V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA AUREA BARONI CECATO

CRISTINA MANGARELLI

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UdelaR/Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores:Cristina Mangarelli, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-231-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direito do trabalho. 3.Meio ambiente do trabalho. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O Grupo de Trabalho (GT) denominado DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II é um dos mais de cinqüenta GTs aplicados a eixos temáticos que, em conjunto, formam a base dos estudos voltados para o tema central do V ENCUENTRO INTERNACIONAL DEL CONPEDI MONTEVIDEO – URUGUAY: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina.

Os 11 artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar tanto apresentações quanto debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em três grupos denominados: 1. Condições ambientais laborais e bem-estar do trabalhador; 2. Terceirização: impactos e perspectivas; 3. Efeitos da intensificação da globalização nas relações de trabalho.

O primeiro grupo, denominado “Condições ambientais laborais e bem-estar do trabalhador” congregou os textos voltados para o entorno em que se faz a prestação de serviços, tendo-se em conta o fato de que o trabalho, nas últimas décadas, tende a não se prender a um ambiente físico determinado, inclinando-se a se realizar, também e cada vez mais, fora do estabelecimento pertencente ao empregador. Por outro lado, considera-se que a temática não se limita às prestações de serviço onde tomador e prestador são sujeitos de uma relação de emprego, abordando-se igualmente outras modalidades de vínculos jurídicos trabalhistas. É, entretanto, inegável que quando tratam-se as condições laborais, a subordinação do empregado ao empregador deve ser olhada com minúcia em um preciso aspecto: o cumprimento de ordens é, não raras vezes, origem de abusos por parte daquele a quem compete expedir ordens por ser o dono dos meios de produção. Todavia, é fato que tal não ocorre apenas nas chamadas relações de emprego, não sendo garantido que em outros tipos de vínculo não exista submissão do trabalhador aos mandos daquele que paga pelo trabalho prestado em iguais intensidades e dando origem a males igualmente severos.

De resto, há que se compreender que a complexidade da questão demanda a não imposição de condicionantes. É também por isso que não se pode restringir a compreensão das

condições ambientais laborais a questões de maior evidência. Com efeito, o bem-estar do trabalhador não está atrelado unicamente a proteções físicas que lhe são proporcionadas pelo tomador de serviços, como a prevenção de acidentes e de doenças profissionais. Estas, sem dúvida, são de extrema importância e devem ser, aliás, objeto de prevenção e não de indenizações.

O fato é que outros fatores de natureza emocional e psicológica são, nada infreqüentemente, a causa de enfermidades muitas vezes muitíssimo mais graves, notadamente em razão de sua invisibilidade e do preconceito que grassa no seu entorno. A higidez do meio ambiente laboral deve, dessa forma, ser abordada, em suas pluridimensões, e não limitadas ao que é óbvio.

Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

EL DEBER CONTRACTUAL DEL EMPLEADOR DE PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL.

READAPTAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO: EM BUSCA DE UMA POLÍTICA PÚBLICA EFICAZ DE PREVENÇÃO DE AGRAVOS À SAÚDE E DETERIORAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

REFLEXÕES SOBRE A DISPENSA DO TRABALHADOR PORTADOR DA SÍNDROME DE DEPENDÊNCIA DE ÁLCOOL

A INFLUÊNCIA LABOR-AMBIENTAL NA CARACTERIZAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL: UMA ABORDAGEM À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA BRASILEIRA

A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO ESPANHOLA

No que se refere ao segundo grupo de artigos, classificados como “Terceirização: reflexos e perspectivas”, foram dispostos os textos cujos autores se debruçaram sobre a modalidade de relação de trabalho denominada terceirização de mão-de-obra.

O tema é de grande importância em todo o mundo, em razão dos impactos do alastramento do uso dessa modalidade de relação de trabalho, a qual substitui a clássica relação bipolar (entre um tomador e um prestador de serviços), por aquela de conformação tripolar que se

faz, há algumas décadas, mas cada vez mais intensamente, entre o trabalhador, a empresa tomadora de serviços e a empresa interposta, esta contratada pela primeira para colocar trabalhadores, dos quais é empregadora, a seu serviço.

Como anunciado na própria nomenclatura utilizada para denominar o grupo, a terceirização produz repercussões negativas na vida do trabalhador e é, com muitíssima freqüência, ponto de dissonância com o trabalho digno.

É impossível apresentar um rol exaustivo dos aludidos impactos negativos que a terceirização produz nas condições de trabalho e na vida do trabalhador. Pode-se, entretanto, citar os que são considerados como mais fortemente exemplificativos do que se assevera. O mais freqüentemente citado e averiguado através de pesquisas é o valor das remunerações, sempre aquém dos praticados para os empregados da empresa. A questão se prende, alias, a fato reiteradamente comprovado: a empresa tomadora de serviços contrata empresas interpostas que se comprometem a lhes trazer e administrar um certo número de seus próprios empregados necessários a uma parte do empreendimento da tomadora. Contudo, não o fazem, habitualmente, para libertarem-se dessa tarefa e poderem, então, dedicar-se com mais vigor ao seu negócio principal. Fazem-no, notadamente, para reduzir o custo com a mão-de-obra.

Outros pontos (notórios) de precarização do trabalho, são as jornadas mais exaustivas que repercutem na saúde dos empregados, condições de menor conforto e maior exposição a violações, aqui incluída a submissão a trabalho análogo ao escravo; instabilidade do trabalhador, tanto no que se refere à manutenção do emprego quanto no que concerne à efetivação dos créditos laborais, especialmente o próprio salário, vez que não se pode desprezar o fato de que as empresas interpostas são, comumente, instáveis, sendo usual o não cumprimento de suas obrigações enquanto empregadoras. Por último, vale referir o fato de que ter um empregador e prestar serviços a outrem, provoca no trabalhador a sensação de que não é parte do ambiente onde exerce a sua principal atividade.

O tema, como se referiu acima, é de grande importância em todo o mundo e atualmente ganha particular relevância no Brasil, onde o Projeto de Lei 4.330 pretende alterar drasticamente o status atual para admitir padrão de maior permissividade de terceirização para as empresas.

Abaixo encontra-se a relação de textos deste grupo:

A (I)LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO NOS SERVIÇOS DE TELEATENDIMENTO DE EMPRESAS DE TELEFONIA

TELETRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO VIRTUAL – ROMPENDO PARADIGMAS NO MUNDO DO TRABALHO

TERCERIZAÇÃO E CONTRATO DE FACÇÃO: INTERLOCUÇÕES SOBRE O EUFEMISMO NA PRECARIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NA INDÚSTRIA TÊXTIL

No terceiro grupo, nominado "Efeitos da intensificação da globalização nas relações de trabalho", encontram-se os artigos dos autores que se voltaram para as temáticas mais especificamente atinentes à mundialização econômica e aos resultados produzidos nas relações de trabalho.

Fato conhecido no mundo jurídico e, nomeadamente, no justrabalhista, é o que se traduz pelos efeitos do recrudescimento da globalização na seara laboral. Há que se considerar que os efeitos da intensificação da globalização nas últimas décadas não são necessariamente negativos, posto que o fenômeno é, em princípio, uma conquista da humanidade. De fato, o homem sempre buscou singrar outros mares e conhecer novas terras e novas culturas, quase sempre com objetivos também e sobretudo materiais. Entretanto, no contexto das relações capital-trabalho, o capital, em sua nova dinâmica, assumiu, em grande parte, uma postura destoante desses propósitos.

O acirramento da concorrência obrigou as empresas a agirem. E elas o fizeram e o fazem a cada dia, sempre no sentido de evitar a perda de capital e de investir em alterações de seus processos produtivos e de gestão, de forma a reduzir seus custos e apresentar ao mercado um produto mais competitivo.

Dessa forma, o empresariado passa a questionar a existência e a dimensão dos direitos sociais e o caráter tuitivo do direito do trabalho. O Estado de bem-estar social, esteio dos direitos sociais e laborais, vem enfraquecendo e deixando espaço político para os grandes empreendimentos, reduzindo a intervenção no campo social, sempre com a justificativa de dever estabilizar a economia.

A regulamentação da relação de emprego (a mais protegida das modalidades de vínculos jurídicos de trabalho), alicerçada no princípio da proteção e espraiada por todo o Ocidente (e mesmo para alguns países do Oriente), perde espaço para a flexibilização. Esta, derivada da

proposta neoliberal, calça toda redução de direitos dos trabalhadores, muitas vezes se aventurando pelos caminhos dos direitos fundamentais laborais.

Por outro ângulo, as modalidades de trabalho assumem outras características e as empresas demandam trabalhadores com outro perfil, exigindo predicados como a capacidade de decisão, de criação, de resolver problemas, de atingir metas (muitas vezes inatingíveis). Enfim, exige que seu subordinado seja autônomo. E como é contumaz, é mais eficaz e prático reduzir os custos com a mão-de-obra: terceirizar, precarizar, automatizar, desempregar, informalizar e explorar.

Abaixo encontra-se a relação de textos deste grupo:

PRODUTIVIDADE DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA E RECENTES MODIFICAÇÕES NA LEGISLAÇÃO ECONÔMICA TRABALHISTA

REFLEXÕES ACERCA DO CONTRATO COMO OPERAÇÃO ECONÔMICA E DE SUA IMPORTÂNCIA PARA O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

A CONDIÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR IMIGRANTE FRONTEIRIÇO, IRREGULAR E LEGAL: UMA MUDANÇA DE PARADIGMA A PARTIR DOS DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS

A EMERGÊNCIA NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO DE IMIGRANTES LATINOS NO BRASIL CONTEMPORÂNEO PARA A EFETIVAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - UNIPÊ

Profa. Dra. Cristina Mangarelli - UDELAR

REFLEXÕES SOBRE A DISPENSA DO TRABALHADOR PORTADOR DA SÍNDROME DE DEPENDÊNCIA DE ÁLCOOL

REFLECTIONS ON SUPPLY CARRIER WORKER OF ALCOHOL DEPENDENCE SYNDROME

Thais Campos Silva [1]
Cauã Baptista Pereira de Resende [2]

Resumo

O presente artigo realizou um estudo teórico, com subsídios legais, jurisprudenciais e doutrinários, a respeito dos problemas jurídicos decorrentes do alcoolismo no trabalho, verificando a possibilidade do empregador rescindir o contrato de trabalho de empregados portadores desta doença. Procurou-se definir o alcoolismo, suas características e as fases da doença, bem como analisar as estatísticas que demonstram a magnitude e a gravidade do álcool nos dias atuais. Posteriormente, examinou-se a utilização da dispensa imotivada para ocultar práticas discriminatórias perpetradas contra esse empregado. Foi possível perceber que essa dispensa constitui abuso de direito, que viola direitos fundamentais do Estado Democrático de Direito.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Discriminação, Alcoolismo, Álcool, Justa causa, Dispensa imotivada ou arbitrária

Abstract/Resumen/Résumé

The present article conducted a theoretical study about legal, jurisprudential and doctrinaire subsidies of the legal problems arising from alcoholism at work, checking the ability of the employer to terminate the employment contract carriers employed this disease. It sought to define alcoholism, their characteristics and stages of the disease, as well as analyzing the statistics that show the magnitude and severity of alcohol today. Later, it examined the use of unjustified dismissal to hide discriminatory practices perpetrated against this employee. It could be observed that this exemption constitutes an abuse of law which violates fundamental rights of the democratic.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labour law, Discrimination, Alcoholism, Alcohol, Termination of the employment contract for cause, Unjustified or arbitrary dismissal

---

[1] Advogada. Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica Minas Gerais, na linha de Pesquisa Direito do Trabalho, Modernidade e Democracia. Autora de diversos artigos. Graduada pela Faculdade Milton Campos.

[2] Advogado. Doutorando e Mestre em Direito Privado pela PUC Minas, na linha de Pesquisa Direito do Trabalho Modernidade e Democracia. Pós-graduado em Direito do Trabalho pela Faculdade Milton Campos.

1 INTRODUÇÃO

A etimologia da palavra álcool deriva do árabe *alkul*, que significa o "muito fino", "talco fino", e também "cosmético para os olhos".

Para fins domésticos ou de alimentação, o álcool é produzido por meio da fermentação de açúcares (derivados da uva, cana-de-açucar, cereais etc), que se desdobra neste processo bioquímico formando o etanol e o dióxido de carbono (gás carbônico).

Em seus primórdios, utilizava-se de técnicas de produção restritas à fermentação natural ou espontânea de alguns produtos vegetais e, com o passar do tempo, a produção do álcool se desenvolveu, notadamente a partir da descoberta da destilação – procedimento que se deve aos árabes.

O álcool é ingerido pelo ser humano desde a antiguidade, há aproximadamente 10.000 anos. Foi, porém, nos séculos XIX e XX, com o advento da revolução industrial, a concentração dos indivíduos nos centros urbanos, o aumento populacional, a alta densidade demográfica e o desenvolvimento da sociedade de consumo, que o álcool alcançou um protagonismo definitivo, com taxas de crescimento expressivas em quase todos os países do mundo.

No Brasil, pode-se afirmar com segurança que a síndrome de dependência do álcool já se tornou uma verdadeira epidemia.

De acordo com o levantamento sobre o uso de álcool e outras drogas no Brasil, realizado pelo Centro Brasileiro de Informações sobre Drogas Psicotrópicas (CEBRID), que funciona no Departamento de Medicina Preventiva da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), cerca de 22% dos brasileiros já utilizaram algum tipo de droga ilícita na vida:

USO DE QUALQUER DROGA (EXCETO ÁLCOOL E TABACO) – ANO DE 2005)		
Na vida	No ano	No mês
22,8%	10,3%	4,5%

A pesquisa realizada pelo Centro Brasileiro de Informações sobre Drogas Psicotrópicas (CEBRID) demonstra, ainda, que aproximadamente 75% dos brasileiros já consumiram álcool em algum momento da vida, ou seja, o consumo de álcool no Brasil é muito superior ao do tabaco e de qualquer outra substância psicotrópica:

DROGAS	Na vida	No ano	No mês
Maconha	8,8	2,6	1,9
Solventes	6,1	1,2	0,4
Benzodiazepínicos	5,6	2,1	1,3
Orexígenos	4,1	3,8	0,1
Estimulantes	3,2	0,7	0,3
Cocaína	2,9	0,7	0,4
XAROPES (codeína)	1,9	0,4	0,2
Opiáceos	1,3	0,5	0,3
Alucinógenos	1,1	0,32	0,2
Esteróides	0,9	0,2	0,1
Crack	0,7	0,1	0,1
Barbitúricos	0,7	0,2	0,1
Anticolinérgicos	0,5	0	0
Merla	0,2	0	0
Heroína	0,1	0	0
Tabaco	44,0	19,2	18,4
Álcool	**74,6**	**49,8**	**38,3**

O levantamento realizado pelo Centro Brasileiro de Informações sobre Drogas Psicotrópicas (CEBRID) permite concluir que as elevadas taxas de consumo do álcool refletem diretamente no percentual de dependentes, visto que o álcool é a substância que possui o maior número de dependentes no Brasil. Observe-se, nesse sentido, o quadro comparativo da taxa de dependência do álcool em relação a outras substâncias:

DEPENDÊNCIA (%)	
DROGAS	% DE DEPENDENTES EM 2005
Álcool	**12,2**
Tabaco	10,1
Maconha	1,2
Benzodiazepínicos	0,5
Solventes	0,2
Estimulantes	0,2

Os dados são simplesmente alarmantes: de cada 100 brasileiros, 12 são portadores da síndrome de dependência do álcool.

A situação se torna ainda mais preocupante se considerarmos que o álcool é uma substância tóxica que não causa somente dependência. O uso abusivo do álcool também pode ocasionar sérias complicações físicas (cardíacas, neurológicas, gastrointestinais, respiratórias, câncer, arteriosclerose, impotência sexual, anemias), psíquicas (delírio alcoólico, alucinose auditiva aguda, depressão alcoólica aguda, psicose de Korsakoff, delírio de ciúme, epilepsia alcoólica, *delirium tremens*, confusão mental alcoólica, demência alcoólica) e sociais (abandono do trabalho, atritos com familiares etc).

Os transtornos causados pela ingestão abusiva do álcool são tão graves que o portador da síndrome de dependência do álcool tem uma redução média de quinze anos quanto à expectativa de vida.

Segundo estimativas da Organização Mundial da Saúde, o álcool é a terceira causa de morte no mundo, depois do câncer e das cardiopatias. E o alcoolismo é o terceiro motivo para o absenteísmo no trabalho, sendo a causa mais frequente de aposentadorias precoces e acidentes do trabalho, e a oitava causa para a concessão de auxílio-doença pelo INSS. (VAISSMAN, 2004, p. 19)

Diante deste cenário, constata-se que a dependência do álcool ocasiona problemas graves, os quais repercutem nas esferas social, econômica e também jurídica; daí porque torna-se imprescindível o seu estudo aprofundado no âmbito das relações trabalhistas.

Como será visto minuciosamente em momento oportuno, a síndrome de dependência do álcool é reconhecida desde 1976 pela Organização Mundial da Saúde como patologia, validada pelo Código Internacional de Doenças sob o nº. CID F-10.2.

Hodiernamente, porém, os empregados portadores desta doença ainda enfrentam inúmeros problemas de ordem trabalhista, sendo rotineiramente dispensados pelos empregadores por justa causa, com fulcro no art. 482, alínea *f*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Outra grave questão alusiva ao tema refere-se à possibilidade de o empregador utilizar-se do direito potestativo de dispensar imotivadamente seus empregados para mascarar atitudes discriminatórias perpetradas contra funcionários portadores da síndrome de dependência do álcool.

Destarte, a proposta deste trabalho é proceder a análise e o estudo dos impactos da dependência do álcool no trabalho, à luz do neoconstitucionalismo, doutrina que ofereceu nos últimos anos novas ferramentas hermenêuticas para o intérprete do direito e proporcionou

uma nova perspectiva não somente no campo do direito constitucional, mas também no âmbito do direito do trabalho.

Nesse sentido, pretende-se realizar neste estudo uma releitura da Consolidação das Leis do Trabalho, que foi concebida sob a perspectiva de que a dependência do álcool consiste em um desvio de comportamento do trabalhador, mas que não se coaduna com a atual e notória compreensão da literatura médica sobre o tema.

Portanto, procurou-se neste estudo trazer uma visão holística, analisando através de modernas teorias jurídicas os problemas juslaborais enfrentados pelos trabalhadores portadores da síndrome de dependência do álcool e apresentando possíveis interpretações.

O presente trabalho é dividido em mais três capítulos, assim constituídos: "Definição de alcoolismo", nos quais se procura apresentar as noções básicas da síndrome da dependência do álcool para uma melhor compreensão do assunto; "Alcoolismo e justa causa" e "Dispensa imotivada ou arbitrária do empregado alcoolista", com o desenvolvimento de questões polêmicas que envolvem o tema, sobretudo alusivas à possibilidade ou não de rescisão do contrato de trabalho – com e sem justa causa – dos empregados portadores desta patologia.

2 DEFINIÇÃO DE ALCOOLISMO

Para realizar um estudo mais aprofundado acerca da matéria, torna-se imprescindível distinguir duas formas de intoxicação alcoólica que correntemente são empregadas como sinônimas: embriaguez e alcoolismo.

No início do século XIX já descrevia-se na Inglaterra e na Suécia o consumo excessivo de álcool como patologia, na qual a "alta ingestão de álcool provoca doenças físicas e mentais", em contraposição à ideia de desvio de comportamento. (VAISSMAN, 2004, p. 19-20.

Em 1948, a Organização Mundial da Saúde incluiu o alcoolismo como um item diferenciado da intoxicação alcoólica, na Classificação Internacional de Doenças.

Posteriormente, em 1956, a Associação Médica Americana declarou formalmente que o alcoolismo era uma doença.

Finalmente, em 1976 foi proposto o conceito de Síndrome de Dependência do Álcool/DAS, depois validada pelo Código Internacional de Doenças sob o nº. CID F-10.2.

A OMS define o alcoólatra "como o bebedor excessivo, cuja dependência chegou ao ponto de lhe criar transtornos em sua saúde física, ou mental, nas relações interpessoais e na

sua função social e econômica e que, por isso, necessita de tratamento". (ZANGALI, 2005, p. 45-46).

Segundo os Comitês da Saúde Mental e sobre Álcool e Alcoolismo da Organização Mundial da Saúde, o alcoolismo se processa em quatro fases:

Fase pré-alcoólica sintomática - inicia-se pelo uso social do álcool e pode durar de meses a dois anos.

Fase prodômica – instalação do hábito de beber escondido, acompanhado dos sentimentos de culpa, vergonha, agressividade, e súbidas perdas de consciência, com possíveis períodos de amnésia.

Fase crucial – consumo se torna exagerado, o comportamento agressivo, frequentemente ocorre o abandono do trabalho, atritos com familiares, negligência na higiene pessoal, descontrole esfincteriano e diminuição da atividade sexual.

Fase crônica – decadência progressiva do indivíduo, física, psíquica e social. Sujeito pode ser acometido por delírio alcoólico (subagudo, agudo e superagudo), alucinose auditiva aguda, depressão alcoólica aguda, psicose de Korsakoff, delírio de ciúme, epilepsia alcoólica, delirium tremens, confusão mental alcoólica e demência alcoólica. (ZANGALI, 2005, p. 46)

3 ALCOOLISMO E JUSTA CAUSA

3.1 Dispensa por justa causa em virtude de embriaguez em serviço

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe, em seu art. 482, alínea *f*, que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho a embriaguez habitual ou em serviço. Confira-se:

> Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
> (...)
> f) embriaguez habitual ou em serviço; (BRASIL, 1943)

Conforme se observa, o citado dispositivo legal estabelece duas hipóteses distintas de rescisão do contrato de trabalho por justa causa: embriaguez habitual e embriaguez em serviço.

A embriaguez em serviço ocorre quando o empregado se apresenta ao serviço embriagado ou faz uso da bebida ou droga durante o expediente, colocando em risco a própria vida, a de terceiros, bem como a reputação e o patrimônio da empresa.

Neste caso, a dispensa por justa causa do empregado é válida, tendo em vista que a conduta do empregado representa séria violação dos deveres e obrigações do empregado, consoante entendimento do Tribunal Regional da 3ª Região:

> NULIDADE DA DISPENSA - INOCORRÊNCIA - JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ HABITUAL EM SERVIÇO.
> A embriaguez habitual em serviço, além de importar em violação da obrigação geral de conduta que se impõe ao empregado, reflete também a quebra da obrigação específica de execução do contrato, já que, ao ingerir bebida alcoólica ou outra substância inebriante, o trabalhador perturba o exato cumprimento de sua obrigação, acarretando inquestionável prejuízo ao empregador e fazendo escoar a necessária confiança que deve permear a boa e justa pactuação. É de se acolher como legítima, portanto, a penalidade contratual máxima a ele aplicada. Recurso a que se nega provimento.
> (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. Processo: 0000016-17.2013.5.03.0057. Data de Publicação: 11/11/2013. Disponibilização: 08/11/2013, DEJT, Página 120. Órgão Julgador: Quarta Turma. Relator: Julio Bernardo do Carmo)

Cumpre clarificar, no entanto, que não se deve confundir a simples ingestão de bebida alcoólica com a embriaguez em serviço. Confira-se, nesse sentido, acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no qual prevaleceu o entendimento de que é ilegal a dispensa por justa causa de um empregado não reincidente que foi flagrado ingerindo bebida alcoólica no final de expediente de um sábado:

> JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO - ARTIGO 482, ALÍNEA F DA CLT - Todos os motivos justos arrolados pela CLT em seu artigo 482 para a ruptura do contrato de trabalho devem ser acompanhados de prova robusta e convincente da ocorrência de falta grave, não só pelos efeitos desastrosos que trazem à vida do trabalhador, como também pela necessidade de restar demonstrado que a falta cometida é grave o suficiente para impedir a continuidade do vínculo. O fato isolado de ter o empregado sido flagrado ingerindo bebida alcóolica, no final de expediente de um sábado, não enseja a aplicação da pena capital, já que tal ato não pode ser confundido com embriaguez habitual ou em serviço. Isto não quer dizer que esta prática deva ser tolerada. A repreensão deve ocorrer de forma justa, moderada, atraindo a justa causa em caso de reincidência.

> (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. Processo: RO - 4746/01. Data de Publicação: 26/06/2001, DJMG. Órgão Julgador: Terceira Turma. Relator: Convocado Rodrigo Ribeiro Bueno)

Destarte, a justa causa por embriaguez em serviço deve ser aplicada pelo empregador de forma razoável e proporcional, sendo cabível tão somente quando a conduta do empregado for grave a ponto de fazer desaparecer a confiança e a boa-fé entre as partes, tornando impossível a continuidade do contrato de trabalho.

3.2 Dispensa por justa causa em virtude de embriaguez habitual

Conforme já mencionamos, o art. 482, alínea *f*, da Consolidação das Leis do Trabalho, desde a sua redação original, de 1943, prevê também a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa em caso de *embriguez habitual* do empregado.

Há que se destacar, por evidente, que tal dispositivo não se aplica à hipótese do empregado ser portador da síndrome de dependência do álcool, visto que, de acordo com a compreensão contemporância da ciência médica, o alcoolismo é considerado mundialmente como patologia devidamente catalogada no Código Internacional de Doenças (CID), e não desvio de conduta capaz de justificar a penalização do empregado.

Nesse sentido, uma vez que o empregado for diagnosticado com a síndrome de dependência do álcool, há que se providenciar a cura, e não a sua punição, conforme entendimento pacífico do Tribunal Superior do Trabalho:

> RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO. DOENÇA CRÔNICA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. De acordo com o Tribunal Regional, o reclamante é dependente químico, apresentando quadro que associa alcoolismo crônico com o uso de maconha e crack. **A jurisprudência desta Corte tem se orientado no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Assim, tem-se como injustificada a dispensa do reclamante, porquanto acometido de doença grave.** Recurso de revista conhecido e provido.
> (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR - 529000-74.2007.5.12.0004. Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes. Data

de Julgamento: 05/06/2013. 7ª Turma. Data de Publicação: DEJT 07/06/2013)

Destarte, verifica-se que o empregador que dispensa por justa causa um empregado alcoolista, com fulcro na anacrônica disposição do art. 482 da CLT, pratica ato ilegal e discriminatório, podendo ser compelido judicialmente a reintegrar o funcionário, pagando-lhe os salários vencidos e vincendos, além de indenizá-lo pelos danos morais sofridos.

3.3 Projeto de Lei nº. 83/2012

Considerando a discrepância existente entre a legislação trabalhista e a atual e notória compreensão da ciência médica sobre a síndrome de dependência do álcool, foi proposto no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº. 83/2012.

O referido projeto foi aprovado pela Comissão de Assuntos Sociais e atualmente encontra-se na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania aguardando designação de Relator.

O desiderato do projeto é alterar a Consolidação das Leis do Trabalho para excluir a *embriaguez habitual* do rol de hipóteses justificadoras da dispensa por justa causa, além de acrescentar o parágrafo segundo ao art. 482 da CLT para determinar que a dispensa do alcoólatra só poderá ocorrer se o empregado se recusar a se submeter a tratamento para sua condição.

A iniciativa de proceder a exclusão da expressão *embriaguez habitual* empregada pela CLT certamente é positiva, visto que consagra o entendimento atual da Justiça do Trabalho, no sentido de que o empregado dependente do álcool merece tratamento médico apropriado, e não punição.

Todavia, não podemos dizer o mesmo da proposta de acrescentar o parágrafo segundo ao art. 482 da CLT, que autoriza a dispensa do empregado dependente de álcool que não se submeter a tratamento especializado.

Ao aprovar o projeto na Comissão de Assuntos Sociais, o legislador olvidou que nas primeiras fases o alcoolista é refratário à compreensão de sua situação e dificilmente se reconhece como tal. É extenso e complexo o processo de reconhecimento da existência de uma patologia, bem como a aceitação do fato de que o próprio indivíduo não é capaz de superar a doença sem tratamento especializado; daí porque rotineiramente este ciclo se

completa tão somente nas fases mais agudas da doença, quando já se passaram meses ou até mesmo anos do diagnóstico médico.

Há que se considerar, outrossim, que a síndrome de dependência do álcool é uma doença como outra qualquer e o empregado dependente de álcool deve ser tratado como qualquer outro empregado doente, sem qualquer distinção. Se os empregados acometidos por câncer e cardiopatia, por exemplo, não podem ser dispensados por justa causa na hipótese de recusa de submissão à tratamento médico, não qualquer razão de fato ou de direito que justifique o tratamento legal diferenciado do empregado dependente de álcool.

Nesse sentido, é de se notar que o inclusão do parágrafo segundo ao art. 482 apenas reforça indevidamente a discriminação, o preconceito e o estigma que pesam sobre os trabalhadores dependentes de álcool, configurando tratamento discriminatório vedado pelos arts. 3º, inc. IV, e 5º, *caput*, ambos da Constituição da República de 1988.

Por essa razão, se o Projeto de Lei nº. 83/2012 for aprovado com a sua redação atual, em nosso sentir, o parágrafo segundo do art. 482 da CLT deve ser declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal em sede de controle concentrado (ou abstrato) de constitucionalidade.

4 DISPENSA IMOTIVADA OU ARBITRÁRIA DO EMPREGADO ALCOOLISTA

4.1 A dignidade da pessoa humana enquanto objeto central do Direito do Trabalho

O neoconstitucionalismo foi fundamental para a superação do positivismo jurídico e para a reformulação de diversos institutos jurídicos que dificultavam o desenvolvimento e a aplicação da justiça. Nesta doutrina a Constituição ganha destaque no ordenamento jurídico e suas disposições ganham efetividade (força normativa da Constituição), conforme ensina Daniel Sarmento:

> O que hoje parece uma obviedade, era quase revolucionário numa época em que a nossa cultura jurídica hegemônica não tratava a Constituição como norma, mas como pouco mais do que um repositório de promessas grandiloqüentes, cuja efetivação dependeria quase sempre da boa vontade do legislador e dos governantes de plantão. Para o constitucionalismo da efetividade, a incidência direta da Constituição sobre a realidade social, independentemente de qualquer mediação legislativa, contribuiria para tirar do papel as proclamações generosas de direitos contidas na Carta de 88, promovendo justiça, igualdade e liberdade. (SARMENTO, 2007, p. 31-32)

Dentro deste novo cenário, verifica-se que há muito a Constituição deixou de ser considerada simplesmente como carta política, para assumir um caráter de elemento integrador de todo o ordenamento jurídico. A tradicional divisão dicotômica entre direito público e direito privado tornou-se pouco relavante. Os direitos fundamentais passaram a constituir não somente liberdades negativas dos indivíduos contra o Estado, mas também normas que exigem condutas comissivas e prestacionais de todos aqueles que estão submetidos ao ordenamento jurídico. A eficácia dos direitos fundamentais passou a se estender tanto verticalmente quanto horizontalmente, abrangendo, pois, as relações dos indivíduos com o Estado e as relações interprivadas.

Em assim sendo, nota-se que os pilares do Direito Privado como um todo (incluindo propriedade, família, contrato etc) devem necessariamente passar por uma releitura à luz das normas constitucionais, redirecionando-os, necessariamente, para uma perspectiva que se baseia no valor e na promoção da dignidade da pessoa humana, e não simplesmente no patrimônio. Nessa perspectiva, diante de um conflito entre direitos de ordem existencial e direitos patrimoniais, é preciso reconhecer a prevalência dos primeiros, em virtude da posição especial e privilegiada que a pessoa humana ocupa em nosso ordenamento jurídico.

Por pertinente, há que se destacar que o influxo constitucional vivenciado pelo direito privado de modo geral, atingiu também, e talvez de forma ainda mais intensa, o Direito do Trabalho.

É que a Constituição da República de 1988 foi contundente ao dignificar e valorizar o trabalho humano e o trabalhador. Esse é o "espírito" que emana da Constituição da República de 1988 (*mens legis*), mormente tendo-se em vista que o valor social do trabalho e o valor social da livre iniciativa são fundamentos do Estado de Direito (art. 1º, IV, da CR/88); que constituem objetivos fundamentais do país a construção de uma sociedade justa, a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais e regionais (art. 3º, I e III, da CR/88); que a prevalência dos direitos humanos é um princípio da República (art. 4º, II, da CR/88); que o trabalho é um direito social (art. 6º da CR/88); que a ordem econômica deve pautar-se pela valorização do trabalho humano, justiça social e busca do pleno emprego (art. 170 da CR/88); e que a função social da propriedade é cumprida quando são observadas as disposições que regulam as relações de trabalho (art. 186, III, da CR/88).

Conforme se observa, o fundamento axiológico que se extrai da Constituição da República de 1988 é clarividente no sentido de que o trabalho é vital para todo ser humano, porque promove o desenvolvimento pessoal, familiar e social, logo deve ser protegido em todas as circunstâncias.

Nessa ordem de ideias, na medida em que o Direito Trabalho sofreu um processo acentuado de constitucionalização, torna-se imperioso reconhecer que o objeto principal do Direito do Trabalho não é proteção do trabalhador-empregado. O centro gravitacional do Direito do Trabalho e de todo o ordenamento jurídico é o ser humano. Em verdade, é possível afirmar que o Direito do Trabalho nada mais é do que um instrumento de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito das relações juslaborais.

Desta constatação resulta o caráter especial do Direito do Trabalho e a razão para ter sido incluído no seleto rol de direitos sociais previsto no art. 6º da CR/88. O Direito do Trabalho é um Direito especial porque compreende a relação de trabalho na perspectiva do ser humano, opondo resistência à concepção patrimonialista, segundo a qual o trabalho nada mais é senão uma mercadoria.

4.2 Desvelando o mito da dispensa como direito potestativo do empregador

Propaga-se, no meio jurídico, que o direito assegurado ao empregador de dispensar o empregado teria natureza de direito potestativo, ou seja, seria um direito absoluto que não comporta contestações.

Respeitando, evidentemente, as notáveis posições doutrinárias em sentido contrário, entendemos que essa concepção constitui um mito que precisa ser desvelado.

Se em nosso sistema jurídico sequer os direitos fundamentais são absolutos (posto que necessário realizar um juízo de proporcionalidade e razoabilidade na hipótese de conflito entre direitos fundamentais no caso concreto), é evidente que o direito do empregador de proceder à dispensa do empregado também não é absoluto, notadamente se considerarmos que o poder constituinte originário assegurou, no art. 7º, inc. I, da Constituição da República de 1988, o direito à relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária.

É sabido que este dispositivo não foi devidamente regulamentado pelo legislador ordinário e que a Convenção nº. 158 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da proteção ao emprego, foi ratificada e depois denunciada (a nosso ver, de modo juridicamente questionável) pelo então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso.

De todo modo, não se pode olvidar que o direito à relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária está previsto na Constituição da República de 1988 e detém a qualidade de direito fundamental, constituindo cláusula pétrea da Constituição, logo deve ser respeitado e protegido pelos Poder Judiciário, inclusive nas relações interprivadas.

Ora, se admitirmos que a eficácia de um direito fundamental depende de uma legislação infraconstitucional que o regulamente, seria o mesmo que aceitarmos que a omissão do legislador ordinário tem mais força do que a ação do legislador constituinte originário, isto é, *"a criatura (legislador ordinário) teria mais poder do que seu criador (legislador constituinte)"* (FACHINNI NETO, p. 51).

Nesta esteira, tem-se que o Poder Judiciário possui o dever de contribuir intensamente para tornar os direitos fundamentais efetivos,

> (...) pois cabe ao magistrado assegurar a *fundamentalidade* dos direitos humanos, interpretando o ordenamento jurídico de forma que respeite e fomente tais direitos, garantindo a *preferencialidade* de tal interpretação sobre quaisquer outras possibilidades hermenêuticas que se abram. Igualmente é o magistrado que, no caso concreto, usando o método da hierarquização axiológica a que se refere Juarez Freitas, deverá ponderar os interesses em conflitos, concretizando a proteção a um dos direitos humanos invocados, em detrimento de outro direito, igualmente fundamental, que abstratamente possa ser invocado. (FACHINNI NETO, p. 54).

Assim sendo, o magistrado, em sua atividade hermenêutico-jurisdicional, deve solucionar os conflitos intersubjetivos de natureza privada no sentido traçado pela Constituição, que é a construção de uma sociedade mais justa, livre e solidária, livre de quaisquer formas de discriminação e *"construída sobre o fundamentalismo pilar da dignidade de todos os seus cidadãos"* (FACHINNI NETO, p. 54).

Seguindo a mesma linha de raciocínio, assevera Maria Cecília Máximo Theodoro, Professora do Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, na tese que lhe garantiu o título de Doutora pela Faculdade de Direito da USP:

> O exercício da magistratura exige que, ao lado de uma formação técnica segura, exista também uma formação social, uma consciência política da função e uma ética humanista. Dessa forma, ao juiz brasileiro é colocado o dever de reconhecer a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o pluralismo político, alicerces da democracia brasileira, de uma sociedade aberta. (THEODORO, 2009, p. 167)
> (...)
> Quando a omissão legislativa inviabiliza o pleno exercício de direitos fundamentais, o ativismo do juiz torna-se imprescindível. Nesses casos, ao invés de entrar em tensão com os demais poderes o juiz, na verdade, efetiva os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988.
> Ou seja, a inoperância do Poder Legislativo pode transferir ao juiz a efetivação dos direitos fundamentais e forçar os tribunais a serem artífices na defesa da vida digna. As forças sociais muitas vezes paralisadas por

> questões políticas são impulsionadas pelo Poder Judiciário. (THEODORO, 2009, p. 205)

Desse modo, é evidente que a dispensa imotivada ou arbitrária deve ser objeto de regulamentação por lei complementar. Porém, enquanto o legislador ordinário permanece inerte, o Poder Judiciário deve ser ativo e não permitir o exercício abusivo da dispensa de funcionários portadores de doenças graves, como é o caso da síndrome de dependência do álcool.

4.3 Da ilegalidade da dispensa do trabalhador dependente de álcool

Hodiernamente, os trabalhadores portadores da síndrome de dependência de álcool têm sido vítimas constantes de práticas discriminatórias veladas, que se concretizam principalmente com a rescisão imotivada ou arbitrária do contrato de trabalho.

A discriminação oculta perpetrada pelo empregador, cumulada com a denuncia vazia do contrato, torna a prova do ato discriminatório por parte do empregado praticamente impossível.

Clarissa Cançado de Lara Resende, em sua dissertação apresentada na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, para obtenção do título de Mestre em Direito, observa que

> A garantia de emprego contra a dispensa injustificada e/ou arbitrária é medida também de combate à discriminação ilícita no contrato de trabalho.
> Se fosse dada efetividade ao que dispõe o art. 7º, I, da Constituição Federal, a questão da discriminação seria abrandada, uma vez que o empregador precisaria justificar a dispensa do empregado, nos moldes da Convenção 158 da OIT, cuja aplicação impõe-se, como se viu.
> (...)
> Parece claro que a garantia de emprego contra a dispensa imotivada ou arbitrária excluiria, ou pelo menos mitigaria de forma decisiva, qualquer atitude discriminatória por parte do empregador, contribuindo para o amadurecimento da questão no país. (RESENDE, 2011, p. 85-87)

No mesmo sentido, aponta Ricardo Wagner Rodrigues de Carvalho, em sua dissertação apresentada na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais:

> (...) o direito potestativo do empregador de pôr fim ao contrato de trabalho pode mascarar atitudes discriminatórias, expondo ainda mais a fragilidade da relação de emprego. Impõe-se, portanto, uma nova postura dos juristas,

> com a disseminação da proteção contra as dispensas desmotivadas, as quais podem esconder o verdadeiro intuito da cessação do contrato. (CARVALHO, 2014, p. 65)

Como se pode perceber, a aplicabilidade imediata do direito fundamental contra a dispensa arbitrária é indispensável para o combate às práticas discriminatórias praticadas veladamente no âmbito das relações trabalhistas.

Não obstante, conforme destacamos, enquanto a garantia provisória de emprego não é devidamente regulamentada pelo legislador, o magistrado trabalhista deve exercer um papel de protagonismo nos processos submetidos à sua apreciação, reconhecendo que o "direito" do empregador de proceder à dispensa do empregado não é absoluto e impondo-lhe as necessárias restrições previstas na ordem constitucional em vigor.

A Súmula nº. 443 do Tribunal Superior do Trabalho já oferece ao magistrado trabalhista uma importante regra hermenêutica para a resolução de lides envolvendo trabalhadores dependentes de álcool, visto que o entendimento consubstanciado em seu enunciado estabece uma presunção *iuris tantum* no sentido de que é discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. Vejamos:

> Súmula 443 do TST estabelece:
> DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO
> Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.
> (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução nº. 185/2012, divulgada no DEJT em 25, 26 e 27.09.2012)

Além de ser presumidamente discriminatória, a dispensa sem justa causa do empregado dependente de álcool pode ser caracterizada como abuso de direito, por ser obstativa à obtenção dos benefícios previdenciários, sobretudo quando a doença já se apresenta em suas fases agudas, nos termos do art. 187 do Código Civil:

> Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (BRASIL, 2002)

Acrescente-se, ainda a dispensa de um trabalhador doente configura conduta antissocial e viola direitos fundamentais do Estado Democrático de Direito, como o direito à

saúde, à vida, à integridade física, ao trabalho, à não discriminação e à dignidade da pessoa humana, insculpidos na Constituição da República de 1988.

Outrossim, a dispensa de um trabalhador dependente de álcool, especificamente, viola os princípios da função social da empresa, responsabilidade social, e da valorização do trabalho, visto que a manutenção do vínculo contratual do empregado nessa hipótese contribui sobremaneira no seu tratamento.

Cumpre destacar que o Poder Judiciário tem demonstrado sensibilidade ao julgar processos desta natureza, conforme se verifica da jurisprudência a seguir transcrita, oriunda do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais:

> DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - NULIDADE. **É sabido que o direito potestativo do empregador em proceder à dispensa do empregado não é absoluto, encontrando limite na ordem constitucional em vigor, notadamente no princípio da não discriminação e dignidade da pessoa humana. A propósito, sobre as formas de discriminação verifico que, hodiernamente, elas não se limitam às consignadas no texto constitucional, atuando também, veladamente, sobre novas formas decorrentes das transformações nas relações sociais contemporâneas, como é o caso do dependente químico e o portador de HIV, o que clama por uma nova postura do julgador para dar solução justa e adequada a essa nova demanda, com os olhos sempre voltados na prevalência dos princípios constitucionais.** Nesta ordem de idéias é o que se extrai da jurisprudência prevalente da mais alta corte trabalhista sobre a matéria, conforme diretriz da Súmula 431, do TST. E é neste panorama, que restou evidenciado nos autos a motivação discriminatória na rescisão contratual perpetrada, sendo nula a dispensa em face do abuso de direito.
> (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. PJe: 0010335-11.2013.5.03.0165 (RO). Disponibilização: 15/07/2014, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 137. Órgão Julgador: Quarta Turma. Relator: Julio Bernardo do Carmo)

Em vista de todo o exposto, afigura-se que a dispensa imotivada ou arbitrária de um empregado dependente de álcool não se coaduna com os preceitos constitucionais vigentes, sendo possível não somente a anulação da dispensa perpetrada (com a consequente reintegração do empregado ao empregado), mas também a condenação do empregador ao pagamento de indenização pelos danos danos morais sofridos.

5 CONCLUSÃO

O presente artigo teve por objetivo analisar os problemas enfrentados pelos empregados portadores da síndrome de dependência do álcool, sobretudo no que toca à possibilidade ou não de o empregador proceder com a dispensa – com ou sem justa causa - destes trabalhadores.

Inicialmente, foram feitas algumas considerações relativamente ao alcoolismo, demonstrando que o alcoolismo é considerado internacionalmente como um problema de saúde pública, tendo-se em vista o elevado número de pessoas atingidas, bem como as sérias complicações físicas, psíquicas e sociais que o abuso do álcool pode ocasionar.

Na sequência, realizou-se uma incursão na análise das hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por justa causa previstas da CLT. Observou-se que a expressão *embriaguez habitual* empregada no art. 482, alínea *f*, não se aplica ao empregado dependente de álcool, visto que, de acordo com a compreensão contemporância da ciência médica, o alcoolismo é reconhecido como patologia devidamente catalogada no Código Internacional de Doenças (CID), e não desvio de conduta capaz de justificar a penalização do empregado.

Outro aspecto polêmico que também mereceu abordagem foi Projeto de Lei nº. 83/2012, que já foi aprovado na Comissão de Assuntos Sociais e atualmente encontra-se na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Congresso aguardando designação de relator. Foi possível perceber que embora seja positiva a iniciativa de proceder a exclusão da *embriaguez habitual* do art. 482 da CLT, a tentativa de autorizar a dispensa por justa causa em caso de recusa de submissão à tratamento apenas reforça o preconceito e o estigma que pesam sobre os trabalhadores dependentes de álcool, configurando, assim, tratamento discriminatório vedado pelos arts. 3º, inc. IV, e 5º, *caput*, ambos da Constituição da República de 1988.

Finalmente, abordou-se a questão da dispensa imotivada ou arbitrária do empregado portador da síndrome de dependência do álcool. Verificou-se, nesse particular, que o direito do empregador de rescindir o contrato não é absoluto, encontrando restrições na ordem constitucional em vigor. No caso específico dos trabalhadores alcoolistas, a dispensa sem justa causa viola direitos fundamentais do Estado Democrático de Direito (como o direito à saúde, à vida, à integridade física, ao trabalho, à não discriminação e à dignidade da pessoa humana, insculpidos na Constituição da República de 1988), bem como os princípios da função social da empresa, responsabilidade social, e da valorização do trabalho, visto que a manutenção do vínculo contratual do empregado nessa hipótese contribui sobremaneira no seu tratamento.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Decreto-lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 01 mai. 1943.

BRASIL. Presidência da República. Constituição da República de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 22 jul. 2014.

BRASIL. Presidência da República. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**. Brasília, 10 jan. 2002.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº. 83/2012. Disponível em <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=104853> Acesso em: 21 dez. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Sétima Turma. EMENTA: RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO. DOENÇA CRÔNICA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. De acordo com o Tribunal Regional, o reclamante é dependente químico, apresentando quadro que associa alcoolismo crônico com o uso de maconha e crack. A jurisprudência desta Corte tem se orientado no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Assim, tem-se como injustificada a dispensa do reclamante, porquanto acometido de doença grave. Recurso de revista conhecido e provido. Processo: RR - 529000-74.2007.5.12.0004. Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes. Data de Julgamento: 05/06/2013. Data de Publicação: **DEJT** 07/06/2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº. 443**. Resolução nº. 185/2012, divulgada no DEJT em 25, 26 e 27.09.2012.

CARVALHO, Ricardo Wagner Rodrigues de. **Proteção contra a dispensa coletiva: uma proposta de regulamentação sob a ótica dos direitos fundamentais**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Catória de Minas Gerais, Programa de Pós-graduação em Direito, Belo Horizonte.

FACCHINI NETO, Eugênio. **Reflexões histórico-evolutivas sobre a constitucionalização do direito privado**. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 13-62. LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Demerval.

MINAS GERAIS. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. Quarta Turma. EMENTA: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - NULIDADE. É sabido que o direito potestativo do empregador em proceder à dispensa do empregado não é absoluto, encontrando limite na ordem constitucional em vigor, notadamente no princípio da não discriminação e dignidade da pessoa humana. A propósito, sobre as formas de discriminação verifico que, hodiernamente, elas não se limitam às consignadas no texto

constitucional, atuando também, veladamente, sobre novas formas decorrentes das transformações nas relações sociais contemporâneas, como é o caso do dependente químico e o portador de HIV, o que clama por uma nova postura do julgador para dar solução justa e adequada a essa nova demanda, com os olhos sempre voltados na prevalência dos princípios constitucionais. Nesta ordem de idéias é o que se extrai da jurisprudência prevalente da mais alta corte trabalhista sobre a matéria, conforme diretriz da Súmula 431, do TST. E é neste panorama, que restou evidenciado nos autos a motivação discriminatória na rescisão contratual perpetrada, sendo nula a dispensa em face do abuso de direito. PJe: 0010335-11.2013.5.03.0165 (RO). Disponibilização: 15/07/2014, **DEJT**/TRT3/Cad.Jud, Página 137. Relator: Julio Bernardo do Carmo.

MINAS GERAIS. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. Quarta Turma. EMENTA: NULIDADE DA DISPENSA - INOCORRÊNCIA - JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ HABITUAL EM SERVIÇO. A embriaguez habitual em serviço, além de importar em violação da obrigação geral de conduta que se impõe ao empregado, reflete também a quebra da obrigação específica de execução do contrato, já que, ao ingerir bebida alcoólica ou outra substância inebriante, o trabalhador perturba o exato cumprimento de sua obrigação, acarretando inquestionável prejuízo ao empregador e fazendo escoar a necessária confiança que deve permear a boa e justa pactuação. É de se acolher como legítima, portanto, a penalidade contratual máxima a ele aplicada. Recurso a que se nega provimento. Processo: 0000016-17.2013.5.03.0057. Data de Publicação: 11/11/2013. Disponibilização: 08/11/2013, **DEJT**, Página 120. Relator: Julio Bernardo do Carmo.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. Terceira Turma. EMENTA: JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO - ARTIGO 482, ALÍNEA F DA CLT - Todos os motivos justos arrolados pela CLT em seu artigo 482 para a ruptura do contrato de trabalho devem ser acompanhados de prova robusta e convincente da ocorrência de falta grave, não só pelos efeitos desastrosos que trazem à vida do trabalhador, como também pela necessidade de restar demonstrado que a falta cometida é grave o suficiente para impedir a continuidade do vínculo. O fato isolado de ter o empregado sido flagrado ingerindo bebida alcóolica, no final de expediente de um sábado, não enseja a aplicação da pena capital, já que tal ato não pode ser confundido com embriaguez habitual ou em serviço. Isto não quer dizer que esta prática deva ser tolerada. A repreensão deve ocorrer de forma justa, moderada, atraindo a justa causa em caso de reincidência. Processo: RO - 4746/01. Data de Publicação: 26/06/2001, **DJMG**. Relator: Convocado Rodrigo Ribeiro Bueno.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **A embriaguez habitual ou em serviço: uma lacuna axiológica no direito do trabalho**. 1998. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Catória de São Paulo, Programa de Pós-graduação em Direito, São Paulo. Disponível no portal de periódicos da CAPES/MEC em <http://www.sapientia.pucsp.br//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=7371> Acesso em 19 dez. 2014.

OLIVEIRA, SEBASTIÃO GERALDO. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTr, 2011.

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

RENAULT, Luiz Otavio Linhares; VIANA, Marcio Tulio; CANTELLI, Paula Oliveira. **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

RESENDE, Clarissa Cançado de Lara. **Garantia de emprego: uma construção intersubjetiva**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Catória de Minas Gerais, Programa de Pós-graduação em Direito, Belo Horizonte.

SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARMENTO, Daniel. **O neoconstitucionalismo no Brasil: riscos e possibilidades**. In: Leituras complementares de Direito Constitucional – Teoria da Constituição. Marcelo Novelino (org.). Salvador: Editora Jus Podivm, 2009.

THEODORO. Maria Cecília Máximo. **Crise do estado social e o papel do juiz na efetivação de direitos trabalhistas**. 2009. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, São Paulo.

Universidade Federal de São Paulo. **II Levantamento Domiciliar sobre o uso de drogas psicotrópicas no Brasil**: 2005. Disponível em <http://www2.unifesp.br/dpsicobio/cebrid/index.php>. Acesso em 10 dez. 2014.

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

VENÂNCIO, Renato Pinto; CARNEIRO, Henrique. **Álcool e drogas na história do Brasil**. Belo Horizonte: Editora PUC Minas, 2005.

ZANGALI, Alexandre Henrique. **O alcoolismo e a dispensa motivada do empregado**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, 2005, v. 22, n. 245.