

EMPREGADOS DO ESTADO

SERVIDORES DE CARÁTER TEMPORÁRIO

Recurso re -
Tribunal TRT
Julgado em 13/08/1996

TRABALHO PRESTADO NO SÍTIO DO PROPRIETÁRIO DA EMPRESA — SE O QUALIFICA COMO DOMÉSTICO

RESUMO

- É incontroverso nos autos que o reclamante, embora contratado pela empresa T. Ltda., sempre laborou no sítio de lazer do proprietário da reclamada, já falecido. - O trabalho do autor, neste sítio, consistia em tarefas como tratar de criações, capinar e roçar o pasto, além de cuidar de pequenas criações. - Infere-se dos autos, ainda, que a reclamada é quem fazia o pagamento do reclamante, vários deles em impressos personalizados, e que confessa ter pago ao autor vários dos abonos concedidos à categorias dos condutores de veículos de Itabira (contestação, fl.). - Com base nestes fatos, o MM. Juízo de 1º grau entendeu que o reclamante, na verdade, era qualificado como doméstico e que já havia sido beneficiado pela reclamada ao receber direitos tais como FGTS e Seguro-Desemprego, que lhe seriam indevidos. - Não perfilho o mesmo entendimento. - Ao registrar o autor como seu empregado, a reclamada, assumiu o ônus de pagar-lhe todas as verbas devidas face à legislação laboral e aos acordos coletivos. - É que prevalece, in casu, o contrato mais benéfico sobre o contrato-realidade, mormente ante a afirmação da empresa de que pretendia apenas beneficiar o obreiro, registrando-o como seu empregado. O benefício, neste caso, ganha as proporções e limites assegurados pela Lei e pelos acordos coletivos, que não podem ser seguidos apenas parcialmente a bel prazer do empregador. - Assim com base no art. 515 do CPC, passo a examinar os pedidos constantes da inicial. Julgado em 14-08-1996 DJMG de 25-01-1997 Arquivo do EMFOR, TRT/N 3.546 EMFOR 631 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, intitulada 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 influenciou na relação laboral. RESUMO DO ACÓRDÃO: - A reclamada assevera, na defesa, que o autor tinha o hábito de ingerir bebida alcoólica durante o horário de trabalho, fato que já lhe ensinara 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 encarada 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 tem como c

EMENTA

Não se pode dar a qualificação de doméstico ao trabalhador que presta serviços no sítio do proprietário da empresa, se foi por esta contratado e por ela remunerado, inclusive, percebendo verbas típicas da relação de emprego tutelada pelo artigo 3º da CLT.