



Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD
Centro de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão – CESAPE

FLAVIA FERREIRA PINTO

EMBRIAGUEZ: JUSTA CAUSA PARA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

**Brasília
2005**

FLAVIA FERREIRA PINTO

EMBRIAGUEZ: JUSTA CAUSA PARA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para a obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *lato sensu*, na área de Direito Material e Processual do Trabalho.
Orientadora: Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro

**Brasília
2005**

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por ter me dado saúde e força de vontade.

À minha mãe e ao meu irmão, por terem me apoiado em todos os momentos da minha vida.

Ao meu pai e ao meu padrinho, pelas palavras de encorajamento.

À minha orientadora, a Exma. Juíza Márcia Mazoni, por estar sempre disponível para esclarecer as dúvidas que surgiram ao longo da pesquisa e desenvolvimento deste trabalho.

À minha orientadora metodológica, Prof. Tânia Cristina Cruz, extremamente zelosa e dedicada.

Ao Exmo. Juiz Pedro Foltran, por ter me ensinado, ao longo dos últimos dez anos, a enxergar o Direito além da letra fria da lei.

À minha amiga Carolina Peters, pela ajuda na tradução do resumo para o inglês.

Aos meus amigos Paulo Pantoja e Zé Luiz Lyrio, pelas observações que enriqueceram este trabalho.

A todos os meus amigos, em especial aos meus colegas de trabalho, Arnaldo, Elizabete, Gilson, Márcio, Maria Elizabeth, Maria Jean, Melina, Nase, Pantoja, Vanda e Zé Luiz, por terem sido tão pacientes comigo enquanto eu estava “ocupada demais escrevendo a monografia”.

Agradeço, ainda, a todos os professores e funcionários do UniCEUB que colaboraram direta ou indiretamente para que eu obtivesse o melhor proveito possível do curso de pós-graduação.

“O direito não é apenas obra do legislador. Ele vive e morre a cada dia nas mãos de cada um de nós. Por isso somos responsáveis por ele, como se fôssemos seus pais.”

MÁRCIO TÚLIO VIANA

RESUMO

O consumo excessivo de álcool pode levar à dependência química, aumentando a tolerância em relação à bebida e produzindo graves distúrbios físicos e psicológicos no caso de interrupção abrupta do uso do álcool. Caracterizado este quadro, a Organização Mundial de Saúde considera configurado o alcoolismo, doença degenerativa, progressiva e fatal. Por que, então, a legislação trabalhista brasileira autoriza a demissão por justa causa do trabalhador que comparece embriagado ao posto de serviço ou apresenta os sintomas de ingestão habitual de bebidas alcoólicas? Por meio deste trabalho, procedeu-se a um levantamento bibliográfico, jurisprudencial e estatístico, utilizando-se o método hipotético-dedutivo, a fim de verificar se há necessidade de mudança na visão da comunidade jurídica a respeito do tema. Constatou-se que a extinção do contrato de trabalho, sem a concessão de qualquer indenização, agrava o quadro clínico do alcoolismo, razão pela qual a melhor solução em tais casos é a empresa que se deparar com um alcoólatra em seus quadros funcionais encaminhá-lo para tratamento.

Palavras-chave:

Rescisão do contrato de trabalho. Justa causa. Embriaguez. Alcoolismo.

ABSTRACT

The excessive consume of alcohol may lead to chemical dependence, increasing the tolerance towards drinking and generating serious physical and psychological problems if the use of alcohol is abruptly interrupted. According to this case, World Health Organization considers the alcoholism a degenerative disease, which is progressive and fatal. Why, then, Brazilian labor legislation authorizes wrongful dismissal when the workers presents symptoms and shows up drunk for work? Through this work, bibliography, jurisprudential and statistic dada has been collected by using the deductive-hypothetic method, in order to check if there is need of a change in the visions of juridical community regarding the theme. It is proved that the extinction of work contract, without any indenization concession, makes the clinical aspects of alcoholism even worse, and in which case, the best solution would be to send the worker to adequated treatment.

Keywords:

Labour agreement dissolution. Wrongful dismissal. Drunkenness. Alcoholism.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
2 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	12
2.1 Breve histórico	12
2.2 Principais modalidades de extinção do contrato de trabalho	17
<i>2.2.1 Término do contrato de trabalho a termo</i>	<i>17</i>
<i>2.2.1.1 Contrato de experiência</i>	<i>19</i>
<i>2.2.1.2 Contratos por prazo determinado previstos em leis especiais em relação a profissões delimitadas</i>	<i>20</i>
<i>2.2.1.3 Lei n. 9.601/98</i>	<i>22</i>
<i>2.2.2 Força maior e factum principis</i>	<i>22</i>
<i>2.2.3 Mútuo consentimento</i>	<i>24</i>
<i>2.2.4 Por desaparecimento de uma das partes</i>	<i>25</i>
<i>2.2.5 Por decisão do empregado</i>	<i>25</i>
<i>2.2.5.1 Aposentadoria espontânea</i>	<i>26</i>
<i>2.2.5.2 Rescisão a pedido</i>	<i>28</i>
<i>2.2.5.3 Rescisão indireta</i>	<i>29</i>
<i>2.2.6 Por decisão do empregador</i>	<i>30</i>
<i>2.2.6.1 Dispensa sem justa causa</i>	<i>30</i>
<i>2.2.6.2 Dispensa por justa causa</i>	<i>32</i>
3 EMBRIAGUEZ	40
3.1 A bebida através dos tempos	40
3.2 Dependência química: efeitos físicos e psicológicos	44
4 EMBRIAGUEZ COMO FUNDAMENTO PARA A DISPENSA POR JUSTA CAUSA	59
4.1 Repercussão da embriaguez na vida funcional do empregado	59
<i>4.1.2 A embriaguez do trabalhador no Direito Comparado</i>	<i>60</i>
4.2 Necessidade de reconhecimento da mudança de paradigma: embriaguez como doença	63

CONCLUSÃO	73
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
APÊNDICE	83
ANEXO I	84
ANEXO II	87

INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho foi publicada na primeira metade do século passado; desde então, houve diversas modificações na sociedade, aí incluídas as relações havidas entre empregado e empregador. O perfil do trabalhador alterou-se sobremaneira, o mesmo ocorrendo no que concerne às expectativas do patrão quanto às características e desempenho dos seus contratados.

De um modo geral, muitas condutas, antes vistas como inaceitáveis, hodiernamente são toleradas pela comunidade. Certas particularidades, em tempos idos consideradas aberrações de comportamento, atualmente são tidas como mais uma faceta do ser humano, como é o caso da homossexualidade, que já foi classificada como doença.

Torna-se necessário, portanto, revisitar os fatos declinados na Consolidação das Leis do Trabalho como motivo relevante para justificar a dispensa do empregado, a fim de verificar se a sociedade atual ainda tem como intoleráveis os comportamentos descritos no art. 482 do texto consolidado.

Tome-se, por exemplo, a embriaguez. Esta, durante muito tempo – e não se pode sequer dizer que atualmente não haja quem pense desta forma –, foi considerada como falta de “vergonha na cara”, falha de caráter, “descaramento”. Estudos científicos demonstram, contudo, que algumas pessoas são mais propensas que outras a se tornarem seriamente dependentes do álcool, tanto química quanto psicologicamente. A comunidade médica passou a considerar o alcoolismo como doença. Várias organizações não-governamentais, principalmente instituições religiosas, têm em sua estrutura núcleos de apoio ao alcoólatra e sua família. No

“Alcoólicos Anônimos”, que é a maior referência na área, o primeiro passo a ser dado para a recuperação é reconhecer a impotência perante o álcool e a perda sobre o domínio da própria vida¹.

Pode-se, portanto, considerar ainda o alcoolismo como motivo para dispensar por justa causa o empregado, se este é vítima de um mal? Será correto, dentro de uma visão social – que é o esperado pelos aplicadores do Direito na área trabalhista –, deixar sem emprego alguém que está doente, possivelmente já com complicações em sua saúde, sofrendo a reprovação de seus amigos e familiares em virtude de seu vício e, portanto, extremamente fragilizado e vulnerável, com o agravante de não lhe conceder qualquer verba extra em razão da demissão – como ocorre, por exemplo, na dispensa sem justa causa?

Por outro lado, que medidas deve tomar um empregador que tenha em seu quadro funcional um trabalhador que tem sua capacidade laboral comprometida em virtude de seu vício? Seria justo obrigar o empregador a tolerar dentro de seu estabelecimento um funcionário que já apresenta na sua conduta no local de trabalho as conseqüências da ingestão habitual de bebida alcoólica, ou mesmo de outras substâncias entorpecentes, capazes de causar prejuízo à imagem ou ao patrimônio do empregador?

A solução a tais questões é fundamental para a sociedade em que vivemos, dado o alto índice de reflexos negativos de tal comportamento na sociedade, de modo geral. Infelizmente, o álcool tem feito inúmeras vítimas, como se vê pelas estatísticas de recentes estudos sobre o tema:

90% de todos os atos de vandalismo e agressão (verbal, física ou sexual) e

¹ ALCOÓLICOS ANÔNIMOS. **Arquivo informativo**. Disponível em <http://www.alcoolicosanonimos.org.br/Informacoes/informacoes_9.htm>. Acesso em: 7 mar. 2005.14:26

50% dos acidentes de trânsito acontecem porque pelo menos uma das pessoas envolvidas está bêbada. O álcool é a causa de 20% a 30% dos casos de câncer de esôfago e de fígado, cirrose hepática e epilepsia, causando anualmente 1,8 milhão de mortes (3,2% do total). Estudantes universitários do mundo inteiro gastam mais com bebidas alcoólicas do que com refrigerantes, chás, leite, sucos, café e livros juntos².

Segundo estudo da Organização Mundial de Saúde (OMS, 1999), o Brasil estava situado no 63º lugar do uso per capita de álcool na faixa etária de 15 anos, entre 153 países, um consumo razoavelmente discreto. Porém, quando a OMS compara a evolução do consumo per capita entre as décadas de 1970 e 1990, em 137 países o Brasil apresenta um crescimento de 74,5% no consumo de bebidas alcoólicas³.

O primeiro Levantamento Domiciliar Sobre o Uso de Drogas no Brasil realizado pela Secretaria Nacional Antidrogas do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República em convênio com o CEBRID, revelou que *11,2% dos brasileiros que vivem nas 107 maiores cidades do país são dependentes do álcool* (o que equivale a 5,2 milhões de pessoas)⁴.

Importante, pois, o debate na comunidade jurídica sobre as conseqüências do consumo excessivo de bebidas alcoólicas nas relações de emprego. Por tal razão, esta é a discussão central trazida pelo presente trabalho acadêmico.

Para a elaboração desta monografia foi adotada a pesquisa exploratória, a fim de promover um aprofundamento do tema, “proporcionar maior familiaridade com o problema [e] o aprimoramento de idéias”⁵, principalmente por meio de levantamento bibliográfico – livros, revistas, artigos científicos – e jurisprudencial, além de dados estatísticos, sendo todo o material analisado basicamente a partir do método hipotético-dedutivo.

Com fundamento nos textos lidos, será apresentado no item 2 deste

² ARTONI, Camila e COLAVITTI, Fernanda. **Manual do bom bebedor**. Revista Galileu, Editora Globo, n.º 163, p. 31, fev/2005.

³ GALDURÓZ, José Carlos F.; CAETANO, Raul. **Epidemiologia do uso de álcool no Brasil**. Disponível em <<http://www.propagandasembebida.org.br/artigos/integra.php?id=7>>. Acesso em: 17 out. 2005 8:46.

⁴ FERNANDES, Fabio de Assis Ferreira. **A discriminação na dispensa por justa causa do empregado portador da doença do alcoolismo e o Ministério Público do Trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 69, n. 6, jun/2005, p. 699-700.

⁵ GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 41.

estudo um breve histórico sobre as formas de rescisão do contrato de trabalho, passando-se à verificação das principais modalidades de extinção do pacto laboral.

Em seguida, no capítulo 3, far-se-á uma retrospectiva da relação entre o homem e a bebida, incluindo uma abordagem a respeito dos efeitos físicos e psicológicos do álcool.

O capítulo 4 abordará a repercussão do excesso do consumo de bebidas alcoólicas na vida funcional do empregado e descreverá como a comunidade jurídica, no Brasil e em alguns outros países, lidam com o fato de o trabalhador comparecer embriagado ao local de trabalho ou ingerir habitualmente bebidas alcoólicas para, por fim, investigar como a pergunta inicialmente feita – se é razoável a dispensa do trabalhador por justa causa na hipótese de embriaguez – deve ser respondida.

Que as idéias aqui lançadas possam contribuir para a melhoria da situação de empregados e empregadores envolvidos no emaranhado da teia da embriaguez.

2 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

2.1 Breve histórico

Trabalho sempre foi sinônimo de meio de sobrevivência⁶. Nos primórdios, o homem trabalhava para manutenção própria e de sua família. O desenvolvimento da sociedade acabou por trazer a noção de acumulação de riquezas, com o trabalho passando a ser visto como inerente às classes inferiores, como atividade vil e desonrosa⁷.

Na sociedade romana, o trabalho era precipuamente exercido por homens que não eram reconhecidos como tais, mas como mera propriedade de outros homens. Dessa forma, a prestação de trabalho só cessava com a morte do escravo. Mesmo o trabalhador livre, contratado por meio do *locatio operarum* – contratação de serviço –, era submetido ao *pater familias*, sendo causa para a extinção do contrato a morte do trabalhador ou do *conductor*, ressaltando-se que na hipótese de contrato a termo não era permitida a rescisão antecipada por qualquer das partes⁸.

Na Idade Média, o movimento antropocêntrico levou à idéia inversa. O Código francês de 1804, por exemplo, fixava que os contratos de trabalho deveriam ser celebrados por tempo determinado. Tal estipulação visava coibir a possibilidade de ressurgimento da escravidão⁹.

Contudo, com o decorrer do tempo, verificou-se que tal disposição, em vez de significar proteção contra o contrato vitalício, acabava por gerar instabilidade,

⁶ Excetuada, obviamente, a hipótese de trabalho voluntário, que não está sob a tutela do Direito do Trabalho, ante a ausência de contraprestação pelo serviço realizado.

⁷ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p. 101.

⁸ *Idem*, p. 101-103.

⁹ *Idem*, p. 106-107.

insegurança, ou seja, o trabalhador se via desprovido de sua renda familiar ao fim do contrato por tempo limitado¹⁰.

Ora, “o desejo de segurança é um dos traços mais típicos do homem contemporâneo, tanto que, na história da humanidade, um dos legados do século XX será, sem dúvida, a idéia da segurança social”¹¹. Não se pode olvidar que “a grande maioria da população economicamente ativa, na sociedade contemporânea ocidental (em particular em países como o Brasil), constitui-se de pessoas que vivem apenas de seu trabalho”¹².

Surge, assim, o princípio da continuidade da relação de emprego, fundamental para que o Direito do Trabalho atinja seu objetivo principal de garantir ao trabalhador melhores condições no curso do pacto laboral. Isso porque são decorrências naturais da preservação do emprego: a) o avanço na legislação e negociação coletiva; b) o investimento no aperfeiçoamento do trabalhador nos planos educacional e profissional; c) afirmação social do contratado¹³.

Importante ressaltar que, muito embora este princípio seja fixado em favor do trabalhador, o empregador também obtém vantagens com a antigüidade de seus funcionários, pois estes adquirem maior experiência e conhecimento técnico para desempenhar melhor suas funções, bem como há economia com despesas de treinamento de novos trabalhadores, sem contar o próprio tempo que ensinar novos empregados demanda e os prejuízos que podem ocorrer pela inabilidade inicial¹⁴.

¹⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3ª ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 239-240.

¹¹ *Ibidem, idem*.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 103.

¹³ _____ . **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 208.

¹⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. Cit.*, p. 244-245.

Especificamente para o trabalhador, além da própria conservação do emprego, da antigüidade decorre um acúmulo de vantagens salariais e outros benefícios, que visam justamente recompensar a dedicação ao trabalho ao longo do tempo¹⁵.

A observância do princípio da continuidade da relação de emprego implica a preferência pela celebração de contratos com duração indefinida, ou seja, sem que se delimite uma causa predeterminada para a sua extinção. Este contrato não se confunde com o contrato vitalício, pois este, em verdade, possui uma causa previamente fixada para sua dissolução: o falecimento do empregado. Assim, o contrato “por toda vida” acaba por ser um contrato a termo, razão pela qual não há como confundi-lo com o contrato por prazo indeterminado¹⁶.

Uma outra conseqüência do princípio em análise é que, na hipótese de a prestação de serviço perdurar além da data fixada no contrato a termo, presume-se que este tenha se transmudado em contrato de duração indefinida. O mesmo raciocínio é aplicável no caso do contrato de experiência. De igual modo, uma seqüência ininterrupta de contratos a termo leva à conclusão de que há um único contrato por prazo indeterminado. Nesse sentido, também se infere que um contrato celebrado sem prévia fixação de termo não pode ser convertido em contrato por prazo determinado¹⁷.

Tem-se, portanto, que o contrato de trabalho só se extingue naturalmente na hipótese de ter chegado a seu termo ou alcançado a finalidade a que se propôs¹⁸. Contudo, todas as demais possibilidades de extinção do contrato, em face do

¹⁵ *Idem*, p. 241.

¹⁶ *Idem*, p. 247-251.

¹⁷ *Idem*, p. 252-255.

¹⁸ MARANHÃO, Délio. **Extinção do contrato de trabalho**. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. vol. 1. 18ª ed. atual. São Paulo: LTr, 1999, p. 564.

princípio da continuidade da relação de emprego, seriam *anormais*, já que decorrentes de fato não imputado aos contratantes (força maior e *factum principis*), mútuo consentimento (Plano de Desligamento Voluntário e culpa recíproca), desaparecimento de uma das partes (falecimento do empregado e extinção da empresa), decisão do empregado (aposentadoria¹⁹, rescisão a pedido e rescisão indireta) ou decisão do empregador (dispensa sem justa causa e dispensa por justa causa)²⁰.

As modalidades de extinção do contrato ora noticiadas se devem ao fato de o princípio da continuidade da relação de emprego ter sido mitigado desde 1966.

É que o ordenamento jurídico até tal época possuía todo um arcabouço de normas que privilegiavam a permanência do trabalhador no emprego, havendo mesmo disciplina sobre aquisição de estabilidade com o decurso do tempo. Eram impostas pesadas penalidades no caso de o empregador rescindir o contrato por iniciativa própria, como se vê pelo *caput* do artigo 477 e *caput* e parágrafo primeiro do artigo 478, ambos da CLT²¹:

Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a seis meses.

§ 1º O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que ele se complete, nenhuma indenização será devida.

Entretanto, as regras mudaram com o advento da Lei n. 5.107, de 13 de

¹⁹ Há controvérsia quanto à tese de que a aposentadoria implica rescisão do contrato de trabalho, conforme se vê no item 2.2.5.1 deste trabalho.

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 10ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000, p. 313.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. 2004, p. 103.

setembro de 1966, que permitiu a opção entre o sistema estabilitário e a realização de depósitos de valores correspondentes a 8% (oito por cento) do salário registrado em uma conta vinculada – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, hoje regulado pela Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990 –, a serem sacados nas hipóteses previstas em lei. Isso porque, na prática, o trabalhador se via forçado a “optar” pelo regime do FGTS, sob pena de não ser admitido, já que para o empregador tal sistema era mais interessante^{22, 23}.

Vê-se, portanto, que a instituição do FGTS derrubou grande parte da força do princípio da continuidade da relação de emprego, pois ao empregador foi concedida a possibilidade de dispensar seus trabalhadores sem a necessidade de transpor o obstáculo da estabilidade. E muito embora as Constituições de 1967 e 1969 ainda incluíssem em seu bojo o princípio da continuidade da relação de emprego, ao afirmar que os trabalhadores tinham direito a se integrar na vida e desenvolvimento das organizações empresariais, ao mesmo tempo reforçava a possibilidade de dispensa sem justa causa como direito potestativo do empregador²⁴.

Nem mesmo a Constituição Federal de 1988 foi capaz de reabilitar este princípio ao seu *status* original, ao dispor em seu artigo 7º, inciso I, o seguinte:

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 a dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

²² _____, 2003, p. 209 e 1102-1104.

²³ A Constituição Federal de 1988 tornou obrigatória a submissão ao regime do FGTS, razão pela qual os termos do art. 477, *caput*, e art. 478, *caput* e § 1º, ambos da CLT não se aplicam aos contratos de trabalho celebrados após 5 de outubro de 1988.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. 2004, p. 104-105.

É que o texto constitucional transcrito não restaura a estabilidade, apenas impõe o pagamento de indenização para o trabalhador; assim, não se pode dizer que o trabalhador tenha direito à continuidade da relação empregatícia, mas apenas à presunção de continuidade, nos termos da Súmula n.º 212, editada pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Tal princípio serve, ainda, como fundamento para que se tenha como regra geral a celebração de contratos de trabalho por prazo indeterminado, fazendo com que o contrato a termo se constitua em exceção.

2.2 Principais modalidades de extinção do contrato de trabalho

O vínculo entre empregado e empregador pode ter fim em razão de diversos fatores, havendo, portanto, conseqüências variadas para as partes envolvidas dependendo do modo como se dê a extinção do pacto laboral, conforme delinear-se-á de forma sintética em seguida.

2.2.1 Término do contrato de trabalho a termo

A CLT traz em seu bojo a definição de contrato por prazo determinado no

§ 1º do art. 443, *in verbis*:

§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Nesta modalidade, o contrato se extingue de modo natural, sem

necessidade de denúncia, pois as partes contratantes têm plena consciência da transitoriedade da relação jurídica que as une, vez que já existe a predeterminação do momento em que se encerrará a prestação de serviços²⁵.

Por momento, não se entenda apenas uma data – *dies certus an et quando* –, mas também um evento, como ocorre quando o contrato é celebrado para a realização de uma obra ou colheita – *dies certus an incertus quando*²⁶.

Por se tratar de exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego, o ordenamento jurídico pátrio somente admite o contrato a termo nos seguintes casos: a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a pré-fixação do prazo (exemplo: contratação temporário de vendedores para atender ao aumento transitório nas vendas à época do Natal); b) atividades empresariais transitórias (exemplos: fabricação de panetone para as festas de fim de ano e produção de ovos de Páscoa); c) contrato de experiência²⁷; d) situações previstas na legislação extravagante em face de profissões específicas (contrato de safra, de atleta profissional, de artistas, de técnico estrangeiro, de aprendizagem e de obra certa); e) contrato provisório de trabalho, nos moldes da Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998²⁸.

Em face de sua maior complexidade, merecem detalhamento as três últimas hipóteses ventiladas no parágrafo anterior.

²⁵ MORAES FILHO, Evaristo de. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 20.

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 452.

²⁷ As hipóteses delineadas nos itens “a”, “b” e “c” estão previstas no § 2º do art. 443 da CLT.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. 2004, p. 106.

2.2.1.1 Contrato de experiência

Para que se possa aferir a aptidão do trabalhador para a prestação dos serviços para os quais foi contratado e verificar se seu comportamento se mostra adequado com as atividades a serem desenvolvidas, muitas vezes o empregador prefere a celebração do contrato de experiência. Tal ajuste também se presta para que o empregado constate se as condições de trabalho lhe parecem adequadas. Assim, tem-se que o contrato de experiência “propicia às partes uma avaliação subjetiva recíproca”²⁹.

Há na doutrina alguma divergência quanto à necessidade de que a celebração do contrato de experiência deva ser feita por escrito, ante a presunção de que o pacto laboral seja por tempo indeterminado, bem como em razão da determinação de anotação na carteira profissional das condições especiais do contrato disposta no art. 29 da CLT. Contudo, considerando o princípio da primazia da realidade, é defensável a possibilidade de se demonstrar que houve estipulação de período de prova por outros meios que não a Carteira de Trabalho e Previdência Social ou contrato específico.

É de se notar que o período de experiência não pode se estender por período demasiadamente longo, já que a avaliação da conveniência da transmutação do pacto para contrato por prazo indeterminado não demanda muito tempo. Por essa razão, a CLT, em seu art. 445, parágrafo único, fixou em noventa dias o prazo máximo para a análise recíproca das vantagens e desvantagens da contratação por tempo indeterminado. Saliente-se que o contrato de experiência pode ser prorrogado – uma única vez –, desde que o somatório dos períodos não

²⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 455.

ultrapasse o limite de noventa dias³⁰.

Quando do término do contrato de experiência, se as partes tiverem interesse na continuidade da relação de emprego, considerar-se-á que o contrato de trabalho se transformou em contrato por prazo indeterminado.

Na hipótese de qualquer dos contratantes não pretender a persistência do contrato além do período preestabelecido, o trabalhador faz jus à percepção do saldo salarial, 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas do terço constitucional. Não há que se falar em pagamento de aviso prévio – o empregado já sabia que o contrato se extinguiria na data apazada – nem da indenização de 40% sobre o saldo dos depósitos do FGTS.

Havendo rescisão antecipada do contrato de experiência por iniciativa do empregador, além das verbas mencionadas, o trabalhador também deverá receber a multa de 40% sobre o FGTS e a indenização prevista no art. 479 da CLT:

Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Se a extinção do pacto ocorrer antes do dia estabelecido por culpa do empregado, somente lhe serão devidos o saldo de salário e a gratificação natalina.

2.2.1.2 Contratos por prazo determinado previstos em leis especiais em relação a profissões delimitadas

O *contrato de safra* está previsto no art. 14, parágrafo único, da Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, podendo ser conceituado como “pacto empregatício

³⁰ Súmula n. 188 do C. TST.

rural a prazo certo, cujo termo final seja fixado em função das variações estacionais da atividade agrária”³¹.

O *contrato de atleta profissional do futebol* deve ser celebrado por prazo determinado, por no mínimo três meses e no máximo cinco anos (art. 30 da Lei n. 9.615, de 24 de março de 1998).

Um *técnico estrangeiro* domiciliado no exterior pode ser contratado para trabalhar no Brasil por meio de um regime especial, para prestar serviços especializados em setores nos quais não há mão-de-obra especializada no país³². Este tipo de contrato está regulamentado no Decreto-Lei n. 691, de 18 de julho de 1969.

O *contrato de aprendizagem* é regulado pelo Decreto n. 31.546, de 6 de outubro de 1952, que conceitua o instituto em seu art. 1º:

Art. 1º. Considera-se de aprendizagem o contrato individual de trabalho realizado entre um empregador e um trabalhador maior de 14 e menor de 18 anos, pelo qual, além das características mencionadas no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aquele se obriga a submeter o empregado à formação profissional metódica do ofício ou ocupação para cujo exercício foi admitido e o menor assume o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem.

Finalmente, *contrato por obra certa*, previsto pela Lei n. 2.959, de 17 de novembro de 1956, “é o pacto empregatício urbano a prazo, qualificado pela presença de um construtor em caráter permanente no pólo empresarial da relação e pela execução de obra ou serviço certo como fator ensejador da prefixação do prazo contratual”³³.

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. 2003, p. 543.

³² BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 472-473.

³³ DELGADO, Maurício Godinho. 2003, p. 545.

2.2.1.3 Lei n. 9.601/98

Dispõe o art. 1º da Lei n. 9.601/98:

Art. 1º. As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados (sem destaque no original).

Do texto transcrito, infere-se que há dois pressupostos para a contratação a termo sem necessidade de observância dos termos do art. 443, § 2º, da CLT: a) que o contrato seja *instituído por negociação coletiva*; b) que a celebração desse tipo de contrato signifique um aumento no número de empregados. Tais requisitos têm por objetivo impedir que os empregadores, visando livrar-se de encargos trabalhistas, demitam seus trabalhadores para recontratá-los na modalidade ora em análise³⁴.

2.2.2 Força maior e factum principis

Se o estabelecimento em que o empregado presta serviços for extinto por força maior, dá-se a extinção do pacto laboral, fazendo o trabalhador jus às indenizações previstas no art. 502 da CLT³⁵.

Por força maior entenda-se todo acontecimento que o empregador não

³⁴ *Idem*, p. 550-551.

³⁵ “Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.”

pode prever³⁶ nem evitar, ocorrido sem o concurso direto ou indireto deste³⁷, como por exemplo um incêndio ou inundação que afete a situação econômica e financeira do empregador³⁸.

No âmbito do Direito Administrativo, o *factum principis*³⁹ é tido como uma espécie de força maior. Contudo, tais institutos se diferenciam nos seguintes termos:

Na eventualidade de força maior pura e simples (incêndio, desmoronamento, enchente, etc) geralmente proveniente de uma causa natural e imprevisível, é impossível imputar a alguém a responsabilidade pelo ocorrido, sendo pelo já exposto, responsabilizado o empregador, porém no caso de 'factum principis', delinea-se a pessoa jurídica de direito público interno com a responsável, embora indireta, da rescisão dos contratos individuais do trabalho.⁴⁰

Para a caracterização do *factum principis* torna-se essencial a verificação de ato administrativo ou legislativo do Estado capaz de gerar a cessação temporária ou definitiva das atividades empresariais⁴¹.

³⁶ "A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior" (art. 501, § 1º, da CLT).

³⁷ Art. 501 da CLT.

³⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. Cit.*, p. 340.

³⁹ Sobre o *factum principis*, assim disciplina o art. 486 da CLT:

"Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum."

⁴⁰ DIAS, Alexandrina Rosa. "**Factum principis**". Revista LTr, São Paulo, v. 55, n. 11, p. 1353, nov/91.

⁴¹ *Idem, ibidem.*

2.2.3 Mútuo consentimento

Os contratos de trabalho se encerram por mútuo consentimento nas hipóteses de adesão a plano de desligamento incentivado e culpa recíproca.

Normalmente as empresas⁴² implementam um plano de desligamento incentivado⁴³ quando pretendem simplificar sua estrutura, reduzindo gastos fixos. Para tanto, oferecem vultosas indenizações⁴⁴ aos empregados que peçam demissão, nos moldes fixados pelo regulamento do programa.

Tal modalidade expressa o mútuo consentimento das partes em rescindir o contrato de trabalho, embora parte da doutrina defenda que a manifestação de vontade do trabalhador não é absoluta, já que a ele só cabe aderir ou não ao programa, não podendo discutir valores ou forma de pagamento, sendo tal problema agravado pela possibilidade de, na hipótese de não aceitar a proposta do empregador, ser posteriormente dispensado sem justa causa, sem receber qualquer quantia além do mínimo fixado em lei⁴⁵.

Ocorre culpa recíproca quando tanto o empregado quanto o empregador apresentam condutas que autorizariam à outra parte pleitear a rescisão contratual por justa causa⁴⁶. Nesta situação, determina a lei que a indenização devida ao

⁴² Inclusive públicas.

⁴³ Adota-se aqui a nomenclatura “plano de desligamento incentivado” por se considerar a expressão “plano de demissão voluntária” pouco técnica.

⁴⁴ O regulamento do programa de desligamento incentivado explicita quais parcelas referentes ao contrato de trabalho estão incluídas no montante a ser pago ao trabalhador, havendo ainda um acréscimo ao valor que seria devido na hipótese de dispensa sem justa causa a título de indenização.

⁴⁵ RAMOS, Gisela Gondim. **Os programas de demissões voluntárias e a legislação do trabalho: considerações sobre o conflito de normas**. Jus Navigandi, Teresina, a. 1, n. 10, abr. 1997. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1170>>. Acesso em: 10 set. 2005. 22:48.

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. 2003, p. 1124.

trabalhador será reduzida à metade⁴⁷, aplicando-se ainda os termos da Súmula n. 14 do C. TST:

Culpa recíproca - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

2.2.4 Por desaparecimento de uma das partes

A morte do empregado leva à extinção do contrato de trabalho, sendo que seus herdeiros têm direito ao recebimento das parcelas trabalhistas pendentes e podem se habilitar para o levantamento dos depósitos de FGTS⁴⁸.

A morte do empregador não acarreta, necessariamente, a cessação do pacto laboral^{49, 50}. Já a extinção da empresa provoca o término do contrato de trabalho, sendo devida ao trabalhador apenas a contraprestação pelos serviços realizados⁵¹.

2.2.5 Por decisão do empregado

Pode o contrato de trabalho se encerrar por iniciativa do trabalhador ao se

⁴⁷ Art. 484 da CLT: “Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.”

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 13ª ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 504.

⁴⁹ 2º do art. 483 da CLT: “No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.”

⁵⁰ Art. 485 da CLT: “Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os art. 477 e 497.”

⁵¹ Súmula n. 173 do C. TST: “SALÁRIO. EMPRESA. CESSAÇÃO DE ATIVIDADES. Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção. Ex-prejulgado nº 53.”

aposentar, pedir demissão ou denunciar a ocorrência de justa causa do empregador.

2.2.5.1 Aposentadoria espontânea

A maior parte da doutrina considera a aposentadoria espontânea como forma de rescisão do contrato de trabalho⁵², em consonância com a jurisprudência pacificada pelo TST por meio da Orientação Jurisprudencial n. 177 da SDI-1:

APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. EFEITOS. Inserida em 08.11.00

A aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, mesmo quando o empregado continua a trabalhar na empresa após a concessão do benefício previdenciário. Assim sendo, indevida a multa de 40% do FGTS em relação ao período anterior à aposentadoria.

ERR 628600/00, Tribunal Pleno

Em 28.10.03, o Tribunal Pleno decidiu, por maioria, manter o entendimento contido na Orientação Jurisprudencial nº 177, de que a aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, mesmo quando o empregado continua a trabalhar na empresa.

Contudo, parte dos juristas tem sinalizado a impossibilidade do reconhecimento de extinção do pacto laboral por ocasião da aposentadoria do empregado por vislumbrar a ocorrência de incompatibilidade com o disposto no art. 7º, inciso I, da Carta Magna⁵³:

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, suprimindo a estabilidade decenal, e a introdução das novas leis previdenciárias, especialmente a Lei 8.213/91, a matéria passou a ser regulada de modo diverso, pois inexistente, agora, a exigência de rescisão do contrato outrora vigente, o que retira da “readmissão” de que trata o artigo 453⁵⁴ o caráter imperioso. Logo, as disposições ali insculpidas não mais se aplicam sempre que houver a aposentadoria e continuidade na prestação dos serviços, mas, apenas, quando verificada objetivamente a rescisão do contrato de trabalho e a posterior readmissão do empregado, ocorrendo, neste interregno, a

⁵² Nesse sentido: Geraldo Magela Leite, Délio Maranhão, Sérgio Pinto Martins, Evaristo de Moraes Filho e Amauri Mascaro Nascimento, entre outros.

⁵³ 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.

⁵⁴ O autor aqui refere-se à Consolidação das Leis do Trabalho.

aposentadoria⁵⁵.

Nessa esteira de raciocínio, com a aposentadoria espontânea, o trabalhador faria jus à percepção da multa de 40% sobre os depósitos de FGTS e, no caso de servidor público, não seria o caso de se aplicar os termos da Súmula n. 363 do C. TST, pois não haveria obrigatoriedade de submissão a novo concurso público após a aposentadoria para validar a continuidade da prestação de serviços⁵⁶.

No dia 16 de agosto de 2005, decidiu o Supremo Tribunal Federal, por maioria, ao julgar o Recurso Extraordinário n. 449420, relatado pelo Exmo. Min. Sepúlveda Pertence, que a aposentadoria espontânea do empregado não implica necessariamente o término do contrato de trabalho, bem como que a Orientação Jurisprudencial n. 177 da SDI-1 do C. TST é equivocada⁵⁷.

Entretanto, mesmo após a publicação deste julgado do STF, o TST continua aplicando a OJ n. 177, como se vê pela ementa a seguir transcrita:

APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 177/SDI/TST). Esta Corte Superior tem posicionamento firme no sentido de que a aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, sendo indevido o adicional de 40% (quarenta por cento) do FGTS em relação ao período anterior à ruptura ocasionada pela aposentadoria. Nesse sentido encontra-se a Orientação Jurisprudencial nº 177 da Colenda Seção Especializada em Dissídios Individuais. Recurso de revista conhecido e provido⁵⁸.

⁵⁵ REBELO, Fabricio. **Aposentadoria espontânea x contrato de trabalho: o mito da rescisão**. Jus Navigandi, Teresina, a. 5, n. 49, fev. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1437>>. Acesso em: 11 out. 2005. 9:55

⁵⁶ MELO, Raimundo Simão de. **Vínculo mantido: aposentadoria espontânea não extingue o contrato de trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, a. 9, n. 638, 7 abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6460>>. Acesso em: 11 out. 2005. 9:53.

⁵⁷ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Aposentadoria espontânea não extingue contrato de trabalho, diz Supremo**. Notícias do STF. Disponível em: <<http://www.stf.gov.br/noticias/imprensa/ultimas/ler.asp?CODIGO=150366&tip=UN¶m=aposentadoria>>. Acesso em: 11 out. 2005. 9:58.

⁵⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 5ª Turma, RR 1366-2003-007-17-00-9, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 31/8/2005, publicado no Diário de Justiça de 16/9/2005. Disponível em <[http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=\(3936017.nia.\)&u=/Brs/it01.html&p=1&id=blnk&f=g&r=1](http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=(3936017.nia.)&u=/Brs/it01.html&p=1&id=blnk&f=g&r=1)>. Acesso em: 12 out. 2005 13:49.

Controvertida, portanto, a aceitação da aposentadoria espontânea como modalidade de extinção do contrato de trabalho.

2.2.5.2 Rescisão a pedido

Quando o empregado, por razões de foro íntimo, não mais pretende continuar a prestação de serviços, deve comunicar ao empregador que não mais vai comparecer ao trabalho com antecedência, sob pena de indenizá-lo, nos termos previstos pela CLT, em seu art. 487, *caput*, I, II e § 2º:

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

(...)

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

O empregado somente fica dispensado do cumprimento do aviso prévio se o empregador dispensá-lo ou na hipótese de já ter sido admitido em outro emprego⁵⁹.

Em tal modalidade de rescisão contratual, faz jus o empregado ao recebimento de 13º salário proporcional⁶⁰ e férias proporcionais⁶¹, não tendo direito ao levantamento do FGTS nem à percepção do seguro-desemprego.

Importante salientar que, na hipótese de o contrato de trabalho ter vigorado por período superior a um ano, o pedido de desligamento deverá ser

⁵⁹ Súmula n. 276 do C. TST.

⁶⁰ Súmula n. 157 do C. TST.

⁶¹ Súmula n. 171 do C. TST.

efetuado com assistência do sindicato da categoria do trabalhador ou perante autoridade do Ministério do Trabalho, conforme preconiza o art. 477, § 1º, da CLT.

2.2.5.3 Rescisão indireta

O contrato de trabalho é bilateral e sinalagmático, razão pela qual conclui-se que ambas as partes têm direitos e obrigações ao longo da vigência do pacto laboral. Na hipótese de o empregador não observar seus deveres, é autorizado ao trabalhador rescindir o pacto laboral.

Dentre as principais obrigações do empregador, destacam-se: a) dever de pagar o salário ajustado; b) dever de proporcionar trabalho ao empregado; c) dever de velar pela segurança e incolumidade física do trabalhador; d) dever de respeitar a dignidade do empregado; e) dever de atuar com boa-fé; f) dever de não discriminar⁶².

O art. 483 da CLT, por sua vez, fixa em quais situações o empregado pode pleitear o reconhecimento judicial da rescisão indireta do contrato de trabalho:

Art. 483. 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.

⁶² ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 77-79.

§ 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.

(...)

§ 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.

Para invocar a rescisão indireta, faz-se necessário que a falta cometida pelo empregador seja atual – sob pena de se considerar a existência de perdão tácito – e grave – infrações leves não autorizam esta modalidade de rescisão contratual⁶³.

Constatada a justa causa do empregador para a extinção do contrato de trabalho, são devidas ao trabalhador as seguintes parcelas: aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais e liberação do FGTS acrescido da respectiva multa de 40%⁶⁴.

2.2.6 Por decisão do empregador

É facultado ao empregador romper um vínculo empregatício não só ao verificar a existência de justa causa cometida pelo empregado, como também sem que o trabalhador tenha praticado qualquer ato capaz de caracterizar o descumprimento de seus deveres.

2.2.6.1 Dispensa sem justa causa

Não sendo o princípio da continuidade da relação de emprego um

⁶³ GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7ª ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 372-373.

⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. 2003, p. 1123.

impedimento à dispensa do trabalhador, pode o empregador, fazendo um juízo de conveniência e oportunidade, encerrar um pacto laboral ao seu alvedrio.

Conforme noticiado alhures, o simples fato de o art. 7º, inciso I, da Constituição Federal assegurar o direito à “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa”, ainda não foi editada a lei complementar que regulamentaria tal garantia.

Ademais, a mera fixação de indenização, “dentre outros direitos” não significa a proibição do despedimento sem justa causa, máxime ante a denúncia da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho, que versa sobre este tema.

Tal modalidade de extinção do contrato de trabalho é a mais comum, muito embora seja a mais onerosa:

Em síntese, ela propicia o pagamento do maior número de parcelas rescisórias entre os diversos tipos de término de contrato regulados pelo Direito do Trabalho [, sendo] parcelas inerentes à dispensa injusta: aviso prévio de 30 dias, projetando-se no contrato; férias proporcionais com 1/3; 13º salário proporcional; liberação de depósitos de FGTS, com acréscimo de 40% sobre o total do Fundo de Garantia; a indenização adicional por dispensa no trintídio anterior à data-base, se for o caso; outras indenizações por frustração de estabilidade ou garantias provisórias de emprego, se for o caso, e desde que não caiba a efetiva reintegração do trabalhador ao emprego⁶⁵.

Do texto ora transcrito infere-se que a existência de estabilidade no emprego é fator limitativo à dispensa sem justa causa. Não mais persistindo a estabilidade decenal prevista na CLT, subsistem apenas as seguintes hipóteses de garantia ao emprego: a) dirigente sindical, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato⁶⁶; b) empregado eleito para integrar cargo de direção, ainda que na condição de suplente, da Comissão Interna de Prevenção de

⁶⁵ *Idem*, p. 1147.

⁶⁶ Art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal e art. 543 da CLT.

Acidentes da empresa, desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato⁶⁷; c) empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto⁶⁸; d) empregado acidentado, pelo prazo de doze meses contados da cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de recebimento de auxílio-acidente⁶⁹; e) empregados integrantes do Conselho Nacional de Previdência Social, desde a nomeação até um ano após o final do mandato⁷⁰; f) empregados integrantes da Comissão de Conciliação Prévia, até um ano após o término do mandato⁷¹.

Havendo inobservância por parte do empregador quanto à condição de estável do empregado, deve o trabalhador ser reintegrado ao emprego, ou, na hipótese de isto ser desaconselhável, haver a conversão em indenização compensatória⁷².

2.2.6.2 Dispensa por justa causa

O empregador pode rescindir o contrato de trabalho, estando dispensado de pagar as parcelas de aviso prévio, férias proporcionais e indenização de 40% sobre o saldo do FGTS, se o empregado praticar ato grave, capaz de fazer desaparecer a fidúcia que deve existir entre as partes, inviabilizando a continuidade do vínculo empregatício⁷³.

⁶⁷ Art. 10, inciso II, alínea “a”, do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias e Súmula n. 339 do C. TST.

⁶⁸ Art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT.

⁶⁹ Art. 118 da Lei n. 8.213/91 e Súmula n. 378 do C. TST.

⁷⁰ Art. 295, inciso II, alínea “b”, do Decreto n. 3.048/99.

⁷¹ Art. 625-B, § 2º, da CLT.

⁷² Art. 496 da CLT e Súmula n. 396 do C. TST.

⁷³ MORAES FILHO, Evaristo de. *Op. Cit.*, p. 105.

A confiança do empregador pode ser abalada quando o trabalhador deixa de cumprir seus deveres. O principal dever do empregado é, obviamente, prestar os serviços para os quais foi contratado. A doutrina, contudo, estabelece alguns deveres decorrentes: “cumprir sua *obrigação* com pessoalidade, com fidelidade, com colaboração, com diligência e com obediência”⁷⁴.

O art. 482 da CLT⁷⁵ dispõe que:

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.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Antes, contudo, de se proceder à análise das hipóteses de dispensa por justa causa, é necessário observar quais princípios devem nortear a caracterização desta modalidade de rescisão contratual.

⁷⁴ ENGEL, Ricardo José. *Op. Cit.*, p. 85/86.

⁷⁵ O art. 482 da CLT não é o único a tratar de hipóteses de justa causa pelo empregado: o art. 240, parágrafo único, da CLT prevê justa causa específica para os ferroviários e o art. 508 da CLT faz o mesmo em relação aos bancários.

Por força do *princípio da proporcionalidade*, a punição aplicável ao trabalhador deve ser proporcional à falta cometida. Se outras medidas, como a suspensão e a advertência, forem suficientes para reprimir a repetição da conduta faltosa do trabalhador, a extinção do pacto laboral, por ser ato extremo, não deve ser efetuada. A proporcionalidade deve ser aferida observando-se a gravidade do ato praticado, a repercussão patrimonial para o empregador e o comprometimento da fidúcia entre as partes⁷⁶.

O *princípio da exaustão* professa que não pode haver dupla punição pelo mesmo fato, ou seja, não pode o empregador, aplicar uma advertência ou suspensão para, em seguida, em decorrência do mesmo fato, dispensar o trabalhador com base em uma das alíneas do art. 482 da CLT⁷⁷.

O *princípio da relatividade* recomenda que devem ser levados em consideração, ao verificar a existência ou não da ocorrência de justa causa para a dispensa, “o elemento da intenção, do resultado, do agente e do ambiente ou local em que ocorreu a situação propiciadora da justa causa”⁷⁸.

O aspecto da intenção abarca o motivo e o fim. Já a execução abrange o meio, o modo, o tempo e o lugar. O resultado considera o grau do prejuízo causado. O trabalhador será avaliado levando-se em conta a sua conduta na empresa, seu nível social e cultural, o tempo de labor, dentre outros fatos⁷⁹.

O *princípio da gravidade*, que guarda relação com os princípios da proporcionalidade e da relatividade, expressa que a falta praticada pelo empregado deve ser tão grave que inviabilize a continuidade do vínculo empregatício. Assim, se

⁷⁶ FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Princípios norteadores da justa causa**. Revista LTr, São Paulo, v. 62, n. 6, jun/98, p. 747-748.

⁷⁷ *Idem*, p. 748-749.

⁷⁸ *Idem*, p. 749.

⁷⁹ *Ibidem*, *idem*.

o empregador deixa de punir ato em tese tido como faltoso presume-se a ocorrência do perdão tácito, o que retira a gravidade do ato praticado⁸⁰.

Por fim, tem-se o *princípio da atualidade*, que consigna que o empregador deve aplicar a punição ao empregado em um espaço mínimo de tempo. Não se pode estabelecer um prazo específico para caracterizar a atualidade da punição, pois somente caso a caso é que se pode concluir qual o período razoável para a apuração dos fatos⁸¹.

Estabelecidos os parâmetros para a configuração da justa causa, passa-se à conceituação de cada uma das modalidades de dispensa calcada no art. 482 da CLT:

Ato de improbidade. A improbidade, obviamente, é o contrário de probidade, que é um conceito relacionado à moral, razão pela qual não se pode concordar com a visão de que “não é lícito confundir-se sempre valores morais com valores jurídicos”⁸², embora na maior parte dos casos a improbidade venha à tona por meio de furto, roubo, estelionato ou apropriação indébita⁸³. A prática de um único ato que leve à conclusão de que o empregado seja desonesto é suficiente para a demissão por justa causa⁸⁴.

Incontinência de conduta ou mau procedimento. A figura de justa causa mais difícil de ser conceituada é o mau procedimento, pois as definições trazidas pela doutrina são por demais vagas. Entende-se, portanto, como mau procedimento

⁸⁰ Idem, p. 751.

⁸¹ *Ibidem, idem.*

⁸² Nesse sentido: LACERDA, Dorval de. **A falta grave no direito do trabalho**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1989, p. 114.

⁸³ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 839.

⁸⁴ FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Terminação do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1997, p. 85.

o comportamento inadequado do empregado, de modo que não se coadune com o senso comum de conduta própria para o local de trabalho⁸⁵.

A incontinência de conduta é considerada espécie de que é gênero o mau procedimento, pois diz respeito à ausência de limites no comportamento sexual do empregado, como por exemplo a libertinagem e a falta de respeito com o sexo oposto⁸⁶.

Negociação habitual. Ocorre quando o empregado, sem prévia autorização do empregador, exercer o mesmo ramo de negócio, seja como subordinado a outro empregador, seja na condição de autônomo, ou ainda quando exerça outra atividade, mesmo que não concorrente, que implique prejuízo ao exercício de suas funções na empresa⁸⁷.

Condenação criminal transitada em julgado. Como a condenação criminal impede a prestação dos serviços, o empregador está autorizado a dispensar, por justa causa, o empregado que tenha sua liberdade restrita⁸⁸.

Desídia. Figura mais comum dentre modalidades de justa causa, significa “desleixo, preguiça, indolência, omissão, descuido, incúria, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento, falta de cumprimento do dever, má vontade ou falta de vontade”⁸⁹.

Embriaguez habitual ou em serviço. A alínea “f” do art. 482 da CLT engloba dois tipos de justa causa: embriaguez habitual e embriaguez em serviço. A

⁸⁵ GIGLIO, Wagner D. *Op. Cit.*, p. 78-79.

⁸⁶ *Idem*, p. 79.

⁸⁷ LAMARCA, Antonio. **Manual das justas causas**. 2ª ed. rev. e ampl. São Paulo: RT, 1983, p. 389-397.

⁸⁸ PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa causa e despedida indireta**. Curitiba: Juruá, 1995, p.141-144.

⁸⁹ GIGLIO, Wagner D. *Op. Cit.*, p. 148.

primeira configura-se por meio da repetição, todos os dias, várias vezes na semana, ou mesmo uma vez por semana. A segunda ocorre quando o trabalhador apresenta-se ébrio ao local de trabalho⁹⁰. A justificativa para incluir a embriaguez como justa causa seria o fato de que “o álcool embota os sentidos, deixa falha a percepção da realidade, transforma o tímido em temerário e todos em imprudentes”⁹¹.

Violação de segredo da empresa. Configura-se pela divulgação ou exploração de informações referentes à produção ou ao negócio que sejam do conhecimento de poucos, trazendo prejuízos ao empregador⁹².

Ato de indisciplina ou insubordinação. A indisciplina retrata a violação intencional dos princípios gerais da empresa; já a insubordinação é o descumprimento deliberado de uma ordem proferida pelo superior hierárquico⁹³.

Abandono de emprego. Se o trabalhador deixa de comparecer ao local de trabalho, sem prévio aviso, ou, em se tratando de trabalho em domicílio ou teletrabalho, não mais presta os serviços para os quais foi contratado, considera-se que houve abandono de emprego⁹⁴. Sobre o período de tempo necessário para se caracterizar o abandono, a Súmula n. 32 do C. TST estabelece uma presunção de que o não-comparecimento ao local de trabalho por trinta dias configura a intenção de não mais retornar ao posto de serviços.

Ofensas físicas e lesões à honra e boa fama do empregador ou qualquer outra pessoa. O texto consolidado autoriza a dispensa por justa causa do trabalhador que agredir física – por meio de briga, tapas, empurrões, pontapés,

⁹⁰ *Idem*, p. 173-175.

⁹¹ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Op. Cit.* p. 168.

⁹² GIGLIO, Wagner D. *Op. Cit.*, p. 199-200.

⁹³ LACERDA, Dorval de. *Op. Cit.*, p. 65.

⁹⁴ FURTADO, Emmanuel Teófilo. 1997, p. 136.

enfim, todo tipo de ofensa física – ou verbalmente⁹⁵ – ultrajar a dignidade ou a reputação – qualquer pessoa, não apenas o empregador, os superiores hierárquicos e os colegas de trabalho, mas também os fregueses e clientes, além de quaisquer terceiros, ressalvando-se, por óbvio, a hipótese de legítima defesa. Ressalte-se que a agressão ao empregador e superiores hierárquicos passível de punição com a demissão por justa causa é aquela ocorrida em *qualquer lugar*, já a feita contra outras pessoas somente gera a extinção do contrato de trabalho nesta modalidade se ocorrida em serviço, ainda que fora do local de trabalho, mas nas suas proximidades⁹⁶.

Prática de jogos de azar. Todos os jogos que dependam unicamente da sorte⁹⁷ do jogador são considerados *de azar*, razão pela qual automaticamente estão excluídos os jogos esportivos⁹⁸. O hábito da jogatina, para a legislação pátria, significa a existência de “distúrbios gravíssimos de natureza econômica, gera paixões ruinosas e acarreta, via de regra, a perda do sentimento moral”⁹⁹, o que leva à perda da fidúcia existente entre as partes.

Atos atentatórios à segurança nacional. Esta figura de término do pacto laboral foi acrescida ao texto da CLT no curso do Governo Militar para determinar a demissão de quem cometesse os delitos previstos na Lei n. 6.620, de 17 de dezembro de 1978, revogada pela Lei n. 7.170, de 14 de dezembro de 1983, e tem sua sobrevivência questionada após a promulgação da Constituição Federal de 1988, em face do que dispõe o art. 5º, incisos XXXV, LIII e LIV, da Lei Maior, já que

⁹⁵ A ofensa à honra e à boa fama também pode ocorrer por meio de expressões corporais.

⁹⁶ GIGLIO, Wagner D. *Op. Cit.*, p. 265-327.

⁹⁷ Não são incluídos como jogos de azar aqueles legalizados, como a loteria federal, mega sena, entre outros.

⁹⁸ FURTADO, Emmanuel Teófilo. 1997, p. 157-160.

⁹⁹ LACERDA, Dorval de. *Op. Cit.*, p. 237.

o parágrafo único do art. 482 do texto consolidado estabelece que a falta grave em comento pode ser apurada por simples inquérito administrativo¹⁰⁰.

¹⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. 2003, p. 1192-1193.

3 EMBRIAGUEZ

Considerando que o objetivo central deste trabalho é verificar se ainda hoje é possível considerar a embriaguez como justa causa para a extinção do contrato de trabalho, faz-se imperiosa uma investigação, ainda que superficial, sobre os efeitos do consumo desenfreado do álcool¹⁰¹ e qual o papel da bebida em nossa sociedade, desde os primórdios.

3.1 A bebida através dos tempos

Segundo uma corrente científica da Universidade de Berkeley, a relação da humanidade com a bebida remonta aos ancestrais pré-humanos. Os primatas ancestrais do *Homo sapiens*, por terem uma dieta alimentar em grande parte constituída de frutas, teriam desenvolvido uma considerável atração pelo etanol, presente em frutas muito maduras¹⁰².

A percepção dos vapores de etanol, desprendidos pelas frutas maduras, teria ajudado a sobrevivência destes primatas, pois a atração por esta substância os teria levado às florestas úmidas nos trópicos, onde haveria melhores condições de obterem comida^{103, 104}.

Fósseis de *Vitis vinifera* datados de cinquenta milhões de anos foram

¹⁰¹ Muito embora a embriaguez compreenda todas as drogas psicotrópicas, esta monografia abordará apenas a embriaguez decorrente do consumo de bebidas alcoólicas.

¹⁰² YOON, Carol Kaesuk. **De onde vem a atração humana pelo álcool?** Disponível em <<http://www.propagandasembebida.org.br/artigos/integra.php?id=6>>. Acesso em: 17 out. 2005 8:41.

¹⁰³ *Ibidem, idem.*

¹⁰⁴ Os que discordam desta teoria replicam que a quantidade de álcool encontrada em furtas é ínfima, representando entre um décimo e um centésimo do percentual disponível em um drinque, razão pela qual as conclusões deste estudo seriam precoces.

encontrados na Groelândia, Europa Central, Inglaterra, América do Norte e Japão¹⁰⁵. Já a ingestão de bebidas alcoólicas surge no período Neolítico, com a fixação dos primeiros nômades que se lançaram à agricultura. É provável que o vinho, originário do Oriente, na região do Cáucaso, cerca de 7000 a.C., tenha sido descoberto ao acaso: há uma lenda persa que assim relata¹⁰⁶:

Jamsheed era um rei persa em cuja corte as uvas eram conservadas em jarros para que pudessem ser comidas fora da estação. Certa ocasião, um dos jarros começou a exalar um cheiro estranho, e as uvas nele contidas espumavam, por isso o jarro foi posto de lado para que ninguém se envenenasse. Uma jovem do harém, sofrendo dores de cabeça terríveis, resolveu suicidar-se bebendo o “veneno”, só que, em vez de provocar sua morte, a beberagem lhe trouxe paz e um sono que lhe devolveu as forças. O rei, depois de ouvir a história da jovem, mandou que se fizesse uma quantidade maior de vinho, para que ele e sua corte pudesse tomá-lo¹⁰⁷.

A Bíblia também se refere ao consumo desta bebida: “Noé, que era agricultor, plantou uma vinha. Tendo bebido vinho, embriagou-se, e apareceu nu no meio de sua tenda”¹⁰⁸ (Gênesis, 9:20-21).

Na Grécia, à época das colheitas, o povo promovia festas por cinco dias em homenagem a Dionísio, deus do vinho, até que se alcançasse a embriaguez coletiva¹⁰⁹. Em Roma, todos os dias havia um consumo *per capita* de cerca de meio litro de vinho¹¹⁰, que era objeto de culto e cuja fruição não era permitida às

¹⁰⁵ VIÑA MORANDÉ. **Cultura do vinho.** Disponível em <http://www.morande.cl/br/vinho/read_servicios.asp?pid=16&docid=57>. Acesso em: 17 out. 2005 9:42.

¹⁰⁶ ALBERT, Aguinaldo Zäckia; FEDERICO, Ennio. **Curso básico de iniciação ao vinho e à degustação: aula 2.** Disponível em <<http://winexperts.terra.com.br/arquivos/cursobasico2.html>>. Acesso em: 17 out. 2005 9:17.

¹⁰⁷ *Ibidem, idem.*

¹⁰⁸ BÍBLIA. **Bíblia Sagrada.** 138ª ed. São Paulo: Ave Maria, 2000, p. 56.

¹⁰⁹ SCHILLING, Voltaire. **A tragédia grega.** Disponível em <http://educaterra.terra.com.br/voltaire/cultura/tragedia_grega3.htm>. Acesso em: 17 out. 2005 9:52.

¹¹⁰ CARNEIRO, Henrique S. **Bebidas alcoólicas e outras drogas na época moderna: economia e embriaguez do século XVI ao XVIII.** Disponível em <<http://www.historiadoreletronico.com.br/artigo.php?second=faces&idartigo=3>>. Acesso em: 17 out. 2005 9:54.

mulheres¹¹¹. O Código Justiniano fixava como parte da ração dos soldados a posca, espécie de vinho azedo¹¹².

No Egito, era atribuída a Osíris a criação do vinho e este era utilizado tanto para beber quanto para purificar o altar e as vítimas dos sacrifícios religiosos¹¹³, sendo que as ânforas que guardavam a bebida continham a indicação do ano e local de engarrafamento, qualidade do vinho e do “chefe viñatero, ou seja, um rudimento do enólogo de hoje”¹¹⁴.

Com a difusão do Cristianismo, o vinho passou a ter conotação religiosa: era o *sangue de Cristo* e indispensável na celebração de missas¹¹⁵.

As bebidas destiladas somente passaram a ser consumidas a partir do século XVI; antes disso eram utilizadas apenas por suas propriedades medicinais¹¹⁶.

Nesta época, os economistas passaram a considerar o consumo excessivo do álcool como causa da pobreza, pois o vício seria responsável pela incapacidade de autocontrole, inclusive no que tange ao crescimento populacional¹¹⁷.

Já Marx e Engels viam o álcool como algo natural na classe trabalhadora, pois seria a única forma de dissipar a dor decorrente da jornada de trabalho excessiva¹¹⁸.

¹¹¹ VIÑA MORANDÉ. *Op. Cit.*

¹¹² CARNEIRO, Henrique S. *Op. Cit.*

¹¹³ ALBERT, Aguinaldo Záckia; FEDERICO, Ennio. *Op. Cit.*,

¹¹⁴ VIÑA MORANDÉ. *Op. Cit.*

¹¹⁵ CARNEIRO, Henrique S. *Op. Cit.*

¹¹⁶ *Ibidem, idem.*

¹¹⁷ *Ibidem, idem.*

¹¹⁸ *Ibidem, idem.*

Ao fim do século XIX, surgiu nos Estados Unidos uma frente pela proibição da venda de bebida alcoólica, o que chegou a se consumir com a Lei Seca. Entretanto, o surgimento de novas drogas ilícitas no século XX fez a “cruzada” contra o álcool perder sua importância¹¹⁹.

Atualmente, o consumo de bebida alcoólica não só é considerado normal na sociedade, como poder-se-ia dizer que é *incentivado* pela sociedade, na medida em que a lei brasileira surpreendentemente permite a propaganda de cerveja e vinhos na mídia¹²⁰.

A cerveja possui papel de destaque entre as bebidas alcoólicas consumidas no Brasil. Dos cerca de US\$ 106,000,000 gastos em propaganda de álcool na mídia em 2001, 80% foi em cerveja. Da mesma maneira, o consumo de cerveja representa 85% das bebidas alcoólicas consumidas. [...] Uma das pesquisas mais interessantes investigou por vários anos e comprovou o impacto que apreciar propagandas de cerveja aos 18 anos tinha sobre o consumo de álcool e o comportamento agressivo relacionado ao uso de álcool aos 21 anos. Outro estudo, dirigindo-se à faixa etária dos 10-17 anos, encontrou que gostar de propaganda e assistir propagandas com maior frequência associou-se [sic] com a expectativa de beber mais no futuro. Além disso, muitos dos jovens entrevistados sentiram que as propagandas de álcool os encorajavam a beber, especialmente os meninos de 10-13 anos, que aceitavam as propagandas como realísticas. No entanto, qualquer pessoa que já tenha assistido a alguma propaganda de álcool na televisão brasileira, verifica a agressiva utilização da sexualidade nas propagandas, especialmente no caso da cerveja. Também é fácil verificar que os (muito) jovens são certamente alvos das propagandas, com temas evidentemente voltados a eles (ex.: desenhos animados, festas rave, etc.). Além disso, as indústrias têm desenvolvido produtos voltados a essa faixa etária (os produtos “ice”, destilados misturados com refrigerantes ou sucos), e oferecido patrocínio a festas exclusivamente desse público-alvo (ex.: Skol Bits [sic]). Mas tão importante como as estratégias descritas acima, é a utilização do Brasil e de símbolos nacionais para a venda de álcool. Um exemplo bem recente e evidente dessa técnica ocorreu durante a Copa Mundial de Futebol, com a criação de uma tartaruga de desenho animado associada a uma marca de cerveja que foi denominada como a “torcedora símbolo da seleção brasileira”^{121, 122}.

Com o advento da Lei n. 10.167, de 27 de dezembro de 2000, que

¹¹⁹ *Ibidem, idem.*

¹²⁰ A Lei n. 9.294, de 15 de julho de 1996 considera bebidas alcoólicas apenas aquelas que possuam teor alcoólico superior a treze graus Gay Lussac (art. 1º, parágrafo único).

¹²¹ PINSKY, Ilana. **A propaganda de bebidas alcoólicas no Brasil**. Disponível em <<http://www.propagandasembebida.org.br/artigos/integra.php?id=12>>. Acesso em: 17 out. 2005 8:43.

¹²² Exemplos de propagandas de bebidas alcoólicas que apelam à sexualidade e a momentos esportivos no Anexo I.

restringiu a propaganda de cigarros apenas aos postos de venda, previa-se que o mesmo se desse com o álcool, o que até então não ocorreu, apesar de em 2002 haver mais de cinquenta projetos de lei neste sentido¹²³.

Em nome desses para quem beber é uma perdição, deveríamos suspender tais propagandas, duas das quais [apresentam] mensagem turva e [de] mau gosto: um marido, entediadíssimo enquanto a mulher compra comida para os filhos, ao escutar algo que lhe lembra “bebida”, anima-se, enche o carrinho, e ouve-se o comentário (cínico, no caso): “Beba com moderação”.

Na outra, engraçada para um olhar desavisado, depois de beber as pessoas começam a se cumprimentar passando a mão no traseiro umas das outras. Quando sóbrias, cumprimentavam-se apenas com um simples abraço rápido. Recado para os desprevenidos: “Bêbados, ficamos mais ousados, mais interessantes, a vida é mais gostosa...”.

[...]

[É angustiante] a negligência com uma questão tão grave, que para alguns nunca chega a ser um drama, porém para outros funciona como uma arma contra si e contra todos – tão fatal quanto balas perdidas ou tiros intencionais¹²⁴.

3.2 Dependência química: efeitos físicos e psicológicos

A ingestão de bebidas alcoólicas, por si só, não significa vício, embriaguez, alcoolismo. Parte significativa daqueles que consomem bebidas alcoólicas o fazem “socialmente”, ou seja, em reuniões familiares ou de amigos, solenidades, brindes, como forma de “aquecer-se” nas regiões de clima frio, entre outras possibilidades de integração social. A bebida também pode ser utilizada como aperitivo, se consumida antes das refeições, ou digestivo, se após, além de também fazer parte das “normas de etiqueta” oferecer algo para as visitas beberem, como uísque ou licor¹²⁵.

O consumo moderado de bebida alcoólica corresponde a uma dose diária

¹²³ PINSKY, Ilana. **Jovens, consume de álcool e propaganda**. Disponível em <<http://www.propagandasembebida.org.br/artigos/integra.php?id=2>>. Acesso em: 17 out. 2005 8:40.

¹²⁴ LUFT, Lya. **Coisas importantes**. *Revista Veja*. Abril. ed. 1929, ano 38, n. 44, p. 22, 2 de novembro de 2005.

¹²⁵ BARRETO, João de Deus Lacerda Menna. **Novo prisma jurídico da embriaguez**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1979, p. 16-17.

para as mulheres e duas para os homens – os números se reduzem à metade para os maiores de 65 anos¹²⁶. Uma dose equivale a cerca de 10 a 14 gramas de álcool, o que significa, por exemplo, uma taça de 150 ml de vinho, uma lata de cerveja ou um copo de 40 a 50 ml de bebida destilada¹²⁷.

A quantidade ingerida deve ser menor para as mulheres, pois elas têm maior dificuldade para diluir o álcool e o metabolizam mais lentamente. Ademais, as mudanças hormonais no período pré-menstrual aceleram a intoxicação alcoólica e o uso de pílulas anticoncepcionais reduz a eliminação da substância pelo organismo¹²⁸.

O que separa, então, o consumidor eventual – ou mesmo o habitual que não apresenta os sintomas da doença – do alcoólatra? A resposta está na *dependência química* gerada pelo álcool, cujo grau varia de pessoa para pessoa, embora ainda hoje muitos psiquiatras acreditem que o alcoolismo seja um problema decorrente da falta de força de vontade¹²⁹.

Contudo, não se pode olvidar que o álcool é uma *droga*¹³⁰ *psicotrópica*, e como tal pode alterar os estados mentais ou psíquicos do indivíduo, agindo no cérebro e alterando suas sensações, pensamentos e comportamento¹³¹. Neste passo, o álcool pode levar à dependência física e psicológica, mas as causas que

¹²⁶ Os efeitos da ingestão de bebida alcoólica no organismo encontram-se no Apêndice.

¹²⁷ ARTONI, Camila; COLAVITTI, Fernanda. *Op. Cit.*, p. 32-35.

¹²⁸ *Ibidem, idem.*

¹²⁹ MOURÃO, L.; MOURÃO, T. T.; ANDRADE, A. G. **Desfazendo os mitos sobre as doenças mentais: aspectos biológicos do alcoolismo.** Disponível em <http://www.grea.org.br/publicacoes/artigos/artigos_54.htm>. Acesso em: 20 out. 2005 17:56.

¹³⁰ É considerada como droga qualquer substância que altere o funcionamento do organismo, sejam tais alterações medicinais ou prejudiciais.

¹³¹ **DEPENDÊNCIA química.** Disponível em <<http://www.plenamente.com.br/diagnosticos6.htm>>. Acesso em: 19 out. 2005 18:31.

determinam quem irá se tornar dependente ainda são controversas¹³².

Parte da comunidade científica crê que a razão pela qual algumas pessoas são mais suscetíveis ao alcoolismo que outras é genética: pesquisadores da Universidade de Illinois publicaram em maio de 2004 na revista *Journal of Neuroscience* um estudo que indica que uma deficiência no gene que processa uma proteína denominada CREB aumenta a ansiedade pela ingestão de álcool e, liberado o acesso à bebida, também aumenta o consumo¹³³.

A dependência é caracterizada pelo modo distorcido empregado por um indivíduo para utilizar uma substância, é um impulso incontrolável de utilizar uma droga de forma contínua ou periódica com o objetivo de obter prazer¹³⁴, ou ainda de evitar a dor¹³⁵.

A dependência química se apresenta sob duas formas: a dependência física e psicológica da substância. A dependência física é caracterizada pela presença de sintomas físicos extremamente desagradáveis que surgem quando o indivíduo interrompe ou diminui de forma abrupta o uso da droga, o que constitui na síndrome de abstinência. Quanto à dependência psicológica, as principais características compreendem um intenso mal estar psíquico, levado por sintomas de ansiedade, depressão, dificuldades de concentração, entre outros, a partir do momento em que o indivíduo pára de ingerir a droga na frequência e quantidades habituais. Nesse caso, o dependente tem a sensação de ser incapaz de realizar qualquer atividade cotidiana sem o consumo da droga, mesmo que não tenha nenhum sintoma físico característico da abstinência¹³⁶.

Há constatação científica de que o álcool influencia o sistema mesolímbico, ativando o sistema de recompensa cerebral por meio dos

¹³² MERCK. **Manual Merck de saúde para a família**. Disponível em <<http://www.manualmerck.net/?url=/artigos/%3Fid%3D118%26cn%3D995>>. Acesso em: 14 abr. 2005 17:18.

¹³³ UOL CORPO E SAÚDE. **Cientistas descobrem em um gene uma das causas do alcoolismo**. Disponível em <<http://noticias.uol.com.br/saude/ultnot/efe/2004/05/26/ult2067u163.jhtm>>. Acesso em: 14 out. 2005 8:28.

¹³⁴ NOÇÕES BÁSICAS sobre dependência de drogas psicotrópicas. Disponível em <http://www.netpsi.com.br/artigos/081004_nocoos_basicas.htm>. Acesso em 19 out. 2005 18:39.

¹³⁵ ALCOOLISMO. Disponível em <<http://www.psicosite.com.br/tra/drg/alcoolismo.htm>>. Acesso em: 20 out. 2005 17:42.

¹³⁶ DEPENDÊNCIA química. *Op. Cit.*

transmissores dopamina e endorfina, razão pela qual, após a adesão à utilização inicial de drogas, o indivíduo não mais pode exercer normalmente o autocontrole para se livrar do vício, em razão da dependência biológica do álcool¹³⁷.

Ao contrário do que comumente se pensa, o álcool age como depressivo no sistema nervoso central (SNC), e não como estimulante – embora nas fases iniciais apresente características de estimulante. Como substância depressora do SNC, diminui a sensação de dor, além de passar uma sensação de tranquilidade e desligamento da realidade¹³⁸.

A dependência física leva à síndrome da abstinência alcoólica (SAA) no caso de interrupção abrupta da ingestão de álcool. A cada vez que um dependente passa por um período de abstinência, os sintomas se tornam mais graves, podendo levar até mesmo à morte nos casos sem tratamento¹³⁹. No início, a SAA caracteriza-se, via de regra, pelos seguintes sintomas e sinais: “agitação, ansiedade, alterações de humor (disforia), tremores, náuseas, vômitos, taquicardia e hipertensão arterial”¹⁴⁰. Com a repetição do quadro de abstinência, passa a estar relacionada a convulsões¹⁴¹, alucinações, *delirium tremens*¹⁴² e síndrome de Wernicke-Korsakoff (SWK)^{143, 144}.

¹³⁷ MOURÃO, L.; MOURÃO, T.T.; ANDRADE, A. G. *Op. Cit.*

¹³⁸ MICHEL, Oswaldo. **Controle do uso de drogas causadoras de dependência e lesões entre os trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2001, p. 205, 213.

¹³⁹ ALCOOLISMO. *Op. Cit.*

¹⁴⁰ MACIEL, Cláudia; KERR-CORRÊA, Florence. **Complicações psiquiátricas do uso crônico do álcool**. Disponível em <<http://www.propagandasembebida.org.br/artigos/integra.php?id=10>>. Acesso em: 17 out. 2005 8:45.

¹⁴¹ As convulsões em decorrência da dependência do álcool não são raras, ocorrendo geralmente uma única vez em cada crise, podendo incidir nas primeiras 48 horas após a suspensão ou redução da ingestão de bebidas alcoólicas. Sem tratamento adequado, o quadro evolui para *delirium tremens*.

¹⁴² Mudança de comportamento mais comum à noite, envolve alterações de memória, atenção e desorientação de tempo e espaço, com fala incoerente, alucinações e variações de humor.

¹⁴³ Quando o paciente apresenta oftalmoplegia (movimentos oculares rítmicos ou paralisia de certos músculos oculares) e/ou desorientação e/ou estupor e/ou coma.

A necessidade do álcool, para os alcoolistas, é de tamanha importância que, na falta de bebida alcoólica, eles ingerem o que lhes chegue às mãos, por exemplo: perfumes, água-de-colônia, extratos, álcool puro, etc., o que mostra que o álcool não é fonte de prazer, de gosto, mas de necessidade¹⁴⁵.

Mas se por um lado a supressão do consumo de álcool pode causar graves conseqüências para o dependente, é certo que a ingestão excessiva de bebidas alcoólicas gera sérios danos à saúde física e mental do indivíduo:

- a) cérebro: agressividade, irritação, depressão, alterações de humor, ansiedade, medos inexplicáveis, nervosismo, perda da auto-estima, alucinações, epilepsia, demência, “apagões”, perda de memória, danos ao sistema nervoso, diminuição da concentração, danos à visão, dor de cabeça, insônia e impaciência;
- b) rosto: deterioração facial, irritação e inchaço nos olhos, envelhecimento prematuro, câncer na boca;
- c) garganta: câncer e tosse crônica;
- d) esôfago: câncer e varizes;
- e) estômago: inflamação, vômito, diarreia, deficiência de vitaminas e úlcera;
- f) duodeno: úlcera;
- g) fígado: cirrose, câncer e hepatite;
- h) coração: cardiomiopatia, insuficiência cardíaca, pressão alta, taquicardia, fraqueza do músculo cardíaco, problemas de coagulação sanguínea;
- i) pâncreas: inflamação;
- j) rins: defeito no funcionamento e infecção urinária;
- k) sistema reprodutivo: diminuição da fertilidade, diminuição do desempenho sexual em homens e mulheres e impotência (nos homens), aborto, desregulação na menstruação;
- l) mãos: tremores, formigamento nos dedos, sensação de não sentir os dedos;
- m) pés: formigamento nos dedos, sensação de não sentir os dedos;
- n) pernas: enfraquecimento, levando a quedas, desidratação, hipoglicemia, degeneração muscular, obesidade e síndrome metabólica, diabetes¹⁴⁶.

Dessa forma, para evitar o agravamento das complicações de sua saúde, sem passar pela síndrome da abstinência, deve o indivíduo procurar auxílio médico, geralmente fazendo uso de uma das seguintes substâncias, ou combinação delas:

¹⁴⁴ MACIEL, Cláudia; KERR-CORRÊA, Florence. *Op. Cit.*

¹⁴⁵ ANDRADE, Oswald Moraes *Apud* BARRETO, João de Deus Lacerda Menna. *Op. Cit.*, p. 21.

¹⁴⁶ ARTONI, Camila; COLAVITTI, Fernanda. *Op. Cit.*, p. 37.

naltrexona – bloqueia o prazer do álcool –, *acamprosato* – reduz a sensação de diminuição da dor –, *ondansetrona* – inibe o vômito –, *dissulfiram* – causa mal estar no caso de ingestão de álcool¹⁴⁷ – ou *topiramato* – diminui o desejo de consumir álcool¹⁴⁸.

A dependência psicológica não é menos grave que a física. Como a ingestão de álcool geralmente causa uma sensação de bem-estar, é comum associar-se equivocadamente seu consumo “ao alívio de tensões emocionais ou preocupações do indivíduo”¹⁴⁹, razão pela qual a pessoa passa a acreditar não ser capaz de enfrentar as tribulações diárias sem consumir bebidas alcoólicas, sob pena de aumentar sua ansiedade, causando-lhe angústia¹⁵⁰.

Sobre as causas da dependência psicológica, muito embora as conclusões relatadas por médicos e psicólogos se afigurem preconceituosas, não se pode negar que a maior parte considera que os alcoólicos, via de regra, têm baixa estima, dificuldades para se relacionar – principalmente com indivíduos do sexo oposto –, apresentam sinais de imaturidade e pouca resistência à frustração, além de serem geralmente descritos como pouco sociáveis, deprimidos, retraídos e oriundos de lares desfeitos ou têm relação conturbada com os pais¹⁵¹.

Segundo a *teoria da gratificação narcísica*, a busca pelo prazer por meio do álcool seria determinada pela vontade de obter satisfação sem a necessidade de

¹⁴⁷ ALCOOLISMO. *Op. Cit.*

¹⁴⁸ FRAZÃO, Liliana. **Medicamento inibe a vontade de beber.** Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/equilibrio/noticias/ult263u2784.shtml>>. Acesso em: 14 out. 2005 8:25.

¹⁴⁹ DEPENDÊNCIA química. *Op. Cit.*

¹⁵⁰ *Ibidem, idem.*

¹⁵¹ MERCK. **Manual Merck: saúde para a família.** *Op. Cit.*

participação de outro indivíduo¹⁵².

Em Lacan, a melhor definição da droga vem ensinar que ela é aquilo que serve “para romper com o pequeno pipi”, indicando assim um dispositivo para romper com o gozo que não passa pelo Outro, um gozo ex-sexo. “O que é lamentável, evidentemente, é que, de um objeto de gozo que não é metaforizado, que não é regido pelo significante, fica-se escravo vem mais ainda que de qualquer outro objeto”¹⁵³.

Para os adeptos da *teoria da oralidade*, os alcoólicos seriam pessoas presas à fase oral do desenvolvimento humano, sendo que “a relação com a droga representaria a satisfação das necessidades orais [...] com sentimento de triunfo sobre outros indivíduos”¹⁵⁴.

A *teoria das relações maníacas* combina as idéias das teorias anteriormente descritas, afirmando que a personalidade oral, com destaque para as relações narcisistas de objeto, levaria à utilização de substâncias psicotrópicas como forma de se sentirem superiores às demais pessoas¹⁵⁵.

Segundo Freud, o consumo do álcool teria por objetivo tornar o indivíduo desinibido e libertaria a libido homossexual. Assim, a *teoria das perversões* relaciona o uso de bebidas alcoólicas com a perda das barreiras da homossexualidade e do sadomasoquismo¹⁵⁶.

Vaillant (1983/95) também estudou o impacto da figura da mãe [...]. Concluiu que mães que proporcionaram cuidados inadequados não aumentaram a chance de ter filhos alcoolistas, e mais, que mais que proveram relações calorosas não tiveram menos alcoolismo do que as demais na prole. Tais achados se contrastam com os relativos a [sic] figura paterna pois claramente uma relação calorosa com o pai foi capaz de gerar menos alcoolismo, e inversamente, foi marcante a prevalência de abuso

¹⁵² RAMOS, Sérgio de Paula. **Da contribuição de fatores psicodinâmicos na gênese da dependência química**. Disponível em <<http://www.priory.com/psych/depend.htm>>. Acesso em: 20 out. 2005 17:58.

¹⁵³ MICHEL, Oswaldo. *Op. Cit.*, p. 113.

¹⁵⁴ RAMOS, Sérgio de Paula. *Op. Cit.*

¹⁵⁵ *Ibidem, idem.*

¹⁵⁶ *Ibidem, idem.*

alcoólico entre aqueles que tiveram má relação com o pai¹⁵⁷.

É verdade que o ambiente e a criação são capazes de influenciar a relação do indivíduo com a bebida. Entretanto, afirmar que todos os alcoólicos tiveram “mães insuficientemente boas, problemas orais, homossexualidade latente, caracter [sic] perverso, ou uma particular forma de distúrbio de humor parece escapar ao bom senso”¹⁵⁸.

Os fatores sociais que mais interferem na dependência do indivíduo são:

Pobreza. As bebidas alcoólicas seriam largamente consumidas para anestesiar a fome e a dor de doenças recorrentes na população de baixa renda, além da função anestésica moral, para que o alcoolista “esqueça” a dificuldade de ascensão social e profissional¹⁵⁹.

Competição. Tem-se observado grande aumento na ingestão de bebidas alcoólicas com o objetivo de minimizar o estresse causado pelo excesso de competitividade no mercado de trabalho nas classes média e alta¹⁶⁰.

Aprendizado. “A imitação dos outros e os fortes apelos da propaganda também fazem com que as pessoas aprendam a ser alcoólatras”¹⁶¹.

Uso ritual. Em reuniões sociais, pode-se considerar que o consumo do álcool faz parte do ritual de confraternização, até porque fortalece a auto-confiança e favorece as interações sociais¹⁶².

¹⁵⁷ *Ibidem, idem.*

¹⁵⁸ *Ibidem, idem.*

¹⁵⁹ FISHMAN, Ross. **O abuso do álcool.** In: NASSETTI, Pietro (Org). *O que você deve saber sobre alcoolismo.* Coleção Saúde e Sabedoria. São Paulo: Martin Claret, 2002, p. 28.

¹⁶⁰ *Idem, p. 28-29.*

¹⁶¹ *Idem, p. 29.*

¹⁶² DEPENDÊNCIA química. *Op. Cit.*

[Entre os jovens, já se popularizou o ritual do *esquenta balada*, que se inicia em casa, na rua, lojas de conveniência, postos de gasolina e estacionamentos de supermercados 24 horas, antes de entrarem para os bares e casas noturnas, pois de acordo com os jovens, com o dinheiro de uma garrafa de uma [sic] cerveja na balada, compra-se até cinco nestes outros lugares¹⁶³.

A embriaguez simples ou patológica subdivide-se em três fases: incompleta – também conhecida como *fase do macaco* ou *da excitação* – completa – *fase da confusão* ou *do leão* – e comatosa – *fase superaguda* ou *do porco*¹⁶⁴.

A respeito das fases da embriaguez, há interessante lenda no folclore israelita:

Noé, logo após o dilúvio, resolveu dedicar-se à agricultura.

Estava de cócoras, preparando a terra para o plantio, quando lhe apareceu o diabo e perguntou com ar de deboche:

– Que estás a fazer, nessa grotesca posição, ó velho?

– Vou organizar aqui uma vinha – responde o patriarca, imperturbável.

O diabo quis saber ainda mais:

– Esperas uma boa colheita? Como são os frutos?

– Oh, sim. Os frutos são deliciosos, um verdadeiro manjar dos deuses. Tanto podem ser saboreados maduros, como secos. Além disso, pode-se extrair deles um caldo precioso que se transforma numa bebida de excelente paladar: o vinho, que é um poderoso estimulante e proporciona ao homem sonhos paradisíacos.

– Então, quero ser teu sócio na lavoura – diz autoritariamente o Maligno.

Noé aceitou a proposta, com a condição de ficar o seu parceiro encarregado de regar e adubar a terra.

Astuto e maldoso como ele só, o diabo fez a adubagem com o sangue de quatro animais retirados da Arca: o cordeiro, o leão, o porco e o macaco.

Por isso, com freqüência, estamos a presenciar o procedimento irregular daqueles que se embriagam. Uns tornam-se mansos e inofensivos como o carneiro; outros, valentes e agressivos como o leão; muitos, indolentes e estúpidos como o porco. Há, finalmente, os que, com seus trejeitos e estroinices, assumem a atitude perfeita do macaco¹⁶⁵.

Doutrinariamente, na fase de embriaguez incompleta, a pessoa torna-se

¹⁶³ PERIGO: consumo de álcool aumenta entre os jovens. Disponível em <<http://www.selfconsultoria.com.br/portal/noticias.php>>. Acesso em: 20 out. 2005 18:05.

¹⁶⁴ MARTINS, Adalberto. **A embriaguez no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 25.

¹⁶⁵ ALVES NETTO, Aureliano. **O alcoolismo**. In: NASSETTI, Pietro. *O que você deve saber sobre alcoolismo*. Coleção Saúde e Sabedoria. São Paulo: Martin Claret, 2002, p. 57-58.

falante, agitada, divertida, mas ainda tem consciência de seus atos e é capaz de determinar seus próprios atos. Na fase completa, o indivíduo torna-se agressivo, podendo ofender ou agredir fisicamente outras pessoas e não se lembrar do ocorrido no dia seguinte. Já na fase comatosa, o alcoolista somente causa mal a si próprio, pois permanece letárgico¹⁶⁶.

Com a intensificação da dependência, o organismo do indivíduo se torna mais *tolerante* ao álcool. Isso significa que a pessoa passa a sentir de necessidade de aumentar o consumo de bebidas alcoólicas para obter o mesmo efeito de embriaguez obtido nas primeiras doses. Por exemplo, se antes uma dose de uísque era o bastante para transmitir uma sensação de tranquilidade, após duas semanas são necessárias duas doses para assegurar tal sensação. A dependência e a tolerância estão interligadas. Quanto maior a dependência, maior a tolerância à bebida e vice-versa¹⁶⁷.

Neste passo, a verificação de quem é dependente químico do consumo de bebidas alcoólicas é fundamental, pois o alcoolismo somente pode ser considerado doença na hipótese de conjugar tolerância ao álcool, síndrome de abstinência – ainda que leve – e perda do controle sobre a vontade de não beber¹⁶⁸.

A Classificação Internacional de Doenças¹⁶⁹, atualmente na décima revisão (CID-10), inclui como doença as seguintes formas de alcoolismo:

F10 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool

F10.0 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - intoxicação aguda

¹⁶⁶ MARTINS, Adalberto. *Op. Cit.*, p. 25.

¹⁶⁷ ALCOOLISMO. *Op. Cit.*

¹⁶⁸ MARTINS, Adalberto. *Op. Cit.*, p. 18.

¹⁶⁹ *Copyright* da Organização Mundial de Saúde.

Estado conseqüente ao uso de uma substância psicoativa e compreendendo perturbações da consciência, das faculdades cognitivas, da percepção, do afeto ou do comportamento, ou de outras funções e respostas psicofisiológicas. As perturbações estão na relação direta dos efeitos farmacológicos agudos da substância consumida, e desaparecem com o tempo, com cura completa, salvo nos casos onde surgiram lesões orgânicas ou outras complicações. Entre as complicações, podem-se citar: traumatismo, aspiração de vômito, delirium, coma, convulsões e outras complicações médicas. A natureza destas complicações depende da categoria farmacológica da substância consumida assim como de seu modo de administração.

Bebedeira SOE

Estados de transe e de possessão na intoxicação por substância psicoativa

Intoxicação alcoólica aguda

Intoxicação patológica

"Más viagens" (drogas)

F10.1 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - uso nocivo para a saúde

Modo de consumo de uma substância psicoativa que é prejudicial à saúde. As complicações podem ser físicas (por exemplo, hepatite conseqüente a injeções de droga pela própria pessoa) ou psíquicas (por exemplo, episódios depressivos secundários a grande consumo de álcool).

Abuso de uma substância psicoativa

F10.2 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência

Conjunto de fenômenos comportamentais, cognitivos e fisiológicos que se desenvolvem após repetido consumo de uma substância psicoativa, tipicamente associado ao desejo poderoso de tomar a droga, à dificuldade de controlar o consumo, à utilização persistente apesar das suas conseqüências nefastas, a uma maior prioridade dada ao uso da droga em detrimento de outras atividades e obrigações, a um aumento da tolerância pela droga e por vezes, a um estado de abstinência física.

A síndrome de dependência pode dizer respeito a uma substância psicoativa específica (por exemplo, o fumo, o álcool ou o diazepam), a uma categoria de substâncias psicoativas (por exemplo, substâncias opiáceas) ou a um conjunto mais vasto de substâncias farmacologicamente diferentes.

Alcoolismo crônico

Dipsomania

Toxicomania

F10.3 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome [estado] de abstinência

Conjunto de sintomas que se agrupam de diversas maneiras e cuja gravidade é variável, ocorrem quando de uma abstinência absoluta ou relativa de uma substância psicoativa consumida de modo prolongado. O início e a evolução da síndrome de abstinência são limitadas no tempo e dependem da categoria e da dose da substância consumida imediatamente antes da parada ou da redução do consumo. A síndrome de abstinência pode se complicar pela ocorrência de convulsões.

F10.4 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de abstinência com delirium

Estado no qual a síndrome de abstinência tal como definida no quarto

caractere .3 se complica com a ocorrência de delirium, segundo os critérios em F05.-. Este estado pode igualmente comportar convulsões. Quando fatores orgânicos também estão considerados na sua etiologia, a afecção deve ser classificada em F05.8.

Delirium tremens (induzido pelo álcool)

F10.5 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - transtorno psicótico

Conjunto de fenômenos psicóticos que ocorrem durante ou imediatamente após o consumo de uma substância psicoativa, mas que não podem ser explicados inteiramente com base numa intoxicação aguda e que não participam também do quadro de uma síndrome de abstinência. O estado se caracteriza pela presença de alucinações (tipicamente auditivas, mas freqüentemente polissensoriais), de distorção das percepções, de idéias delirantes (freqüentemente do tipo paranóide ou persecutório), de perturbações psicomotoras (agitação ou estupor) e de afetos anormais, podendo ir de um medo intenso ao êxtase. O sensorio não está habitualmente comprometido, mas pode existir um certo grau de obnubilação da consciência embora possa estar presente a confusão mas esta não é grave.

Alucinose alcoólica

Ciúmes alcoólicos

Paranóia alcoólica

Psicose SOE alcoólica

Exclui:

transtornos psicóticos induzidos pelo álcool ou por outras substâncias psicoativas, residuais ou de instalação tardia (F10-F19 com quarto caractere comum .7)

F10.6 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome amnésica

Síndrome dominada pela presença de transtornos crônicos importantes da memória (fatos recentes e antigos). A memória imediata está habitualmente preservada e a memória dos fatos recentes está tipicamente mais perturbada que a memória remota. Habitualmente existem perturbações manifestas da orientação temporal e da cronologia dos acontecimentos, assim como ocorrem dificuldades de aprender informações novas. A síndrome pode apresentar confabulação intensa, mas esta pode não estar presente em todos os casos. As outras funções cognitivas estão em geral relativamente bem preservadas e os déficits amnésicos são desproporcionais a outros distúrbios.

Psicose ou síndrome de Korsakov, induzida pelo álcool ou por outra substância psicoativa ou não especificada

Transtorno amnésico induzido pelo álcool ou por drogas

Exclui:

psicose ou síndrome de Korsakov não-alcoólica (F04)

F10.7 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - transtorno psicótico residual ou de instalação tardia

Transtorno no qual as modificações, induzidas pelo álcool ou por substâncias psicoativas, da cognição, do afeto, da personalidade, ou do comportamento persistem além do período durante o qual podem ser considerados como um efeito direto da substância. A ocorrência da perturbação deve estar diretamente ligada ao consumo de uma substância psicoativa. Os casos nos quais as primeiras manifestações ocorrem

nitidamente mais tarde que o (s) episódio(s) de utilização da droga só deverão ser codificados neste caractere onde existam evidências que permitam atribuir sem equívoco as manifestações ao efeito residual da substância. Os "flashbacks" podem ser diferenciados de um estado psicótico, em parte porque são episódicos e freqüentemente de muito curta duração, e em parte porque eles reproduzem experiências anteriores ligadas ao álcool ou às substâncias psicoativas.

Demência:

- alcoólica SOE
- e outras formas leves de alterações duradouras das funções cognitivas

"Flashbacks"

Síndrome cerebral crônica de origem alcoólica

Transtorno (da) (das):

- afetivo residual
- percepções persistentes induzidos pelo uso de alucinógenos
- personalidade e do comportamento residual
- psicótico de instalação tardia, induzido pelo uso de substâncias psicoativas

Exclui:

estado psicótico induzido pelo álcool ou por substância psicoativa (F10-F19 com quarto caractere comum .5)

síndrome de Korsakov, induzida pelo álcool ou por substância psicoativa (F10-F19 com quarto caractere comum .6)

F10.8 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - outros transtornos mentais ou comportamentais

F10.9 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - transtorno mental ou comportamental não especificado¹⁷⁰.

A evolução clínica do alcoolismo¹⁷¹ pode ser constatada pelos seguintes

fatores:

- Beber em maior quantidade e maior freqüência;
- Busca de ambientes para beber, sozinho ou com outros;
- Estoque de bebidas;
- Críticas de familiares e amigos quanto ao beber;
- Beber escondido ou em locais e horas antes não procurados;
- Negação, racionalização, projeção e minimização (mecanismos de

¹⁷⁰ DATASUS. **Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde**. Disponível em <<http://www.datasus.gov.br/cid10/webhelp/cid10.htm>> Acesso em: 30 out. 2005 11:21.

¹⁷¹ Esta lista é conhecida como "Carta de Jellinek".

defesa quanto ao beber);

- Promessas quanto ao beber não cumpridas;
- Cura geográfica (mudança de ambiente para abandonar a bebida);
- Distúrbios psicológicos ou da personalidade: remorso, culpa, isolamento, autopiedade, baixa autoestima, intolerância às frustrações;
- Faltas ao trabalho, chegar atrasado ou não permanecer, queda de produtividade, licenças médicas ou reclamações dos colegas ou da chefia por estar alcoolizado no serviço;
- Chegar ao lar bêbado, gastando o salário com a bebida e sem ajuda financeira à família. Discussões com a esposa. Às vezes ocorre violência;
- Desnutrição;
- Síndrome de abstinência do álcool;
- Apagamentos;
- Impotência sexual;
- Falta de cuidados com a aparência, a alimentação, a higiene e o vestuário;
- Primeira internação;
- Na alta passa a usar a associação do álcool + tranqüilizantes (com freqüência esses medicamentos são prescritos na alta);
- Ingestão de alívio, em geral, iniciando pela manhã (ingestão matinal de alívio) e progride para outros horários até ser necessária a todo o instante. Bebe para dormir e acorda para beber. Ingestão de derivados do álcool, até beber álcool puro (às vezes);
- Prisões por embriaguez;
- Embriaguez freqüente, prolongada e grave (intoxicação alcoólica aguda). Passa longos períodos desaparecido, sendo levado para casa por desconhecidos, muitas vezes, inconsciente;
- Sintomas de abstinência graves e doenças orgânicas (p. ex. Delirium Tremens e cirrose hepática);
- Perda do emprego;
- Perda da família e da moradia;
- Vida de alcoolismo de sarjeta – passa a viver e a dormir nas ruas. Às vezes vive com outros alcoolistas numa sociedade de sarjeta;
- Mortes: suicídio, ser vítima de homicídio, quedas, afogamentos, estupros, associação com tranqüilizantes ou drogas psicodélicas (intoxicação fatal acidental ou por suicídio), acidentes automobilísticos, atropelamentos. Outros óbitos ocorrem por: cirrose hepática, desnutrição, tuberculose pulmonar, pneumonia, pelagra, pancreatite, polineuropatia periférica, Delirium Tremens. Em fases avançadas é freqüente o comprometimento das funções mentais com demência também como causa de óbito. As aposentadorias são freqüentes, mas os alcoolistas chegam à sarjeta, em geral, sem aposentar-se, falecendo¹⁷².

A Organização Mundial de Saúde estabelece que um diagnóstico

¹⁷² LAPA, Abílio. **Estudo clínico do alcoolismo**. Brasília: [s. n.], 1998, p. 141-142.

definitivo de dependência pode ser feito se constatados três ou mais dos seguintes requisitos nos últimos doze meses:

- A. um forte desejo ou senso de compulsão para consumir a substância;
- B. dificuldades em controlar o comportamento de consumir a substância em termos de seu início, término e níveis de consumo;
- C. um estado de abstinência fisiológico quando o uso da substância cessou ou foi reduzido, como evidenciado por: síndrome de abstinência para a substância ou o uso da mesma substância (ou de uma intimamente relacionada) com a intenção de aliviar ou evitar sintomas de abstinência;
- D. evidência de tolerância, de tal forma que doses crescentes da substância psicoativa são requeridas para alcançar efeitos originalmente produzidos por doses mais baixas;
- E. abandono progressivo de prazeres e interesses alternativos em favor do uso da substância psicoativa, aumento da quantidade de tempo necessária para se recuperar de seus efeitos;
- F. persistência no uso da substância, a despeito de evidência clara de conseqüências manifestamente nocivas. Deve-se fazer esforços claros para determinar se o usuário estava realmente consciente da natureza e extensão do dano¹⁷³.

Desta forma, enquadrando-se o indivíduo nos quadros de alcoolismo-doença, torna-se evidente que a prioridade em relação a ele é prescrever um tratamento adequado para a minimização dos efeitos do consumo desregrado de bebidas alcoólicas, não apenas para proteger sua saúde física e mental, mas para reinseri-lo na sociedade, proporcionando-lhe a oportunidade de se reconciliar com sua família, como também de reconquistar sua dignidade por meio do trabalho.

¹⁷³ NOÇÕES BÁSICAS sobre dependência de drogas psicotrópicas. *Op. Cit.*

4 EMBRIAGUEZ COMO FUNDAMENTO PARA A DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Fixados os efeitos da dependência física e psicológica que se abate sobre parte daqueles que habitualmente consomem bebidas alcoólicas, cabe repetir a pergunta inicialmente proposta neste trabalho: deve o trabalhador alcoolista, dependente químico, receber a punição máxima de seu empregador, qual seja, a rescisão de seu contrato de trabalho, sem direito a qualquer indenização, ao apresentar os sintomas do alcoolismo?

Antes de responder a tal questão, faz-se necessário verificar quais as conseqüências da doença no desempenho das atividades do empregado alcoólatra.

4.1 Repercussão da embriaguez na vida funcional do empregado

Com tantas conseqüências graves sobre a saúde física e mental do indivíduo, obviamente seria ingenuidade imaginar que os reflexos da ingestão excessiva de bebidas alcoólicas não incidiriam sobre a vida profissional do alcoolista.

Sintomas relacionados no capítulo anterior, como depressão, ansiedade, agressividade, perda de memória, diminuição da concentração, redução dos reflexos, danos à visão, impaciência e tremores podem influenciar negativamente a prestação de serviços, seja ela braçal ou intelectual¹⁷⁴.

Aparentemente, determinadas profissões estão mais sujeitas do que outras a abarcar maior número de alcoolistas. Motoristas de caminhão,

¹⁷⁴ LEITE, Ângela. **Álcool e trabalho**. Disponível em <http://www.telecentro.org/saude/alcool_trabalho.asp>. Acesso em: 20 out. 2005 18:17.

trabalhadores em fábricas de bebidas e, principalmente, operários na construção civil têm índices elevados de ocorrência de alcoolismo. Trabalhadores domésticos ficam logo abaixo na lista. Dentre os empregados na faixa de renda mais alta, a maior incidência de alcoolismo está entre jornalistas, radialistas e publicitários, seguidos por médicos e advogados¹⁷⁵.

Sem tratamento, os alcoolistas têm chance quatro vezes maior de se envolver em acidentes de trabalho do que os não-alcoólicos. Além disso, recebem dezesseis vezes mais licenças do que os demais. Também consomem um tempo maior de intervalos – além do descanso intrajornada previsto no art. 71 da CLT – e produzem menos no período da tarde¹⁷⁶. Os alcoólicos têm cinco vezes mais faltas ao trabalho, o que totaliza cerca de 26 ausências por ano¹⁷⁷.

Conclui-se, assim, que o empregador não pode ficar inerte perante o quadro de embriaguez de seus funcionários, máxime em se considerando o risco de acidentes e possibilidade de vulneração da imagem da empresa¹⁷⁸.

4.1.2 A embriaguez do trabalhador no Direito Comparado

O Direito Comparado tanto pode estabelecer diferenças e semelhanças entre ordenamentos jurídicos tomados em sua integralidade como pode cotejar institutos jurídicos afins em sistemas jurídicos diversos. Não se pode olvidar,

¹⁷⁵ TEIXEIRA, João Régis Fassbender. **Alcoolismo: doença no mundo do direito (aspectos de alguns problemas)**. Curitiba: Juruá, 1998, p. 61, 69-70.

¹⁷⁶ CAMPBELL, Drusilla; GRAHAM, Marilyn. **Drogas e álcool no local de trabalho**. Disponível em <http://www.biosaude.com.br/artigos/index.php?id=98&idme=29&ind_id=30>. Acesso em: 20 out. 2005 18:15.

¹⁷⁷ PIMENTEL, Gladys. **Exame polêmico**. Disponível em <<http://www.correiodabahia.com.br/2003/06/28/noticia.asp?link=not000077699.xml>>. Acesso em: 3 ago. 2005 19:05.

¹⁷⁸ CUNHA, Regina Coeli Matos. **Embriaguez no serviço**. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5341>>. Acesso em: 10 set. 2005 22:43.

contudo, que a confrontação de ordens jurídicas de países diferentes esbarra na limitação de que circunstâncias específicas, diferenças de cultura e realidade social podem dificultar o traçado de um quadro comparativo¹⁷⁹.

Passa-se, então, a uma breve análise do modo como outros países lidam com a embriaguez do trabalhador.

Argentina. A legislação da Argentina, como ocorre no Brasil, não conceitua objetivamente o que vem a ser *justa causa*. Contudo, ao contrário do que pacificou a nossa doutrina quanto à taxatividade das hipóteses de denúncia do contrato de trabalho pelo empregador no art. 482 da CLT¹⁸⁰, a lei trabalhista argentina é genérica, permitindo ilações por parte da sociedade e, com mais propriedade, do julgador, acerca da aplicabilidade da pena máxima ao empregado no caso concreto, muito embora algumas leis especiais listem hipóteses de *justa causa*¹⁸¹.

Analisando, pois, a doutrina e a jurisprudência dos tribunais argentinos, nota-se que a embriaguez em serviço, quando ocorrerem circunstâncias agravantes ou quando os efeitos do álcool afetarem necessariamente a prestação de serviços, pode ocasionar a dispensa por *justa causa*. Não há relatos, entretanto, de demissão em face de embriaguez fora do local de trabalho, ainda que de modo habitual¹⁸².

Chile. No Chile, à semelhança do que consigna a legislação brasileira, o Código do Trabalho enumera quais situações são passíveis de demissão por *justa*

¹⁷⁹ AQUINO JÚNIOR, Getúlio Eustáquio de; TORRES, Marcos Souza e Silva. **Terceirização e direito comparado.** In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). *Terceirização no direito do trabalho*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004, p. 141-142.

¹⁸⁰ Note-se, porém, que algumas hipóteses do art. 482 da CLT, por terem difícil definição, permitem o enquadramento de um sem-número de situações como *justa causa* para a extinção do contrato de trabalho, o que minimiza a idéia de taxatividade absoluta.

¹⁸¹ MARTINS, Adalberto. *Op. Cit.*, p. 47-48.

¹⁸² *Idem*, p. 48-50.

causa. Embora não haja expressamente a figura da embriaguez no rol de hipóteses de justa causa, é certo que há possibilidade de os aplicadores do direito procederem ao enquadramento do trabalhador que comparece alcoolizado ao serviço como justa causa, dependendo da gravidade da situação. Considerando que o legislador chileno restringe a aplicação da justa causa aos casos que tenham estreita relação com o trabalho, a embriaguez havida fora do posto de serviço não é punível pelo empregador¹⁸³.

Espanha. Muito embora a legislação trabalhista espanhola preveja a embriaguez habitual como justa causa para extinção do contrato de trabalho, a doutrina e os tribunais – incluindo o Supremo Tribunal – repudiam tal hipótese, pois consideram que sua aplicação converteria o empregador em censor da moral e costumes dos trabalhadores. A regra positivada, contudo, prega que a embriaguez reiterada que traga repercussões negativas para a prestação de serviços autoriza a dispensa por justa causa¹⁸⁴.

Paraguai. O diploma trabalhista paraguaio explicita que a embriaguez em serviço leva à demissão por justa causa, sem, entretanto, dispor sobre a ingestão habitual de bebidas alcoólicas fora do serviço¹⁸⁵.

Portugal. A Carta Magna portuguesa veda a rescisão contratual sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, mas não elucida em quais situações seria permitida a extinção do contrato de trabalho por justa causa. A legislação ordinária, ainda que regule esta modalidade de dispensa, não inclui a embriaguez no rol de justas causas – embora deva-se registrar que trata-se de lista meramente

¹⁸³ *Idem*, p. 50-51.

¹⁸⁴ *Idem*, p. 51-52.

¹⁸⁵ *Idem*, p. 53.

exemplificativa. O que prepondera para a verificação da justa causa são a culpa do empregado e a gravidade da infração; assim, é possível que a embriaguez em serviço configure justa causa para a demissão do trabalhador¹⁸⁶.

Dentre os países estudados, conclui-se que, na prática, não se aplica a punição máxima nos casos de embriaguez fora do local de trabalho, ainda que habitual, sendo que o trabalhador que se apresente alcoolizado ao serviço somente é dispensado por justa causa se os efeitos da ingestão excessiva de bebidas alcoólicas interferirem diretamente no desempenho de suas funções.

4.2 Necessidade de reconhecimento da mudança de paradigma: embriaguez como doença

Conforme descrito no item 2.2.6.2 deste trabalho, a alínea “f” do art. 482 da CLT comporta duas hipóteses para a demissão por justa causa: embriaguez *habitual* ou *em serviço*. Assim, o trabalhador que compareça ao local de trabalho sob os efeitos de ingestão de bebida alcoólica ou que regularmente se exceda no consumo de álcool pode ser dispensado sem direito a qualquer indenização.

Parte da doutrina considera correto possibilitar ao empregador a rescisão do contrato de trabalho no caso de embriaguez habitual. Crêem que a regularidade da embriaguez, *mesmo que em serviço não apresente qualquer sinal de intoxicação*, denota a existência de vício, de incapacidade de autocontrole, o que leva à perda da fidúcia necessária para a manutenção do liame empregatício¹⁸⁷. Até mesmo sustentam que a inserção da alínea “f” no art. 482 da CLT se deve à “preocupação

¹⁸⁶ *Idem*, p. 54-55.

¹⁸⁷ MARANHÃO, Délio. *Op. Cit.*, p. 592.

da sociedade em coibir os excessos alcoólicos”¹⁸⁸.

Causa estranheza, entretanto, que se busque reduzir os índices de alcoolismo – que muitas vezes gera ou decorre de problemas de auto-estima, depressão, dificuldades financeiras – retirando o alcoolista do mercado de trabalho, fazendo-o perder sua fonte de renda e também sua dignidade.

Ainda mais surpreendente é a idéia de que o empregador pode punir o empregado que se exceda habitualmente no consumo do álcool *mesmo que não haja repercussão negativa na prestação de serviços*. Que direito tem o empregador de se arvorar no papel de guardião da moral e bons costumes? Se for concedido ao patrão o poder de fiscalizar a conduta de seus funcionários mesmo sem que haja pertinência com as atividades desenvolvidas, abrir-se-á oportunidade para, por exemplo, que os trabalhadores casados que tenham relacionamentos extra-conjugais sejam demitidos por justa causa com fundamento na alínea “b” do art. 482 da CLT, ou seja, por incontinência de conduta¹⁸⁹.

Ademais, isso significaria retirar do empregado o direito à intimidade. Há muito o trabalhador deixou de ser propriedade daquele para quem presta serviços, motivo pelo qual não tem obrigação de prestar contas do que faz fora do local de trabalho se quaisquer que sejam suas atividades nos momentos de lazer não tiverem pertinência com as funções que exerce.

Por outro lado, o indivíduo que faz uso abusivo do álcool a ponto de fazer com que seu empregador perceba que sua relação com a bebida extrapolou os limites do consumo médio certamente é dependente químico do álcool. Excetuada a possibilidade de a empresa tomar conhecimento por terceiros ou pelo convívio social

¹⁸⁸ GIGLIO, Wagner D. *Op. Cit.*, p. 151.

¹⁸⁹ A incontinência de conduta pode ser configurada mesmo fora do local de trabalho.

com seu empregado fora do local de trabalho e, com isso, assistir ao trabalhador em estado de embriaguez, não há outra forma de o empregador saber do alcoolismo de seu funcionário se não pelos sintomas da doença descritos no item 3.2 do presente estudo.

Deste modo, se o empregador chega a tomar ciência de que seu empregado habitualmente encontra-se embriagado fora do local de trabalho – sem que tenha testemunhado o fato ou sem que alguém tenha lhe feito alguma denúncia – é porque o quadro clínico do alcoolismo de seu funcionário já está em um patamar razoavelmente avançado.

Na mesma linha de raciocínio, o trabalhador que comparece ao local de trabalho alcoolizado, na maior parte das vezes, o faz por ter perdido a capacidade de refrear o impulso para ingerir a bebida alcoólica – sinal de dependência química.

Os índices de desemprego, embora possam aumentar ou diminuir alguns pontos percentuais dependendo da época do ano ou da política econômica, sempre são elevados. Raros são os casos em que o trabalhador apresentar-se-ia ao local de prestação de serviços deliberadamente embriagado, pois quem possui um emprego com carteira assinada tem como prioridade sua manutenção nos quadros do empregador. Portanto, via de regra o trabalhador que comparece ao trabalho alcoolizado é vítima da dependência química.

É claro que tal raciocínio comporta exceções. Não se pode ignorar a existência de empregados que sejam indisciplinados e que apreciem causar constrangimentos a seus superiores hierárquicos, ou mesmo os casos em que o trabalhador pretende forçar seu empregador a demiti-lo. Mas dependendo do modo como o empregado se comporta ao se apresentar para o trabalho, seus superiores hierárquicos têm condições de constatar se a embriaguez é intencional e, portanto,

merecedora de punição, ou se decorrente da impossibilidade de resistir à bebida¹⁹⁰.

Deste modo, para a aferição da ocorrência de justa causa por embriaguez “deve o empregador analisar cuidadosamente o caso concreto, levando em consideração os antecedentes do trabalhador, os problemas patológicos, familiares e sociais que este possa estar enfrentando”^{191, 192}.

Impossível admitir que o ordenamento jurídico reconheça a validade da rescisão de um contrato de trabalho com fundamento na constatação de uma doença do trabalhador. O descompasso da Consolidação das Leis do Trabalho com as descobertas científicas e a evolução da sociedade é evidente. O Código Civil em vigor corrigiu muitas das falhas havidas no regramento anterior, inclusive na matéria em debate: o art. 4º, II, da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002, relaciona como incapazes os ébrios habituais e os viciados em tóxicos.

Somente o preconceito, ou uma visão retrógrada do Direito, impediriam a equiparação da demissão com base na alínea “f” do art. 482 da CLT à dispensa de um empregado por ser portador de HIV, idoso, acometido de doença profissional, lesionado por acidente de trabalho, e assim por diante.

¹⁹⁰ É verdade que há uma parcela razoável de subjetividade nesta construção, mas não é menos verdade que a convivência no local de trabalho, à semelhança do que ocorre em família, pode tornar as pessoas aptas à análise do comportamento daqueles que o cercam com grande margem de acerto. Assim como um pai – ou empregador – sabe que o filho – ou funcionário – está mentindo ao apresentar as razões pelas quais não cumpriu o horário estabelecido para voltar para casa – ou chegar ao trabalho –, há a possibilidade de o empregador determinar se a embriaguez do trabalhador é resultado de um descuido, de ressaca por um exagero na noite anterior, até mesmo sinal de indiferença, relaxamento, ou se é consequência de fatores alheios à sua vontade, como a dependência física e/ou química.

¹⁹¹ NUNES, Flávio Filgueiras; VERARDO, Rogério Pereira. **Embriaguez: doença a ser tratada ou falta grave passível de demissão?** Disponível em <http://viannajr.edu.br/revista/dir/doc/art_20005.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2005 18:58.

¹⁹² Tal medida – análise cuidadosa do caso concreto – deve ser observada para evitar injustiças com o trabalhador que comparece embriagado ao local de trabalho. Mesmo Délio Maranhão, que representa a facção mais conservadora dos doutrinadores no que diz respeito à embriaguez, constata a necessidade de “levar em conta as circunstâncias do fato e o passado limpo do empregado” (*Op. Cit.*, p. 592-593). Assim, o empregador deve observar a gradação das punições mesmo no caso de embriaguez em serviço, primeiro advertindo-o para, na repetição da falta e não se verificando tratar-se o trabalhador de dependente químico, demitir o funcionário por justa causa.

Não se diga que não há razoabilidade na comparação proposta: quem pode negar que os trabalhadores nas condições mencionadas por vezes apresentam reflexos negativos na prestação do serviço, como por exemplo perda de produtividade, justamente em razão da situação em que se encontram?

Obviamente que não se pretende aqui defender a rescisão do contrato laboral por justa causa em todas essas hipóteses. Ao revés, a intenção é demonstrar que estes trabalhadores merecem tratamento digno e devem ser protegidos pelo ordenamento jurídico, em vez de se permitir ao empregador que lhes negue a possibilidade de prover o próprio sustento.

O que a legislação trabalhista pátria tem acarretado com a inserção de tal hipótese de dispensa por justa causa é o agravamento da situação, já desesperadora, do alcoolista. É evidente que a perda do emprego leva à redução da renda familiar – quando não a suprime totalmente –, gera conflitos com os demais integrantes da família, torna o indivíduo deslocado na sociedade, entre diversas outras sérias conseqüências: tudo isso leva à depressão, à sensação de fracasso, o que reforça o ciclo da dependência psicológica do álcool.

Entretanto, este trabalho tampouco defende a estabilidade do empregado alcoólatra como solução para a preservação da saúde mental e financeira do trabalhador. Não seria justo com o empregador obrigá-lo a conviver em sua empresa com um empregado doente, sem tratamento, com redução de rendimento, podendo causar acidentes.

O que se poderia fazer, então, para resguardar tanto o funcionário alcoólatra quanto o empregador?

Dependendo do porte da empresa, é possível a implementação de

programas de prevenção e recuperação dos empregados dependentes químicos. Para o empregado, a vantagem óbvia: a melhoria de sua saúde física e mental somada à manutenção do emprego. Para o empregador, a contenção de gastos com treinamento de novos empregados, contratados para substituir os dependentes demitidos, perda de produtividade em decorrência do excesso de gozo de licenças-médicas e faltas injustificadas¹⁹³.

[Ademais,] o empregado em recuperação produz mais, sente-se estimulado e quer recompensar a empresa pela dedicação e apoio em seu tratamento, além de se tornar um agente multiplicador da eficácia do programa e colaborador da equipe na abordagem de outros empregados com o mesmo problema¹⁹⁴.

[Outro aspecto positivo para o empregador é que] investir na prevenção da dependência química ou na recuperação do empregado doente significa [...] a possibilidade de resgatar um bom profissional treinado e experiente e não correr o risco de contratar um novo, inexperiente, que já seja dependente ou que venha também a desenvolver a doença¹⁹⁵.

O programa de prevenção e recuperação dos dependentes deve abranger todos os funcionários¹⁹⁶ por meio de seminários, conferências, palestras e cursos educativos, dentre outras opções¹⁹⁷, podendo-se aplicar questionários – sigilosos, a fim de não violar o direito de intimidade dos trabalhadores – para que se verifique a melhor forma de se proceder ao tratamento dos alcoolistas¹⁹⁸.

¹⁹³ FERNANDES, Fábio de Assis Ferreira. **A prevenção da doença da dependência química nas empresas e o Ministério Público do Trabalho**. Disponível em <<http://www.anpt.org.br/download/tese2.doc>>. Acesso em: 3 ago. 2005 19:20.

¹⁹⁴ *Ibidem, idem*.

¹⁹⁵ PIMENTEL, Gladys. *Op. Cit.*

¹⁹⁶ Todos os funcionários devem participar do programa preventivo justamente porque é difícil determinar quem tornar-se-á dependente químico: até o momento só há dados no sentido de quem tem maior propensão a se tornar dependente. O programa de recuperação deve, na medida do possível, preservar a identidade dos participantes, a fim de evitar constrangimentos.

¹⁹⁷ Segundo Oswald Michel, a Organização Mundial de Saúde divulgou que é mais propensa à utilização de drogas a pessoa que não tem informações adequadas sobre os efeitos das drogas, possui saúde deficiente, está insatisfeita com sua qualidade de vida, tem personalidade deficientemente integrada e tem acesso fácil às drogas. Por outro lado, quem é bem informado, goza de boa saúde, tem qualidade de vida satisfatória, está bem integrado na família e na sociedade e tem difícil acesso às drogas tem menor possibilidade de se tornar dependente.

¹⁹⁸ MICHEL, Oswaldo. *Op. Cit.*, p. 214-216.

Várias empresas aderiram a esta idéia, como a Petrobrás, Empresas Brasileiras de Correios e Telégrafos – EBCT, Caixa Econômica Federal¹⁹⁹, UFRJ²⁰⁰, Mercedes-Benz Daimler Chrysler²⁰¹, todas elas com elevados índices de contenção de despesas e recuperação de empregados alcoolistas. Isto porque, “do ponto de vista social e econômico, muitas empresas já concluíram que sai mais barato orientar, tratar e enfrentar o problema de forma bastante aberta do que arcar com os custos de uma demissão”²⁰².

Infelizmente, nem todos os empregadores que se deparam com um alcoólatra em seus quadros funcionais têm condições de implantar um programa de prevenção e recuperação, principalmente empresas de pequeno porte, com número reduzido de funcionários.

Alguns autores defendem que o contrato de trabalho deve ser suspenso e o trabalhador encaminhado para tratamento médico por meio da Previdência Social, com fundamento nos artigos 471 a 476-A e parágrafo único do art. 850 da CLT, artigos 59 a 63 da Lei n. 8.213/91 e artigos 71 a 80 do Decreto n. 3.048/99. Caso constatada séria dificuldade na recuperação do empregado, este receberia uma aposentadoria provisória até que se conseguisse minimizar os efeitos da dependência química ou, no caso de irreversibilidade do quadro, converter-se-ia a aposentadoria para definitiva²⁰³.

Porém, há quem sustente a impossibilidade de encaminhamento do

¹⁹⁹ PIMENTEL, Gladys. *Op. Cit.*

²⁰⁰ VAISSMAN, Magda. **Dependência química e alcoolismo**. Disponível em <<http://gballone.sites.uol.com.br/colab/magda.html>>. Acesso em: 20 out. 2005 17:49.

²⁰¹ FERNANDES, Fábio de Assis Ferreira. *Op. Cit.*

²⁰² PIMENTEL, Gladys. *Op. Cit.*

²⁰³ SOUZA, Mauro César Martins de. **Embriaguez habitual: justa causa x preconceito**. Disponível em <<http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=44&rv=Direito>>. Acesso em: 3 ago. 2005 19:18.

empregado para tratamento junto ao INSS com a suspensão do contrato de trabalho, por considerar que o auxílio-doença somente pode ser concedido no caso de ocorrência de uma das enfermidades listadas no art. 151 da Lei n. 8.231/91, *in verbis*:

Art. 151. Até que seja elaborada a lista de doenças mencionadas no inciso II do art. 26²⁰⁴, **independe de carência a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez ao segurado que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometido das seguintes doenças:** tuberculose ativa; hanseníase; alienação mental; neoplasia maligna; cegueira; paralisia irreversível e incapacitante; cardiopatia grave; doença de Parkinson; espondiloartrose anquilosante; nefropatia grave; estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante); síndrome da deficiência imunológica adquirida-Aids; e contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada (sem grifo no original).

Tal raciocínio, entretanto, figura-se equivocado: as doenças relacionadas no art. 151 da Lei n. 8.213/91 são aquelas em relação às quais não há necessidade de cumprimento de período de carência para concessão do auxílio-doença, ou seja, não é um rol taxativo de enfermidades que autorizam a percepção do benefício previdenciário. Tanto é assim que o *caput* do art. 59 da mesma lei assim estabelece:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, **quando for o caso**, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos (sem destaque no original).

Não se olvide, ainda, que a Lista “B” do Anexo II do Decreto n. 3.048/99 inclui como doença relacionada ao trabalho o alcoolismo crônico (CID-10, código F 10.2) decorrente de “problemas relacionados com o emprego ou desemprego: condições difíceis de trabalho (Z56.5) [e] circunstâncias relativas às condições de

²⁰⁴ Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:

[...]

II - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social a cada três anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência, ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado.

trabalho (Y96)". Deste modo, se o alcoolismo pode ser reconhecido como doença profissional, também pode ser considerada como causa para a concessão do auxílio-doença "genérico".

Logo, conclui-se pela razoabilidade da tese de suspensão do contrato de trabalho do empregado alcoólatra para que este se submeta a tratamento por intermédio da Seguridade Social.

É preciso, portanto, que a comunidade jurídica – não só a acadêmica, como também os operadores do Direito – aceitem a mudança do paradigma: a embriaguez, quando decorrente de doença, não pode ser motivo para a demissão do trabalhador, sem direito à reabilitação nem indenização.

Nessa linha, fundamental é a contribuição do Ministério Público do Trabalho²⁰⁵ no sentido de incentivar as empresas a implementar programas de prevenção e recuperação de dependentes químicos; defender maior regulamentação quanto às propagandas de bebidas alcoólicas, incluindo referência aos males causados pelo álcool no rótulo, a par do que ocorre com os cigarros; celebrar convênio com a Secretaria Nacional Antidrogas do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República para atuação conjunta e capacitação dos membros do MPT a respeito do tema; e, finalmente, defender a modificação da alínea "f" do art. 482 da CLT, para excluir os trabalhadores dependentes da hipótese de demissão por justa causa²⁰⁶.

Mas não apenas o Ministério Público do Trabalho pode, desde já, reverter este quadro: decisões judiciais que interpretem a alínea "f" do art. 482 da CLT de

²⁰⁵ Sendo os ébrios habituais e os viciados em tóxicos considerados incapazes pelo art. 4º, inciso II, do Código Civil, o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para defender seus interesses.

²⁰⁶ FERNANDES, Fábio de Assis Ferreira. *Op. Cit.*, p. 712.

modo a excetuar a hipótese de constatação de doença do trabalhador a acarretar a embriaguez habitual ou em serviço, estabelecendo que o empregador deve encaminhar o trabalhador para tratamento, são fundamentais para a reparação da injustiça de se demitir por justa causa quem não tem a capacidade de conter o impulso pela ingestão excessiva de bebidas alcoólicas²⁰⁷.

O que não mais pode ocorrer é a sociedade compactuar com a discriminação de trabalhadores doentes, com a legitimação do agravamento da situação dos alcoolistas por intermédio de sua demissão sem que lhe seja dada a chance de recuperação ou pelo menos uma indenização para garantir seu sustento enquanto busca outro emprego ao mesmo tempo em que tenta se reconstruir.

²⁰⁷ Alguns julgados neste sentido estão relacionados no Anexo II.

CONCLUSÃO

As descobertas científicas que interferiram na interpretação dos fatos tutelados pelas normas jurídicas não podem ser ignoradas pelo Direito, pois este – o Direito – tem como uma de suas principais fontes os fatos sociais; ou seja, a evolução do Direito está intimamente ligada à evolução da sociedade, em todos os seus aspectos.

Deste modo, se a Organização Mundial de Saúde considera o alcoolismo como doença degenerativa, progressiva e fatal²⁰⁸, o ordenamento jurídico precisa se ajustar a este fato, ou melhor, ao se aplicar as normas contidas no ordenamento jurídico não se pode olvidar que ele foi construído de modo a acompanhar a evolução dos fatos sociais – é o que se chama de completude do ordenamento jurídico²⁰⁹.

Nesta esteira de raciocínio, torna-se fundamental, pois, o reconhecimento pela comunidade jurídica de que a condição de dependente químico retira do trabalhador o controle sobre a ingestão de bebidas alcoólicas.

Assim, o empregado doente que comparece embriagado ao local de prestação de serviços ou que tem seu desempenho profissional afetado pelos efeitos do consumo desregrado de bebidas alcoólicas não pode ser punido com a demissão por justa causa, já que nestas condições não age com dolo nem culpa grave, merecendo, ao revés, apoio de seu empregador por meio de encaminhamento para recuperação.

²⁰⁸ SOUZA, Mauro César Martins de. *Op. Cit.*

²⁰⁹ BOBBIO, Norberto. **A teoria do ordenamento jurídico**. 10ª ed. Brasília: UnB, 1999.

Por todo o exposto no decorrer deste trabalho, após a análise dos motivos relevantes para justificar a extinção do contrato por justa causa e da constatação dos efeitos da dependência química decorrente do uso excessivo do álcool, outra conclusão não resta a não ser a seguinte: permitir a demissão sumária do trabalhador alcoólatra, sem direito a qualquer indenização, negando-lhe a chance de se tratar, implica agravar a situação do dependente, pois a perda do emprego com a conseqüente diminuição – ou extinção – da renda familiar leva a uma série de transtornos psicológicos que geram no alcoolista a necessidade de aumentar o consumo da bebida. Assim, a demissão por justa causa com base na alínea “f” do art. 482 da CLT deve incidir apenas nos casos em que for constatado pelo INSS – que é o órgão competente para verificar o grau de dependência alcoólica – que o trabalhador que comete a falta não seja dependente químico.

Desta forma, o mais adequado – e justo – quando se verificar que o trabalhador sofre de alcoolismo é o empregador, em vez de aplicar uma punição, optar por uma das seguintes soluções: a) para empresas de grande porte, investir em programas de prevenção e recuperação de dependentes químicos, até porque tal medida é mais vantajosa do que demitir os empregados alcoólatras; b) para o empregador que não puder implementar tal projeto, é possível ajudar seu funcionário doente encaminhando-o à Previdência Social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBERT, Aguinaldo Zácia; FEDERICO, Ennio. **Curso básico de iniciação ao vinho e à degustação: aula 2.** Disponível em <<http://winexperts.terra.com.br/arquivos/cursobasico2.html>>. Acesso em: 17 out. 2005 9:17.
- ALCOÓLICOS ANÔNIMOS. **Arquivo informativo.** Disponível em <http://www.alcoolicosanonimos.org.br/Informacoes/informacoes_9.htm>. Acesso em: 7 mar. 2005. 14:26.
- ALCOOLISMO. Disponível em <<http://www.psicosite.com.br/tra/drg/alcoolismo.htm>>. Acesso em: 20 out. 2005 17:42.
- ALVES NETTO, Aureliano. **O alcoolismo.** In: NASSETTI, Pietro. *O que você deve saber sobre alcoolismo.* Coleção Saúde e Sabedoria. São Paulo: Martin Claret, 2002, p. 57-60.
- AQUINO JÚNIOR, Geraldo Eustáquio de; TORRES, Marcos Souza e Silva. **Terceirização e direito comparado.** In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). *Terceirização no direito do trabalho.* Belo Horizonte: Mandamentos, 2004, p. 139-142.
- ARTONI, Camila; COLAVITTI, Fernanda. **Manual do bom bebedor.** *Revista Galileu,* Globo, n.º 163, p. 30-41, fev/2005.
- BARRETO, João de Deus Lacerda Menna. **Novo prisma jurídico da embriaguez.** Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1979, p. 9-33, 59-89.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2005. p. 452-455, 472-473, 839.
- BÍBLIA. **Bíblia Sagrada.** 138ª ed. São Paulo: Ave Maria, 2000.
- BOBBIO, Norberto. **A teoria do ordenamento jurídico.** 10ª ed. Brasília: UnB, 1999.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em <<https://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 8 set. 2005 19:24.

- _____. **Decreto n. 31.546, de 6 de outubro de 1952.** Dispõe sobre o conceito de empregado aprendiz. Disponível em <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1952/31546.htm>>. Acesso em: 23 set. 2005 23:07.
- _____. **Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 2 out. 2005 9:36.
- _____. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 8 set. 2005 19:12.
- _____. **Decreto-Lei n. 691, de 18 de julho de 1969.** Dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 23 set. 2005 22:39.
- _____. **Lei n. 2.959, de 17 de novembro de 1956.** Altera o Del nº 5.452, de 01/05/32 (CLT), e dispõe sobre os contratos por obra o serviço certo. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 23 set. 2005 22:43.
- _____. **Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966.** Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 8 set. 2005 19:56.
- _____. **Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973.** Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 23 set. 2005 22:50.
- _____. **Lei n. 7.170, de 14 de dezembro de 1983.** Define os crimes contra a segurança nacional, a ordem política e social, estabelece seu processo e julgamento e dá outras providências. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 19 out. 2005 16:44.
- _____. **Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 8 set. 2005 19:54.

- _____. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 2 out. 2005 9:32.
- _____. **Lei n. 9.294, de 15 de julho de 1996.** 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. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 19 out. 2005 14:47.
- _____. **Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 23. set. 2005 22:58.
- _____. **Lei n. 9.615, de 24 de março de 1998.** Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. (Lei Pelé). Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 23 set. 2005 23:01.
- _____. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 2 nov. 2005 15:36.
- _____. **Lei n. 10.167, de 27 de dezembro de 2000.** Altera dispositivos da 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. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 19 out. 2005 14:50.
- CAMPBELL, Drusilla; GRAHAM, Marilyn. **Drogas e álcool no local de trabalho.** Disponível em <http://www.biosaude.com.br/artigos/index.php?id=98&idme=29&ind_id=30>. Acesso em: 20 out. 2005 18:15.
- CARNEIRO, Henrique S. **Bebidas alcoólicas e outras drogas na época moderna: economia e embriaguez do século XVI ao XVIII.** Disponível em <<http://www.historiadoreletronico.com.br/artigo.php?second=faces&idartigo=3>>. Acesso em: 17 out. 2005 9:54.
- CUNHA, Regina Coeli Matos. **Embriaguez no serviço.** Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5341>>. Acesso em: 10 set. 2005 22:43.

DATASUS. **Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde.** Disponível em <<http://datasus.gov.br/cid10/webhelp/cid10.htm>>. Acesso em: 30 out. 2005 11:21.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 208-210, 543-545, 1123-1124, 1192-1193.

_____. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 102-106.

DEPENDÊNCIA química. Disponível em <<http://www.plenamente.com.br/diagnosticos6.htm>>. Acesso em: 19 out. 2005 18:31.

DIAS, Alexandrina Rosa. **“Factum principis”.** Revista LTr, São Paulo, v. 55, n. 11, p. 1352-1358, nov/91.

ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual do trabalho.** São Paulo: LTr, 2003, p. 77-79, 85-86.

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.** Revista LTr, São Paulo, v. 69, n. 6, p. 699-712, jun/2005.

_____. **A prevenção da doença da dependência química nas empresas e o Ministério Público do Trabalho.** Disponível em <<http://www.anpt.org.download/tese2.doc>>. Acesso em: 3 ago. 2005 19:20.

FISHMAN, Ross. **O abuso do álcool.** In: NASSETTI, Pietro (Org). *O que você deve saber sobre alcoolismo.* Coleção Saúde e Sabedoria. São Paulo: Martins Claret, 2002, p. 19-40.

FRAZÃO, Liliane. **Medicamento inibe a vontade de beber.** Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/equilibrio/noticias/ult263u2784.shtml>>. Acesso em: 14 out. 2005 8:25.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Princípios norteadores da justa causa.** Revista LTr, São Paulo, v. 62, n. 6, p. 747-753, jun/98.

- _____. **Terminação do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.
- GALDURÓZ, José Carlos F.; CAETANO, Raul. **Epidemiologia do uso de álcool no Brasil**. Disponível em <<http://www.propagandasembebida.org.br/artigos/integra.php?id=7>>. Acesso em: 17 out. 2005 8:46.
- GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo, Atlas, 2002, p. 42-45.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p. 101-104.
- LACERDA, Dorval de. **A falta grave no direito do trabalho**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1989.
- LAMARCA, Antonio. **Manual das justas causas**. 2ª ed. rev. e ampl. São Paulo: RT, 1983.
- LAPA, Abílio. **Estudo clínico do alcoolismo**. Brasília: [s. n.], 1998, p. 141-142.
- LEITE, Ângela. **Álcool e trabalho**. Disponível em <http://telecentro.org/saude/alcool_trabalho.asp>. Acesso em: 20 out. 2005 18:17.
- LUFT, Lya. **Coisas importantes**. *Revista Veja*. Abril. ed. 1929, ano 38, n. 44, p. 22, 2 de novembro de 2005.
- LEITE, Geraldo Magela. **Aposentadoria espontânea e extinção do contrato de trabalho**. *Revista LTr*, São Paulo, v. 57, n. 9, p. 1066-1068, set/93.
- MACIEL, Cláudia; KERR-CORRÊA, Florence. **Complicações psiquiátricas do uso crônico do álcool**. Disponível em <<http://www.propagandasembebida.org.br/artigos/integra.php?id=10>>. Acesso em: 17 out. 2005 8:45.

MARANHÃO, Délio. **Extinção do contrato de trabalho**. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. vol. 1. 18ª ed. atual. São Paulo: LTr, 1999, p. 564-628.

MARTINS, Adalberto. **A embriaguez no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 10ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000, p. 313-340.

MELO, Raimundo Simão de. **Vínculo mantido: aposentadoria espontânea não extingue o contrato de trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, a. 9, n. 638, 7 abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6460>>. Acesso em: 11 out. 2005. 9:53.

MERCK. **Manual Merck de saúde para a família**. Disponível em <<http://www.manualmerck.net/?url=/artigos/%3Fid%3D118%26cn%3D995>>. Acesso em: 14 abr. 2005 17:18.

_____. **Manual Merck: saúde para a família**. Disponível em <http://www.msdbrazil.com/msd43/m_manual/mm_sec7_92.htm>. Acesso em: 19 out. 2005 18:43.

MICHEL, Oswaldo. **Controle do uso de drogas causadoras de dependência e lesões entre os trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2001, p. 93-135, 162-176, 186-229.

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

MOURÃO, L.; MOURÃO, T.T.; ANDRADE, A.G. **Desfazendo os mitos sobre as doenças mentais: aspectos biológicos do alcoolismo**. Disponível em <http://www.grea.org.br/publicacoes/artigos/artigos_54.htm>. Acesso em: 20 out. 2005 17:56.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 13ª ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 498-504.

NOÇÕES BÁSICAS sobre dependência de drogas psicotrópicas. Disponível em <http://www.netpsi.com.br/artigos/081004_nocoos_basicas.htm>. Acesso em: 19 out. 2005 18:39.

NUNES, Flávio Filgueiras; VERARDO, Rogério Pereira. **Embriaguez: doença a ser tratada ou falta grave passível de demissão?** Disponível em <http://www.viannajr.edu.br/revista/dir/doc/art_20005.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2005 18:58.

PERIGO: consumo de álcool aumenta entre os jovens. Disponível em <<http://www.selfconsultoria.com.br/portal/noticias.php>>. Acesso em: 20 out. 2005 18:05.

PIMENTEL, Gladys. **Exame polêmico.** Disponível em <<http://www.correiodabahia.com.br/2003/06/28/noticia.asp?link=not000077699.xml>>. Acesso em: 3 ago. 2005 19:05.

PINSKY, Ilana. **Jovens, consumo de álcool e propaganda.** Disponível em <<http://www.propagandasembebida.org.br/artigos/integra.php?id=2>>. Acesso em: 17 out. 2005 8:40.

_____. **A propaganda de bebidas alcoólicas no Brasil.** Disponível em <<http://www.propagandasembebida.org.br/artigos/integra.php?id=12>>. Acesso em: 17 out. 2005 8:43.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa causa e despedida indireta.** Curitiba: Juruá, 1995.

RAMOS, Gisela Gondim. **Os programas de demissões voluntárias e a legislação do trabalho: considerações sobre o conflito de normas.** Jus Navigandi, Teresina, a. 1, n. 10, abr. 1997. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1170>>. Acesso em: 10 set. 2005. 22:48.

RAMOS, Sérgio de Paula. **Da contribuição de fatores psicodinâmicos na gênese da dependência química.** Disponível em <<http://www.priory.com/psych/depend.htm>>. Acesso em: 20 out. 2005 17:58.

REBELO, Fabrício. **Aposentadoria espontânea x contrato de trabalho: o mito da rescisão.** Jus Navigandi, Teresina, a. 5, n. 49, fev. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1437>>. Acesso em: 11 out. 2005. 9:55.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** 3ª ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 239/338.

SCHILLING, Voltaire. **A tragédia grega.** Disponível em http://educaterra.terra.com.br/voltaire/cultura/tragedia_grega3.htm. Acesso em: 17 out. 2005 9:52.

SOUZA, Mauro César Martins de. **Embriaguez habitual: justa causa x preconceito.** Disponível em <http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=44&rv=Direito>. Acesso em: 3 ago. 2005 19:18.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Aposentadoria espontânea não extingue contrato de trabalho, diz Supremo.** Notícias do STF. Disponível em: <http://www.stf.gov.br/noticias/imprensa/ultimas/ler.asp?CODIGO=150366&tip=UN¶m=aposentadoria>. Acesso em: 11 out. 2005. 9:58.

TEIXEIRA, João Régis Fassbender. **Alcoolismo: doença no mundo do direito (aspectos de alguns problemas).** Curitiba: Juruá, 1998, p. 57-71.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 5ª Turma, RR 1366-2003-007-17-00-9, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 31/8/2005, publicado no Diário de Justiça de 16/9/2005. Disponível em [http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=\(3936017.nia.\)&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1](http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=(3936017.nia.)&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1). Acesso em: 12 out. 2005. 13:49.

UOL CORPO E SAÚDE. **Cientistas descobrem em um gene uma das causas do alcoolismo.** Disponível em <http://noticias.uol.com.br/saude/ultnot/efe/2004/05/26/ult2067u163.jhtm>. Acesso em: 14 out. 2005 8:28.

VAISSMAN, Magda. **Dependência química e alcoolismo.** Disponível em <http://gballone.sites.uol.com.br/colab/magda.html>. Acesso em: 20 out. 2005 17:49.

VIÑA MORANDÉ. **Cultura do vinho.** Disponível em http://www.morande.cl/br/vinho/read_servicios.asp?pid=16&docid=57. Acesso em: 17 out. 2005 9:42.

YOON, Carol Kaesuk. **De onde vem a atração humana pelo álcool?** Disponível em <http://www.propagandasembembebida.org.br/artigos/integra.php?id=6>. Acesso em: 17 out. 2005 8:41.

Efeitos do álcool sobre indivíduos não-alcoólicos^{1,2,3}

Nível de álcool no sangue	Efeitos
0,03 (30 mg/dl)	Sem efeitos evidentes no comportamento.
0,05 (50 mg/dl)	Facilitação no relacionamento social; tranqüilidade; bem-estar; desinibição; alteração nos movimentos finos.
0,08 (80 mg/dl)	Diminuição da coordenação; redução das capacidades mentais e físicas; reflexos retardados.
0,10 (100 mg/dl)	Comprometimento evidente da coordenação mental e motora.
0,12 (120 mg/dl)	Dificuldades posturais; ataxia (falta de orientação nos movimentos); disartria (distúrbio da articulação da palavra e alteração no tônus muscular).
0,15 (150 mg/dl)	Estado de intoxicação claro. Evidente anormalidade nas funções motoras e mentais.
0,20 (200 mg/dl)	Confusão mental; alterações de humor; diminuição da memória, incapacidade de se manter de pé.
0,30 (300 mg/dl)	Perda da consciência.
0,40 (400 mg/dl)	Coma; morte.

¹ MERCK. **Manual Merck: saúde da família**. Disponível em <http://www.msd-brazil.com/msd43/m_manual/mm_sec7_92.htm>. Acesso em 19 out. 2005 18:43.

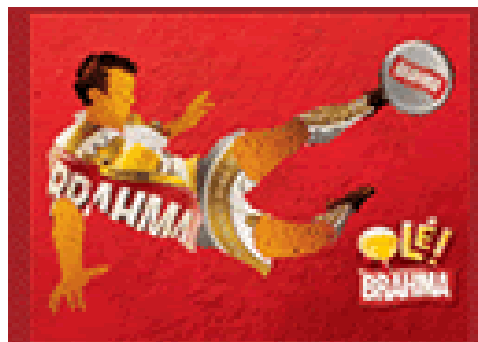
² SZNICK, Valdir. **Acidentes de trânsito: aspectos jurídicos e criminológicos**. Rio de Janeiro: Forense, 1978, p. 96-97.

³ BARRETO, João de Deus Lacerda Menna. **Novo prisma jurídico da embriaguez**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1979, p. 14-15.



Fig. 1 e 2 – Vodka Smirnoff¹

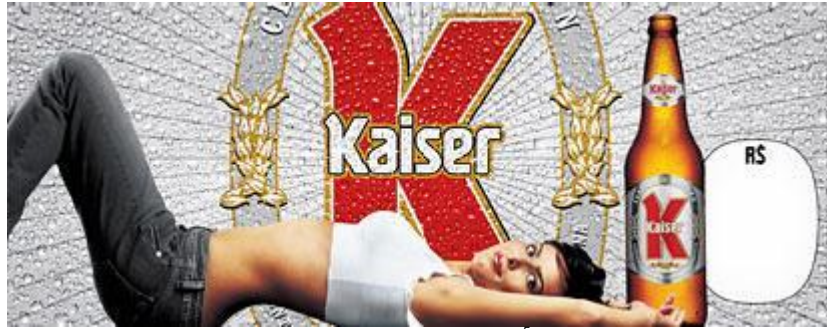
¹ SMIRNOFF. **Campanha 2005**. Disponível em <<http://www.smirnoff.com.br>>. Acesso em 22/10/2005 23:52.

Fig. 3 – Cerveja Antártica²Fig 4 – Cerveja Brahma³Fig 5 – Cerveja Bavaria⁴

² ANTÁRTICA. **Campanha 2005**. Disponível em <<http://www.antarctica.com.br>>. Acesso em 22/10/2005 23:48.

³ BRAHMA. **Campanha 2005**. Disponível em <<http://www.brahma.com.br>>. Acesso em 22/10/2005 23:56.

⁴ BAVARIA. **Campanha 2005**. Disponível em <<http://www.bavaria.com.br>>. Acesso em 22/10/2005 23:59.

Fig 6 – Cerveja Kaiser⁵

Brahma (tema da tartaruga na copa 2002)⁶

Tartaruga foi andando até “Japon”
 E deu sorte por Brasil bater “Bolon”
 Pintou verde e amarelo “coraçon”
 E ajudou Brasil ser penta "campeon"
 Tartaruga nê... Tartaruga nê...
 O Brasil foi dar olê...
 Tartaruga nê... foi lá no “japon”
 E Brasil é penta campeon

⁵ KAISER. **Campanha 2005**. Disponível em <<http://www.kaiser.com.br>>. Acesso em 22/10/2005 23:51.

⁶ BRAHMA. **Tema da tartaruga na copa 2002**. Disponível em <<http://cifraclub.terra.com.br/cifras/cifras.php?idcifra=7735>>. Acesso em 28/10/2005 8:33.

Decisões de Tribunais do Trabalho sobre a impossibilidade de reconhecimento de justa causa com base na alínea “f” do art. 482 da CLT nos casos em que constatado o alcoolismo-doença do trabalhador

DISPENSA POR JUSTA CAUSA – EMBRIAGUEZ – ARTIGO 482, ‘F’, DA CLT. A jurisprudência vinha se firmando no sentido de que a embriaguez em serviço não precisaria se repetir para autorizar a dispensa por justa causa. No entanto, atualmente, quando de tal prática pelo empregado, vários fatores devem ser considerados. O avanço da ciência, no campo da medicina, evidenciou que o alcoolismo consiste em uma doença, da qual não se tem que culpar o indivíduo, paciente por dependência química e não moral. Assim, ao tomar conhecimento da embriaguez do empregado, em serviço ou não (artigo 482/CLT), caberá ao empregador encaminhá-lo a tratamento e obtenção de licença médica, que naturalmente será concedida, se necessária. Passando-o à responsabilidade do Estado, obstará eventuais prejuízos que o empregado pudesse, com a sua doença, acarretar ao empreendimento ou aos seus colegas de trabalho. (TRT 3ª R – 4T – RO/1732/03 – Rel. Juiz Antônio Álvares da Silva – DJMG 12/04/2003 – p. 09)¹.

EMBRIAGUEZ HABITUAL. JUSTA CAUSA. NÃO-CONFIGURAÇÃO. Ainda que a ingestão freqüente de bebida alcoólica repercute na vida profissional do empregado, este não pode ser demitido por justa causa, com base no art. 482, "f", da CLT. O alcoolismo é doença degenerativa e fatal, constando inclusive do Código Internacional de Doenças – CID. O trabalhador doente deve ser tratado, em vez de punido. Assim, verificando-se o etilismo do obreiro, este deve ter seu contrato de trabalho suspenso e ser encaminhado à Previdência Social para aprender a controlar o vício, ou, dependendo do quadro clínico, ser aposentado por invalidez. Não adotando a empresa este procedimento, optando por rescindir o pacto laboral por justa causa, tem-se que a extinção se deu sem motivo aparente².

EMBARGOS – JUSTA CAUSA – ALCOOLISMO CRÔNICO – ART. 482, F, DA CLT. 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. O dramático quadro social advindo deste maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passava viger a letra fria e hoje caduca do art. 482, f, da CLT, no que tange à embriaguez habitual. Por conseguinte, incumbe ao empregador, seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca

¹ Decisão proferida pela Egr. 3ª Turma do TRT da 3ª Região. Disponível em <<http://mg.trt.gov.br/ej/documentos/2003/Ementarios/Eme06-2003.htm>>. Acesso em: 3 ago. 2005 19:33.

² Decisão prolatada pela Egr. 1ª Turma do TRT da 10ª Região em 14/8/2002, relatada pelo Exmo. Juiz Pedro Luís Vicentin Foltran nos autos do Ro 01163-2001-006-10-00-2. Disponível em <<http://www.trt10.gov.br>>. Acesso em: 3 ago. 2005 19:26.

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 recuperá-lo. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido para restabelecer o acórdão regional³.

³ Decisão proferida pela Seção de Dissídios Individuais 1 do C. Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do ERR 586.320/99.1, Relatado pelo Exmo. Min. João Oreste Dalazen, julgado em 19 de abril de 2004. *In*: Revista LTr, São Paulo, v. 68, n. 7, p. 832-834, jul/2004.