



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

F Ó R U M  
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

## EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO

**Autores:** MARCO AURÉLIO NOGUEIRA REIS, LEANDRO LUCIANO SILVA, NÍCOLAS LÉLIS SARAIVA, PAULO ANDRÉ DIAS BARBOSA

### Introdução

As relações de trabalho e emprego mudam regularmente, devido à característica do Direito Trabalhista, dessa maneira a mutação de certos entendimentos encontram-se em transições nos tribunais. Este trabalho aborda um tema de grande importância social e trabalhista, apontando aspectos relevantes da demissão por justa causa pelo fato da embriaguez habitual ou em serviço.

O debate a respeito do tema tem por finalidade gerar uma relação empregatícia mais humana, por meio da não demissão do funcionário e sim do seu afastamento temporário para o tratamento do alcoolismo, na embriaguez habitual. Na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a questão da embriaguez é tratada no artigo 482, alínea “f”, neste artigo, o legislador prega por um ambiente de trabalho mais seguro para empregador, empregado e terceiros.

No que concerne à legislação trabalhista a embriaguez habitual está incluída no mesmo rol da embriaguez em serviço como motivo para justa causa. Porém, a Organização Mundial de Saúde (OMS) classificou a embriaguez como doença crônica (CID 10 F 10), esta doença tem aspectos comportamentais e socioeconômicos, e devido a essa nova classificação, a embriaguez habitual, pelos tribunais e doutrinas, não vem sendo mais considerada demissão por justa causa.

O presente estudo tem o objetivo de analisar a embriaguez habitual e em serviço como ensejadora da extinção do contrato de trabalho, no sentido de verificar a divergência que ocorre entre a lei, doutrinas e jurisprudências acerca do reconhecimento da doença. Em virtude dos apontamentos iniciais, é comprovado que o alcoolismo impede o procedimento de trabalho na empresa e o trabalhador deve ser encaminhado à previdência social para que tenha a possibilidade de recuperação.

### Matérias e métodos

O estudo se desenvolveu com o emprego de pesquisa bibliográfica e documental e uso do método dedutivo, tendo como objeto referencial a análise de literatura especializada, legislação aplicável à matéria e a jurisprudência trabalhista, destacando-se a obra de Procópio Nilton Corrêa intitulada "Da embriaguez habitual ou em serviço: aspectos relevantes da demissão por justa causa"; e a doutrina de Sergio Pinto Martins denominada "Direito do Trabalho", com publicação no ano de 2012, pela Editora Atlas S.A. Optou-se também pela análise sistemática da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943.

### Resultados

A embriaguez é descrita nas Consolidações das Leis do Trabalho (CLT) podendo ser em serviço (ocasional) e habitual (crônica). A embriaguez habitual (crônica) é aquela que ocorre de forma reiterada, fora ou dentro do ambiente de trabalho, já no caso da embriaguez no trabalho, é aquela ocasional, que é marcada por ocorrer de forma isolada e deve ser dentro do ambiente de trabalho, bastando que o empregado se apresente uma única vez embriagado ao trabalho. O argumento de maior relevância neste tema é que a embriaguez habitual é uma doença, que é considerada pela Organização Mundial da Saúde como síndrome da dependência do álcool, e assim deve ser tratada como, não sendo assim correto acarretar em uma extinção do contrato de trabalho por justa causa.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

F Ó R U M  
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

OMS é a sigla usada para definir a Organização Mundial da Saúde, que é especializada em saúde. Foi criada no ano de 1948 logo após o fim das guerras do século XIX, como a do México e da Crimeia e é ligada à Organização das Nações Unidas. Tem como sede a cidade de Genebra, na Suíça

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a dispensa de empregados considerados dependentes de álcool, com ou sem justa causa, tem sido objeto de exame. A jurisprudência já consolidou-se em reconhecer que o alcoolismo é doença crônica e deve ser tratada ainda na vigência do contrato de trabalho. O TST fala que a assistência ambulatorial ao empregado relaciona-se coerentemente com os princípios constitucionais de valorização e dignidade da pessoa humana e de sua atividade laboral.

**EMENTA:** AGRAVO DE INSTRUMENTO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. CLASSIFICAÇÃO COMO DOENÇA DENOMINADA SÍNDROME DE DEPENDÊNCIA DO ÁLCOOL PELA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE - OMS (CID-10, REFERÊNCIA F-10.2). ART. 482, F, DA CLT. REINTEGRAÇÃO. Confirmada a ordem de obstaculização do recurso de revista, na medida em que não demonstrada a satisfação dos requisitos de admissibilidade, insculpidos no artigo 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido. (BRASIL,2010)

Contudo, a Justiça Trabalhista considera que a embriaguez em serviço (ocasional) de empregado não alcoólatra, justifica a aplicação da justa causa para o fim da relação de emprego. É possível observar uma pequena divergência de entendimento entre a CLT e o TST no que tange à embriaguez. O Poder Legislativo não fechou os olhos para a situação do alcoolismo ser uma questão de saúde pública. Destaca-se aqui, a tramitação no Senado Federal do Projeto de Lei nº 83, de 2012, propõe a alteração da alínea 'f' do artigo 482 da CLT, que atualmente diverge quanto a jurisprudência.

O entendimento dos tribunais vem sendo, qualquer que seja as situações de dependências químicas no ambiente de trabalho, é de que o empregador tem papel de esgotar todos os recursos disponíveis para promoção e preservação da saúde do trabalhador. Correto seria à empresa incluir esse empregado em programa de recuperação de dependentes alcoólicos no caso de a empresa ter um programa direcionado a dependentes químicos ou então, afastar o empregado encaminhando o mesmo para o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) para que tenha a oportunidade de se reabilitar antes de tomar uma decisão inadvertida.

**EMBARGOS. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. ART. 482, F, DA CLT. 1.** Na atualidade, o alcoolismo crônico é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de -síndrome de dependência do álcool- (referência F- 10. 2). É patologia que gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por punição.2. O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do art. 482, f, da CLT, no que tange à embriaguez habitual. 3. Por conseguinte, incumbe ao empregador, seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca indeclinável responsabilidade social, ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, sempre que possível, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando a recuperá-lo. 4. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido para restabelecer o acórdão regional (BRASIL, 2004)

Ainda que a CLT esteja de acordo com a dispensa por justa causa em caso de embriaguez habitual, caso o empregador concretize a demissão assumira o risco de ter posteriormente revertida à justa causa e ainda ter que arcar com uma indenização por danos morais decorrente de uma ação trabalhista, e considerada uma atentado aos princípios positivados em nossa constituição como o direito à vida, à dignidade da pessoa humana e ao trabalho, conforme inciso I do artigo 7º da Constituição Federal. Constituição (1988) afirma que "I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos".

Entretanto, quando é comprovada a irreversibilidade da doença pelo INSS, tem de se tomar providências necessárias para que a pessoa em questão seja aposentada.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

F Ó R U M  
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

É possível perceber assim, que, mesmo com a CLT autorizando expressamente a demissão por justa causa em casos de embriaguez, é importante tomar todas as providências acima relacionadas, e assim o empregador poderá se isentar de problemas futuros, como a reversão de despedida ou também uma possível indenização por danos morais.

## Considerações finais

Após os argumentos apresentados no corpo do texto, é possível concluir que a divergência ao tocante da embriaguez habitual trata-se de um progresso ainda em andamento, que acontece devido a atualizações periódicas do ramo do Direito. Porém, fica claro que o alcoolismo é uma doença que reduz a capacidade produtiva do indivíduo, ocasionando, também, problemas de autoestima, social, econômico e familiar, de acordo com a OMS.

Portanto, ao analisar o trabalho pela ótica dos princípios constitucionais como a valorização do trabalho humano, a função social do contrato, dignidade da pessoa humana e entre outros, a demissão direta por justa causa não mais é adequada, e o tratamento pelo INSS ou pela empresa é o mínimo requisito para o empregador, desse modo abolindo decisões precoces e arbitrárias no contrato trabalhista.

No que concerne às decisões judiciais e doutrinárias, as alterações são essenciais para um equilíbrio das relações de trabalho, desta forma é importante salientar o progresso que está sendo realizado neste meio. É imprescindível, também, a atuação das empresas ao encaminhar o indivíduo para o INSS ou o tratar na própria empresa, desde que possua os requisitos. No que se refere à atuação do poder legislativo, existe a necessidade de um dispositivo adequando ao progresso realizado, dessa maneira coibindo a demissão por justa causa, referindo à embriaguez habitual e colocando a saúde do empregado em posição privilegiada.

## Agradecimentos

Nossos sinceros agradecimentos a todo apoio logístico dado pela Universidade Estadual de Montes Claros e pelo professor Leandro Luciano da Silva que nos guiou em busca do conhecimento para aprimorarmos nossa capacidade de avaliação de situações corriqueiras no ambiente do Direito e por nos dar a chance de provarmos nosso valor como acadêmicos.

## Referências

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 11 jan. 2002.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 26/09/2018

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento. AGRAVANTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. APELADO: Brasília, . Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20397-79.2010.5.10.0010&base=acordao&numProcInt=143784&anoProcInt=2012&dataPublicacao=23/11/2012%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 08 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos. Embargante:FÁBIO ROCHA LOPES. BRB - BANCO DE BRASÍLIA S.A.. Brasília, . Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1302747/embargo-em-recurso-de-revista-e-rr-5863205119995105555-586320-5119995105555/inteiro-teor-9737982?ref=juris-tabs#>>>. Acesso em: 19 out. 2018.

CORRÊA, Procópio Nilton. **Da embriaguez habitual ou em serviço: aspectos relevantes da demissão por justa causa**. Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título do Bacharel em Direito, na Universidade do Vale de Itajaí, Centro de Educação de Biguçu, Biguçu, 2008

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas S.a, 2012.

SOCIAL, Secretaria de Comunicação. **Alcoolismo crônico não pode justificar dispensa de trabalhador**. 2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 20 set. 2018

GASPARETTO JUNIOR, Antonio. Organização Mundial de Saúde (OMS). Disponível em: <<https://www.infoescola.com/saude/organizacao-mundial-de-saude-oms/>>. Acesso em: 19 out. 2018.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

F Ó R U M  
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X