

**SE CONSTITUI ESTA CAUSA PARA DISPENSA****RESUMO**

- A reclamada assevera, na defesa, que o autor tinha o hábito de ingerir bebida alcoólica durante o horário de trabalho, fato que já lhe ensejara punição anteriormente. Sustenta que no dia da dispensa encontrava-se inteiramente embriagado, sem condições de trabalhar, tendo reagido de forma agressiva quando abordado a respeito. - A embriaguez, segundo o art. 482, f, constitui justa causa para a dispensa em duas situações: quando o empregado entrega-se exageradamente à bebida, mesmo fora de serviço, ou quando se apresenta para trabalhar alcoolizado. No primeiro caso, a habitualidade constitui pressuposto para o reconhecimento da justa causa, ao passo que, no segundo, basta uma única ocorrência. - Cumpre registrar, aqui, que a posição mantida pela legislação nacional é extremamente retrógrada, já que o alcoolismo vem sendo encarado não como conduta intencional reprovável, mas, sim, como doença. Há inúmeros estudos a este respeito, os quais abordam a questão sob o aspecto sociológico, psicológico e mesmo físico. Parte dos estudiosos deste assunto acentua a influência dos fatores sociais, ao passo que outros têm como causa a dependência psicológica, quando o indivíduo busca alívio de dificuldades na bebida. Ademais, também se constata a dependência física, caracterizada pelos sintomas que a pessoa apresenta com a retirada do álcool. A Associação dos Alcoólicos Anônimos adotou o conceito do alcoolismo como uma reação fisiológica que traz como consequência um forte desejo pela bebida, quando uma determinada quantidade dela foi ingerida. Existe, ainda, um estudo elaborado por um Grupo de Investigadores associados da Organização Mundial de Saúde, cuja concepção envolve aspectos da farmacologia, sintomatologia, elementos de genética, psicologia, sociologia, antropologia, psicologia profunda, behaviorismo e neurologia. - Apesar de todos estes estudos divergirem quanto às causas que levam um indivíduo à dependência do álcool, em um aspecto todos eles são unânimes: o alcoolista é doente e como tal deve ser tratado. A própria Organização Mundial de Saúde reconhece este fato, tendo incluído o alcoolismo em três rubricas da Classificação Internacional de Doenças (CID); 291 (psicose alcoólica); 303 (síndrome de dependência do álcool); 305.0 (abuso do álcool sem dependência) (cf. a respeito, monografia sobre o assunto do Prof. JOÃO RÉGIS FASSBENDER TEIXEIRA, Alcoolismo - Doença no Mundo do Direito, Ed. Juruá, 1992). - Reconhecida a verdadeira natureza do alcoolismo, realmente não deveria o legislador penalizar, com a perda do emprego, o trabalhador que sucumbiu ao mal. O mais correto seria encaminhá-lo para tratamento, buscando sempre sua recuperação, o que, aliás, atende ao interesse da coletividade em geral. A dispensa, nestes casos, ocorre em um momento extremamente delicado na vida do trabalhador, quando este não se encontra apto a obter nova colocação, correndo o risco de ser relegado à indigência. - PLÁ RODRIGUEZ endossa esta opinião, ensinando que "a doutrina estrangeira vem sustentando que qualquer vício que possa ter um trabalhador (embriaguez, por exemplo) que não repercuta no trabalho, não pode ser tido em conta pelo empregador. Sustenta-se

**EMENTA**

A embriaguez, segundo o art. 482, f, da CLT, constitui justa causa para a dispensa em duas situações: quando o empregado entrega-se exageradamente à bebida, mesmo fora de serviço, ou quando se apresenta para trabalhar alcoolizado. No primeiro caso, a habitualidade constitui pressuposto para o reconhecimento da justa causa, ao passo que, no segundo, basta uma única ocorrência. O alcoolismo vem sendo considerado como doença, já tendo a OMS o incluído em 3 rubricas da classificação internacional, ou seja, psicose alcoólica, síndrome de dependência do álcool e abuso do álcool sem dependência, divergindo

os estudos apenas quanto às causas que levam o indivíduo a essa dependência (cf. minucioso estudo sobre o assunto de autoria do Prof. João Régis F. Teixeira, intitulado Doença no Mundo do Direito, Ed. Juruá, 1992). Reconhecida a verdadeira natureza do alcoolismo, realmente não deveria o legislador penalizar, com a perda do emprego, o trabalhador que sucumbiu ao mal. O mais correto seria encaminhá-lo para tratamento, buscando sempre sua recuperação, o que, aliás, atende ao interesse da coletividade em geral. Indiscutível, portanto, que a legislação brasileira está ultrapassada neste aspecto, clamando por uma revisão, já que o alcoolismo é visto por ela exclusivamente como fato ensejador de punição, inexistindo previsão de amparo ao trabalhador acometido desse mal. Entretanto, não se pode negar o fato de que a norma legal continua em vigor. Logo, inobstante algumas manifestações da jurisprudência em sentido contrário à CLT, não se pode afastar a justa causa para a dispensa, quando a embriaguez fica comprovada em uma das formas previstas no art. 482, alínea f do texto consolidado, principalmente quando o comportamento do autor influiu na relação laboral.