

A INCONSTITUCIONALIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA NO CASO DE EMBRIAGUEZ HABITUAL

Renata Gonçalves Olgado¹

RESUMO

O presente estudo tem por finalidade demonstrar que o alcoolismo, reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde – OMS, é um grave problema social, haja vista que além de causar diversos distúrbios e transtornos ao dependente, também está relacionado a problemas no âmbito familiar e profissional. Nesse sentido, objetiva-se que a legislação trabalhista não autorize a dispensa por justa causa do empregado alcoólatra, uma vez que este deve ser afastado e encaminhado a tratamento médico, a fim de que seja reabilitado para o exercício de suas atividades laborais. Os métodos empregados são o dedutivo, histórico, bem como o bibliográfico.

Palavras-chave: Alcoolismo. Doença. Legislação. Tratamento.

¹ Discente do 7º período do Curso de Direito da Unifev – Centro Universitário de Votuporanga.

INTRODUÇÃO

O artigo 482, alínea “f”, da Consolidação das Leis do Trabalho, considera falta grave autorizadora de demissão por justa causa a embriaguez habitual ou em serviço. No entanto, entende-se que a embriaguez habitual é uma patologia, que merece o devido tratamento médico, não podendo o empregador ignorar a doença do empregado ou o que é pior, demiti-lo por justa causa, tratando o alcoolismo como uma escolha pessoal e não como um grave mal que acomete o indivíduo em seu sistema físico e psicológico, assim reconhecido pela Organização Mundial de Saúde. Dessa forma, na elaboração da presente pesquisa, através dos métodos dedutivo, histórico e bibliográfico, pretende-se acabar com essa espécie discriminatória de demissão, visto que a nossa Carta Magna fundamenta-se na dignidade da pessoa humana, bem como nos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, CF).

"Se ageres contra a justiça e eu te deixo agir, então a injustiça é minha. "
(Mahatma Gandhi)

1 O CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é um instituto de natureza contratual, que possui regras próprias, diferentes daquelas constantes nos contratos do Direito Civil. “[...] o contrato de trabalho é o fato gerador da relação de trabalho. O contrato faz nascer a relação entre as partes. É a dinâmica dessa relação.” (FERNANDES, 1976, p. 60 *apud* MARTINS, 2010, p. 90).

O contrato de trabalho tem por objeto a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante remuneração.

A INCONSTITUCIONALIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA NO CASO DE EMBRIAGUEZ HABITUAL

1.1 Rescisão contratual

A rescisão contratual é o término da relação de trabalho entre empregado e empregador.

Segundo Martins (2010, p. 371), as formas de rescisão do contrato de trabalho podem ser por decisão do empregador, que compreende a dispensa imotivada ou a falta grave do empregado; por escolha do trabalhador, que poderá pedir demissão, requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho por meio de reclamação trabalhista ou aposentar-se; por desaparecimento de uma das partes, seja pela morte de um deles ou pela extinção da empresa; por convenção entre as partes; pelo término de contrato por prazo determinado; por força maior ou por *factum principis*.

1.2 A embriaguez como hipótese de rescisão por justa causa

O art. 5º da Lei nº 62, de 5 de junho de 1935, em sua alínea “d”, já tratava da embriaguez habitual como hipótese de justa causa para rescisão do contrato de trabalho. A norma anterior transformou-se na alínea “f”, do art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Na explicação de Martins (2010, p. 380-381), a justa causa por embriaguez justifica-se no fato de o empregador ter o interesse em preservar a harmonia no ambiente de trabalho, pois o ébrio, além de dar mau exemplo, deixa a desejar na produção, bem como pode causar acidentes e manifestar comportamento agressivo.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ÁLCOOL

Antigas pesquisas arqueológicas apontam que os primeiros indícios de consumo de álcool surgiram aproximadamente há mais de oito mil anos.

No início, como as bebidas eram feitas através de um processo de fermentação, possuíam baixo teor alcoólico. Após, começou o processo de destilação, o que deixou as bebidas mais fortes e perigosas.

A partir da Revolução Industrial, a bebida alcoólica passou a ser produzida em série e comercializada em grande número, o que aumentou de forma considerável os consumidores de álcool e, conseqüentemente, os problemas sociais por ele causados.

2.1 Alcoolismo: problema social

Com o passar do tempo o consumo de álcool preocupa cada vez mais, isso porque essa substância de fácil acesso está presente na vida de milhares de pessoas, que não percebem ou não têm informações suficientes para manterem distância da droga, sendo que em muitos casos os próprios meios de comunicação acabam influenciando, principalmente os jovens, a ingerirem bebidas alcoólicas, associando tal prática a situações do cotidiano, como o hábito de beber em baladas, por exemplo.

O fator mais alarmante é que o alcoólatra raramente percebe a sua doença, e quando admite ter excedido os limites do “*beber socialmente*”, demora a procurar ajuda ou nem a procura, acreditando na possibilidade de livrar-se do vício sozinho. Assim, acaba prejudicando suas relações afetivas e sociais, principalmente sua família e trabalho, respectivamente, pois perde totalmente o controle de seus atos.

O alcoolismo consta na lista de doenças da Organização Mundial de Saúde (OMS) por tratar-se de enfermidade de difícil cura, que afeta o indivíduo, provocando-lhe inúmeros distúrbios na esfera psíquica, bem como em sua estrutura física. Recentemente a OMS divulgou um relatório onde consta que cerca de 4% das mortes no mundo estão relacionadas com o álcool, fato preocupante, haja vista que tais mortes superam aquelas motivadas pela AIDS e tuberculose, por exemplo.

3 DEMISSÃO DO ALCOÓLATRA: PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

O direito patronal de dispensar o empregado alcoólatra é defendido por alguns doutrinadores ao fundamento de que o empregador deve zelar pela harmonia do ambiente de trabalho, evitando, assim, que o ébrio contumaz cause acidentes ou sirva de mau exemplo aos demais funcionários. No

A INCONSTITUCIONALIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA NO CASO DE EMBRIAGUEZ HABITUAL

entanto, o trabalhador que não consegue se manter longe do álcool apresenta uma patologia, devendo ser afastado do emprego para tratamento médico.

O ato de dispensa do empregado portador de doença é extremamente preconceituoso, visto que o empregador, na maioria das vezes, quer se ver livre de uma situação problemática, deixando de lado o seu papel de cidadão, virando as costas para uma pessoa que necessita de ajuda e de atenção.

A dispensa do trabalhador dependente em nada contribui ao meio social, pois ao deparar-se com o desprezo e abandono de seu patrão, a situação do alcoólatra acaba piorando, uma vez que fica em total desamparo emocional e financeiro, o que acaba aproximando-o cada vez mais da bebida ao invés de curá-lo. Dessa forma, fica evidente que a legislação trabalhista fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, bem como se afasta do objetivo fundamental de promover o bem comum sem qualquer tipo de preconceito.

Por outro lado, caminhou bem o legislador na elaboração da Lei nº 9.029/95, ao proibir a prática de atos discriminatórios e limitativos de acesso à relação de emprego, devendo referida norma ser interpretada em prol do trabalhador, tendo em vista que a finalidade do Direito do Trabalho é proteger o hipossuficiente.

O projeto de Lei do Senado nº 7805/10 pretende retirar a embriaguez habitual das hipóteses previstas no art. 482 da CLT, acrescentando, ainda, parágrafo à CLT para estabelecer a rescisão contratual somente nos casos em que o dependente se recusar ao tratamento médico. No mesmo sentido tem sido o posicionamento da jurisprudência, que acolheu a embriaguez habitual como patologia suscetível de tratamento.

4 RESPONSABILIDADE DO ESTADO

Por ser considerada doença, a embriaguez habitual, tem que ser tratada com os devidos cuidados. Dessa maneira, o Estado, através da Previdência Social, deve permitir que o trabalhador alcoólatra seja afastado de suas funções, a fim de que seja feito um tratamento adequado visando à reabilitação do mesmo.

Seria injusto atribuir ao empregador toda a responsabilidade em relação ao trabalhador, uma vez que é papel do Estado oferecer condições dignas de saúde e bem-estar à população.

Uma vez constatada a embriaguez habitual, reconhecida como doença pela OMS, não há outra alternativa senão a suspensão do contrato de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A busca pelo bem comum é o objetivo fundamental da sociedade. Para que tal finalidade seja alcançada, cada indivíduo, em seu interior, deve sentir-se respeitado pelos demais. Como bem define Moraes:

[...] A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (2005, p. 16).

Percebe-se, pois, que a legislação trabalhista deixou a desejar ao incluir a embriaguez habitual como falta grave do empregado, que autoriza a demissão por justa causa. Pretende-se abolir o direito patronal de dispensar o empregado doente, razão pela qual a alínea “f” do art. 482 deverá ser retirada da CLT, permitindo que o trabalhador seja afastado de suas atividades para tratamento e processo de reabilitação. Dessa forma, o empregado alcoólatra terá oportunidade de buscar sua cura, bem como de retomar suas atividades laborais, sendo respeitados os princípios da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da proteção do Direito do Trabalho ao hipossuficiente.

***A INCONSTITUCIONALIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA NO CASO DE
EMBRIAGUEZ HABITUAL***

REFERÊNCIAS

ANTONIO. Luiz. **Alcoolismo**. História do álcool. Disponível em: <
<http://www.alcoolismo.com.br/artigos/história.htm>> Acesso em: 24/05/2001.

BRASIL. Constituição 1988. **Constituição da República Federativa do
Brasil**. Brasília, DF: Senado. 1988.

BRASIL. Saúde pública. Especialidade: Saúde Coletiva. Disponível em:
[/15066/saude-publica/oms-constata-quealcoolismo-causa-mais-mortes-que-
aids-violencia-e-tuberculose](http://15066/saude-publica/oms-constata-quealcoolismo-causa-mais-mortes-que-aids-violencia-e-tuberculose)> Acesso em: 22/05/2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES. Alexandre de. **Direito Constitucional**. 17. ed. São Paulo: Atlas,
2005.