

EMBRIAGUEZ NO TRABALHO - DOENÇA OU MOTIVO PARA JUSTA CAUSA?

Sérgio Ferreira Pantaleão

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT prevê, no artigo 482, alínea "f", a embriaguez (habitual ou em serviço) como falta grave por parte do empregado e que é um dos motivos que constitui a extinção do contrato de trabalho por justa causa.

Quando o legislador estabeleceu este como sendo um motivo para justa causa, fundamentou-se na proteção do trabalhador que, trabalhando em estado de embriaguez, poderia sofrer um prejuízo maior que a própria justa causa, ou seja, um acidente grave ou até mesmo sua própria morte.

Não obstante, este empregado poderia ainda provocar acidentes ou a morte de outros colegas de trabalho, os quais, estariam a mercê de uma atitude do empregador para se evitar uma fatalidade.

A embriaguez pode ser dividida em habitual (crônica) ou embriaguez "no trabalho" (ocasional). Esta se dá necessariamente no ambiente de trabalho e aquela, constitui um vício ou até mesmo uma enfermidade em razão da reiteração do ato faltoso por parte do empregado, podendo ocorrer tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho.

A embriaguez habitual tem sido vista atualmente mais como enfermidade do que como vício social, o que, perante os tribunais, merecem um tratamento antes de extinguir o contrato por justa causa.

Quanto à embriaguez "no trabalho" ou ocasional, o empregador, exercendo seu poder fiscalizador e de punição, poderá adotar penas maiores contra o empregado, em se verificando a falta de interesse por parte deste na manutenção do contrato de trabalho.

Se a embriaguez habitual é tida pela jurisprudência como doença e não mais como motivo para justa causa, a CLT deveria ser reformada em seu artigo 482, alínea f, já que este tipo de demissão irá depender da comprovação desta habitualidade.

No meio desta encruzilhada (lei x jurisprudência) está o empregador, que poderá demitir o empregado de imediato e assumir o risco de ter revertida a justa causa e ainda arcar com uma indenização por dano moral ou, não demitir o empregado e contar com a sorte para que este não sofra e nem provoque nenhum acidente de trabalho.

Além da possibilidade de causar um acidente, há também o risco do empregado embriagado causar sérios prejuízos materiais ao empregador, seja por perda de matéria-prima ou por danos na utilização de máquinas, ferramentas ou equipamentos de trabalho.

Então o empregador poderia, havendo estes prejuízos materiais, demitir o empregado por justa causa pelos prejuízos causados e não por estar embriagado?

Mesmo considerando esta hipótese, será que a justa causa ainda poderia ser revertida no tribunal pela falta de assistência ao empregado?

SINDHEF

Acredito que o empregador poderia prestar um tratamento para recuperação ou afastá-lo pela Previdência Social para que este tenha a oportunidade de se reabilitar e voltar ao trabalho normalmente.

O entendimento dos tribunais, em qualquer das situações de dependências químicas no ambiente de trabalho, é de que cabe ao empregador esgotar os recursos disponíveis para promover e preservar a saúde do empregado.

É comum encontrarmos decisões em que a dispensa por justa causa com fundamento na embriaguez é descaracterizada, condenando a empresa reclamada no pagamento de verbas decorrentes de uma dispensa imotivada.

Mas e se mesmo após um período de tratamento o empregado não se recuperar, ou se depois do retorno da Previdência Social voltar a se apresentar embriagado para o trabalho, poderia o empregador demitir por justa causa?

Qual é o tempo que a jurisprudência entende como adequado para a recuperação? Quantas vezes o empregador deverá afastá-lo para que tenha total recuperação? Como o empregador poderá comprovar que não há interesse do empregado em se recuperar ou manter o vínculo de emprego?

Estas são questões que parecem só resolver nos Tribunais e que dependerão de provas concretas de ambas as partes. A responsabilidade será ainda maior do empregador em provar que se utilizou de todas as medidas para a recuperação do empregado e a manutenção do contrato de trabalho.