UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

EMBRIAGUEZ HABITUAL:
MOTIVO PARA JUSTA CAUSA OU TRATAMENTO MÉDICO?

DIOGO DA CRUZ BRANDÃO FONT

RIO DE JANEIRO
2008

DIOGO DA CRUZ BRANDÃO FONT

EMBRIAGUEZ HABITUAL:
MOTIVO PARA JUSTA CAUSA OU TRATAMENTO MÉDICO?

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Dra.Salete Maria Polita Maccalóz.

RIO DE JANEIRO

2008

Font, Diogo da Cruz Brandão.
Embriaguez Habitual: Motivo para Justa Causa ou Tratamento Médico? / Diogo da Cruz Brandão Font. – 2008.
65f.

Orientadora: Salete Maria Polita Maccalóz
Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito.
Bibliografia: f. 61-65.

CDD: 342.652

DIOGO DA CRUZ BRANDÃO FONT

EMBRIAGUEZ HABITUAL:
MOTIVO PARA JUSTA CAUSA OU TRATAMENTO MÉDICO?

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data de Aprovação: _____/_____/_____

Banca Examinadora:

_____

Profª. Salete Maria Polita Maccalóz

_____

2º Examinador

_____

3º Examinador

À meus amados pais, que sempre acreditaram que o estudo e a educação são chave do sucesso do ser humano.

À minha orientadora, Professora Salete Maccalóz, pela atenção, paciência e conselhos que foram de fundamental importância para a elaboração deste trabalho.

À querida professora Daniela Mendes, que foi umas das responsáveis pela realização desta obra.

A meus pais, irmã e familiares pelo apoio em todos os momentos.

À minha amada namorada, que tanto me apoiou e esteve sempre ao meu lado.

E finalmente ao Obina e todo o time do Flamengo, responsáveis pelas inúmeras alegrias dadas ao longo desses cinco anos de estudo.

RESUMO

Font, Diogo da Cruz Brandão. *Embriaguez Habitual*: Motivo para Justa Causa ou Tratamento Médico? 2008. 65f. Monografia (Graduação de Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

Através de algumas considerações iniciais inseridas no primeiro capítulo, o tema desse estudo, a demissão do empregado por justa causa em razão de embriaguez habitual, é apresentado. Nos dois capítulos seguintes é possível observar um apanhado histórico, para que seja possível a conexão do tema e sua importância nos dias de hoje. Os três capítulos que se seguem são a base central do estudo. A justa causa propriamente dita, o alcoolismo e todos os seus desdobramentos (desde as doenças ligadas até os mais diversos tipos de bebidas existentes) e o estabilidade e suas definições. E finalmente a conclusão, que vem ratificando tudo aquilo que fora exposto ao longo do trabalho.

Palavras – Chave: CLT; Justa Causa; Embriaguez; Estabilidade.

ABSTRACT

Font, Diogo da Cruz Brandão. Custom drunkenness: Reason for Just Cause or Medical Treatment? 2008. 65p. Monograph (Graduate of Law) - Federal University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008

Through some initial considerations entered into the first chapter, the theme of this study, the resignation of the employee for just cause on grounds of habitual drunkenness, is shown. In the two following chapters is possible to observe a historical overview in order to allow for the connection of the subject and its relevance today. The three chapters that follow are the central base of the study. The just cause itself, alcoholism and all its developments (from the diseases linked to the most different types of drinks available) and stability and their definitions. And finally the conclusion that ratify everything that comes out over the exposed work.

Words - Key: CLT, Just Cause; Drunkenness; Stability

SUMÁRIO

1 BREVES CONSIDERAÇÕES **10**
2 INTRODUÇÃO **12**
2.1 O Surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) **12**
2.2 Histórico das Leis Trabalhistas **13**
3 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO **17**
3.1 Modalidades de Dissolução do Contrato de Trabalho **17**
4 **A JUSTA CAUSA** **19**
4.1 O que é a Justa Causa **19**
4.2 Justa Causa x Falta Grave **19**
4.3 **O que acarreta?** **20**
4.4 **Consequências da Justa Causa** **22**
4.5 **Elementos para Aplicação da Justa Causa** **23**
4.6 **Justa Causa por Embriaguez Habitual** **26**
5 **O ALCOOLISMO** **35**
5.1 **Definição** **35**
5.2 **Doenças Relacionadas ao Consumo de Álcool** **37**
5.3 **Efeitos do Álcool** **41**
5.4 O Consumo do Álcool **41**
5.5 Tipos de Bebidas **43**
5.6 **A Embriaguez do Empregado em Outros Países** **46**
6. ESTABILIDADE **48**
6.1 Estabilidade e Garantia de Emprego **48**
6.2 Estabilidade – Histórico **48**
6.3 Conceito **49**
6.4 Classificação **49**
6.4.1 Quanto ao Tipo ou Forma **50**
6.4.2 Quanto à Duração **51**
6.4.3 Quanto ao Procedimento de Dispensa **52**
6.4.4 Quanto ao Interesse **53**

6.5 Alguns Tipos de Estabilidades.....53
6.5.1 Estabilidade Decenal.....53
6.5.2 Estabilidade do Dirigente Sindical 54
6.5.3 Estabilidade do Empregado que Sofreu Acidente de Trabalho.....54
6.5.4 Estabilidade da Gestante.....55
6.5.5 Estabilidade de Membro da CIPA.....55
6.6 O Fim da Estabilidade.....55
7. CONCLUSÃO.....57
ANEXO 1.....59
ANEXO 2.....60
REFERÊNCIAS.....61
REFERÊNCIAS NA INTERNET.....64
JURISPRUDÊNCIAS.....65

1. BREVES CONSIDERAÇÕES

Ao tratar de um tema delicado, que retrata um problema mais comum do que se possa imaginar e de extrema importância social, devemos ter em mente que todo cuidado é pouco. Quando falamos em alcoolismo, estamos nos referindo à vida de inúmeras pessoas que, muitas vezes, estão sozinhas, sofrendo com a discriminação e o abandono da sociedade. Vale lembrar que muitos desses cidadãos tiveram suas famílias destruídas em razão de seu vício.

Daí o cuidado que devemos ter.

Esse tema não pode mais ser motivo de preconceito. Ele deve estar cada vez mais presente nas discussões acadêmicas devendo ser debatido por todos. As crianças devem aprender desde cedo os riscos do consumo excessivo de álcool. Campanhas de prevenção de acidentes devem continuar maciçamente. Com a ajuda dos meios de comunicações isso ficará mais fácil e todas as questões que acercam o tema poderão ser debatidas abertamente.

Com os estudos e pesquisas avançadas em relação ao tema, novos tratamentos para aqueles que sofrem do alcoolismo e as recentes decisões dos tribunais nos mostra que houve uma evolução.

Não é mais aceitável que em nosso ordenamento jurídico exista uma punição tão severa para as pessoas que sofrem dessa doença chamada alcoolismo. Por que, por exemplo, um funcionário com depressão ou alguma outra doença não esta sujeito às mesmas condições?

Iremos ter como base a pesquisa, que irá analisar dois conceitos: o alcoolismo e seus desdobramentos sociais e a dispensa do empregado por justa causa em razão de embriaguez habitual.

Teremos como fontes principais para o apoio da pesquisa livros e artigos acadêmicos especializados e páginas da internet diretamente relacionadas.

Utilizaremos decisões jurisprudenciais existentes no Brasil para auxiliar na compreensão do tema.

Por se tratar de uma espécie de punição do empregador ao empregado, buscamos discutir se a demissão por justa causa seria realmente a melhor solução em casos relacionados ao alcoolismo.

O tratamento do indivíduo *versus* sua exclusão social é o grande ponto quando abordamos essa questão.

E assim iremos analisar a justa causa do empregado, presente na alínea “f” do artigo 482 da CLT.

Dessa forma almejamos fomentar essa corrente intelectual que é contrária ao texto do referido dispositivo legal supra citado.

2. INTRODUÇÃO

2.1 O Surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)

No dia 01 de maio de 1943, o então presidente do Brasil Getúlio Vargas anuncia a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)[1]. Dessa forma os trabalhadores brasileiros, que até então eram órfãos de qualquer tipo de instrumento normativo das relações laborais, passam a ter seus direitos assegurados por lei.

Esse passo foi fundamental, pois até o dado momento os trabalhadores estavam sujeitos às condições que eram impostas por seus empregadores. Estes exploravam seus empregados de todas as formas. Jornadas desumanas, inexistência de quaisquer benefícios, ausência de vínculo empregado-empregador, dentre outras.

Vale dizer que não foi elaborado um código trabalhista, mas sim uma consolidação, tendo em vista que as leis não foram criadas, mas sim reunidas em um grande compêndio, que fora batizado de CLT.

E passados mais de 60 anos a CLT ainda encontra-se em vigor, e continua sendo o instrumento que regula e normatiza as relações de trabalho no Brasil.

Entretanto temos que ter em nossa mente que esse texto foi escrito em 1943 e hoje, no século XXI, a mentalidade e os conceitos da sociedade não são mais os mesmos. Atitudes ou fatos antes inaceitáveis, hoje já foram superados. E o mesmo ocorre no sentido inverso, ou seja, algo que antes inexistia ou não era motivo de indignação da sociedade hoje poderá ser algo grave. Essa evolução natural se deu em tudo. Como não poderia ser diferente, as relações entre empregado e empregador também evoluíram e, assim sendo, precisamos analisar com mais cuidado esses assuntos. E é exatamente com essa visão que, ao lermos o artigo 482 e sua alínea “f” podemos perceber que o texto legal encontra-se desatualizado. Este trata o alcoolismo, um grande problema social dos dias de hoje, de uma maneira severa demais, não levando em consideração a evolução ocorrida no tocante a esse assunto.

Aliás, o alcoolismo já é considerado pela Organização Mundial de Saúde (OMS), como uma doença formalmente reconhecida.

[1] Decreto-Lei n° 5452, de 01/05/1943.

Diz o Artigo 482: *"Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador [...], f) embriaguez habitual ou em serviço"*[2].

E é a partir desse ponto que começamos o seguinte questionamento: Por que um sujeito que está comprovadamente doente deve ser dispensado por seu empregador, sofrendo as conseqüências de uma justa causa? Não seria mais correto seu encaminhamento para um tratamento? Por há essa diferenciação entre o alcoolismo e outras doenças?

É a busca dessas respostas que motiva esse estudo.

2.2 Histórico das Leis Trabalhistas

Podemos dizer que a História do Direito do Trabalho no Brasil tem origem na abolição da escravatura, tendo em vista a utilização da mão de obra escrava, e na imigração de trabalhadores europeus e tradição sindicalista, passando assim a reivindicar medidas de proteção legal e apoio ao trabalhador.

Leis que tratavam da proteção ao trabalhador foram criadas. É o exemplo Decreto nº. 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. Em 1907, uma lei tratou da sindicalização rural. Em 1917 foi criado o Departamento Nacional do Trabalho como órgão fiscalizador e informativo, etc.

Em 1922, foi criado órgão especializado em resolver divergências nas relações de trabalho. A lei estadual nº. 1.869, de 10/10/22, criou, em cada comarca de São Paulo, um Tribunal Rural para conhecer e julgar as questões, até um determinado valor, decorrentes da interpretação e execução dos contratos de locação de serviços agrícolas.

Esse Tribunal era composto pelo Juiz de Direito da comarca onde estivesse situada a propriedade agrícola e de dois outros membros designados um pelo locador e outro pelo locatário. O interessado que levasse a questão ao Tribunal deveria indicar um dos membros. O juiz pedia que a outra parte indicasse o outro membro do Tribunal. Se os membros chegassem a acordo, o juiz o homologava. Se não, ele próprio decidia a questão.

Com a Revolução de 1930, esse processo acabou sendo agilizado. Dessa maneira teve inicio a fase contemporânea do Direito do Trabalho no Brasil. A política trabalhista brasileira começa a surgir com Getúlio Vargas, quando foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Este passou a expedir decretos sobre diversos temas (profissões, sobre o trabalho

[2] Consolidação das Leis do Trabalho. **Vade Mecum** 2007, 3ª edição, São Paulo, Saraiva, 2007, p.918.

das mulheres em 1932, sobre o salário mínimo em 1936, sobre a Justiça do Trabalho em 1939, etc). O Conselho Nacional do Trabalho passou, em 1931, a ter competência para opinar em matéria contenciosa e consultiva e, em 1934, para julgar. Assim começava a nascer a atual Justiça do Trabalho. Entretanto era ainda um órgão administrativo, vinculado ao Ministério do Trabalho, cujo titular podia reformar as suas decisões.

O direito do trabalho ganhou proteção constitucional no texto de 1934. Com ele uma série de benefícios foram criados. Dizia o artigo 121 da Carta Magna de 34[3]:

> "Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.
>
> § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:
>
> a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
>
> b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
>
> c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
>
> d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
>
> e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
>
> f) férias anuais remuneradas;
>
> g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
>
> h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
>
> i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
>
> j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.
>
> § 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.

---

[3] Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituiçao34.htm

§ 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.

§ 4º - O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas.

§ 5º - A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho.

§ 6º - A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinqüenta anos.

§ 7º - É vedada a concentração de imigrantes em qualquer ponto do território da União, devendo a lei regular a seleção, localização e assimilação do alienígena.

§ 8º - Nos acidentes do trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso *ex – offício*."

Entretanto a Carta Constitucional de 10 de novembro de 1937[4] é decorrente do golpe de Getúlio Vargas. Era uma Constituição corporativista, inspirada na Carta del Lavoro, de 1927, e na Constituição Polonesa. Com isso a evolução das relações trabalhistas ficou um pouco emperrada.

Em 10 de maio de 1943, através do Decreto-Lei nº. 5.452, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como haviam várias normas trabalhistas esparsas, tornou-se necessária sua sistematização. Por esse motivo, a CLT não é um código, pois não traz um conjunto de regras novas, mas apenas a reunião das normas já existentes de forma sistematizada.

À época, o Brasil passou a possuir uma legislação trabalhista das mais adiantadas e, em certas instituições, tornou-se verdadeiro pioneiro das inovações sociais. A CLT estava

[4] Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil/Constituicao/Constituiçao37.htm

dividida em quatro partes principais, um título preliminar e um apêndice. No titulo preliminar, foram transcritos alguns artigos da Constituição Federal pertinentes às questões do trabalho e cujo conhecimento era indispensável para a boa interpretação das leis trabalhistas. E nas partes principais as matérias de maior importância. (Contratos de Trabalho, Conflitos e órgãos Julgadores; Condições de trabalho; Previdência e Assistência Social; Organizações Administrativas).

3. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

3.1 Modalidades de Dissolução do Contrato de Trabalho

Existem modalidades diversas de dissolução do contrato de trabalho. Entretanto alguns doutrinadores se posicionam de forma distinta com relação à definição de cada modalidade.

Para Orlando Gomes[5] a divisão seria da seguinte maneira:

- Resolução: quando determinada por decisão judicial.
- Resilição ou Rescisão (para ele são expressões sinônimas): extinções unilaterais ou bilaterais (dispensa, despedida ou distrato) e despedida por justa causa.
- Caducidade: morte do empregado, força maior ou condição resolutiva.

Arnaldo Sussekind[6] define assim:

- Resolução: quando determinada ou autorizada judicialmente, nulidade do contrato e força maior.
- Resilição: extinções com justa causa.
- Extinção: implemento de condição resolutiva ou termo, extinção da empresa, morte do empregador, aposentadoria ou morte do empregado.

Já para Délio Maranhão[7]:

- Resilição: distrato, despedida e demissão.
- Resolução: justa causa, rescisão indireta e culpa recíproca.
- Rescisão: nulidade do contrato.
- Força maior: impossibilidade de execução do contrato.
- Morte: do empregador pessoa física ou do empregado.
- Extinção da empresa: fechamento, cessação da atividade e falência.
- Aposentadoria: compulsória e espontânea (esta apenas nos casos que extingue).
- *Ope judicis*: por determinação judicial (artigo 496 - CLT).
- Suspensão disciplinar por mais de trinta dias consecutivos (artigo 474 – CLT).

---

[5] Gomes, Orlando: Gottschalk, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, Forense, revisado por José Augusto Rodrigues Pinto, 2004, p.344.
[6] Sussekind, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p.324.
[7] Sussekind, Arnaldo; Maranhão, Délio; Vianna, Segadas; Teixeira, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. p.564.

Iremos tratar em nosso estudo a resolução, norma de extinção por justa causa, falta grave ou culpa recíproca

4. A JUSTA CAUSA

4.1 O que é a Justa Causa

Segundo o professor Wagner D. Giglio: "Justa causa poderia ser conceituada como todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante."[8]

Já para Amauri Mascaro Nascimento: "considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e conseqüências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho."[9]

Para Vólia Bonfim Cassar[10]:

> "È a penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador. Só deve ser aplicada quando o empregado praticar uma falta muito grave, descumprir grosseiramente o contrato, ou quando a lei autorizar a extinção por esse motivo. Torna desaconselhável o prosseguimento da relação de emprego, ferindo de morte a fidúcia inerente à manutenção do ajuste."

Cabe ainda dizer que a dispensa por justa causa é aplicável tanto nos contratos a tempo determinado como nos contratos por tempo indeterminado.

4.2 Justa Causa x Falta Grave

Muitas vezes utilizamos as expressões justa causa e falta grave como sendo sinônimas. Entretanto vale dizer que estas possuem significados distintos.

Maurício Godinho Delgado afirma que a justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da

---

[8] Giglio, Wagner D. **Justa Causa**. 7ª ed.rev. e atual. São Paulo: Saraiva. 2000 – p.12.
[9] Nascimento, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 17ª ed. São Paulo: LTr, 1991, p.191.
[10] Cassar, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho. 2ª** edição, revista, ampliada e atualizada. Niterói, Ed. Impetus, 2008

infração – no caso, o empregado. Ressalta que as infrações podem ser cometidas tanto pelo empregado como pelo empregador. No primeiro exemplo haverá dispensa do empregado por justa causa, enquanto no segundo há o consentimento para ruptura contratual por transgressão do empregador (rescisão indireta).[11]

E o artigo 493[12] da CLT diz que a falta grave é a pratica de qualquer um dos fatos a que se refere o artigo 482 da CLT, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

4.3 O que acarreta?

O artigo 482 da CLT[13] autoriza a justa causa nos seguintes casos:

a) *ato de improbidade* – podemos dizer que improbidade é todo ato de desonestidade, de violação aos bons costumes, onde há descumprimento de um dever legal.

b) *incontinência de conduta ou mau procedimento* – apesar de estarem na mesma alínea, possuem denominações diferentes. A incontinência está ligada a um ato de natureza sexual (podemos exemplificar como assédio sexual, gestos obscenos, pornografia, etc). Já o mau procedimento ocorre quando o empregado tem um comportamento irregular ou uma atitude incorreta dentro da empresa, incompatível com as regras que um homem comum deve seguir quando vive em sociedade.

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* – essa negociação deverá ser feita sem autorização do empregador e com habitualidade. O empregado não está proibido de exercer outra atividade. Porém essa não poderá ser exercida em concorrência desleal à empresa, gerando prejuízos à mesma.

d) *condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena* – para caracterização dessa alínea é necessário que o empregado seja condenado na esfera criminal, que a sentença já tenha transitado em julgado e que não exista suspensão condicional da pena. Se a sentença estiver em fase recursal a justa causa não estará caracterizada.

[11] Delgado, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2006.
[12] Consolidação das Leis do Trabalho. **Vade Mecum** 2007, 3ª edição, São Paulo, Saraiva, 2007, p.920
[13] Ibid. p.918.

e) *desídia no desempenho das respectivas funções* – é a falta de cuidado, o desinteresse, a preguiça, a má vontade, a negligência do empregado. Não se caracteriza por um único ato, mas sim por uma repetição de atos.

f) *embriaguez habitual ou em serviço* – será tratada mais adiante. Objeto central desse estudo

g) *violação de segredo da empresa* – é aquele empregado que divulga qualquer assunto de sigilo profissional. Isto pode ser, por exemplo, desde a fórmula de um refrigerante até a pasta de clientes e anotações profissionais. Vale lembrar que não se confunde a violação de segredo com a concorrência desleal, tendo em vista que esta importa em ato de comércio.

h) *ato de indisciplina ou de insubordinação* – Possuem definições diferentes. A indisciplina é todo descumprimento às ordens gerais dadas pelo empregador. Por exemplo, não fumar, utilizar o e-mail corporativo para divulgação de material pornográfico ou efetuar repetidas ligações de caráter particular. Já a insubordinação está ligada ao descumprimento de ordens pessoais de serviço especificadas, não sendo ordens gerais do próprio empregador, mas sim ordens do chefe ou responsável pelo cargo que o empregado ocupa.

i) *abandono de emprego* – significa largar, deixar de comparecer ao trabalho. Para que se configure o abandono de emprego é necessário que o empregado ausente-se sem autorização do empregador, reiteradamente, no decurso de 30 dias (prazo fixado por jurisprudência).

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* – o ato lesivo à honra está diretamente relacionado com a calúnia, injúria e difamação. E esses atos poderão ser com palavras ou gestos e deverão ter sido divulgados. E as ofensas físicas são as vias de fato propriamente ditas. Não é necessária existência de lesão corporal ou ferimento para a caracterização da infração. Ambos os atos, normalmente deverão ocorrer dentro do ambiente laboral. Mas se, por exemplo, o trabalhador realizar serviços externos, a falta poderá ser caracterizada fora dele. Vale dizer que a legítima defesa excluirá a justa causa.

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* – idem ao item acima. A falta, entretanto, deverá ocorrer contra seu empregador ou superior hierárquico.

l) *prática constante de jogos de azar* - ocorrerá quando o empregado pratica constantemente jogos de azar. È necessário a habitualidade da ação para que possamos caracterizar a infração. Como a lei não impôs a modalidade do jogo, devemos considerar todos aqueles que dependem da “sorte” (jogo do bicho, loterias, bingo, rifa, etc). E por fim,

se o os jogos ocorrerem fora do horário de trabalho, não haverá a possibilidade da caracterização da infração.

Por tratar-se de fato impedido do direito do trabalhador às verbas rescisórias, caberá ao empregador o ônus da prova da existência da mesma para a dispensa do empregado. (vide artigo 812 CLT).[14]Isso porque a justa causa é a modalidade mais severa de extinção do contrato de trabalho . Assim sendo não poderá haver dúvidas com relação ao motivo gerador da punição.

Ao empregado caberá provar, por exemplo, que agiu em legítima defesa às ofensas do empregador ou de terceiros ou ainda que é vítima de uma doença e dessa forma deverá ser submetido ao devido tratamento e não ser punido por isso.

4.4 Consequências da Justa Causa

A aplicação da justa causa implica na perda de alguns direitos significativos do empregado. Por essa razão que dizemos que a dispensa por justa causa é uma punição.

Ao receber a justa causa o empregado tem direito apenas as seguintes verbas:

- Saldo de salário
- Férias vencidas acrescidas de 1/3

Para ilustrar melhor, se o funcionário for dispensado sem justa causa, ele terá direito:

- Saldo de salário
- Férias vencidas acrescidas de 1/3
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3
- Aviso prévio
- 13º salário proporcional
- Saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)
- Multa de 40%
- Seguro desemprego

E se o mesmo pedir demissão:

- Saldo de salário

[14] Ibid.p.957

- Férias vencidas acrescidas de 1/3
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3
- Aviso prévio
- 13º salário proporcional
- O empregador poderá descontar o aviso prévio devido.

Por isso que a justa causa é uma atitude séria, que deve ser devidamente comprovada no momento de sua aplicação.

4.5 Elementos para Aplicação da Justa Causa

Existem alguns requisitos para que a dispensa por justa causa seja aplicada. São eles:

- *Atualidade ou imediatidade*: a punição deve ser atual, pois o passar do tempo entre a penalidade acarreta a presunção do perdão. Portanto assim que o empregador tomar conhecimento da prática faltosa deverá providenciar a aplicação da penalidade.

- *Proporcionalidade entre a falta e a punição*: Existem 3 tipos de punição. São elas a advertência, a suspensão e a justa causa. Embora a CLT não preveja a advertência a doutrina e a jurisprudência a aceitam como forma punitiva do empregador.

Jurisprudências:

> FALTA GRAVE. DESÍDIA. CARACTERIZAÇÃO. As ausências contínuas e injustificadas ao serviço autorizam a rescisão contratual por justa causa (art. 483, letra e, da CLT). Para a configuração da desídia não é imprescindível à existência de gradação na aplicação das penalidades disciplinares, sendo suficiente que o empregado tenha sido advertido por diversas vezes durante a execução do contrato. Recurso de revista conhecido, por divergência jurisprudencial, e não provido. [15]

[15] TST. 1ªT. RR 435521/99. Rel. Altínio Pedrozo dos Santos, DJU em 07/06/02

JUSTA CAUSA. PROPORCIONALIDADE ENTRE A FALTA E A PUNIÇÃO APLICADA. A falta cometida pelo empregado deve receber uma punição proporcional à sua gravidade. Quando a norma da empresa prevê punições mais brandas para a hipótese de ser desrespeitada, não pode o empregador se valer, de pronto, da punição extrema que é a demissão por justa causa, sem antes experimentar as penas disciplinares estabelecidas pela própria norma.[16]

JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. Comete justa causa o empregado que marca o ponto e não trabalha. Tal falta exige a reiteração do ato faltoso. Comprovado nos autos que o reclamante marcou seu cartão de ponto e foi para a sua casa, justa foi sua dispensa sumária.[17]

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. NECESSIDADE DE PROVA IRREFUTÁVEL. ÔNUS DO EMPREGADOR. A aplicação da justa causa, por possuir graves efeitos para o empregado, exige prova inconteste dos fatos a ele imputados.[18]

- *Non bis in iden*: Não é possível punir um empregado duas vezes pela mesma infração.

Jurisprudência:

JUSTA CAUSA. OFENSA AO PRINCÍPIO DO "NON BIS IN IDEM". PERDÃO TÁCITO. Se a última falta cometida pelo empregado foi inicialmente punida com sanção disciplinar mais branda (advertência ou suspensão), não pode ela ser apontada como o motivo determinante da rescisão de seu contrato de trabalho por justa causa em seguida verificada. Tal conduta do empregador implica em aplicar dupla punição pela mesma falta, com violação ao princípio geral de direito que repudia o "bis in idem" e, ao mesmo tempo, significa que a conduta infratora daquele empregado, ainda que em tese configurasse a falta grave capaz de autorizar a ruptura motivada do pacto laboral, foi objeto de perdão tácito patronal, que não pode mais ser revertido.[19]

---

[16] TRT/MG – Processo 00115.2002.026.03.00.0- Rel Designado: Juiz Emerson José Alves Lage.
[17] TRT, 2 ªReg. 1ªT., 02940330055. Rel. Floriano Vaz da Silva
[18] TRT, 1ªReg. 8ªT., RO01595-2003-036-01-00-6, Rel. Vólia Bonfim Cassar.
[19] TRT/MG – RO:20329/98. Rel. Designado: Juiz José Roberto Freire Pimenta

- *Igual tratamento*: Não é possível punir de maneira diferente os empregados que praticaram a mesma falta. Em caso de co-autoria todos deverão ser punidos da mesma maneira.

Jurisprudência:

> JUSTA CAUSA - PERDÃO - ALCANCE. O perdão da reclamada em relação a um dos co-participantes do evento gravoso atinge os demais, não se admitindo o benefício em favor de apenas um dos ofensores, o quem portaria em tratamento desigual a situações juridicamente iguais. [20]

- *Gravidade da falta*: Implica quebra de confiança. Deve ser a falta de natureza grave.

Jurisprudência:

> JUSTA CAUSA. A dispensa por justa causa exige prova circunstanciada e convincente, a demonstrar a gravidade da falta, a tal ponto que impeça o prosseguimento do vínculo empregatício. Na lição do insigne Mozart Victor Russomano, "a justa causa, algumas vezes, se revela por sua qualidade, outras vezes por sua quantidade (Martinez y Martinez, El Contrato de Trabajo, p. 530).(...).O importante é que, em uma e outra condição, a conduta do empregado implique em violação apreciável de seus deveres, de modo a ficar quebrada ou abalada a confiança que o empregador nele depositava e sobre a qual repousa, necessariamente, todo e qualquer contrato de trabalho". A pequena discussão com colega, da qual não resultaram maiores conseqüências, ou mesmo ofensa física, não se reveste de gravidade tal a respaldar a punição máxima imputada a um trabalhador.[21]

- *Vinculação dos fatos / motivos determinantes da punição*: Deve haver relação de causa e efeito, nexo causal. Deverá o empregador indicar com exatidão o motivo da justa causa.

- *Não ocorrência do perdão*: Seja ele tácito (a demora da punição ou a não punição) ou expresso (o empregador perdoa o empregado formalmente).

[20] TRT/MG – RO:11369/90. Rel. Designado: Juiz Israel Keperman.
[21] TRT/MG – Processo: 01028.2005.016.03.00.6. Desembargadora Emília Faccini.

- *Prejuízo*: Este é um elemento defendido por Dorval Lacerda[22]. Ele entende que a justa causa só poderá ser aplicada se ocorrer prejuízo material ou moral. Caso isso não ocorra a justa causa estará descaracterizada. Esse pensamento, porém, é isolado.

4.6 Justa Causa por Embriaguez Habitual

O citado artigo 482 da CLT enumera as possibilidades da rescisão do contrato de trabalho pelo empregador por justa causa. Podemos afirmar ainda que as hipóteses, em sua maioria são bastante claras.

Mas antes de analisarmos a letra da lei vale alguns comentários.

A intenção do legislador foi incluir apenas o alcoólatra no rol de possibilidades da aplicação da justa causa. Porém devemos aceitar todas as substâncias entorpecentes.[23]

Não devemos confundir o hábito de beber com a ingestão de bebidas alcoólicas. É perfeitamente aceitável (e possível) que uma pessoa tenha ingerido bebidas alcoólicas e não tenha ficado embriagada.

A lei é clara. Não é passível de punição o ato de beber, mas sim aquele empregado que se apresente embriagado ao local de trabalho.

A alínea "f" nos traz duas possibilidades. A primeira, de fácil compreensão, é a embriaguez em serviço. Basta que o funcionário compareça uma única vez embriagado ao trabalho para a caracterização da falta grave, autorizando dessa maneira o empregador a demití - lo por justa causa. A prova desse fato entretanto deverá ser realizada através de perícia técnica e testemunhos, ou seja, de maneira convincente e idônea.

Para Valentin Carrion, haverá embriaguez quando o indivíduo, intoxicado, perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência a tarefa a que se consagra.[24]

---

[22] Lacerda, Dorval. **A Falta Grave no Direito do Trabalho**. 4ªed. São Paulo: Edições Trabalhistas, 1976,p.16.

[23] Anexo 1

[24] Carrion, Valentin. **In Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, Saraiva, 1999, 24ª ed., p. 385).

Um aspecto relevante que precisa ser dito é que não há a necessidade da repetição da infração. Basta que o empregador apresente-se uma única vez embriagado para a caracterização da falta.

E também a ingestão de álcool durante o horário de serviço, sem que exista a embriaguez não caracterizará a justa causa. Assim como beber no intervalo para repouso e alimentação também não será considerado justificativa caso o funcionário se reapresente sem estar embriagado.

Já a segunda possibilidade não é tão simples quanto a anterior. O dispositivo fala em embriaguez habitual. E essa acaba sendo a maior dificuldade, a definição dessa habitualidade. E normalmente a embriaguez habitual não costuma ocorrer no ambiente laboral, mas sim fora dele. Caberia aqui então o seguinte questionamento: O que a pessoa faz, consome ou como se porta fora do ambiente diz respeito ao empregador?

Claro que não, desde que essas condutas não afetem o desempenho profissional, seu rendimento e acima de tudo a confiança depositada por quem emprega essa pessoa.

E é nessa ressalva, que verificamos o problema. Uma vez dominada pelo vício, a pessoa acaba por perder o controle de si mesmo e de suas atitudes. Isso faz com que seu desempenho caia drasticamente. Essa pessoa passa a não conseguir mais se concentrar, comete pequenos erros, que vão aumentando gradativamente e fica instável emocionalmente. Pronto. O álcool passa a interferir seriamente na vida da pessoa.

Diz o artigo 4º, inciso II do Código Civil de 2002 [25]:

"Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer:

II - os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido";

Se considerarmos apenas o disposto no Código Civil o ébrio habitual é relativamente incapaz. Porem para a CLT, para fins trabalhistas, ele não é considerado incapaz, estando desta forma sujeito a justa causa.

Porém o que verificamos hoje é que não há uma uniformidade no entendimento dos tribunais e ministros nesse assunto.

Alguns adotam uma postura positivista e privilegiam o expresso em lei.Vale destacar que, em alguns casos, os doutos ministros aceitam o fato de o alcoolismo ser considerado uma doença. Mesmo assim seguem o que diz a letra da lei.

São exemplos na jurisprudência:

---

[25] Código Civil. **Vade Mecum** 2007, 3ª edição, São Paulo, Saraiva, 2007, p.167.

> "JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. O alcoolismo é uma figura típica de falta grave do empregado ensejadora da justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. Mesmo sendo uma doença de conseqüência muito grave para a sociedade é motivo de rescisão contratual porque a Lei assim determina. O alcoolismo é um problema da alçada do Estado que deve assumir o cidadão doente, e não do empregador que não é obrigado a tolerar o empregado alcoólatra que, pela sua condição, pode estar vulnerável a acidentes de trabalho, problemas de convívio e insatisfatório desempenho de suas funções."[26]

> "JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ. É certo que o 'alcoolismo' configura-se como doença. Este fundamento, contudo, não é suficiente para afastar a justa causa prevista no artigo 482, alínea 'f', da CLT ".[27]

> "EMBRIAGUEZ NO SERVIÇO - JUSTA CAUSA - CONFIGURAÇÃO. Traz o acórdão recorrido forte carga de sentimento humano, de imensurável valor, quando vislumbra no empregado alcoólatra a triste figura de um ser doentio, que deve ser tratado, submetido a processo reeducativo de forma que possa se recompor e tornar-se homem sadio, apto para o trabalho, para a família e para a sociedade. Mas não vejo como possa ser esta tarefa imputada ao empregador e, mais do que isto, que seja possível a permanência do trabalhador alcoolizado em serviço".[28]

Já outros preferem adotar uma postura que privilegia o ser humano que encontra-se doente. Para esses não seria correto dispensar um empregado por justa causa estando o mesmo comprovadamente doente.

Temos como exemplo:

> "DESPEDIDA INJUSTA – ALCOOLISTA – Embora confessadamente alcoólatra, o empregado, durante todo o período trabalhado, apenas uma única vez se apresentou ao serviço após ter ingerido bebida alcóolica. O fato não enseja a despedida por justa causa, mesmo porque uma advertência ou suspensão, além de lhe proporcionar nova oportunidade, serviriam de

---

[26] RR-132.023/94, Ac. 3ª T, DJ 06-06-1997, pg. 25299, Relator Ministro Antônio Fábio Ribeiro.
[27] RR-249.325/96, Ac. 3ª T, DJ 07-08-1998, pg. 729, Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula.
[28] RR-446.369/98, Ac. 4ª T, DJ 11-09-1998, pg. 464, Relator Ministro Milton de Moura França

> estímulo a que o reclamante pudesse perseverar em sua luta contra o vício. Afasta-se a justa causa, porquanto demasiadamente severa."[29]
>
> ALCOÓLATRA – JUSTA CAUSA – NÃO CARACTERIZAÇÃO – A hipótese capitulada na letra f do art. 482 da CLT não pode ser confundida com o alcoolismo, que é doença e, como tal, tem de ser tratada. Neste caso não há caracterização da justa causa para a dispensa do empregado como aliás vem decidindo a mais recente jurisprudência de nossos Tribunais.[30]

O brilhante acórdão do Ministro João Oreste Dalazen [31] traduz de forma clara e coerente seu entendimento acerca do tema:

> "Cinge-se a questão em se perquirir se o alcoolismo crônico constitui justa causa à rescisão do contrato de trabalho.
>
> Entendo que não. Com efeito, é certo que o artigo 482, alínea f, da CLT, como se sabe,estabelece como falta passível de configurar justa causa para dispensa a embriaguez habitual ou em serviço:
>
> (...)
>
> Sucede que, a meu juízo, o presente caso não se amolda à situação descrita pelo aludido dispositivo legal.
>
> Pede, assim, a declaração de extinção do contrato de trabalho com o empregado ora Embargante, bem como a sua condenação ao pagamento do valor líquido negativo de seu TRCT acrescido de correção monetária e juros de mora (fl. 05).
>
> Em suas razões, relata haver dispensado seu empregado por justa causa, em face de processo administrativo disciplinar que apurou seu enquadramento no art. 482, alínea f, da CLT, em virtude de embriaguez habitual (...).
>
> Ocorre, *data venia*, que esses fatos, por si só, não são suficientes para o despedimento por justa causa, conforme exposto a seguir.
>
> O próprio relatório final apresentado pela Comissão Permanente de Disciplina, bem como vários outros documentos juntados com a inicial comprovam indubitavelmente que o reclamado é portador da Síndrome Alcoólica (v. doc. de fl. 14), popularmente conhecida como alcoolismo,

---

[29] TRT 9ª Reg., no RO nº 7.207/1990, ac. da 3ª T. nº 2.128/1992, rel. Juiz Roberto Coutinho Mendes
[30] TRT 3ª Reg., no RO nº 13.517/1992, ac. da 4ª T., rel. Juiz Nereu Nunes Pereira
[31] TST-E-RR-586.320/99.1, Relator Ministro João Orestes Dalazen

tendo sido, inclusive, internado 15 vezes para tentativa de cura, todas frustradas.

Ocorre que o alcoolismo, atualmente, é tido como uma doença pela própria Organização Mundial de Saúde. Tanto que o Código Internacional de Doenças, ao cuidar dos transtornos mentais e de comportamento, tipifica essa síndrome de dependência como um conjunto de fenômenos fisiológicos, comportamentais e cognitivos, no qual o uso de uma substância ou classe de substância alcança uma prioridade muito maior para um determinado indivíduo que outros comportamentos que antes tinham maior valor. Diz, ainda,que uma característica descritiva central da síndrome de dependência é o desejo (freqüentemente forte, algumas vezes irresistível) de consumir drogas psicoativas (as quais podem ou não terem sido medicamente prescritas), álcool ou tabaco. Como visto, o portador da doença do alcoolismo tem o álcool como prioridade, muito acima das obrigações cotidianas, inclusive o trabalho.

Trata-se de uma dependência física, um desejo de consumir o álcool, algumas vezes irresistível.

Em recente trabalho, denominado Alcoolismo e demissão do servidor, o professor Airton Rocha Nóbrega expôs, com plena razão, ensina que: A síndrome de dependência do álcool, ou o alcoolismo crônico, criaria para o indivíduo, conforme se expõe, uma compulsão que o impediria de reagir ao desejo de não consumir e que se prestaria a retirar-lhe o poder de entender ou de evitar, de forma consciente, os atos a partir de então praticados. (trabalho publicado no caderno Direito e Justiça do Correio Brasiliense de 05.10.98).

Nesse passo, temos por evidente que todas as faltas expostas na inicial como geradoras do despedimento motivado, na realidade, decorreram da doença a que está acometido. Decorreram, pois, desse desejo inconsciente e compulsivo de consumir o álcool, da sua dependência física.

Aliás, o próprio relatório final da Comissão Permanente de Disciplina reconheceu esse fato ao dispor que as causas que motivaram a abertura do presente PAD têm sua origem nas constantes ausências ao serviço e emissão de cheques sem a devida provisão de fundos. Estas faltas disciplinares, por sua vez, têm sua origem nas constantes ausências ao serviço e emissão de cheques sem a devida provisão de fundos. Estas faltas disciplinares, por sua vez, têm raízes no habitual estado de embriaguez em que vive o indiciado (v. fl. 82).

Adiante, em comentário da CPDIS, foi exposto que Suas faltas guardam íntima conexidade com o serviço, uma vez que o habitual estado de embriaguez impede o indiciado de comparecer ao seu posto de trabalho (v.fl. 85).

Vale registrar que a inicial não cita a emissão de cheques sem fundo como causa do despedimento motivado, mesmo porque restou esclarecido que a tais atos decorreram também do alcoolismo e já foram corrigidos através do total pagamento.

Os demais fatos expostos na exordial como justificadores da justa causa, inclusive o abandono dos tratamentos, infrações cometidas nas clínicas em que foi internado, bem como o não comparecimento nas perícias médicas, antes de evidenciarem faltas disciplinares, demonstram que o obreiro está totalmente dominado pela doença, que gerou essas atitudes. Logo, temos por equivocado o entendimento, exposto no processo disciplinar, de que o autor não se esforçou para se livrar da doença, apesar de todas as tentativas de ajuda. Na realidade, ele não conseguiu se livrar da doença, não tendo os tratamentos gerado o efeito desejado.

Por outro lado, *data venia* dos entendimentos em contrário, a embriaguez habitual ou em serviço de que trata o art. 482, f, da CLT, deve ser vista como aquela consciente, em que o empregado recorre ao álcool (ou outra substância tóxica) por livre vontade ou por total irresponsabilidade, o que não ocorre no caso do alcoólatra, em que o consumo da substância é inconsciente, compulsivo, incontrolável.

Interpretação nesse sentido se faz necessária, inclusive, porque não seria razoável que o empregado fosse despedido imotivadamente em decorrência de atos causados pela sua doença e praticados inconscientemente, sem qualquer intenção (dolo) ou culpa. Assemelha-se a esta hipótese, guardadas as devidas proporções, aos crimes praticados pelos inimputáveis, que não têm consciência do ato no momento de sua prática.

Demais disso, vale lembrar que essa disposição consolidada é datada de1943, quando o alcoolismo ainda não era visto como uma doença pela OMS. A interpretação dessa norma, pois, deve se ater ao entendimento moderno da medicina acerca dessa doença, não podendo permanecer imutável, como se o mundo não girasse.

Tanto gira que a mesma previsão da CLT estava contida na Lei 1.711/52, antigo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis, mas foi suprimida da Lei 8.112/90, novo Estatuto dos Servidores Públicos Civis da

União, Autarquias e Fundações Públicas. A própria legislação moderna, pois, já excluiu essa antiga, ultrapassada e caquética previsão.

Por fim, cumpre-nos parabenizar o banco-reclamante, bem como a REGIUS, pelas diversas tentativas, até heróicas, de tirar o reclamado do alcoolismo, conforme comprova a Ficha de Acompanhamento Social de fls.14/20. Afinal, é este o correto procedimento do empregador moderno, que se preocupa não só com os lucros, mas também com a vida dos seus empregados, mesmo porque sem estes (empregados) aqueles (lucros) não ocorreriam.

Contudo, o insucesso dos tratamentos não deveria levá-los a abandonar o barco e simplesmente se livrar do empregado problemático, máxime por justa causa, quando na realidade a própria empresa reconhece que todos os atos só foram praticados em face da doença.

Vê-se, pois, que o ora Embargante é portador de alcoolismo crônico, catalogado como doença pela Organização Mundial de Saúde OMS, assim descrita no item F-10.2 do Código Internacional de Doenças:

F-10.2. 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.

Ora, assim retratado, o alcoolismo crônico, ou a síndrome de dependência do álcool, cria para o empregado, nessas condições, compulsão que o impede de reagir ao desejo de não consumir e retira-lhe a capacidade de discernimento para controlar, de forma consciente, os atos a partir daí praticados.

Assim, constata-se que o alcoolismo constitui grave e angustiante problema social. É uma chaga social que aflige todos os segmentos da sociedade, todas as classes sociais, drama familiar penoso para todos quantos

o vivenciam e situação, portanto, em que a parte merece compreensão e tolerância da sociedade e, em particular, do empregador.

Não sem razão que o vigente Código Civil (Lei nº 10.406/02), em seu art. 4º, declarou serem relativamente incapazes os ébrios habituais, os viciados em tóxicos e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido.

Nesse sentido, inclusive, a Eg. Juíza do TRT da 21ª Região, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro[32], defende o seguinte posicionamento: diante da definição de incapacidade no direito civil, a coesão do ordenamento jurídico indica a necessidade de uma definição de justa causa o direito do trabalho, porquanto é impertinente que a mesma pessoa seja considerada portadora de enfermidade e, como tal, incapaz para os atos da vida civil e, pelo mesmo comportamento, seja considerada faltosa no contrato de trabalho.

O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a viger a letra fria e hoje caduca do art. 482, alínea f, da CLT, no que tange à embriaguez habitual. A despedida sumária do obreiro, longe de representar solução, acaba por agravar a situação já aflitiva do alcoolista.

Por se tratar de enfermidade, entendo que, ao invés de ensejar a dispensa por justa causa, deveria inspirar no empregador, sobretudo por motivos humanitários, sempre que possível, atitude dirigida ao encaminhamento para tratamento médico e/ou psiquiátrico do empregado que se encontrar em tão degradante e aflitiva condição, com o seu conseqüente afastamento do serviço e a suspensão do contrato de trabalho.

Do contrário, penso que há certa incompreensão, ou, quando menos, falta de caridade, de magnanimidade para com situação grave, séria e dolorosa, do ponto de vista pessoal e social. Despedir um empregado notoriamente doente significa agredir a própria dignidade do trabalhador, que necessita de tratamento para sua ressocialização, e não de uma sanção descabida ante supostas infrações cometidas por força de uma doença da qual o empregado não pode se livrar sozinho.

Nesse ponto, convém recordar que as empresas têm também responsabilidade social decorrente de mandamento constitucional e que tal

---

[32] de Castro, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley. **O novo Código Civil e o contrato de trabalho sob lições de Orlando Gomes.** Revista LTr, São Paulo, v. 66, jun. 2002, p. 695

medida significa a realização do maior objetivo do trabalho, que é a dignificação do ser humano.

(...)

Cuidando-se, na presente hipótese de alcoolismo crônico, entendo, em conclusão, que, se o empregador optasse por se desvencilhar do empregado alcoolista embora se me afigure uma opção pouco caritativa , o máximo que poderia fazer seria uma despedida sem justa causa.

É certo que o Banco, em todo esse episódio, adotou uma atitude que até então me pareceu louvável, porque houve inúmeros afastamentos a que esse empregado foi submetido por conta da doença de que estava acometido, como ressaltou a r. instância ordinária. Contudo, o reconhecimento da despedida por justa causa, em um quadro de um empregado cuja página funcional se tem por imaculada, parece-me de rigor draconiano, inconcebível e inaceitável, do ponto de vista da justiça social.

Em semelhante circunstância, *data venia*, entendo que não pode prosperar a v. decisão da Eg. Turma que, como se percebe, examinou a questão da justa causa como uma questão prejudicial ao equacionamento do pedido relativo à restituição de valores sob o fundamento de que teria havido justa causa para tanto."

5. O ALCOOLISMO

5.1 Definição

O álcool é uma substância psicoativa que age sobre o sistema nervoso central da pessoa, podendo interferir no funcionamento do cérebro, implicando dessa forma em conseqüências sobre a memória, concentração, equilíbrio, etc.

Hoje o alcoolismo já é formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Constam na Classificação Internacional de Doenças (CID) os seguintes distúrbios:

(10) Transtornos mentais e do comportamento decorrentes do uso do álcool.

(291) Psicose Alcoólica - que é uma psicose secundária com predomínio de alucinações relacionadas ao consumo agudo de álcool ou abstinência. O álcool é uma neurotoxina que afeta o cérebro de modo complexo, resultando em morbidade e mortalidade significativas.[33]

(303) Síndrome de dependência do álcool.

(305.0) Abuso do álcool sem dependência

Podemos dizer que o alcoolismo é uma doença de desenvolvimento vagaroso, podendo levar em muitos os casos até a morte do indivíduo.[34]

Os Alcoólicos Anônimos (AA) definem o alcoólatra como "toda pessoa vencida pelo álcool e cuja vida começa a ser incontrolável".[35]

Já a definição psiquiátrica nos diz que o alcoolismo é uma perturbação crônica de comportamento, manifestada pela ingestão repetida de álcool que excede o uso social da comunidade e que interfere na saúde da pessoa que bebe e no seu funcionamento social e econômico.[36]

Essas definições não nos deixam nenhuma dúvida; o alcoolismo é uma doença, e assim, como qualquer outra, necessita ser tratada.

Podemos dizer que a embriaguez poderá ser ocasional ou habitual.

A ocasional poderá ser voluntária, se a pessoa tem a intenção de ficar alcoolizada. E será involuntária se for acidental (por exemplo o sujeito ingeriu a bebida sem saber do que se tratava). Neste caso não irá se caracterizar a justa causa.

O alcoolismo poderá ser agudo ou crônico.

O alcoolismo agudo exerce os seus efeitos principalmente sobre o sistema nervoso central, mas ele pode também rapidamente induzir alterações hepáticas e gástricas que são reversíveis

---

[33] **Psicose Alcoólica**. Disponível em http://www.bibliomed.com.br/lib/ShowDoc.cfm
[34] **Anexo 1.**
[35] **Alcoólicos Anônimos**. Disponível em www.alcoolicosanonimos.org.br
[36] **Alcoolismo**. Disponível em www.psiquiatriageral.com.br/hospitaisclinicas/futura.htm

na ausência do consumo continuado de álcool. As alterações gástricas constituem gastrite aguda e ulceração. No sistema nervoso central, o álcool por si é um agente depressivo que afeta primeiramente as estruturas subcorticais (provavelmente a formação reticular do tronco cerebelar superior) que modulam a atividade cortical cerebral. Em conseqüência, há um estímulo e comportamento cortical, motor e intelectual desordenados. A níveis sanguíneos progressivamente maiores, os neurônios corticais e, depois, os centros medulares inferiores são deprimidos, incluindo aqueles que regulam a respiração. Pode advir parada respiratória. Efeitos neuronais podem relacionar-se com uma função mitocondrial danificada; alterações estruturais não são em geral evidentes no alcoolismo agudo. Os teores sanguíneos de álcool e o grau de desarranjo da função do SNC em bebedores não habituais estão intimamente relacionados.

Já o alcoolismo crônico é responsável pelas alterações morfológicas em praticamente todos os órgãos e tecidos do corpo, particularmente no fígado e no estômago. Somente as alterações gástricas que surgem imediatamente após a exposição podem ser relacionadas com os efeitos diretos do etanol sobre a vascularização da mucosa. A origem das outras alterações crônicas é menos clara. O acetaldeído, um metabólico oxidativo importante do etanol, é um composto bastante reativo e tem sido proposto como mediador da lesão tissular e orgânica disseminada. Embora o catabolismo do acetaldeído seja mais rápido do que o do álcool, o consumo crônico de etanol reduz a capacidade oxidativa do fígado, elevando os teores sanguíneos de acetaldeído, os quais são aumentados pelo maior ritmo de metabolismo do etanol no bebedor habitual. O aumento da atividade dos radicais livres em alcoólatras crônicos também tem sido sugerido como um mecanismo de lesão. Mais recentemente, foi acrescentado o metabolismo não-oxidativo do álcool, com a elaboração do ácido graxo étil éster, bem como mecanismos imunológicos pouco compreendidos iniciados por antígenos dos hepatócitos na lesão aguda.

Seja qual for a base, os alcoólatras crônicos têm sobrevida bastante encurtada, relacionada principalmente com lesão do fígado, estômago, cérebro e coração. O álcool é a causa bastante conhecida de lesão hepática que termina em cirrose, sangramento maciço proveniente de gastrite ou de úlcera gástrica, que pode ser fatal. Ademais, os alcoólatras crônicos sofrem de várias agressões ao sistema nervoso. Algumas podem ser nutricionais, como a deficiência em vitamina B1, comum em alcoólatras crônicos. As principais lesões de origem nutricional são neuropatias periféricas e a síndrome de Wernicke-Korsakoff. Pode surgir a degeneração cerebelar e a neuropatia óptica, possivelmente relacionadas com o álcool e seus produtos, e, de maneira incomum, pode surgir atrofia cerebral.

As conseqüências cardiovasculares também são amplas. Por outro lado, embora ainda sem consenso, quantidades moderadas de álcool podem diminuir a incidência da cardiopatia coronária e aumentar os níveis do colesterol HDL. Entretanto, o alto consumo que leva à lesão hepática resulta em níveis menores da fração HDL das lipoproteínas.

O alcoolismo crônico possui várias conseqüências adicionais, incluindo uma maior tendência para hipertensão, uma maior incidência de pancreatite aguda e crônica, e alterações regressivas dos músculos esqueléticos.

5.2 Doenças Relacionadas ao Consumo de Álcool:

O consumo crônico de álcool resulta com freqüência em três formas distintas de doenças hepáticas. São elas:

- Esteatose Alcoólica: É quando o fígado fica gorduroso. Dentro de poucos dias após a administração de álcool a gordura aparece dentro das células hepáticas. Isso representa principalmente aumento na síntese de triglicerídios em virtude do maior fornecimento de ácidos graxos ao fígado, menor oxidação dos ácidos graxos, e menor formação e liberação de lipoproteínas. Ela pode surgir sem evidências clínica ou bioquímica de doença hepática. Por outro lado, quando o acometido é intenso, pode estar associado com mal-estar, anorexia, náuseas, distenção abdominal, hepatomegalia hipersensível, às vezes icterícia e níveis elevados de aminotransferase.

- Hepatite Alcoólica: Caracteriza-se principalmente por necrose aguda das células hepáticas. Em alguns pacientes, apesar da abstinência, a hepatite persiste e progride para cirrose. Ela representa a perda relativamente brusca de reserva hepática e pode desencadear um quadro de insuficiência hepática ou, às vezes, a síndrome hepato – renal.

- Cirrose Alcoólica: apesar de o álcool ser a causa mais comum de cirrose no mundo ocidental, sendo responsável por 60 a 70% de todos os casos, é enigmático que apenas 10 a 15% dos consumidores assíduos da substância acabam contraindo cirrose. Existe em geral uma relação inversa entre a quantidade de gordura e a quantidade de cicatrização fibrosa. No início da evolução cirrótica os septos fibrosos são delicados e estendem-se da veia central para as regiões portais assim como de um espaço-porta para outro. À medida que o processo de cicatrização aumenta com o passar do tempo, a nodularidade torna-se mais proeminente e

os nódulos esparsos aumentam em virtude da atividade regenerativa, criando na superfície o denominado aspecto de cravo de ferradura.

A quantidade de gordura é reduzida, o fígado diminui progressivamente de tamanho, tornado-se mais fibrótico, sendo transformado em um padrão macronodular à medida que as ilhotas paraenquimatosas são envoltas por tiras cada vez mais largas de tecido fibroso. Nos casos típicos, após certos sintomas tipo mal-estar, fraqueza, redução ponderal e perda de apetite, o paciente desenvolve icterícia, e edema periférico, com o último sendo devido à deterioração na síntese da albumina. A menos que o paciente evite o álcool e adote uma dieta nutritiva, a evolução habitual durante um período de anos é progressivamente descendente, com a deterioração da função hepática e surgimento de hipertensão porta com suas sequelas como, por exemplo, ascite (também conhecida como barriga d´água ou hidroperitônio), varizes gastroesofágicas e hemorróidas.

A ingestão contínua do álcool desgasta o organismo ao mesmo tempo em que altera a vida do sujeito. Surgem então, sintomas que comprometem a disposição para trabalhar e viver com bem estar. Essa indisposição prejudica o relacionamento com a família e diminui a produtividade no trabalho, podendo levar à desagregação familiar e ao desemprego.

O consumo excessivo e desregrado pode acarretar doenças nas mais diversas partes do corpo.

Ele poderá ser danoso ao tecido do coração e elevar a pressão sangüínea causando palpitações, falta de ar e dor no tórax.

As glândulas também sofrem, pois elas são muito sensíveis aos efeitos do álcool, causando problemas no seu funcionamento. A impotência e a perda da libido podem ser conseqüências desse hábito. O indivíduo pode ter seus testículos atrofiados, queda de pêlos além de gincomastias (mamas crescidas). Isso desmente uma crendice que o álcool melhora o desempenho sexual das pessoas.

As gestantes colocam em risco a vida de seus bebês, tendo em vista que o consumo do álcool durante a gestação pode afetar o desenvolvimento do feto, podendo ocasionar até o aborto.

Outros sintomas podem ser gases, aquela desagradável sensação de "estufamento", nem sempre valorizada pelo médico. Pode ser causada por gastrite, doenças do fígado, do pâncreas, etc. A azia é muito comum devido a problemas no esôfago. Náuseas são matinais, e por vezes estão associadas a tremores, podendo ser considerados sinais precoces da dependência do álcool. Dores abdominais também são comuns nos que têm lesões no

pâncreas e no estômago. Além disso, diarréias ocorrem quando há intoxicações alcoólicas agudas. Este sintoma é sinal de má absorção dos alimentos e causa desnutrição no indivíduo.

O álcool também torna o individuo propício às infecções, alterando o quadro de leucócitos e plaquetas, o que torna freqüente as hemorragias.

A anemia é bastante comum nos que têm alterações na série de glóbulos vermelhos, o que pode ser causado por desnutrição (carência de ácido fólico).

As lesões no fígado decorrentes do abuso do álcool são comuns, que podem causar doenças como hepatite, cirrose, fibrose, etc (já explicitadas acima)

E por fim, o álcool pode ser o responsável por uma doença cruel, o câncer. Uma pesquisa realizada na França[37] revelou que o tabaco e o álcool provocam a maioria dos casos de câncer na França, onde o efeito da poluição é pequeno, segundo um estudo das academias de medicina.

De acordo com a pesquisa, o tabaco provoca 18,2% dos casos de câncer, que nos homens provocou 33,5% das mortes por esta doença. Em seguida está o álcool, com 10,8% dos casos em homens e 4,5% nas mulheres. Isso prova que esses problemas são comuns não somente aqui no Brasil, mas no mundo inteiro.

Outra pesquisa[38] revela que pelo menos 2,3 milhões de pessoas morrem por ano no mundo todo devido a problemas relacionados ao consumo de álcool, o que totaliza 3,7% da mortalidade mundial, segundo um relatório elaborado pela Organização Mundial da Saúde (OMS). No relatório, a OMS afirma que "o consumo de álcool provoca grandes problemas de saúde pública". O produto é a quinta causa de morte prematura e de incapacidade no mundo todo e provoca 4,4% das doenças em todo o planeta. Além disso, o álcool foi relacionado a 6,1% das mortes de homens ocorridas em todo o mundo em 2002, e de 1,1% entre as mulheres. Entre as mortes dos menores de 60 anos, a porcentagem atribuível à ingestão de álcool sobe para 5% (7,5% entre os homens e 1,7% entre as mulheres). Os efeitos fatais do consumo de álcool são maiores entre os mais jovens de ambos os sexos, especialmente devido a acidentes com morte.

Por regiões, os mais afetados por mortes resultantes da ingestão de álcool são os homens da Europa (10,8% das mortes), da América (8,7%) e da Oceania (8,5%). Os que sofrem menos conseqüências são os do Mediterrâneo Oriental (0,9%), da África (3,4%) e do Sudeste Asiático (3,7%). Entre as mulheres, onde há mais mortes relacionadas ao álcool é na Europa e

---

[37] **Causas de Câncer**. Disponível em www.noticias.terra.com.br/ciencia/interna/OI1904369-EI298,00.html

[38] **Álcool**. Disponível em www.midiaemeioambiente.blogspot.com/2007/05/lcool-causa-37-das-mortes-anuais-no.html

na América (1,7% em ambos os casos), seguidos do Oceania (1,5%), da África (1%), do Sudeste Asiático (0,4%) e do Mediterrâneo Oriental (0,2%). Em geral, o consumo de álcool é a terceira maior causa de doenças nos países desenvolvidos, e a primeira entre os homens nos países em desenvolvimento com taxas de mortalidade baixas. Por tipos de patologias, o efeito nocivo do álcool se relaciona com os transtornos neuropsiquiátricos (entre eles, o alcoolismo), que somam 34,3% das doenças e mortes ligadas a esse hábito.

A pesquisa revela ainda que o álcool está estritamente ligado a acidentes de trânsito, queimaduras, afogamentos e quedas (25,5%), além de se relacionar ao suicídio (11%), à cirrose hepática (10,2%), às doenças cardiovasculares (9,8%) e ao câncer (9%). Se apenas as mortes forem consideradas, as três categorias principais ligadas ao álcool são os acidentes (25%), as doenças cardiovasculares (22%) e o câncer (20%). "Embora existam indícios de que o consumo moderado de álcool pode reduzir a mortalidade geral e a relacionada a algumas doenças e a determinados grupos de idade, é difícil estabelecer um nível para o consumo nocivo de álcool", reconhece a OMS no relatório. A agência defende, ainda, que, em muitas doenças - entre elas, o câncer de mama -, o risco aumenta em função da quantidade de álcool consumido. O documento indica, também, que "a acumulação de indícios sugere uma relação entre o consumo e as doenças infecciosas, tais como a Aids e a tuberculose, embora essa relação ainda tenha que ser demonstrada e quantificada".

A OMS calcula que, em 2002, o custo total relacionado ao consumo nocivo de álcool pode ter chegado a US$ 665 bilhões, o que equivaleria a 2% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial.

No entanto, a parcela mais conservadora da organização acredita que pelo menos US$ 50 bilhões desse custo seriam correspondentes a despesas derivadas de doenças, US$ 55 bilhões, à mortalidade prematura, US$ 30 bilhões, à condução sob efeito do álcool, US$ 30 bilhões, ao abandono de emprego, US$ 80 bilhões, ao desemprego, US$ 30 bilhões, a despesas do sistema judiciário e US$ 15 bilhões, a danos à propriedade alheia. Entre conseqüências sociais citadas pela OMS estão a embriaguez em público, os maus-tratos infantis, a violência juvenil e entre marido e mulher. A OMS alerta ainda que cada vez mais a produção e comércio de álcool são envolvidos pela globalização, o que implica novos desafios para combater o problema.

5.3 Efeitos do Álcool

O ébrio tem 3 fases:

A fase da excitação, onde a pessoa se mostra alegre e extrovertida.

A fase da confusão, onde o sujeito passa a ter dificuldades de se expressar, de caminhar com firmeza de se expressar.

E por fim a fase da sonolência, onde há uma queda da pressão sanguínea apresentando como conseqüência sonolência.

Como a CLT não faz distinção quanto ao grau de embriaguez, estará caracterizada a hipótese da alínea f do artigo 482 aquele que estiver em qualquer uma das fases citadas.

O álcool, quando consumido em grandes quantidades, torna – se um veneno para o corpo. Ele gera inúmeros distúrbios, podendo ser mentais e/ou físicos. [39]

Podemos citar como distúrbios ou alterações psicológicas: depressão, ansiedade, nervosismo, alucinações, perda de memória, além de outros.

E por fim há de se falar nos incontáveis acidentes provocados pela utilização excessiva de bebidas alcoólicas. Acidentes de trânsito, brigas e outros.

5.4 O Consumo do Álcool

Atualmente o consumo de bebida alcoólica é considerado normal na sociedade. De certo modo o consumo é até incentivado pela sociedade e pela mídia. Aqueles que não bebem são vistos como “caretas”.

A cerveja possui papel de destaque entre as bebidas alcoólicas consumidas no Brasil. As produtoras e distribuidoras desse tipo de bebida participam ativamente da vida da população, principalmente na vida dos jovens. Elas patrocinam e organizam inúmeros eventos. Shows, festas, exposições e até eventos esportivos (que em teoria nada têm a ver com o consumo de bebidas). As propagandas são cada vez mais elaboradas e profissionais, contando com a presença de celebridades em suas campanhas publicitárias e espaço cada vez maior em todo o tipo de mídia. Isso reforça ainda mais o desejo, especialmente dos mais novos, a consumirem esses produtos. Eles sentem-se encorajados a beber. E algumas pesquisas informam que crianças também sentem-se atraídas por essas propagandas, aumentando assim seu desejo de consumir bebidas alcoólicas.

[39] Anexo 2

Como diz a música interpretada por Elizeth Cardoso[40]:

Eu bebo sim!
Eu tô vivendo
Tem gente que não bebe
E tá morrendo

Tem gente que já tá com o pé na cova
Não bebeu e isso prova
Que a bebida não faz mal
Uma pro santo, bota o choro, a saidera
Desce toda a prateleira
Diz que a vida tá legal

Eu bebo sim!
Eu bebo sim eu tô vivendo
Tem gente q não bebe
E tá morrendo

Tem gente que detesta um pileque
Diz que é coisa de moleque
Cafajeste ou coisa assim

Mas essa gente quando tá com a cara cheia
Vira chave de cadeia
Esvazia o botequim

Eu bebo sim!
Eu bebo sim eu tô vivendo
Tem gente que não bebe e tá morrendo

Bebida!
Não faz mal a ninguém
Água faz mal a saúde

[40] **Eu Bebo Sim**. Disponível em http://letras.terra.com.br/elisete-cardoso/423172/

Conforme dito o consumo as bebidas alcoólicas é visto por parte da sociedade como algo positivo, estimulado das mais diversas maneiras. Seja através da organização de festas, eventos esportivos, feiras culturas e gastronômicas e até por músicas.

5.5 Tipos de bebidas

Podemos dividir as bebidas alcoólicas em dois grupos. A são eles as fermentadas e as destiladas.

As diferenças são as seguintes: as destiladas contêm muito mais álcool do que as fermentadas. O destilado surge primeiro como fermentado - a primeira etapa na fabricação do uísque, por exemplo, é a fermentação dos grãos de cevada, que, por si só, já nos dá a cerveja. Isso acontece porque a fermentação de cereais ou de frutas é a forma primordial de obter álcool. Para isso, os sucos extraídos dessas matérias-primas são misturados a leveduras, fungos que se alimentam de açúcar, produzindo álcool em troca: a fermentação propriamente dita. Quando a fermentação acaba não há mais açúcar para ser convertido em álcool.

A explicação para a produção de bebidas que trazem de 40% a 60% de álcool é justamente o processo de destilação, que torna mais concentrado o pouco álcool presente nos líquidos fermentados. O primeiro passo é ferver esses líquidos. Como o ponto de ebulição do álcool (78,5°C) é inferior ao da água (100°C), obtém-se um vapor rico no primeiro. Ao ser condensado, esse vapor forma um líquido que pode ter até 70% de álcool. Dependendo da bebida que está sendo fabricada, mistura-se, então, um pouco de água para suavizar a mesma.

São exemplos de bebidas fermentadas:

- *Cerveja*: é a preferida dos brasileiros. É produzida a partir da fermentação de cereais, sendo o principal a cevada maltada, tem como ingredientes o malte, lúpulo, água, fermentos e adjuntos. Acredita-se que a cerveja foi uma das primeiras bebidas alcoólicas produzidas.

- *Vinho*: É uma bebida resultante da fermentação alcoólica do sumo de uvas, sendo os seus ingredientes básicos a água, uvas e fermento. Existem cinco tipos distintos de vinhos: os vinhos tintos, os rosés, os brancos, os espumantes, e os vinhos fortificados.

Temos os vinhos Finos ou Nobres, que são produzidos somente com uvas viníferas, os vinhos Especiais, que são produzidos com variedades de uvas, além dos vinhos Comuns, Frisantes, e outros tipos de vinhos.

Vale destacar um pouco os espumantes, que é uma bebida de festas e comemorações, sendo indispensáveis nessas ocasiões. Podemos ter seis classificações de Champanhe conforme o teor de açúcar adicionado para a segunda fermentação: Doux (Doce), Sec (Seco), Extra-Sec (Extra-seco), Demi-Sec (Meio-seco), Brut (Bruto) e Extra-Brut (Extra-bruto). Devido às diferenças de paladar, os mais fabricados e vendidos são o Demi-Sec e o Brut.

E as destiladas:

- *Cachaça*: Também conhecida com pinga, é uma bebida muito popular no Brasil e tipicamente brasileira. O ingrediente básico para a produção da cachaça é a cana de açúcar, que é encontrada com abundância no Brasil. Além da cachaça a cana de açúcar é responsável pela fabricação do álcool combustível. Usada na produção de muitos coquetéis, como a caipirinha, a cachaça é sem dúvida uma paixão nacional.

- *Vodka*: A vodka, uma das mais tradicionais bebidas destiladas, é obtida através da destilação de tubércolos (sendo a batata a principal) e grãos (cevada, trigo, milho, ervas...) e depois diluída em água. Tradicional da Rússia, a vodka é uma bebida quase sem sabor e incolor. A respeito do nome "Vodka" que é diminutivo de água em russo. Muito consumida em países de baixa temperatura como a Rússia e Ucrânia a vodka também em consumida com misturas entre outras bebidas no mundo todo, onde possui incontáveis fãs.

- *Tequila*: A tequila, uma bebida tradicional do México, mais precisamente do povoado de Tequila de onde se tirou o nome da bebida, é uma bebida destilada, fortemente aromática, e tem diversos tipos de cor, aroma e sabor.

Tradicionalmente, a Tequila é servida num copo com sal em volta, a pessoa "vira" toda a bebida e logo em seguida morde uma rodela de limão.

A sua destilação é feita de uma planta da América Central chamada Agave Tequiliana, também conhecida como agave azul, de onde faz a destilação do sumo dessa planta para obter a tão famosa Tequila..

- *Saquê*: É uma bebida produzida através da fermentação artificial do arroz, (por tradição é uma bebida fermentada). Porém a mais consumida é o saquê destilado. O saquê é uma bebida tradicional do Japão e é consumida normalmente no começo das refeições e quente. No Brasil, empresas japonesas produzem o saquê e em São Paulo é facilmente achado em lojas no bairro da Liberdade. Os saquês são bastante utilizados no preparo de coquetéis e drinks.

- *Conhaque*: Também conhecido como brandy, é uma bebida decorrente da destilação do vinho. Além do vinho o conhaque pode ser produzido através do suco fermentando, e é principalmente degustado após as refeições.

Existem três maneiras de produzir os conhaques. Sem envelhecimento, single barrel e sistema de solera.

- *Rum*: É uma bebida obtida da destilação de melaços fermentados da cana do açúcar. O seu aroma é suave. O rum é uma bebida cristalina, e pode ser produzido de duas maneiras: a industrial e a agrícola, mas sempre cristalina. Tem alguns tipos de rum que tem a coloração dourada, isso devido ao envelhecimento em tonéis ou a adição de corantes caramelos. O rum originalmente é uma bebida Cubana.

- *Uísque*: Ou Whisky, é uma bebida destilada de grãos, na maioria das vezes com malte. A muitos boatos sobre a origem do Whisky, vários países falam que a origem foi no seu país, entre eles a Escócia a Índia e a Irlanda.

Basicamente existem três tipos de Whisky, são eles o Single Malt, Single Grain e Blend.

Exemplos de marcas de Whiskys e tipos de Whiskys:

Blend: Johnnie Walker, Chivas, Bucanas, Ballantines etc.

Single Malt: Glenfiddich.

O Whisky normalmente é consumido bem gelado e puro, com exceção os do tipo blend que pode ser misturados com outras bebidas como a soda e coca, ou ainda acrescentado de água.

Uma mistura bastante interessante muito popular no Brasil é o Whisky com energético.

A qualidade do uísque varia de acordo com sua idade. Os mais consumidos são os de 8 e 12 anos, existindo porém os mais "velhos" (15 e 20 anos).

- *Gim*: É uma bebida destilada á base de zimbro e cereais. O gim teve origem nos Países Baixos no século XVII. É uma bebida muito forte, mais forte que uísque. Na produção do gim, depois de destilado, ele sai com um teor alcoólico muito grande, impróprio para o consumo, sendo adicionada água destilada para reduzir o teor alcoólico do gim. O zimbro é responsável pelo sabor do gim.

- *Licor*: Os licores são bebidas alcoólicas doces constituídas por álcool, água, açúcar e aromas diversos, como por exemplo baunilha ou amêndoa. Os aromas dos licores são obtidos pela mistura do líquido com frutas, temperos, ervas, flores, sementes, raízes, cascas de árvores ou ainda cremes, o que dá um sabor característico a cada bebida. Os tipos de licores são diversos, podendo ser suave, seco, perfumado, de frutas, dependendo de que o licor é feito

5.6 A Embriaguez do empregado em outros países

A embriaguez também é um assunto presente em outros paises. A seguir o posicionamento de alguns países no tocante a esse tema.

Temos na América do Sul alguns exemplos:

Na Argentina, assim como ocorre no Brasil, não se 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 CLT, 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.[41] Ao analisar a doutrina e a jurisprudência dos tribunais argentinos podemos perceber 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 habitual.[42]

No Paraguai o diploma trabalhista explicita que a embriaguez em serviço leva à demissão por justa causa. Entretanto não dispõe sobre a ingestão habitual de bebidas alcoólicas fora do serviço.[43]

No Chile o Código do Trabalho enumera quais situações são passíveis de demissão por justa causa. Embora não haja expressamente a figura da embriaguez no rol de hipóteses de justa causa, existe a possibilidade do enquadramento do trabalhador que comparece alcoolizado ao serviço na figura da 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 fora de serviço não é passível de punição pelo empregador.[44]

É possível também citar alguns casos europeus:

Em Portugal, a constituição portuguesa veda a rescisão contratual sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, mas não elucida em quais situações seria permitida a

---

[41] Martins, Adalberto. **A Embriaguez no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 1999. p.47-48
[42] Ibid.p.48-50
[43] Ibid.p.53
[44] Ibid.p.50-51

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. O que prepondera para a verificação da justa causa são a culpa do empregado e a gravidade da infração. Assim sendo, é possível que a embriaguez em serviço configure justa causa para a demissão do trabalhador.[45]

E na Espanha a legislação trabalhista prevê a embriaguez habitual como justa causa para extinção do contrato de trabalho. Porém a doutrina e os tribunais (incluindo o Supremo Tribunal) são contrários a essa possibilidade, 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 causa.[46]

Podemos então concluir que não se aplica a justa causa em razão de embriaguez fora do local de trabalho, ainda que habitual. Apenas será dispensado por esse motivo o trabalhador que se apresentar alcoolizado ao serviço e os efeitos da ingestão excessiva de bebidas alcoólicas interferirem diretamente no desempenho de suas funções.

6. ESTABILIDADE

6.1 Estabilidade e Garantia de Emprego

Para muitos, estabilidade e garantia de emprego são expressões sinônimas. Mas na realidade são expressões distintas. Segundo Vólia Bonfim Cassar[47], são institutos afins, porém diversos.

---

[45] Ibid.p.54-55
[46] Ibid.p51-52
[47] Cassar, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho. 2ª** edição, revista, ampliada e atualizada. Niterói, Ed. Impetus, 2008.

Garantia de emprego é um instituto mais amplo que a estabilidade. Compreende, além da estabilidade, outras medidas destinadas a fazer com que o trabalhador obtenha o primeiro emprego e a manutenção do emprego conseguido. Relaciona-se com a política de emprego

Define a autora:

> "A garantia de emprego abrange não só a restrição ao direito potestativo de dispensa (estabilidade), como também a instituição de mecanismos de recolocação do trabalhador, de informações, consultas entre empresas, sindicatos, trabalhador, política estatal, criando estímulos para evitar o desemprego. A garantia de emprego é gênero do qual a estabilidade é espécie. Toda medida praticada com o intuito de diminuir o desemprego, recolocar o trabalhador no mercado de trabalho, incentivar a admissão, desestimular a dispensa, obstar ou onerar a despedida arbitrária, capacitar o profissional no sentido de aproveitá-lo é considerada medida de garantia de emprego. A garantia de emprego é instituto político-social-econômico, enquanto a estabilidade é um instituto trabalhista".

6.2 Estabilidade – Histórico

A idéia de estabilidade surge no serviço público. Já na Constituição de 1824, os oficiais do exército não podiam ser privados de suas patentes, salvo em caso de sentença judicial.

Os servidores públicos passam a ter direito a estabilidade através da Lei 2924/15 que proibia a dispensa, caso eles possuíssem mais de 10 anos de serviço.

No setor privado, esse assunto foi tratado pela primeira vez através do Decreto nº4682/23 – a chamada Lei Eloy Chaves. O deputado que deu nome à Lei era representante dos ferroviários e conseguiu, de forma inédita, garantir a permanência dos ferroviários. Dizia o artigo 42[48] da referida lei:

> "Depois de 10 annos de serviços effectivos, o empregado das empresas a que se refere a presente lei só poderá ser demitido no caso de falta grave constatada em inquerito administrativo, presidido por um engenheiro da Inspectoria e Fiscalização das Estradas de Ferro".

[48] Decreto Lei n°4682 de 24/01/1923

A estabilidade foi ganhando força com o passar dos anos até que a CLT, a partir do artigo 492, a disciplinou. Será estável aquele empregado que contar mais de 10 anos de serviço, em uma mesma empresa. Nessas condições não poderá ser despedido, a não ser por motivo de falta grave ou força maior, comprovadas mediante inquérito judicial.

O conceito legal nos traz dois requisitos para a estabilidade. São eles o decurso de tempo superior a dez anos e a obrigatoriedade do trabalho ser prestado em uma mesma empresa.

6.3 **Conceito**

Podemos dizer que a estabilidade no emprego é a garantia de que o empregado possui de não ser dispensado pelo empregador, salvo nas hipóteses prevista na lei ou no próprio contrato de trabalho. É o direito do trabalhador continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador.

Ela não é somente uma forma de garantia de emprego, mas sim uma forma de dificultar a despedida por parte do empregador.

6.4 **Classificação**

A estabilidade pode ser classificada da seguinte maneira:

- Quanto ao tipo ou forma
- Quanto a sua duração
- Quanto ao interesse
- Quanto ao procedimento de dispensa

6.4.1 Quanto ao Tipo ou Forma

Com relação ao tipo ou forma a estabilidade poderá ser absoluta ou relativa.

Arnaldo Sussekind[49] diz:

> "Absolutas ou reais são as estabilidades em que o empregado só poderá ser dispensado por vontade do empregador mediante a prática comprovada de falta grave ou justa causa (motivo disciplinar). Relativa é a estabilidade que o empregado pode ser dispensado por motivos técnicos, financeiros, disciplinares ou econômicos".

È necessário que façamos uma distinção entre motivo disciplinar e técnico. O primeiro refere-se a prática de justa causa, baseando – se no rol enumerado pelo artigo 482. Já o segundo motivo poderá ocorrer quando o empregador precisar substituir o trabalho, que até então era realizado de forma manual, por equipamentos ou quando o trabalhador não estiver mais desempenhando suas funções com a perfeição necessária. Para Arnaldo Sussekind[50] o motivo técnico seria somente a "introdução de novas máquinas ou métodos de trabalho que importem, necessariamente, na redução do pessoal utilizado no respectivo setor".

E como a despedida pelo motivo técnico é imotivada, caberá ao empregador o pagamento das devidas verbas indenizatórias.

Outros motivos para a extinção da estabilidade:

- iniciativa do empregador por extinção da empresa
- morte do empregador
- falência
- fechamento do estabelecimento
- aposentadoria compulsória
- força maior
- culpa recíproca

Podemos citar como tipos de modalidades de estabilidades absolutas:

- decenal
- sindical
- cooperativa

---

[49] Sussekind, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p.385

[50] Sussekind, Arnaldo; Maranhão, Délio; Vianna, Segadas; Teixeira, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2003, v.1 p.720

- acidente de trabalho
- artigo 41 da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB)[51]
- artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)[52]

E exemplos de estabilidades relativas:
- gestante
- aprendiz
- membros da Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA)

6.4.2 Quanto à Duração

Com relação à duração, a estabilidade poderá ser definitiva ou provisória.
A definitiva é aquela que garante a permanência do empregado nas seguintes hipóteses:
- aposentadoria
- morte do empregado
- morte do empregador pessoa física
- extinção da empresa
- culpa recíproca
- justa causa
- causas do artigo 165 da CLT[53]

São exemplos de estabilidade definitiva:
- decenal (artigo 492 da CLT)[54]
- art. 19 do ADCT[55]
- art. 41 da CRFB[56]

---

[51] Constituição da República Federativa do Brasil. **Vade Mecum** 2007, 3ª edição, São Paulo, Saraiva, 2007, p.25.
[52] Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Vade Mecum** 2007, 3ª edição, São Paulo, Saraiva, 2007, p.75.
[53] Consolidação das Leis do Trabalho. **Vade Mecum** 2007, 3ª edição, São Paulo, Saraiva, 2007. p.895
[54] Ibid. p.920
[55] Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Vade Mecum** 2007, 3ª edição, São Paulo, Saraiva, 2007, p.75.
[56] Constituição da República Federativa do Brasil. **Vade Mecum** 2007, 3ª edição, São Paulo, Saraiva, 2007, p.25

- empregados públicos (lei nº. 9962/00)[57]

E a provisória é a estabilidade que tem duração limitada no tempo. São exemplos:

- sindical
- gestante
- integrantes da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)
- o aprendiz, enquanto durar o curso de aprendizagem.

6.4.3 Quanto ao Procedimento de Dispensa

Algumas estabilidades necessitam de inquérito judicial para a apuração judicial da justa causa. Chamamos esses casos de *ope judicis*.

Nos demais casos a dispensa é *ope legis*.

São exemplos de estabilidades que necessitam de inquérito judicial prévio para a resolução do contrato dos funcionários estáveis:

- decenal
- sindical

6.4.4 Quanto ao Interesse

Poderá ser personalíssima, se for de interesse pessoal.

São exemplos:

- decenal
- gestante
- aprendiz

E serão altruístas, quando o interesse for de um determinado grupo, visando assim proteger os representantes da classe trabalhista de possíveis atritos e pressões em face do empregador.

[57] **Legislação**. Disponível em: www.nesp.unb.br/polrhs/Normas/Lei_9962_2000_CLT.htm

6.5 Alguns Tipos de Estabilidades

Seguem algumas das hipóteses mais comuns de estabilidades.

6.5.1 Estabilidade Decenal

Ao completar dez anos ininterruptos de prestação de serviços ao mesmo empregador, o empregado adquire a estabilidade definitiva no emprego.

Essa estabilidade permitia apenas que o empregado fosse dispensado em razão da prática de alguma falta grave, que deveria ser apurada mediante inquérito judicial sendo possível então ser demitido apenas por justa causa.

Com a criação do FGTS a estabilidade decenal só atingia aos não - optantes do sistema do FGTS. A Constituição de 1988, por sua vez, tornou o regime do FGTS obrigatório. Com isso só possuem estabilidade decenal aqueles que adquiriram 10 anos de serviço até 04.10.88, não sendo optantes do regime do FGTS.

Desta forma a CRFB/88 aboliu o regime da estabilidade absoluta, com exceção dos servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta autárquica e das funções públicas, em exercício na data da promulgação da constituição, há pelo menos cinco anos continuados, admitidos através de aprovação prévia em concurso público, na forma do art. 37 da Constituição, são considerados estáveis no serviço público (art. 19 do ADCT).

6.5.2 Estabilidade do Dirigente Sindical

Diz o inciso VII do artigo 8º da CRFB[58]:

[58] Constituição da República Federativa do Brasil. **Vade Mecum** 2007, 3ª edição, São Paulo, Saraiva, 2007, p.12

> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
>
> VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Vale ressaltar que se o empregado que renunciar à sua função de dirigente sindical, estará automaticamente renunciando sua estabilidade, ficando passível de dispensa arbitrária.

Por fim o dirigente sindical não poderá ser impedido de prestar suas funções, nem poderá ser transferido para local ou cargo que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais.

Esta estabilidade atinge somente aos dirigentes sindicais da categoria a que pertencerem os empregados, não se estendendo a qualquer outra.

6.5.3 Estabilidade do Empregado que Sofreu Acidente de Trabalho

É garantido ao empregado que sofreu algum de acidente do trabalho, o emprego por 12 meses após o término do auxílio-doença.

Essa garantia atende apenas àqueles que se acidentam e permanecem por mais de quinze dias afastados. Isso porque durante esses quinze primeiros dias o individuo é remunerado pela empresa. Somente terá direito ao benefício o acidentado que permanecer afastado das atividades profissionais após esse prazo.

6.5.4 Estabilidade da Gestante

A trabalhadora gestante tem o início de sua estabilidade na confirmação da gravidez, e não sua comprovação, a garantia referida independe de ter, a empresa, ciência do alegado fato. E dura até cinco meses após o parto.

6.5.5 Estabilidade de Membro da CIPA

A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) é uma comissão composta por representantes do empregador e dos empregados, e tem como missão a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores e de todos aqueles que interagem com a empresa.

Aqueles que forem titulares nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária. Somente poderão assim o ser em caso de motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Essa estabilidade abrange apenas aos membros eleitos para cargos de direção da CIPA

6.6 O Fim da Estabilidade

O direito de estabilidade no emprego visa a impedir, que o empregador, quando lhe convier, denuncie o respectivo contrato de trabalho, pagando ao empregado, a indenização proporcional ao tempo de serviço. Daí dizer-se que o empregado estável tem direito ao emprego, não podendo dele ser despedido senão nas hipóteses expressamente previstas em lei, na forma e nas condições que ela estabelecer. Se o empregado estável praticar uma falta grave, seu empregador poderá demiti-lo, mas terá de provar, perante a Justiça do Trabalho, a prática dessa falta dela obter a prévia autorização para resolver o contrato de trabalho.

7. CONCLUSÃO

Ante ao exposto chegamos a algumas conclusões.

Indiscutível é o fato que o direito busca acompanhar e evoluir junto com as alterações que ocorrem na sociedade. Aliás, esse é o grande desafio dos manipuladores do direito.

E atender aos novos ensejos é uma das tarefas que devemos, como operadores do direito, almejar de forma incansável.

È exatamente o caso da alínea "f" do artigo 482 da CLT. Não podemos mais aceitar que um indivíduo seja dispensado por justa causa por estar doente.

Uma vez reconhecido como doença pela OMS, o sujeito alcoólatra deve ser conduzido para o devido tratamento e não ser demitido como se houvesse praticado um falta grave.

Para o doente isso não irá solucionar o seu problema, mas sim agravar ainda mais sua situação. Por ser uma doença com repercussões sociais, esse sujeito, que já em crise com seus familiares, com a perda do emprego, ficará ainda mais desnorteado.

Não é nosso objetivo abonar o empregado de qualquer punição caso este apresente -se embriagado.

È por isso que a tese defendida por João Régis Fassbender Teixeira e ratificada de forma brilhante pelo Ministro João Oreste Dalazen deve ganhar cada vez mais força e adeptos. Esse dispositivo legal encontra-se hoje caduco devendo ter sua redação revista.

Para que aceitemos a validade dessa alínea deveríamos aceitar também que doenças como câncer, depressão, tuberculose e tantas outras fossem passivas de demissão por justa causa, o que é no mínimo, um grande absurdo.

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 o trabalhador que comete a falta não seja dependente químico. Isso sim é perfeitamente aceitável, pois estaríamos punindo apenas aquele funcionário que de forma displicente, dirige – se ao ambiente de trabalho embriagado. Este sim merece ser punido, pois ao agir dessa forma demonstra total falta de profissionalismo e comprometimento com suas responsabilidades profissionais.

Dessa forma aquele que realmente for alcoólatra, comprovado mediante perícia técnica, deverá ser encaminhado para alguma clinica de recuperação. Ele deverá entrar com o pedido do auxílio doença junto ao INSS, para que possa ter condições de honrar com seus compromissos.

Esse acompanhamento poderá ser acompanhado por algum representante da empresa e, caso haja, algum familiar.

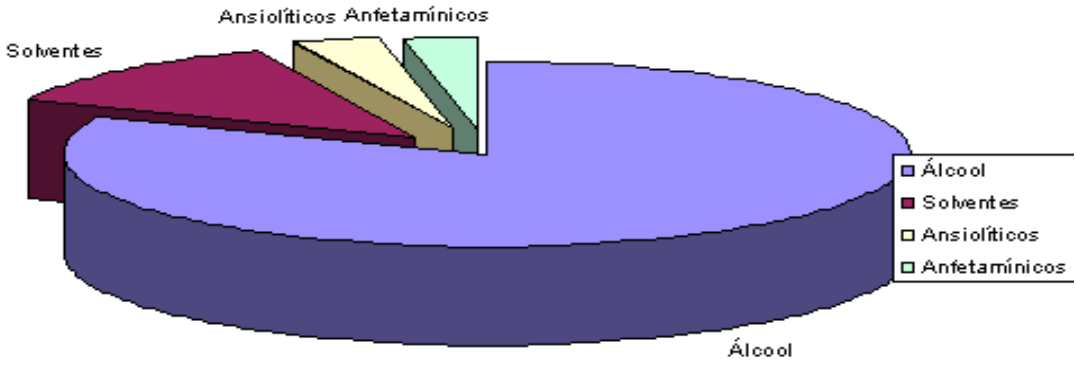
É claro que não há garantias de que esse indivíduo irá ficar curado. Até porque essa é uma doença que deve ser combatida pelo resto da vida.

Mas com esse conjunto de atitudes a recuperação parece uma questão de tempo.

ANEXO 1

USO DO ÁLCOOL COMPARADO A OUTRAS DROGAS[59]

[59] **Alcoolismo**. Disponível em www.eloimendes.com/aressaca2.htm



Fonte: CEBRID - 1997

ANEXO 2

Etanol no sangue[60]

Etanol no sangue		
Etanol no sangue	**Estágio**	**Sintomas**

[60] **Alcoolismo**. Disponível em http://pt.wikipedia.org/wiki/Alcoolismo

(gramas/litro)		
0,1 a 0,5	Sobriedade	Nenhuma influência aparente
0,3 a 1,2	Euforia	Perda de eficiência, diminuição da atenção, julgamento e do controle.
0,9 a 2,5	Excitação	Instabilidade das emoções, incoordenação muscular. Menor inibição. Perda do julgamento crítico
1,8 a 3,0	Confusão	Vertigens, desequilíbrio, dificuldade na fala e disturbios da sensação.
2,7 a 4,0	Estupor	Apatia e inércia geral. Vômitos, incontinência urinária e fezes.
3,5 a 5,0	Coma	Inconsciência, anestesia. Morte
Acima de 4,5	Morte	Parada respiratória

Observações: Em média 45 gramas de etanol (120 ml de aguardente, com estômago vazio, fazem o sangue ter concentração de 0,6 a 1,0 grama por litro; após refeição a concentração é de 0,3 a 0,5 grama por litro. Um conteúdo igual de etanol, sob a forma de cerveja (1,2 litros), resulta 0,4 a 0,5 gramas de etanol por litro de sangue, com estômago vazio e 0,2 a 0,3 gramas por litro, após uma refeição mista.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTR, 2005 p. 452-473.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.** Vade Mecum – 3ª ed. São Paulo, Saraiva. 2007

_____. **Código Civil.** Vade Mecum – 3ª ed. São Paulo, Saraiva. 2007

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Vade Mecum – 3ª ed. São Paulo: Saraiva. 2007

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16/07/34.** Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituiçao34.htm.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 10/11/37.** Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil/Constituicao/Constituiçao37.htm

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Vade Mecum – 3ª ed. São Paulo: Saraiva. 2007

_____. **Decreto Lei n.4682/23**. Vade Mecum – 3ª ed. São Paulo: Saraiva. 2007

_____. **Decreto Lei n.5452/43**. Vade Mecum – 3ª ed. São Paulo: Saraiva. 2007

_____. **Lei n. 7238/84**. Vade Mecum – 3ª ed. São Paulo: Saraiva. 2007

CARRION, Valentin. **In Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 24ª Ed. São Paulo, Saraiva, 1999.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho.** 2ª ed. revista, ampliada e atualizada. Niterói, Ed. Impetus, 2008

CUNHA, Regina Coeli Matos. **Embriaguez no Serviço.** Disponível em http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5341 .

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2006.

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.

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 7ª ed.rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

GOMES, Orlando: GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, Forense, revisado por José Augusto Rodrigues Pinto, 2004.

LACERDA, Dorval. **A Falta Grave no Direito do Trabalho**. 4ªed. São Paulo, Edições Trabalhistas, 1976

LANE, J.C. **Álcool e Alcoolismo** – Parte I. Disponível em http://www.cosmo.com.br/colunistas/jclane/integra.asp?id=141631 .

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Despedida Arbitrária ou sem Justa Causa**. 1ªed. São Paulo. Malheiros, 1996.

MARTINS, Adalberto. **A Embriaguez no Direito do Trabalho.** São Paulo, LTR, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da Justa Causa**. 3ª ed. São Paulo, Atlas, 2007.

MORAES FILHO, Evaristo de. **A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho.** 3ª ed. São Paulo, LTR, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. rev. e aum. São Paulo, Saraiva, 1997.

_____, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 17ªed. São Paulo, LTr, 1991, p.191.

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 .

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa Causa e Despedida Indireta**. Curitiba, Juruá, 1995

SOUZA, Mauro César Martins de. **Embriaguez Habitual: Justa Causa x Preconceito**. Disponível em http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=44&rv=Direito .

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, Renovar, 2002.

_____; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo, LTr, 1999.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A Justa Causa no Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo, Malheiros, 2001.

REFERÊNCIAS NA INTERNET

ÁLCOOL. . Disponível em www.midiaemeioambiente.blogspot.com/2007/05/lcool-causa-37-das-mortes-anuais-no.html

ALCOÓLICOS ANÔNIMOS. Disponível em www.alcoolicosanonimos.org.br.

ALCOOLISMO. Disponível http://pt.wikipedia.org/wiki/Alcoolismo

_____. Disponível em http://www.psicosite.com.br/tra/drg/alcoolismo.htm.

_____. Disponível em www.psiquiatriageral.com.br/hospitaisclinicas/futura.htm.

ALCOOLISMO/ÁLCOOL. Disponível em www.drashirleydecampos.com.br.

CAUSAS DE CÂNCER. Disponível em www.noticias.terra.com.br/ciencia/interna/OI1904369-EI29800.html

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. Disponível em www.consumidorbrasil.com.br/consumidorbrasil/textos/domestico/justacausa.htm.

EU BEBO SIM. Disponível em http://letras.terra.com.br/elisete-cardoso/423172

LEGISLAÇÃO. Disponível em: www.nesp.unb.br/polrhs/Normas/Lei_9962_2000_CLT.htm

O ALCOOLISMO. Disponível em http://www.eloimendes.com/aressaca2.htm.

PSICOSE ALCOÓLICA. Disponível em www.bibliomed.com.br/lib/ShowDoc.cfm.

JURISPRUDÊNCIAS

RR-132.023/94, Ac. 3ª T, DJ 06-06-1997, pg. 25299, Relator Ministro Antônio Fábio Ribeiro.

RR-249.325/96, Ac. 3ª T, DJ 07-08-1998, pg. 729, Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula.

RR-446.369/98, Ac. 4ª T, DJ 11-09-1998, pg. 464, Relator Ministro Milton de Moura França.

TST-E-RR-586.320/99.1, Relator Ministro João Orestes Dalazen

TST. 1ªT. RR 435521/99. Rel. Altínio Pedrozo dos Santos, DJU em 07/06/02.

TRT/MG – Processo 00115.2002.026.03.00.0- Rel Designado: Juiz Emerson José Alves Lage.

TRT/MG – RO:20329/98. Rel. Designado: Juiz José Roberto Freire Pimenta

TRT/MG – RO:11369/90. Rel. Designado: Juiz Israel Keperman.

TRT/MG – Processo: 01028.2005.016.03.00.6. Desembargadora Emília Faccini.

TRT, 1ªReg. 8ªT., RO01595-2003-036-01-00-6, Rel. Vólia Bonfim Cassar.

TRT, 2 ªReg. 1ªT., 02940330055. Rel. Floriano Vaz da Silva

TRT 3ª Reg., no RO nº 13.517/1992, ac. da 4ª T., rel. Juiz Nereu Nunes Pereira

TRT 9ª Reg., no RO nº 7.207/1990, ac. da 3ª T. nº 2.128/1992, rel. Juiz Roberto Coutinho Mendes