresentou-se embriagado no local de trabalho. No entanto, entendemos que o reclamante não possuía punições anteriores, sendo este o primeiro fato de sua ficha funcional - pelo que consta



no processo, - de modo que entendo ser excessiva a punição aplicada quando mais pelo fato de que aparentemente era a primeira vez que ocorrera, já que não se nota advertência ou suspensão anterior.

Desse modo, anulo a sanção aplicada pela reclamada, revertendo a justa causa em dispensa imotivada, pelo que defiro os pedidos de reversão da justa causa, ficando, por consequência, deferidos os pedidos de aviso prévio de 30 dias com projeção no contrato de trabalho, liberação de FGTS e 40%, férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, saldo de salário, fornecimento de carta de referencia.

Indefiro os pedidos de multas dos arts. 467/477 da Consolidação das Leis do Trabalho diante da controvérsia”.

A discussão se resume à justa causa argüida para rescisão do contrato de trabalho, pedindo o reclamante as parcelas da extinção do vínculo.

O item f, do art. 482, da CLT aponta a embriaguez habitual ou "em serviço", como falta grave para a rescisão do contrato de trabalho. Assim, é específico tal dispositivo ao estabelecer duas possibilidades para a despedida motivada do empregado em razão de embriaguez – a habitual, quando o empregado se apresenta contumaz; no serviço, não exigindo o mesmo aspecto, autorizando o desligamento independente de repetição do ato, e, mesmo na hipótese de ocorrer fora do local da prestação do serviço.

Segundo Wagner D. Giglio, em da Justa Causa, a respeito afirma:

"Assim, será considerada como embriaguez em serviço não só a falta cometida à entrada do estabelecimento, nas circunstâncias apontadas, como a prática durante o intervalo para descanso ou para refeição, e a cometida no serviço externo, além das que, como é lógico, surgirem durante a jornada".

Na hipótese dos autos a embriaguez ocorreu no serviço, conforme confirmado pela testemunha do acionado, envolvido diretamente com o empregado, como supervisor. Senão vejamos:

“que o reclamante foi dispensado por apresentar-se embriagado no local do trabalho; que soube de tal fato, como é supervisor, no dia seguinte, através de um relatório de segurança por escrito; que o reclamante recusou-se a fazer exames que comprovasse embriaguez;(…)”, fls. 161.

Outrossim, o relatório de fls. 82/83 comprova o depoimento da testemunha trazida à colação, nele constando, expressamente, que:

"Colaborador dispensado de suas atividades por volta das 22h20min devido a está visivelmente embriagado."

Assim, restou comprovada a embriaguez em serviço, tipificando a justa causa prevista no art. 482, letra f, parte final, da CLT.

Neste sentido já entendeu esta Eg. Quarta Turma, conforme se depreende do teor da seguinte ementa, verbis:

"DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. O conceito de justa causa para rescisão do contrato de trabalho, sem ônus para o empregador, é todo ato faltoso do trabalhador que, por sua gravidade e consequência, torne imediata e, praticamente, impossível a subsistência da relação de emprego. Deste modo, provado que o empregado chegou embriagado no trabalho para reunião com colegas e superiores, correta a justa causa aplicada." (Processo 0000394-37.2012.5.05.0029 RecOrd, Origem SAMP, ac. nº 137887/2013, Relatora Desembargadora NÉLIA NEVES, 4ª. TURMA, DJ 29/04/2013).

Nesse diapasão, merece ser reformada a decisão e excluídas da condenação as parcelas deferidas pela despedida injusta - aviso prévio, férias 1/3 e 13º salário proporcionais, liberação do FGTS com 40% e fornecimento de carta de referência.

Reformo.

Ante o exposto, DOU PROVIMENTO ao recurso, reconhecendo a ocorrência de justa causa para a despedida – art. 482, letra f, da CLT - excluindo da condenação as parcelas decorrentes da despedida injusta - aviso prévio, férias 1/3 e 13º salário proporcional, liberação do FGTS com 40% e fornecimento de carta de referência.

Isto posto, acordam os Desembargadores da 4ª. TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, por unanimidade, DAR PROVIMENTO ao recurso, excluindo da condenação as parcelas decorrentes da despedida injusta, reconhecendo a justa causa - aviso prévio, férias 1/3 e 13º salário proporcional, liberação do FGTS com 40% e fornecimento de carta de referência. Custas reduzidas para R\$200,00 (duzentos reais), calculadas sobre R\$10.000,00 (dez mil reais), valor ora arbitrado à condenação.//

Salvador, 28 de outubro de 2015 (quarta-feira).Salvador, 28 de outubro de 2015 (quarta-feira).

Desembargadora Relatora: ANA LÚCIA BEZERRA SILVA. Firmado por assinatura digital em 28-10-2015 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Identificador: 10115102701483474306RecOrd 0000281-25.2013.5.05.0134 pág 5 de 5
---

## ANEXO 4.

### 3ª. TURMA

**RECURSO ORDINÁRIO Nº 00669-2008-131-05-00-6-RecOrd**

**RECORRENTE (s): Rafael da Silva Ferreira, Condomínio de Construção do Loteamento Fechado Casas da Praia do Forte e Outros (1)**

**RECORRIDO (s): OS MESMOS**

**RELATOR (A): Desembargador (a) MARIZETE MENEZES**

***JUSTA CAUSA. EMBIRAGUEZ EM SERVIÇO.** A ordem legal (CLT, art. 482, alínea f) autoriza a despedida por justa causa do trabalhador que comparece embriagado ao posto de serviço, ainda que uma única vez, não havendo, pois, que se falar em desproporcionalidade da falta cometida à sanção aplicada.*

**RAFAEL DA SILVA FERREIRA e CONDOMÍNIO DE CONSTRUÇÃO DO LOTEAMENTO FECHADO CASAS DA PRAIA DO FORTE E OUTRO (1)**, partes litigantes nos autos do processo número , inconformados com a sentença de fls. 227/229, posteriormente complementada pela decisão de fl. 260, dela recorrem, na forma dos arrazoados de fls. 233/239 e 272/277. Houve manifestações recíprocas às fls. 282/288 e 292/295. Teve vista o Exmo. Desembargador Revisor. É o relatório.

### **VOTO**

**RECURSO DO RECLAMANTE**

**JUSTA CAUSA**

Irresigna-se o Vindicante contra o acolhimento da justa causa como motivo ensejador do rompimento do seu contrato empregatício, no que não encontra guarida.

Com efeito, da instrução dilatória (fls. 224/225) restou satisfatoriamente provado que o Reclamante fora flagrado em estado de embriaguez em pleno horário de expediente na obra onde estava lotado.

Com efeito, foram *in casu* arroladas três testemunhas: uma pelo Obreiro e duas pelas Reclamadas.

O primeiro testigo do juízo contrariou o próprio depoimento do seu arrolante, quando verberou que no dia do episódio o mesmo teria retornado do almoço às 13:00h, apesar de aquele já haver confessado o seu retorno às 13:30h, quando já encerrado o horário intervalar. Reconheceu, de outrotanto, apesar de negar a alteração etílica noticiada, que o Reclamante foi despedido neste dia.

Já as testemunhas seguintes declararam com segurança que no citado dia dois empregados foram flagrados, após o retorno do intervalo alimentar, visivelmente alterados e bêbados, sem condições sequer de se sustentarem, exalando forte odor de álcool. Verberaram ainda que foram os mesmos imediatamente mandados embora e instados a retornarem no dia seguinte, para, já conscientes, assinarem o comunicado de despedida por justa causa.

Anote-se de antemão que a despedida motivada na verificação da embriaguez é cabível mesmo quando ocorrida uma única vez, não havendo que se falar em desproporcionalidade na aplicação da pena, mormente, quando configurada em um canteiro de obras, área, por si só, potencialmente arriscada e suscetível de acidentes.

Observe-se que a alínea f do citado dispositivo celetista alberga a despedida por justa causa em casos de embriaguez habitual ou *em serviço*, sendo esta última a hipótese tipificada no caso dos autos, onde restou materializado um sério desvio comportamental passível de censura e sanção com a aplicação da pena máxima.

Mozart Victor Russomano leciona existir duas espécies de embriaguez diferentes que autorizam a justa causa: "(...) a embriaguez habitual e a embriaguez em serviço. A embriaguez habitual é a que se repete e se inscrusta no modo de vida do trabalhador. A habitualidade dispensa o requisito do local: sempre que o trabalhador costumar embriagar-se, mesmo que o faça fora do emprego, poderá ser despedido, pois sua degradação física e moral irá refletir-se no cumprimento de seus deveres contratuais para com a empresa. **A embriaguez em serviço, exatamente por ocorrer no estabelecimento e representar flagrante violação da ordem interna da**

**empresa, dispensa o requisito da habitualidade. Basta que uma única vez o trabalhador se apresente ao serviço embriagado para que possa ser despedido ."**

(grifos inexistentes no original) ("Comentários à CLT", vol I, 13ª ed. - Rio de Janeiro: Forense, 1990 - págs. 561/562).

Observe-se ainda valiosa jurisprudência a respeito, *verbis* :

*"JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. Não condiciona a lei, para ensejar a despedida motivada, que o trabalhador embriagado tenha ingerido bebidas alcoólicas no ambiente de trabalho; o que justifica é o estado ébrio conturbador das faculdades, tornando-o incapaz para o desempenho de suas atividades sem riscos para si, para seus colegas e para os equipamentos de trabalho."* (TRT 12ª R. - 1ª T. - Ac. 13120/96 - Rel. Juiz José Francisco de Oliveira - DJ/SC 30.01.97).

Resta, assim, cabalmente demonstrado que o Obreiro incorreu em falta grave hábil a ensejar o despedimento por justo motivo, razão pela qual mantenho a sentença hostilizada.

Nego provimento ao recurso do autor.

RECURSO DAS RECLAMADAS

PREFACIAL DE NÃO CONHECIMENTO DOS DOCUMENTOS DE  
FLS. 242/245

Suscito-a de ofício com supedâneo na Súmula n. 8 do colendo TST a qual reputa ser injustificável a juntada de documentos na fase recursal fora das hipóteses mencionadas no artigo 397 do CPC.

Relembre-se, a tal respeito, nos termos do artigo 787 da CLT, complementado pelo artigo 396 do CPC, competir à parte instruir a petição inicial (artigo 283) ou a resposta (artigo 297) com os documentos destinados a provar-lhes as alegações, daí porque a investida revela-se flagrantemente extemporânea, impondo-se a desconsideração da documentação aludida.

De referência aos fólios encartados às fls. 246/254, não aplico, entretanto, o entendimento supra, por revelarem-se meros extratos de

acompanhamento processual e cópias de decisões que espelham a jurisprudência cuja aplicação é almejada pela parte apelante.

## RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA SEGUNDA RECLAMADA

A investida no particular vincula-se à responsabilização subsidiária da segunda Reclamada com base na súmula 331 do TST.

Colho dos autos que a obra - cenário dos fatos - fora realizada em sistema de Condomínio, pela primeira Reclamada (CONDOMÍNIO DE CONSTRUÇÃO DO LOTEAMENTO FECHADO CASAS DA PRAIA DO FORTE), que contratou diretamente seus empregados, assalariando-os e fiscalizando-os. Sub-empreitou à segunda Vindicada, apenas e tão somente, **a administração da obra**, para que esta contribuísse com o *know-how* que dispunha na área de construção civil, tudo de conformidade com a lei número 451/64, a qual regulamenta os chamados condomínios em edificações e as incorporações imobiliárias.

Neste regime contratual, o condomínio afeta patrimônio próprio destinado à execução da obra para a qual fora constituído, e, dada ausência de experiência no ramo, contrata uma empresa terceira apenas para administrar a sua feitura, que, portanto, exerce todas as atividades **em nome de seu contratante**, tal como se verifica da minuta de fls. 126/152.

Não há, pois, como se subsumir o enquadramento da hipótese dos autos ao disposto na súmula 331 do TST, eis que impossível se imputar à segunda reclamada a condição de "tomadora dos serviços" executados pelos empregados da primeira Reclamada.

Tal como os empregados envolvidos na obra, a segunda reclamada fora também contratada pela 1ª Reclamada, ainda que sob o invólucro cível, dispare, pois, da modalidade subordinada à qual os primeiros estavam submetidos. Não houve, pois, qualquer beneficiamento próprio em face dos serviços executados, não estando presentes, outrossim, as modalidades de culpa *in eligendo* ou *in vigilando* tidas como suporte à mencionada espécie de condenação.

Nestes termos, afasto a responsabilidade subsidiária imputada à segunda Reclamada, excluindo-a da lide.

## SALDO DE SALÁRIO DO MÊS DA DESPEDIDA

A tese defensiva no particular repousa no fato de que o saldo de salário do mês da despedida (maio/08) teria sido compensado na rescisão, ante o pagamento indevido realizado em relação aos dias de paralisação (greve), de conformidade com o decidido pelo TST em sede de dissídio coletivo, o que fora repellido pelo *decisum* de origem, ao fundamento de que, uma vez pago, impossível se faria tal compensação, ainda que reconhecida a suspensão do contrato durante o movimento paredista.

Nada mais equivocado.

O documento de fl. 164 dá conta de que o TST de fato referendou o não pagamento dos dias de paralisação da categoria, dado, aliás, sobre o qual nenhuma controvérsia paira.

Lado outro, o próprio artigo 477, § 5º da CLT autoriza a compensação dos valores rescisórios frente a eventuais créditos da empresa em face do empregado, desde que não seja excedente ao equivalente a um mês de remuneração, o que não se cogita no caso dos autos, já que o desconto em alusão consistiu na quantia de R\$323,32 (trezentos e vinte e três reais e trinta e dois centavos), ao passo em que a remuneração do Obreiro girava em torno de R\$438,00 (quatrocentos e trinta e oito reais).

Nada, portanto, faz-se devido ao Obreiro a título de saldo de salário pelos oito dias laborados no mês de maio de 2008.

## DEPÓSITO FUNDIÁRIO DO MÊS DA DESPEDIDA

Ainda que compensados os valores atinentes ao saldo de salário do último mês laborado, faz-se devido o recolhimento do depósito fundiário correlato ao período em alusão, cuja base de cálculo, a teor do art. 15 da lei 8036/90, corresponde à "remuneração paga ou devida, no mês anterior".

Observe-se a tal respeito que os documentos de fls. 242/243 foram juntados extemporaneamente, tal como definido na preliminar que inicia a análise do apelo em questão, de modo a não servirem como base de convencimento da controvérsia instaurada.



Mantenho, assim, o referido capítulo decisório.

Dou parcial provimento ao recurso das reclamadas para excluir a Costa Andrade Construtora Ltda. do pólo passivo da lide, ante a absolvição na responsabilidade subsidiária a si imputada em primeira instância, bem assim, para excluir da condenação o saldo de salário do mês da despedida.

#### CONCLUSÃO

Nego provimento ao recurso do Autor, e, quanto ao apelo das Reclamadas, lhe provejo parcialmente para excluir a Costa Andrade Construtora Ltda. do pólo passivo da lide, ante a absolvição na responsabilidade subsidiária a si imputada em primeira instância, bem assim, para excluir da condenação o saldo de salário do mês da despedida.

Acordam os Desembargadores da 3ª. TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, UNANIMEMENTE, **negar provimento** ao recurso do Autor, e, quanto ao apelo das Reclamadas, lhe **prover parcialmente** para excluir a Costa Andrade Construtora Ltda. do pólo passivo da lide, ante a absolvição na responsabilidade subsidiária a si imputada em primeira instância, bem assim, para excluir da condenação o saldo de salário do mês da despedida.

Salvador, 26 de Janeiro de 2010

(Assinado digitalmente)

MARIZETE MENEZES CORRÊA

Desembargadora Relatora

## ANEXO 5

### 4ª. TURMA

**RECURSO ORDINÁRIO Nº 0000394-37.2012.5.05.0029RecOrd**

**RECORRENTE (s): Cleber Almeida Ferreira**

**RECORRIDO (s): Nunes Teles Construção e Reformas Ltda. Me**

**RELATOR (A): Desembargador (a) NÉLIA NEVES**

#### **DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO.**

O conceito de justa causa para rescisão do contrato de trabalho, sem ônus para o empregador, é todo ato faltoso do trabalhador que, por sua gravidade e consequência, torne imediata e, praticamente, impossível a subsistência da relação de emprego. Deste modo, provado que o empregado chegou embriagado no trabalho para reunião com colegas e superiores, correta a justa causa aplicada.

**CLEBER ALMEIDA FERREIRA**, nos autos da reclamação trabalhista de n.º 0000394-37.2012.5.05.0029RTOOrd, movida contra **NUNES TELES CONSTRUÇÃO E REFORMAS LTDA ME**, inconformado com a decisão de fls.84-91, que julgou acolheu parcialmente os pedidos, interpõe recurso ordinário, conforme fundamentos expendidos às fls.94-101. Não houve contrarrazões (fl.107). Os pressupostos de admissibilidade foram observados. A matéria não se insere dentro das hipóteses de remessa ao Ministério Público do Trabalho. É O RELATÓRIO.

#### VOTO

#### REAL DATA DA DESPEDIDA

O reclamante não se conforma com a sentença na parte em que reconheceu como data de despedida àquela consignada em sua CTPS, na parte de “anotações gerais”, 07/03/2012.

Pugna por modificação do julgado para ser reconhecida como data de despedida 03.03.2012, conforme anotado em sua CTPS.

A reclamada ao contestar sustentou a tese de que “celebrou com o Reclamante contrato de trabalho por prazo determinado de 45 dias, com data inicial 06/01/2012, para prestação de serviço de polimento em madeira, com salário mensal de R\$999,46 (novecentos e noventa e nove reais e quarenta e seis centavos), sendo rescindido o contrato em 07/03/2012, por culpa exclusiva do reclamante [...]” – fl.43.

Como bem salientou o Julgador primeiro, “observa-se que, embora a cópia da CTPS de fls. 08-v registre como data de saída 03/03/2012, o documento de fls.60 (“Anotações Gerais” da CTPS do reclamante), não impugnado, registra a retificação do referido dado, esclarecendo que a data correta é 07/03/2012, mesma data informada no TRCT de fls. 62/65 – o qual não foi impugnado quanto a este ponto.” – fl.85.

A Súmula 12 do TST estabelece que “as anotações apostas pelo empregador na Carteira Profissional do empregado não geram presunção *jure et de jure*, mas apenas *juris tantum*”. São, portanto, passíveis de retificação ou anulação quando se demonstrar, de modo irrefutável, que houve engano na anotação.

Assim, diante da controvérsia acerca da real data em que ocorreu a despedida incumbia ao reclamante provar o quanto alegado na inicial, consoante prescrição do art. 818 da CLT.

No caso, como bem pontuou o Julgador primeiro, existe nos autos prova documental indicando que a data de despedida do reclamante foi retificada para 07/03/2012 e que o referido documento não sofreu impugnação.

Conclui-se que se o reclamante não logrou êxito em provar a data indicada (03.03.2012), muito menos tenha impugnado o documento, no qual indica que a data de despedida do reclamante foi retificada, prevalece àquela data indicada pela defesa (07/03/2012).

Nada a modificar. Ratifico.

PISO      NORMATIVO.      ENQUADRAMENTO      SINDICAL.  
DIFERENÇAS DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Outro ponto de inconformismo do reclamante trata-se do piso normativo e enquadramento sindical.

Sustenta que o entendimento do primeiro grau não pode prevalecer, pugnano por reforma, haja vista exercer a função de “polidor” e, além disso, embora esta função não esteja elencada no rol de operários qualificados, cuja remuneração equivale a R\$1.079,00, a CCT na sua cláusula 6ª prevê que:

Os empregados que prestam serviços nos Municípios abrangidos por esta Convenção e cujos salários não estejam enquadrados nos pisos normativos constantes desta CCT, terão, a partir de 01 de janeiro de 2012, os seus salários reajustados, aplicando-se o percentual de 8,00% (oito por cento), sobre os salários vigentes em 01 de janeiro de 2011, podendo ser utilizada a seguinte fórmula para a correção desses salários:  $\text{salário de jan/2012} = \text{sal.jan/11} \times 1,08$ .

No caso em exame, o pedido do reclamante foi de pagamento de todas as verbas levando em consideração o piso normativo de **operário qualificado**, cujo valor é de R\$1.079,42 (um mil e setenta e nove reais e quarenta e dois centavos), conforme determina a CCT 2012/2013 – fls. 03-04.

Percebe-se que ao contrário do quanto alegado pelo reclamante, em suas razões recursais, em momento algum, na inicial, ele fez referência à cláusula 6ª da norma coletiva juntada, que trata da recomposição salarial para os demais empregados.

A instância *ad quem* não pode conhecer de fato novo que não se abrigue no art. 517, do CPC, isto porque a cognição jurisdicional do órgão de reexame está adstrita ao que foi objeto de impugnação no Juízo de primeiro grau.

O fato como foi posto revela verdadeira inovação à lide e viola os princípios da ampla defesa e do contraditório, haja vista que a parte está a pretender o que não foi cogitado na primeira instância, não podendo ser apreciado, por este Colegiado.

Registre-se, por oportuno, que é impossível a análise do feito sob ângulo diverso daquele fixado na litiscontestação, considerando que a lei não permite a alteração dos limites da lide no curso do processo. E assim como as partes estão

atreladas à litiscontestação, também o Juiz não poderá decidir fora dos limites da lide, pena de violação aos artigos 128, 264 e 460 do CPC.

Deste modo, observando o Magistrado que a função de “polidor” exercida pelo reclamante, conforme informado na inicial, não se encontra dentre àquelas de trabalhadores considerados como qualificados (cl. 3ª, § 2º, da CCT), outra solução não lhe resta senão deixar de reconhecer que não se aplica ao reclamante o piso normativo de R\$1.079,00 e, em consequência, indeferir o pagamento de todas as verbas pleiteadas com base no referido piso salarial.

A sentença está correta. Confirmando.

#### SUPOSTA JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ

Descontente, pugna, ainda, o reclamante por modificação do julgado, sustentando que o reconhecimento de justa causa por embriaguez deve ser desconsiderado, tendo em vista que a mesma foi aplicada de maneira arbitrária pelo empregador.

Afirma que a empresa reclamada não se desincumbiu de trazer à baila as provas necessárias à caracterização da falta grave ensejadora da aplicação de uma das mais gravosas punições aplicáveis ao empregado previstas no art. 482 da CLT, a exemplo de exames clínicos, exames periciais e provas testemunhais.

Quanto à questão da justa causa, cumpre salientar, de logo, que o art. 482, “f”, da CLT dispõe que: "Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] f) embriaguez habitual ou em serviço; [...]".

Sérgio Pinto Martins destaca que: “A pena trabalhista, mais severa, que é a rescisão do contrato de trabalho por justo motivo, deve ser provada pelo empregador, de modo a não restar dúvidas da conduta do obreiro” (*in* Direito do Trabalho, 12.ed. Atlas, p.324).

O documento de fl.61, como asseverou o Juízo originário, não impugnado, faz prova que, realmente, o reclamante chegou embriagado ao serviço, para reunião com colegas e superiores, constituindo fato para motivar a despedida por justa causa.

Ademais, segundo Valentin Carrion, a embriaguez em serviço configura-se justa causa desde que se concretize uma só vez (*in* Comentários à CLT, 31. ed. Saraiva, 2006, p. 383).

Ressalte-se, ainda, que o conceito de justa causa para rescisão do contrato de trabalho, sem ônus para o empregador, é todo ato faltoso do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e, praticamente, impossível a subsistência da relação de emprego.

Os fatos alegados pela reclamada como configuradores de justa causa, por embriaguez, para o rompimento do vínculo empregatício da recorrente, portanto, podem ser considerados como tal, visto competia à reclamada o encargo probatório, ônus do qual se desvencilhou, trazendo ao feito elementos de prova robusta e inuvidosa, suficientes para respaldar sua tese. A punição aplicada está em consonância com a doutrina e legislação pátria.

Neste sentido a jurisprudência que vem se firmando acerca da matéria:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS. Havendo nos autos provas de que o reclamante dirigiu veículo, durante a prestação de serviços, alcoolizado, provocando, inclusive, acidente de trânsito, resta caracterizada sua conduta desidiosa, nos exatos termos do que dispõe o art. 482, f, da CLT. (Acórdão do processo 0000717-03.2010.5.04.0203 (RO) - Redator: MARCELO GONÇALVES DE OLIVEIRA - Participam: FLAVIO PORTINHO SIRANGELO, TÂNIA REGINA SILVA RECKZIEGEL - Data: 12/12/2012 Origem: 3ª Vara do Trabalho de Canoas)

DISPENSA POR JUSTA CAUSA - USO DE BEBIDA ALCÓOLICA DURANTE O PERCURSO DE TRAJETO PARA O TRABALHO - MANUTENÇÃO DO JUSTO MOTIVO PARA RUPTURA CONTRATUAL. Comprovado nos autos que a reclamante, durante o percurso de trajeto para o local de trabalho, em transporte fornecido pela empregadora fez uso de bebida alcoólica,

circunstância que por si só já impediria o exercício normal de suas funções, resta patente a quebra da fidúcia que norteia a relação empregatícia. Inviável cogitar em reversão da justa causa aplicada para a dispensa, nos termos do art. 482, f, da CLT, justificando a autora, com seu ato culpável, a ruptura do pacto laboral sem ônus para o empregador. (Processo: 5. 0000517-51.2011.5.03.0150 RO (00517-2011-150-03-00-8 RO) - Órgão Julgador: Quarta Turma - Relator: Julio Bernardo do Carmo - Revisor: Maria Lucia Cardoso Magalhaes - Vara de Origem: Vara do Trab. de Santa Rita do Sapucaí - Publicação: 23/01/2012 - Divulgação: 20/01/2012. DEJT. Página 60. Boletim: Sim. - Tema: JUSTA CAUSA – EMBRIAGUEZ)

Diante desse quadro, nenhuma outra forma de punição, diversa da despedida por justa causa, seria proporcional à gravidade da falta cometida pelo empregado, ora recorrente.

Conclui-se, portanto, que sendo confirmada a sentença que reconheceu a dispensa por justa causa não há falar em deferimento de parcelas além daquelas deferidas pela sentença de primeiro grau, considerando que a eventual procedência de outras parcelas dependeria, invariavelmente, da reforma da decisão para afastar a justa causa aplicada e considerar a despedida sem justa causa, o que não aconteceu.

Por isso, mantenho a sentença que reconheceu a dispensa por justa causa.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao recurso ordinário do reclamante.

Isto posto, acordam os Desembargadores da 4ª. TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso ordinário do reclamante.//

## ANEXO 6

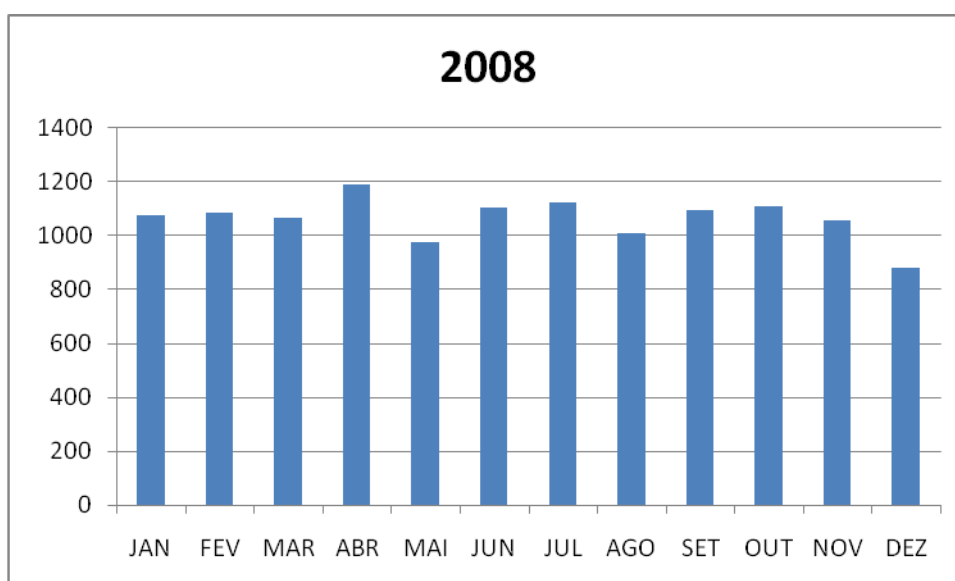
### COLETA DE DADOS SECUNDÁRIOS OBTIDOS NO SITE OFICIAL DO DATAPREV (2008-2017)

#### QUADRO 1. QUANTIDADE DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS NA MODALIDADE “AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO”

ANO	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	TOTAL
2008	1075	1086	1065	1190	976	1103	1126	1010	1095	1109	1058	880	14781
2009	925	914	1186	1017	983	1097	997	1048	983	878	963	712	13712
2010	876	789	1229	998	1055	894	781	983	1063	1137	1193	1118	14126
2011	1095	1184	1155	1023	1181	1128	1048	1179	1157	1002	1022	961	15146
2012	1029	983	1244	1087	1113	1098	1165	1332	1168	1245	1089	953	15518
2013	1027	1037	1223	1368	1286	1118	1180	1295	1309	1307	1110	924	16197
2014	978	1183	1117	1163	1155	1058	1242	1328	1393	1296	1095	1011	16033
2015	919	951	1280	1139	1080	1151	857	834	650	677	658	629	12840
2016	742	1059	1410	1129	1164	1130	899	1071	804	745	806	772	13747
2017	747	804	930	743	845	843	662	850	747	612	744	649	11193

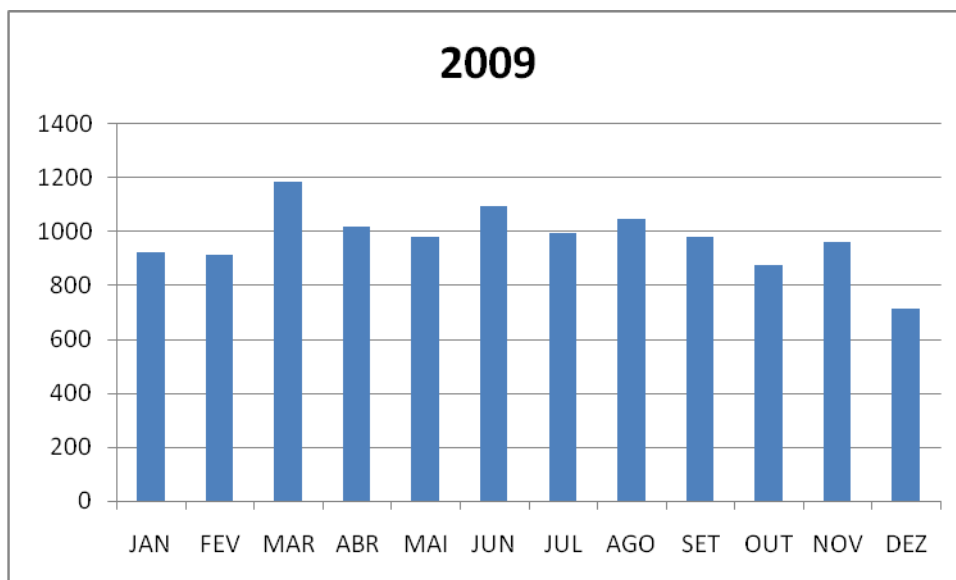
#### GRÁFICOS ANUAIS GERADOS A PARTIR DA COLETA DE DADOS SECUNDÁRIOS OBTIDOS NO SITE OFICIAL DO DATAPREV (2008-2017)

Figura 1. Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2008.

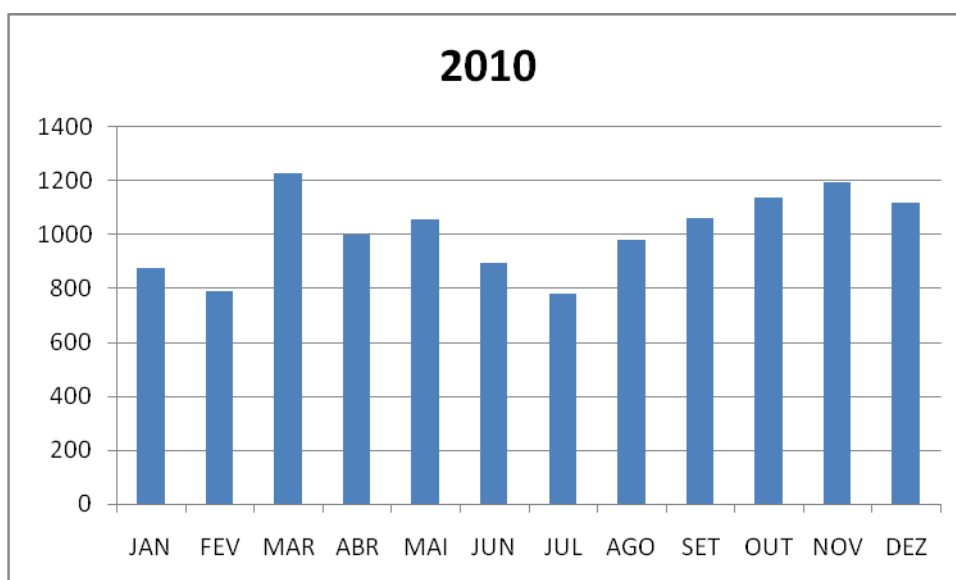




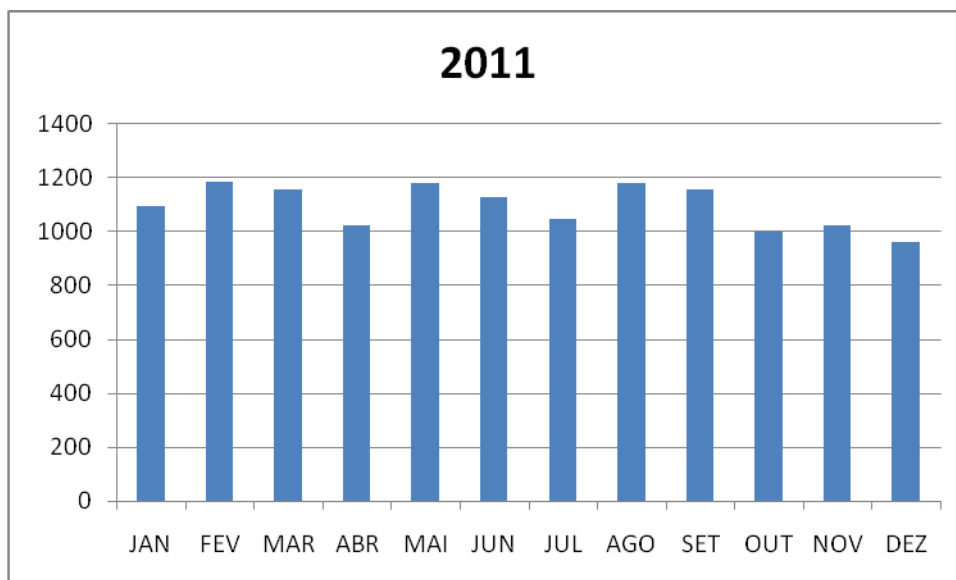
**Figura 2.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2009.



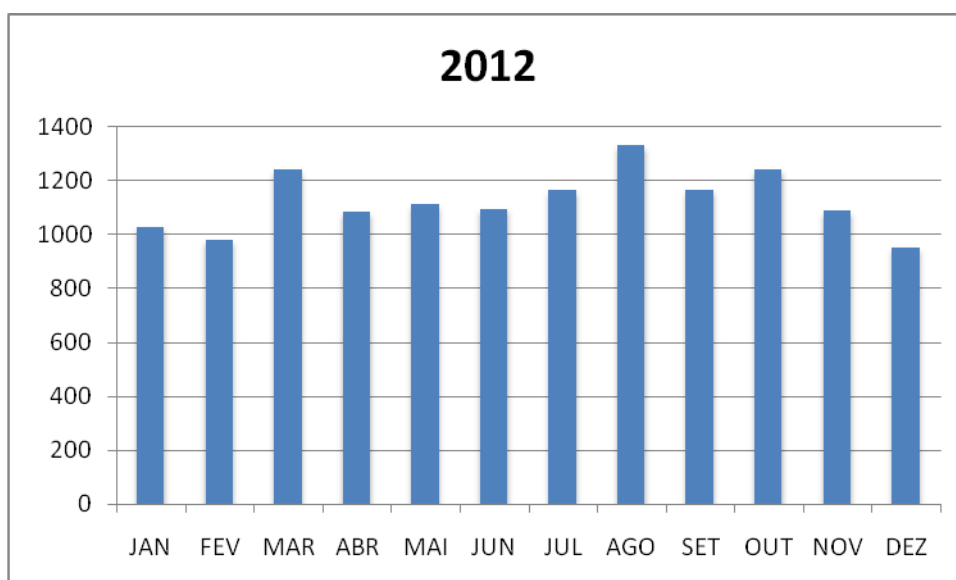
**Figura 3.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2010.



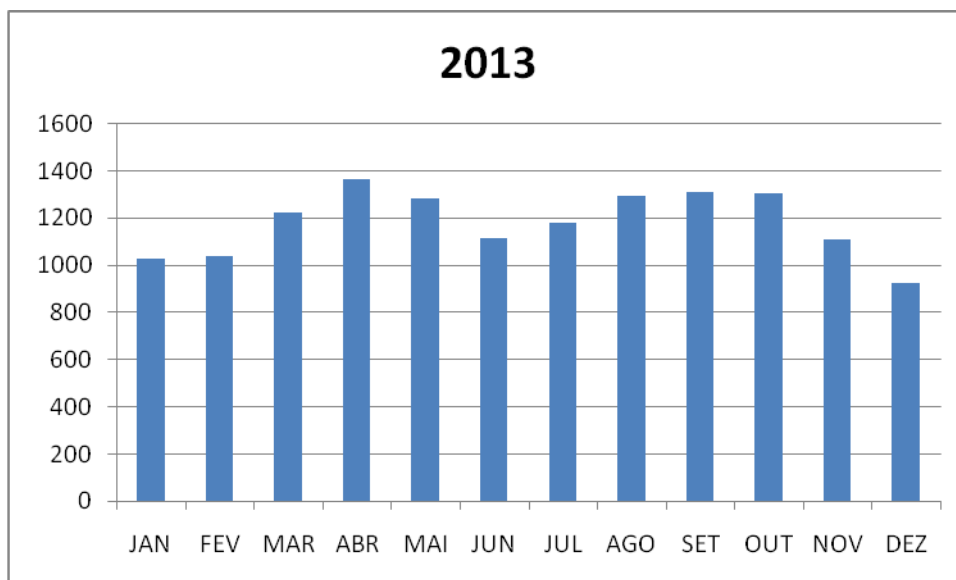
**Figura 4.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2011.



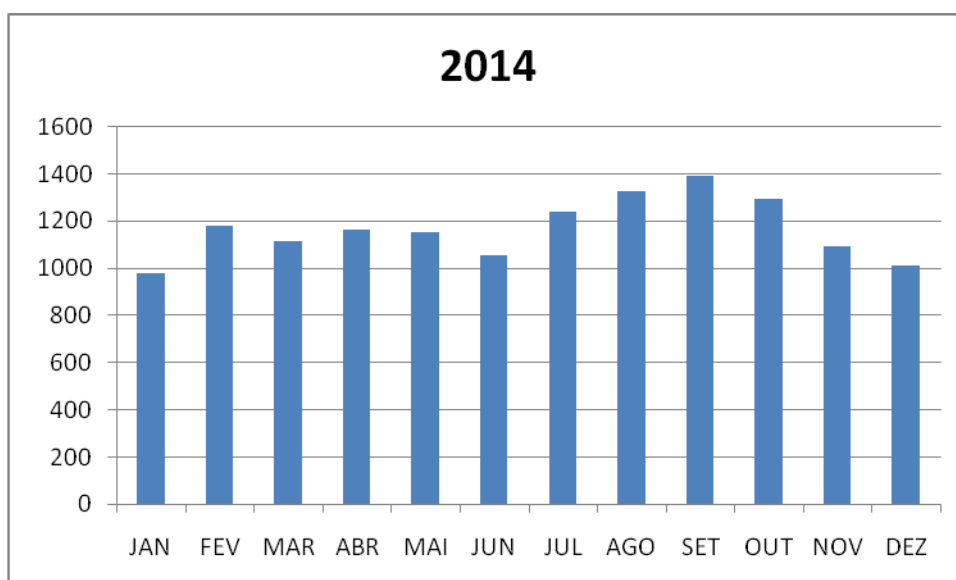
**Figura 5.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2012.



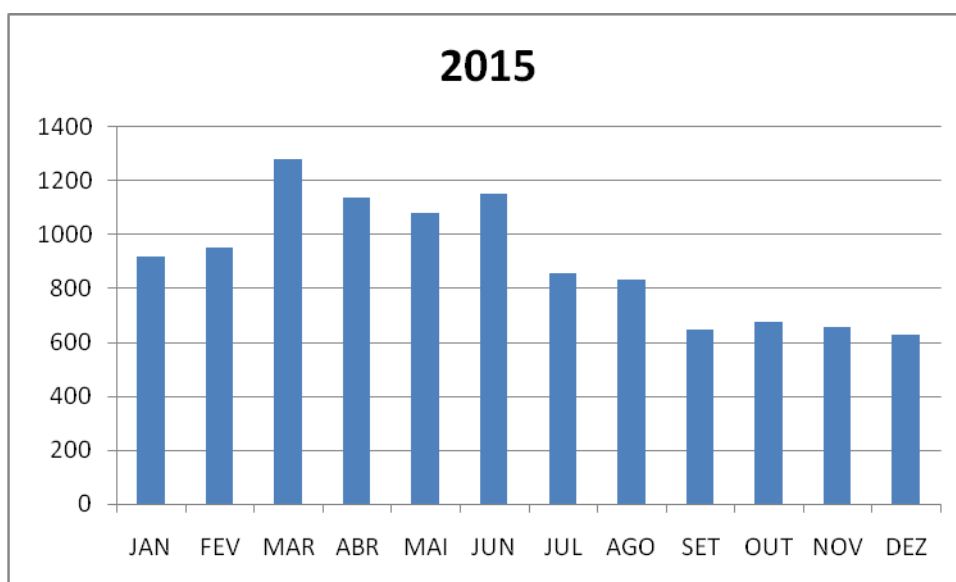
**Figura 6.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2013.



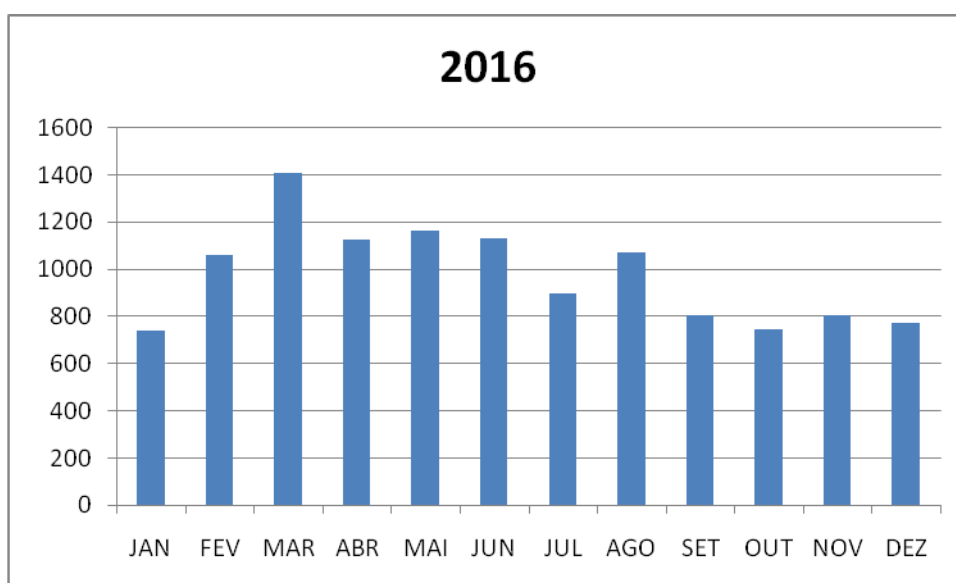
**Figura 7.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2014.



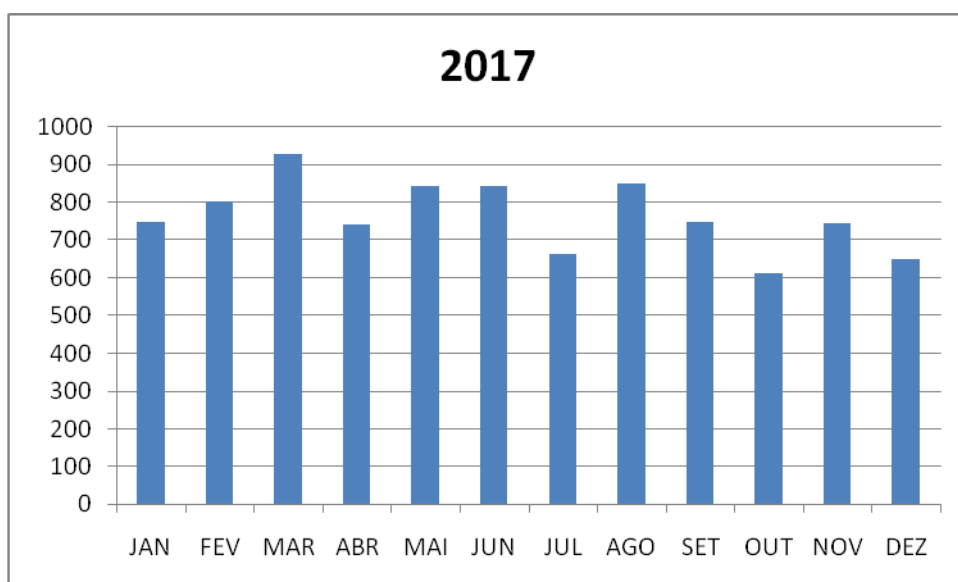
**Figura8.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2015.



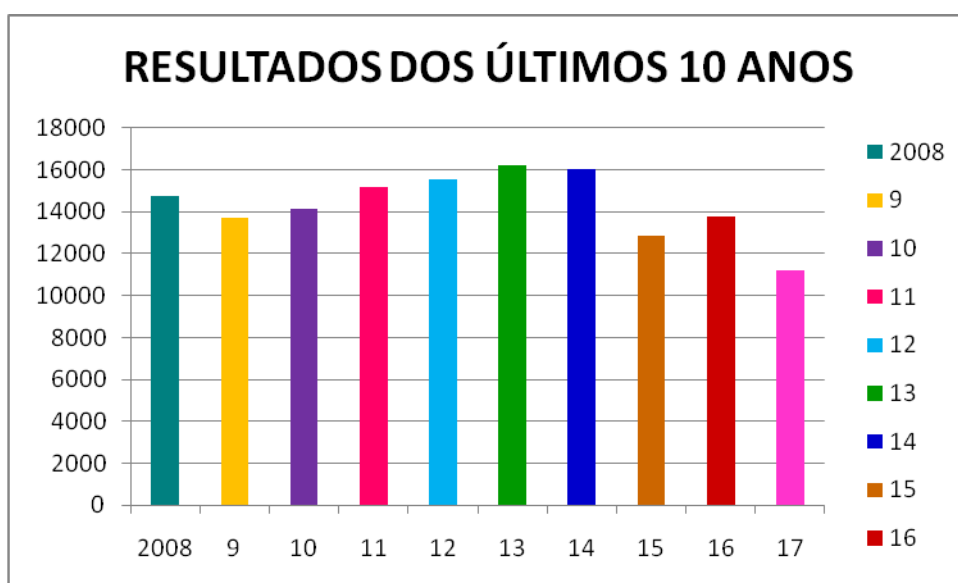
**Figura 9.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2016.



**Figura 10.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2017.



**Figura 11.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, anualmente, durante os anos de 2008 a 2017.

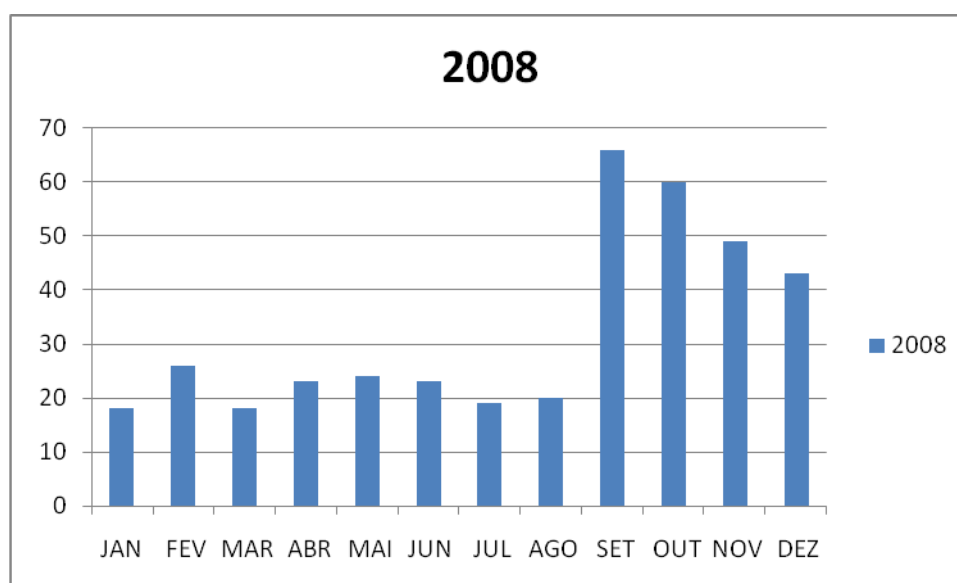


**QUADRO 2. QUANTIDADE DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS NA MODALIDADE  
“AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO”**

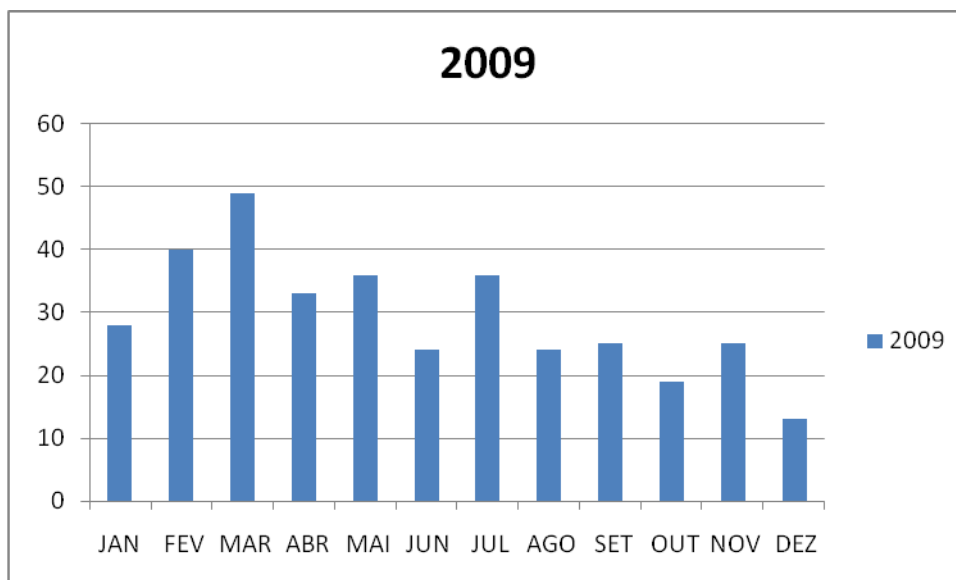
ANO	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	TOTAL
2008	18	26	18	23	24	23	19	20	66	60	49	43	389
2009	28	40	49	33	36	24	36	24	25	19	25	13	352
2010	18	24	25	30	25	22	20	36	21	25	36	34	316
2011	20	37	33	23	23	31	20	17	22	14	22	15	277
2012	14	21	14	22	23	17	17	24	19	25	17	22	235
2013	17	14	19	26	20	20	19	22	24	26	18	11	236
2014	14	23	21	16	20	14	28	24	19	14	16	14	223
2015	13	13	18	12	18	13	16	7	4	14	7	7	142
2016	10	10	20	18	13	10	12	7	9	10	8	8	135
2017	10	12	5	4	5	4	6	7	13	7	5	6	84

**GRÁFICOS ANUAIS GERADOS A PARTIR DA COLETA DE DADOS  
SECUNDÁRIOS OBTIDOS NO SITE OFICIAL DO DATAPREV (2008-2017)**

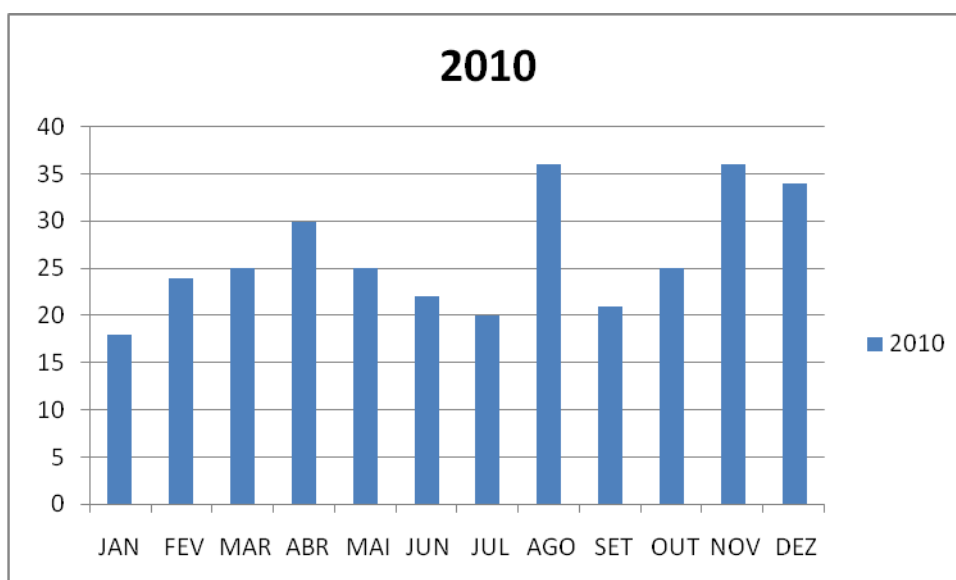
**Figura 12.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2008.



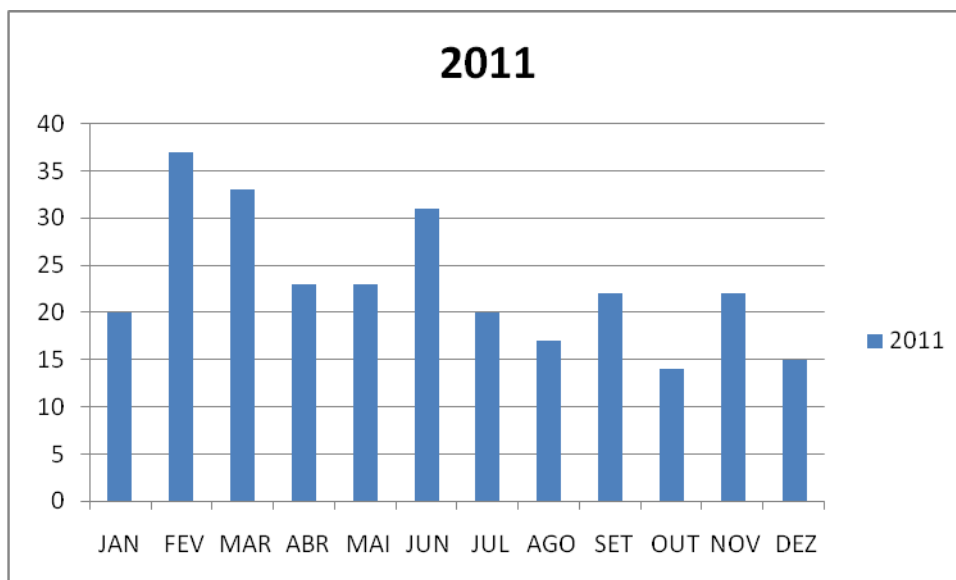
**Figura 13.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2009.



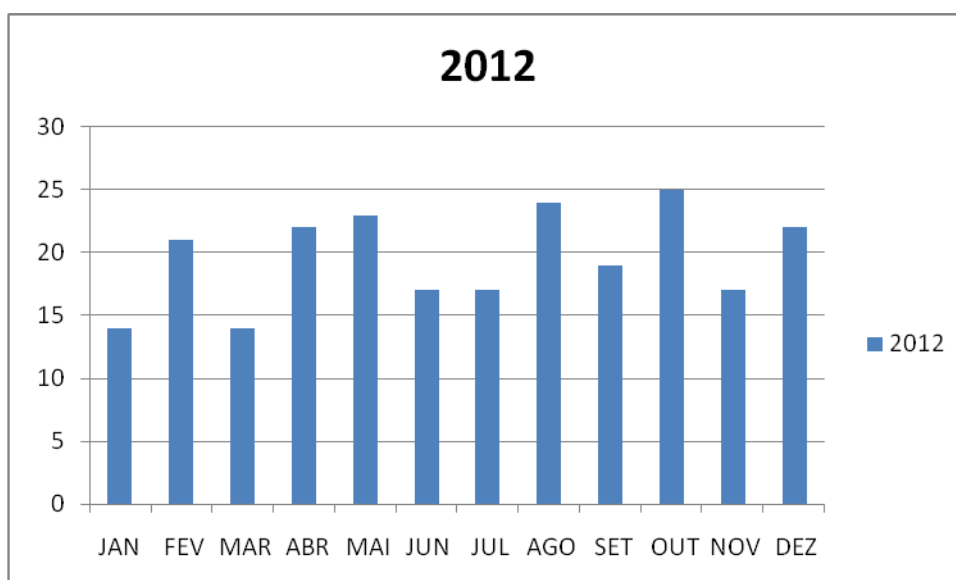
**Figura 14.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2010.



**Figura 15.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2011.

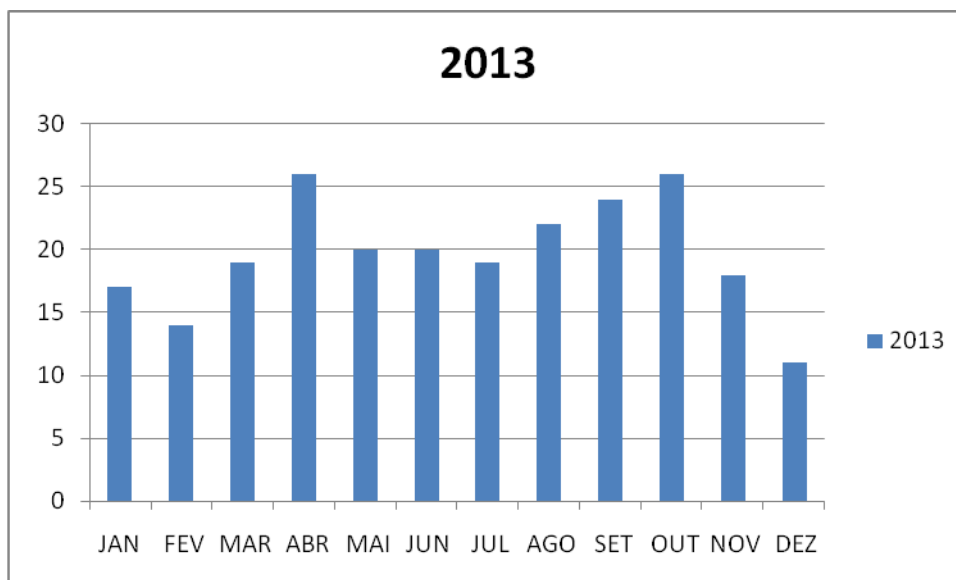


**Figura 16.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2012.

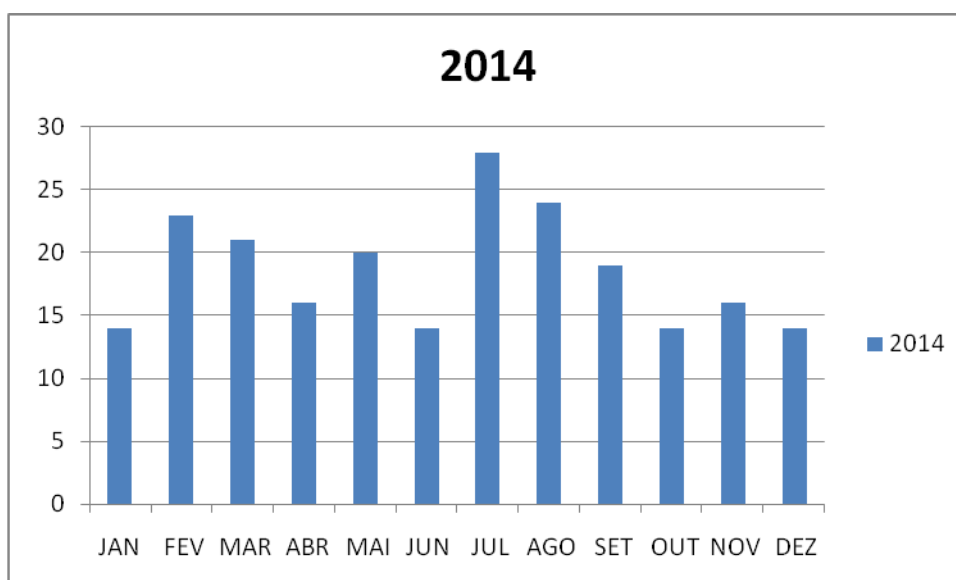




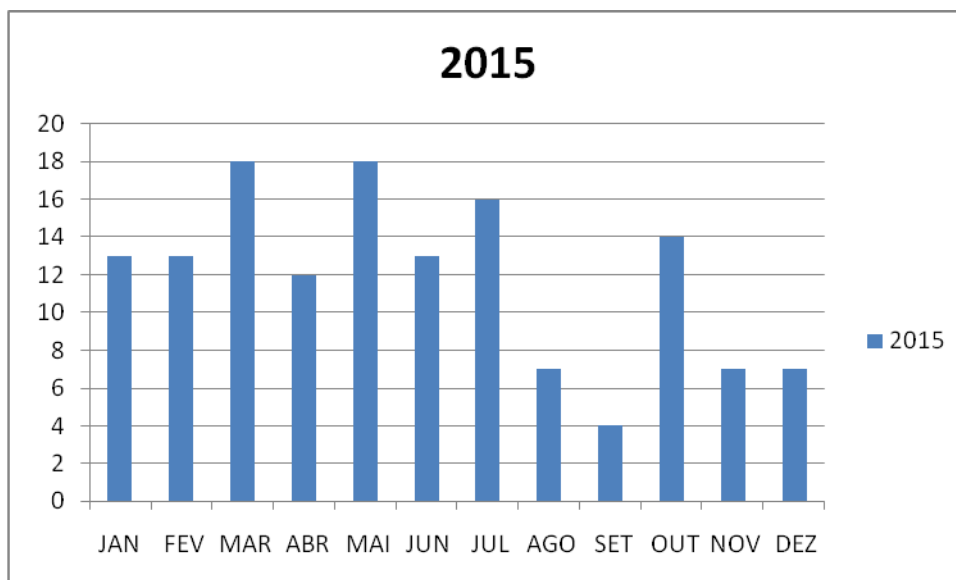
**Figura 17.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2013.



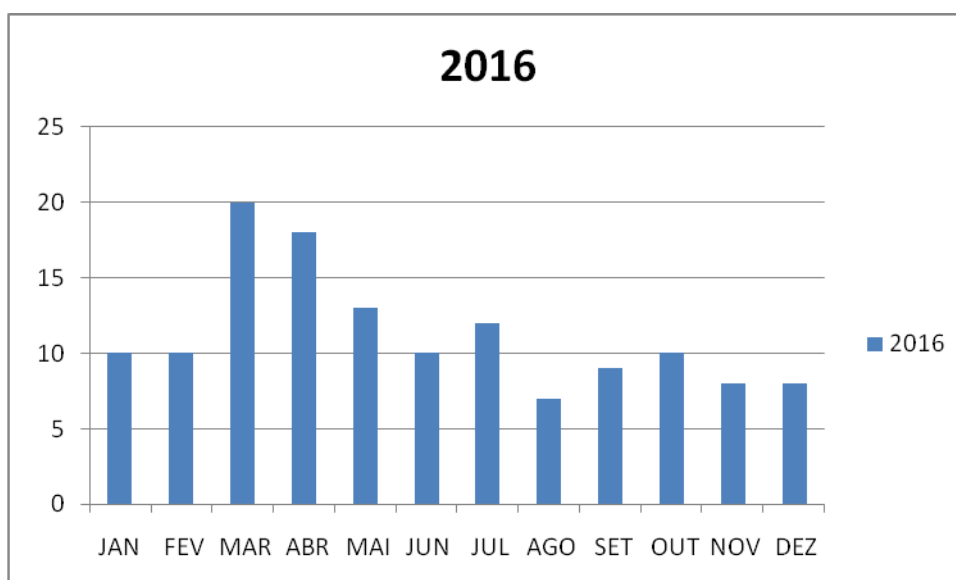
**Figura 18.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2014.



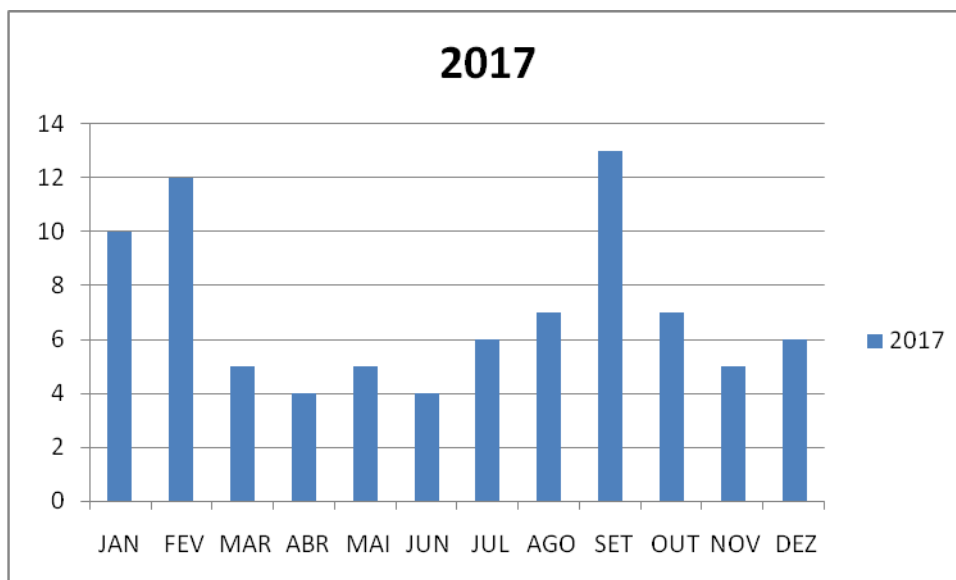
**Figura 19.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2015.



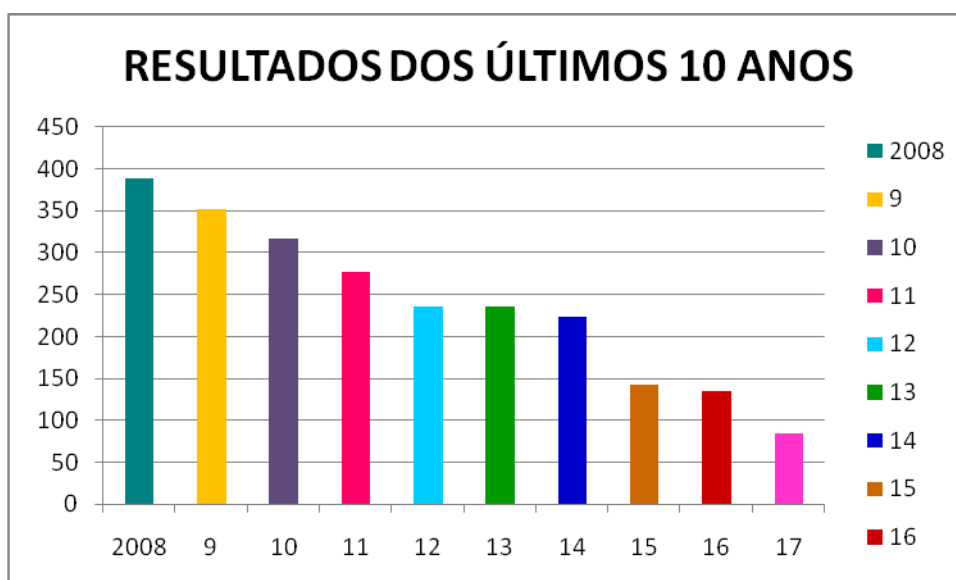
**Figura 20.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2016.



**Figura 21.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, mensalmente, no ano de 2017.



**Figura 22.** Gráfico gerado a partir da quantidade de benefícios concedidos, anualmente, durante os anos de 2008 a 2017.



## ANEXO 7



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR  
SUPERINTENDÊNCIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
MESTRADO EM POLÍTICAS SOCIAIS E CIDADANIA**

**ASSUNTO:** QUESTIONÁRIO REALIZADO PARA COMPOR PARTE DA PESQUISA DE ELABORAÇÃO DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DA ALUNA **BRUNA CHRISTIANE DANTAS CAMPOS**, CUJO TÍTULO É: **“A DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA EM RAZÃO DA EMBRIAGUEZ HABITUAL DO EMPREGADO”**.

**NOME :** \_\_\_\_\_.

**SINDICATO RELACIONADO:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

**FUNÇÃO QUE EXERCE NO SINDICATO:** \_\_\_\_\_.

### PERGUNTAS

- 1. NESTA CATEGORIA PROFISSIONAL, EXISTE UM ACOMPANHAMENTO PELO SINDICATO ACERCA DA QUANTIDADE DE EMPREGADOS PATOLOGICAMENTE CONSIDERADOS ALCOOLISTAS? SIM ( ) NÃO ( )**
- 2. NO SINDICATO EXISTE UM SETOR ESPECIALMENTE CRIADO PARA CUIDAR DE PROBLEMAS RELACIONADOS À SAÚDE DO EMPREGADO? SIM ( ) NÃO ( )**

**3. O SINDICATO TEM ALGUM SETOR ESPECIALMENTE CRIADO PARA TRATAR DE QUESTÕES RELACIONADAS AO ÁLCOOL O AMBIENTE DE TRABALHO? SIM ( ) NÃO ( )**

SE SIM, QUAIS AS PRINCIPAIS AÇÕES DESTE SETOR?

---

---

---

---

---

---

---

---

**4. NOS ÚLTIMOS CINCO ANOS, ESTE SINDICATO ACOMPANHOU A SITUAÇÃO DE ALGUM EMPREGADO ALCOOLISTA?**

SIM ( ) QUANTOS? \_\_\_\_\_ NÃO ( )

**5. SE SIM, COMO O SINDICATO TEM ATUADO NESSES CASOS?**

---

---

---

---

---

---

---

---

**6. NOS ÚLTIMOS CINCO ANOS, O SINDICATO TEVE NOTÍCIA DE ALGUM CASO DE EMPREGADO DESPEDIDO POR JUSTA CAUSA EM RAZÃO DE EMBRIAGUEZ HABITUAL? SIM ( ) QUANTOS? \_\_\_\_\_ NÃO ( )**

**7. NOS ÚLTIMOS CINCO ANOS, O SINDICATO CONSEGUIU INTERVIR EXTRAJUDICIALMENTE PARA EVITAR A DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA DE EMPREGADO ALCOOLISTA? SIM ( ) QUANTOS? \_\_\_\_\_ NÃO ( )**

