



**I CONGRESSO DE
DIREITO MÉDICO**

TRATAMENTO JURÍDICO DO ALCOOLISMO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Claudio Pedrosa Nunes (UFCG)

Renata Gabriele Oliveira Linhares (UFCG)

RESUMO: O presente trabalho tem por escopo apresentar uma análise e discussão sobre o tratamento jurídico destinado aos trabalhadores que são acometidos pelo alcoolismo e as suas consequências nas relações de trabalho, tendo como base a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a normativa e recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS). Com efeito, o alcoolismo é caracterizado pelo consumo compulsivo de bebidas alcoólicas, consistindo em doença complexa e delicada, em que a pessoa do alcoólico manifesta um desejo insaciável pelo consumo dessa droga tida como lícita. A Organização Mundial de Saúde (OMS) já revelou tratar-se de grave problema de saúde pública que atinge quaisquer segmentos sociais, com consequências nefastas no entorno social e profissional do enfermo. O Código Internacional de Doenças (CID) classifica o alcoolismo como enfermidade que atinge a pessoa no âmbito físico, psicológico e mental, tal qual se extrai do CID F-10, correspondente a “transtornos mentais e comportamentos devidos ao uso de álcool”, cuja intensidade varia entre “intoxicação aguda” (CID F-10.0) e “transtorno mental ou comportamental não especificado” (CID F-10.9). Persiste, entretanto, significativo embate sobre as repercussões do alcoolismo em razão da prescrição da alínea “f” do artigo 482 da Consolidação Trabalhista, que consagra a ocorrência de justa causa extintiva do contrato de trabalho nos casos de embriaguez habitual ou em serviço. A metodologia utilizada no estudo reúne pesquisa de natureza documental e bibliográfica. O método utilizado na pesquisa é o dedutivo, de natureza descritiva e abordagem qualitativa.

PALAVRAS-CHAVE: Alcoolismo. Doença. Relações de Trabalho. Tratamento Jurídico.

1. Introdução

O presente estudo tem por escopo apresentar uma análise e discussão preliminar sobre o tratamento jurídico destinado aos trabalhadores acometidos pelo alcoolismo e as suas consequências nas relações de trabalho, tendo como base a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a normativa e recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS), além da doutrina e da jurisprudência recorrentes nessa matéria.

Com efeito, o alcoolismo é caracterizado pelo consumo compulsivo de bebidas alcoólicas, consistindo em doença complexa e delicada, em que a pessoa do alcoólico manifesta um desejo insaciável pelo consumo dessa droga tida como lícita. A Organização Mundial de Saúde (OMS) já revelou tratar-se de grave problema de saúde pública que atinge quaisquer segmentos sociais, com consequências nefastas no entorno social e profissional do enfermo. O Código Internacional de Doenças (CID) classifica o alcoolismo como enfermidade que atinge a pessoa no âmbito físico, psicológico e mental, tal qual se extrai do CID F-10, correspondente a “transtornos mentais e comportamentos devidos ao uso de álcool”, cuja intensidade varia entre “intoxicação aguda” (CID F-10.0) e “transtorno mental ou comportamental não especificado” (CID F-10.9).

Persiste, entretanto, significativo embate sobre as repercussões do alcoolismo em razão da prescrição da alínea “f” do artigo 482 da Consolidação Trabalhista, que consagra a ocorrência de justa causa extintiva do contrato de trabalho nos casos de embriaguez habitual ou em serviço. A metodologia utilizada no estudo reúne pesquisa de natureza documental e bibliográfica. O método utilizado na pesquisa é o dedutivo, de natureza descritiva e abordagem qualitativa.

2. Alcoolismo e embriaguez

Em tema de alcoolismo, entender o conceito de embriaguez é de fundamental importância. A embriaguez é, segundo Oliveira (1991, p. 169), *“o entorpecimento dos sentidos provocado por álcool, pelo uso de drogas, ou por qualquer outro entorpecente”*. Por sua vez, Giglio (2000, p. 82), ressalta a embriaguez deve ser entendida não apenas como o estado de quem ingere bebida alcóolica em demasia, mas também o estado mórbido de quem faz uso de drogas nocivas em geral.

A maior autoridade médica mundial, doutra parte, Organização Mundial de Saúde (OMS), define o alcoolismo como doença, enfermidade causada pela intoxicação decorrente da ingestão de bebidas alcoólicas em elevado volume. No mesmo sentido dispõe a

Classificação Internacional de Doenças (CID) em, no mínimo, três rubricas, todas relacionadas a transtornos psíquicos e físicos (TEIXEIRA, 1992, p. 331).

Pode-se, pois, perceber que o alcoolismo transforma o estado psíquico e também físico da pessoa como resultado da ingestão de álcool, qualificado por reações de comportamento que sempre conduzem a uma compulsão para ingerir mais álcool de modo contínuo ou periódico. Os efeitos psíquicos daí decorrentes objetivam, para muitos, evitar desconfortos e descontentamentos (TEIXEIRA, 1992, p. 331). Portanto, verifica-se que o alcoolismo, conquanto conduza à alteração aguda do estado psíquico das pessoas, transformando seu comportamento após ingestão de bebidas que contenham a substância álcool, não constitui um simples vício que provoca conduta social reprovável; trata-se de doença que, longe de depender da só manifestação volitiva do indivíduo, acomete-o pelo contato físico e prolongado, mormente ingestão, de substância alcoólica.

A instituição denominada Alcoólicos Anônimos (AA) desenvolve ações que, a partir da identificação de determinada pessoa como portadora da doença do alcoolismo, dirigem-se não só a fazer conhecer ao enfermo sua realidade mórbida, mas sobretudo a encaminhá-lo para tratamento a nível de terapia de grupo com outros alcoólicos. Não se trata de instituição médica e/ou psíquica e sim de sociedade de pessoas que, reunidas por problema de saúde comum, pretendem recuperar-se por ajuda mútua¹.

Diante dessa realidade inolvidável, a comunidade jurídica não poderia nem pode passar ao largo da problemática, considerando os inúmeros conflitos que diuturnamente se verificam no ambiente laboral, seja a nível administrativo ou judicial, com incursões a nível previdenciário. Assim é que o texto do artigo 482, alínea “f”, da Consolidação das Leis do Trabalho tem suscitado polêmicas e desafiado soluções para interpretação e aplicação consentâneas às relações entre empregado e empregador no curso do contrato de trabalho. Demais disso, outros dispositivos do estatuto laboral brasileiro, a exemplo do artigo 458, *caput*, também merecem acurada atenção no sentido de dirigir a melhor regulação das relações de trabalho quando em evidência os embates envolvendo empregados alcoólicos.

1 O livro básico da literatura dos Alcoólicos Anônimos conceitua a instituição da seguinte forma: “Alcoólicos Anônimos é uma irmandade de homens e mulheres que compartilham suas experiências, forças e esperanças a fim de resolver seu problema comum e ajudar outros a se recuperarem do alcoolismo. O único requisito para tornar-se membro é o desejo de parar de beber. Para ser membro de A.A. não há taxas ou mensalidades. Somos auto-suficientes graças às nossas próprias contribuições. A.A. não está ligado a nenhuma seita ou religião, nenhum movimento político, nenhuma organização ou instituição; não deseja entrar em qualquer controvérsia; não apoia nem combate quaisquer causas. Nosso propósito primordial é o de mantermo-nos sóbrios e ajudarmos outros alcoólicos a alcançarem a sobriedade” (Cf. **Alcoólicos Anônimos: a história de como homens e mulheres se recuperaram do alcoolismo**, São Paulo: JUNAAB, 2003).

3. Alcoolismo e ordenamento jurídico-laboral

O problema do alcoolismo nas relações de trabalho sempre representou um desafio elevado também para as autoridades encarregadas de interpretar e aplicar as normas de regulação do trabalho. No campo do Direito do Trabalho, assim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) parece conceber o alcoolismo como vício social. Assim é que seu artigo 842, alínea “f”, considera-o como justa causa resolutória do contrato de trabalho. Valentin Carrion (2007, p. 383), debruçando-se sobre referido dispositivo celetário, esclarece:

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 (Wagner Giglio). Habitual: mesmo que sem relação alguma com o serviço, repetidas vezes dentro de curto espaço de tempo; ingestão frequente de bebidas sem efeitos negativos, mesmo que ostensiva, não equivale a embriaguez. Em serviço: a doutrina se inclina pela configuração da justa causa desde que se concretize uma só vez (Russomano, Gomes-Gottschalk e Maranhão; Dorval Lacerda, em sentido contrário) (CARRION, 2007, p. 383).

Recentemente, todavia, a doutrina justrabalhista, com âncora na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tem admitido a ingestão abusiva ou crônica do álcool no ambiente laboral ou fora dele como conduta específica que demanda novos olhares, designadamente medidas médico-legais. Nesse sentido é Teresa Romar (2018, p. 546):

Embriaguez habitual ou em serviço: uso abusivo do álcool ou outra substância entorpecente. Nesta hipótese, o ato garante a imediata dispensa, se a embriaguez se deu em serviço, e depende da habitualidade, se fora do serviço. No entanto, a questão tem gerado muita discussão, principalmente em relação à embriaguez habitual, que caracteriza alcoolismo, e ao vício em drogas, reconhecidos como doenças que merecem ser tratadas e não punidas com dispensa por justa causa. O TST tem adotado entendimento no sentido de que o alcoolismo crônico é visto como doença a ensejar tratamento adequado, e não dispensa por justa causa (ROMAR, 2018, p. 546).

A jurisprudência dos tribunais do trabalho tem-se inclinado de forma a flexibilizar o rigor do texto do artigo 482, alínea “f”, da Consolidação Trabalhista, vedando a despedida por justa causa ou com índole discriminatória do empregado acometido de alcoolismo sem prévia destinação a tratamento médico. Tal entendimento dos pretórios laborais resultou de múltiplas ações judiciais trabalhistas nas quais o trabalhador buscava reversão de justa causa aplicada com base na literalidade do texto consolidacional mencionado (artigo 482, “f”, CLT). Transcrevem-se os seguintes arestos no particular:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. INTERPOSIÇÃO ANTERIOR À LEI 13.015/2014. RESCISÃO CONTRATUAL PAUTADA NO ABANDONO DE EMPREGO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. **ALCOOLISMO**. PRESUNÇÃO DE AUSÊNCIA DE INTENÇÃO DE ENCERRAR O CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA NÃO CARACTERIZADA. 1. O Tribunal Regional, a despeito de reconhecer que o reclamante cometeu diversas faltas ao trabalho, reformou a sentença que havia reconhecido o abandono de emprego. Compreendeu o Colegiado não ser possível imputar a justa causa como motivo ensejador para ruptura do contrato de emprego, ao fundamento de que, pelo fato de o reclamante ser alcoólatra, deveria o empregador, antes de aplicar qualquer punição, encaminhá-lo para tratamento junto ao INSS. Realçou, ainda, que o empregado não teria plena capacidade de discernimento, razão por que determinou a reintegração do reclamante ao emprego. 2. O abandono de emprego representa o descumprimento, por parte do empregado, do contrato de trabalho, em que ficou acertada a obrigação de prestar o serviço. Num tal contexto, a interrupção da prestação configura a quebra do pacto pelo obreiro. 3. Todavia, para ser tida como abandono, essa ausência há de ser prolongada e contínua, bem assim deve revelar a efetiva intenção, ainda que implícita, do trabalhador encerrar o vínculo de emprego. 4. Nessa medida, esta Corte possui entendimento jurisprudencial no sentido da presunção da ausência do requisito subjetivo de abandonar o emprego quando o trabalhador é portador de doença que lhe afeta as plenas capacidades físicas e/ou mentais, a ponto de não lhe permitir o pleno discernimento ou a plena mobilidade, ou mesmo quando se encontra na via *crucis* de retomar benefício previdenciário, para que possa, ciente e realmente, abandonar o emprego. 5. No caso presente, portanto, a circunstância de o reclamante comprovadamente ser alcoólatra permite presumir que não havia, de sua parte, intenção de abandonar o emprego. 6. Nessa medida, a decisão recorrida não afronta o art. 482, "i", da CLT. Arestos inservíveis (TST, RR nº 1446-91.2013.5.15.0114, 1ª Turma, Rel. Min. HUGO CARLOS SCHEUERMANN).

A Organização Mundial de Saúde, por meio do Código Internacional de Doenças (CID), classifica o alcoolismo como doença (sob a denominação de síndrome de dependência do álcool – referência F-10.2). Nesse contexto, forçoso reconhecer que, tratando-se o alcoolismo de um enfermidade, esta deve ser tratada e não, como ocorreu no caso concreto, ter sido causa a justificar a rescisão do contrato de trabalho. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento (TST, RR nº 45540.40.2006.5.15.0092, 7ª Turma, Rel. Min. PEDRO PAULO MANUS).

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. **ALCOOLISMO**. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. Consta do acórdão regional que restou comprovado que o autor é portador de doença grave (**alcoolismo**), tendo sido dispensado do emprego durante internação para tratamento da referida doença. Nesse contexto, o Regional manteve a r. sentença, ante a presunção de dispensa discriminatória, e determinou a reintegração do autor ao emprego. Quanto ao tema, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que o **alcoolismo crônico**, doença catalogada no Código Internacional de Doenças (CID) da **Organização Mundial de Saúde** (OMS) como "Síndrome de Dependência do **Alcool**", não se configura como desvio de conduta passível de rescisão contratual. A propósito, sobre a "dispensa discriminatória" a Súmula nº 443 dispõe que "*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.*" Precedentes. Incidem, portanto, a Súmula nº 333 desta Corte e o art. 896, § 7º, da CLT como óbices ao prosseguimento da revista. Agravo não provido (TST, AgAIRR nº 1565-39.2013.5.05.0661, 5ª Turma, Rel. Min. BRENO MEDEIROS).

RECURSO DO CONSIGNADO/RECONVINTE. ALCOOLISMO. SÚMULA 443/TST. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. DANOS MORAIS. Comprovado que a empresa dispensou o empregado, embora ciente de sua patologia (f.10.2 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência), tem-se como evidente a conduta discriminatória, implicando em violação ao princípio da dignidade do ser humano e do valor social do trabalho, impondo o reconhecimento de que o ato se deu de forma ilegal. Presume-se, portanto, a dispensa discriminatória e, portanto, devida a condenação em danos morais. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento" (TRT da 13ª Região, RO nº 0000205-36.2017.5.13.0005, Rel. Des. PAULO MAIA FILHO).

Diante dos pronunciamentos tribunálícos em foco, a despedida sem justa causa do empregado acometido do alcoolismo deve ser evitada pelos empregadores, encaminhando-se-o a tratamento médico perante a previdência social sob auxílio-doença. Há, pois, imperativo de levar ao conhecimento dos empregadores o correto tratamento jurídico em relação aos empregados alcoólicos no curso do contrato de trabalho, ficando este suspenso por força do artigo 476 da Consolidação Trabalhista. Nesse contexto, impõe consignar a existência do Projeto de Lei nº 12/2011², em tramitação na Câmara dos Deputados, que propõe a revogação da antedita alínea “f” do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, o que obviamente vai ao encontro dos estudos e decisões jurídicos e judiciais sobre a temática do alcoolismo nas relações de trabalho.

4. Alcoolismo e estudos médicos

Não obstante o acima exposto, o tema do alcoolismo ainda carece da devida importância e não tem sido objeto e motivo de ações empresariais preventivas e inclusivas que alcancem soluções ombreadas com a lei e com decisões dos expertos, especialmente no Brasil. São conhecidamente escassos os estudos encomendados por empregadores ou tomadores de serviço em geral para indicação de diretrizes e procedimentos a serem observados pelo patronato quando defrontam situações pontuais ou casos rotineiros de trabalhadores que comprometem sua produtividade em razão de ingestão desmedida de bebidas alcoólicas dentro e fora dos estabelecimentos em que labutam.

Já é assente na literatura médica mundial que o alcoolismo constitui doença progressiva, associada a transtornos físicos e psíquicos, conforme diagnóstico da Organização Mundial de Saúde (OMS). Trata-se da CID F-10, correspondente a “transtornos mentais e comportamentos devidos ao uso de álcool”, cuja intensidade varia entre “intoxicação aguda” (CID F-10.0) e “transtorno mental ou comportamental não especificado” (CID F-10.9) (MEDICINANET, 2020?).

A Associação Britânica de Medicina, por sua vez, expõe que a embriaguez encerra um estado ou comportamento pessoal influenciado pela ingestão descontrolada de bebidas

² Trata-se de projeto de lei de iniciativa do Deputado Federal Roberto Magalhães, cuja ementa prescreve: “Revoga a alínea f do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de excluir a embriaguez habitual ou em serviço como causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador”.

alcoólicas que provoca a perda do governo das faculdades da pessoa a ponto de torná-la incapaz de executar com cautela e prudência o trabalho a que se dedica no momento (FLORINDO, 1999, p. 81-82). No Brasil, as autoridades médicas têm-se alinhado ao diagnóstico da OMS em sua inteireza. Além disso, o alcoolismo é hoje considerado doença ocupacional e pode ensejar inclusive a concessão de auxílio-doença (Portal EBC, 2012). Assim, diante do diagnóstico da enfermidade, especialmente mediante exame médico-pericial, o trabalhador deve ser encaminhado à Previdência Social para fins de tratamento e recebimento de benefício previdenciário. Nesse sentido é inclusive a jurisprudência do TRF da 4ª Região (CONJUR, 2017).

O quadro em foco revela que a questão trabalhista do alcoolismo ostenta especial cuidado dos empregadores e diretores de empresas no Brasil e em outros países. A convergência de decisões tanto médicas quanto jurídicas e judiciárias a respeito dessa patologia impõe medidas que suprimem a pura e simples despedida ou adoção de penalidades disciplinares precipitadas. Segundo Rossato e Kirchhof (2004, p. 345),

Considerando que o alcoolismo é uma patologia que apenas depois de algum tempo de conflitos e recaídas pode retirar o alcoolista da vida produtiva, é imprescindível o estudo das implicações dessas relações no trabalho. Entende-se relação no trabalho como todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com outros trabalhadores – e que são, às vezes, desagradáveis, até insuportáveis(13), podendo trazer muita ansiedade em relação à produtividade. Pode-se somar a isso, ainda, táticas utilizadas pelas chefias como repressões e favoritismos, dividindo os trabalhadores, gerando revolta, agressividade e frustração, que muitas vezes não são liberadas. Táticas de conversas individuais nas quais as ameaças feitas em situações grupais são substituídas por uma atitude benevolente e paternalista; podendo também haver a exposição das questões pessoais e sua utilização para manipulação psicológica ou exposição ao grupo, as quais podem gerar conflitos entre os colegas, configurando essas relações interpessoais no trabalho como jogos, uma vez que uns estão fadados a ganhar e outros a perder (ROSSATO; KIRCHHOF, 2004, p. 345).

Estatisticamente, por outro lado, o Ministério do Trabalho, já em 1999, pontuou que o absenteísmo, ou seja, a ausência ao trabalho, representa 50% dos casos entre trabalhadores contumazes na ingestão de álcool, causando impacto negativo ou retardado da produção e na produtividade. Assim é que

O Ministério do Trabalho estima que o álcool contribua para 50% das faltas ao serviço (absenteísmo). Um dependente químico falta cinco vezes mais do que um “limpo” (como são chamados os não dependentes). Nos Estados Unidos, por exemplo, fala-se em perdas anuais de bilhões de dólares, entre perdas de produtividade, faltas e despesas médicas (MATOS; FIGUEIREDO NETO; ROSA, 1999).

Não se olvida, sobremais, dos efeitos adversos que o alcoolismo provoca como agente capaz de potencializar o acometimento do COVID-19, especialmente pela vulnerabilidade da imunidade corporal, causando afastamento das atividades laborais até mesmo pela via do teletrabalho ou trabalho remoto. A comunidade médico-legal já se tem pronunciado nesse aspecto nos últimos meses, reconhecendo o alcoolismo do trabalhador como causa importante de adoecimento pelo novo coronavírus (REHM; KILIAN; FERREIRA-BORGES; JERNIGAN; MONTEIRO; PARRY; SANCHEZ; MANTHEY, 2020, p. 301-302).

5. Alcoolismo e interpretação da normativa laboral pertinente

Diante das polêmicas que gravitam em torno do problema do alcoolismo no ambiente de trabalho, é imperioso observar que a interpretação da normativa laboral deve alinhar-se ao sentido social que encerra, tendo como base fundamental o diagnóstico da Organização Mundial de Saúde (OMS), ou seja, doença que conjuga dependência química com transtornos psicológicos. Assim é que, a partir da interpretação já adotada nos tribunais do trabalho quanto ao sentido e alcance do artigo 482, alínea “f”, da Consolidação Trabalhista, conforme precedentes jurisprudenciais já expostos, é possível preservar e encaminhar tais precedentes também em relação ao tratamento a ser dispensado pelo empregador ao empregado alcoólico quando de seu retorno ao serviço. Noutras palavras, após o encerramento do benefício previdenciário de auxílio-doença concedido ao empregado, o exercício do poder de direção e administração do empregador deve observar as modelações adequadas para soerguer a confiança e autoestima do empregado para fins de reinseri-lo com proveito no ambiente de trabalho.

Somente quanto os esforços empresariais não conseguirem reverter as deficiências de produtividade e recolocação do alcoólico no ambiente fabril ou empresarial em geral, devem-se iniciar as providências para aposentadoria por invalidez permanente, extinguindo-se a relação de trabalho. Segundo Haddad (2012, p. 29-30), a problemática gerada pelo alcoolismo para a sociedade, principalmente no ambiente de trabalho, quando não detectada e tratada de forma adequada, conduz a sérios problemas e contribui para o aumento de acidentes de trabalho. O alcoolismo é a causa mais frequente de aposentadoria precoce e acidentes no trabalho, sendo também a oitava causa de concessão de auxílio-doença pela previdência social.

Sobre o impacto na saúde, constata-se um aumento na morbidade e mortalidade dos pacientes, como aumento do absenteísmo médico e da concessão de benefícios por incapacidade; e aumento de acidente de trabalho, desemprego, dívidas e questões familiares. Tal problema pode ser resolvido com a detecção em exames de admissão, para os empregados, como o método CAGE, ou uma história clínica apurada. As empresas poderiam aprimorar sistemas de detecção e prevenção do alcoolismo, promovendo intervenções e capacitando profissionais como assistentes sociais, enfermeiros e psicólogos. Para os outros segurados, sem vínculo empregatício, espera-se que tanto o clínico geral como o especialista estejam aptos para a detecção do problema, e encaminhamento para a rede de cuidados em saúde mental. (HADDAD, 2012, p. 29-30).

Sendo assim, caso o trabalhador seja diagnosticado com alcoolismo crônico, sem reversão após a adoção adequada das medidas empresariais, deverá ser encaminhado para lograr aposentadoria por invalidez, sendo esta a melhor interpretação da normativa previdenciária e laboral consubstanciada na Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social) e artigo 475 da Consolidação das Leis do Trabalho. Impõe realçar, conforme adverte Sobral (2014, p. 25), que a situação do empregado acometido da doença do alcoolismo não se confunde com a conduta daquele empregado que possui o hábito de ingerir bebidas alcoólicas moderadamente, por diversão ou entretenimento, sem revelar qualquer dependência química, física ou psicológica. Este último certamente não padece da doença do alcoolismo e uma correta avaliação médica poderá segregar ambas as situações.

Importa destacar que a situação do empregado alcoólatra considerado como um doente, não se confunde com a daquele empregado que possui o hábito de embriagar-se por diversão, sem que haja qualquer dependência física ou psicológica do álcool. Este, certamente, não é doente e uma avaliação médica poderá distinguir ambas as situações. (SOBRAL, 2014, p. 32).

No entanto - reitere-se - havendo evidência de qualquer síndrome de alcoolismo por parte do trabalhador, cabe ao empregador, com auxílio médico, investigar a real condição de alcoolemia grave do empregado, que, uma vez constatada, deverá dar lugar não a uma automática ruptura do contrato de trabalho por justa causa, mas sim a um tratamento específico realizado por sob os cuidados do INSS. A despedida do empregado alcoólico pelo motivo único de aplicação literal do artigo 482, “F”, da Consolidação Trabalhista é discriminatória e atenta contra o princípio constitucional da vedação de despedida arbitrária, nos precisos termos do artigo 7º, inciso I, daquela Lei Fundamental. Tal é a interpretação teleológica a ser empreendida na espécie. Ainda de acordo com Sobral (2014, p. 33), os empregadores têm responsabilidade social em conjunto com o Estado, devendo intervir em caso de doença do trabalhador, encaminhando-o para tratamento médico ou licença previdenciária, sendo a punição admissível apenas após análise da ausência da patologia.

6. Conclusões

O presente trabalho destinou-se a apresentar os principais aspectos jurídicos que a questão do alcoolismo tem suscitado no âmbito do Direito do Trabalho e do Direito da Seguridade Social, designadamente pela constatação de tratar-se de doença crônica e de natureza física e psíquica, com graves repercussões sociais. Assim é que a identificação e diagnóstico da enfermidade é o ponto de partida e a base jurídico-legal fundamental do direcionamento do trabalhador para tratamento médico e para cuidados previdenciários, com repercussões em termos de limitação do exercício do poder disciplinar do empregador, com óbice à dispensa por justa causa.

No tocante aos resultados, pode-se afirmar que uma das principais celeumas consiste no descortino do correto sentido e do alcance da alínea “f” do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho ou mesmo da duvidosa persistência de sua eficácia normativa diante da melhor interpretação que juristas, médicos e outros expertos na temática lhe têm dispensado. A constatação praticamente unânime é de obsolescência do referido dispositivo celetário, diante do reconhecimento, em alcance mundial, de que o alcoolismo encerra doença crônica, geradora de dependência química e psíquica, devendo o trabalhador enfermo ser encaminhado a tratamento médico, conforme anuncia a maior autoridade médica mundial, a Organização Mundial de Saúde (OMS).

Junto a isso, a adoção de políticas administrativas, inclusive por meio de regulamento empresarial, de cuidados preventivos e de recuperação do empregado alcoólico são perfeitamente lícitas e têm como base jurídica o exercício regular do poder de direção e administração do empregador, nos termos do artigo 2º da Consolidação Trabalhista. Uma das políticas administrativas mencionadas e talvez ainda não percebida pelo empregador consiste no encaminhamento de empregado acometido do alcoolismo aos Alcoólicos Anônimos, entidade civil sem fins lucrativos, o que pode representar medida simples e sem custos para o patronato, com possibilidade de alcance de bons resultados e reintegração do colaborador no meio produtivo. Na sequência de medidas a serem incorporadas ao comportamento do empregador no enfrentamento do problema do alcoolismo entre seus colaboradores, está o encaminhamento para tratamento médico, seja após diagnóstico realizado no próprio setor médico da empresa, com concessão de licença remunerada ou não a nível contratual, seja por meio de destinação do empregado à concessão de auxílio-doença

previdenciário, com suspensão do contrato de trabalho, permissivo do artigo 476 da Consolidação Trabalhista.

7. Referências Bibliográficas

BRASIL. Agência Brasil. Alcoolismo é a principal causa de afastamento do trabalho por uso de drogas. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2014-02/alcoolismo-e-o-principal-motivo-de-pedidos-de-auxilio-doenca-por-uso-de-drogas>. Acesso em 12.03.2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 12, de 05 de abril de 2011. Revoga a alínea f do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de excluir a embriaguez habitual ou em serviço como causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Disponível em https://www2.camara.leg.br/a-camara/programas-institucionais/cursos/pos-graduacao/mestrado-em-poder-legislativo/orientacoes-aos-discentes/ComoCitareReferenciar_2020.pdf.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Recurso Ordinário 0000205-36.2017.5.13.0005. Recorrente: Condomínio Residencial Verde Vale. Recorrido: Edvan Pereira da Silva. Rel. Des. Paulo Maia Filho. João Pessoa, 12 de março de 2019. Disponível em <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta>. Acesso em: 10 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. AgAIRR 1565-39.2013.5.05.0661. Agravante: Expresso Guanabara S.A. Agravado: Aurelino Ribeiro de Sousa. Rel. Min. Breno Medeiros. Brasília, 18 de setembro de 2019. Disponível em <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#1399444248cb47abef670d9bf92847dc>. Acesso em: 9 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 1446-91.2013.5.15.0114. Recorrente: Mabe Brasil Eletrodomésticos S.A. Recorrido: Renato Santiago. Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann. Brasília, 22 de maio de 2019. Disponível em <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 9 jun. 2020.

CARRION, V. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 33ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CONSULTOR JURÍDICO. TRF 4 considera o alcoolismo como tipo de deficiência e concede benefício. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2017-jan-14/trf-considera-alcoolismo-deficiencia-concede-beneficio>. Acesso em: 8 jun. 2020.

EBC. Doença ocupacional: alcoolismo prejudica relações de trabalho no Brasil. Disponível em <https://www.ebc.com.br/noticias/saude/galeria/videos/2012/09/doenca-ocupacional-alcoolismo-prejudica-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 8 jun. 2020.

FLORINDO, Valdir. *Dano moral e o direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTR, 1999.

GIGLIO, W. D. *Justa causa*. 7ª ed. atualizada e ampliada, São Paulo: Saraiva 2000.

HADDAD, N. *Avaliação de benefícios previdenciários concedidos pelo alcoolismo, na Gerência Executiva de Ponta Grossa-Paraná, no período de 2004 a 2009*. Monografia (Especialização em Medicina do Trabalho). Departamento de Saúde Comunitária, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, p. 24-30, 2012. Disponível em <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/39061/R%20-%20E%20-%20NASSIB%20HADDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 12.03.2021.

MATOS, F. R. B.; FIGUEIREDO NETO, M. V.; ROSA, L. C. S. O uso do álcool e o mercado de trabalho: perspectivas críticas para a justa causa na rescisão do contrato individual de trabalho. *Âmbito jurídico*. São Paulo, 1 de jun. de 2009. Disponível em

<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-65/o-uso-do-alcool-e-o-mercado-de-trabalho-perspectivas-criticas-para-a-justa-causa-na-rescisao-do-contrato-individual-de-trabalho>.

Acesso em: 9 jun. 2020.

MEDICINANET. CID-10. Disponível em [http://medicinanet.com.br/cid10/1511/f10_transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de alcool.htm](http://medicinanet.com.br/cid10/1511/f10_transtornos_mentais_e_comportamentais_devidos_ao_uso_de_alcool.htm). Acesso em: 8 jun. 2020.

MORAES, R. J. S; BARROCO, S. M. S.. *Concepções do alcoolismo na atualidade: pesquisas hegemônicas, avanços e contradições*. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010237722016000100229&script=sci_abstract&lng=pt. Acesso em 10 jun. 2019.

OLIVEIRA, F. L. *Curso expositivo de direito do trabalho*, São Paulo: LTr,1991.

REHM, J.; KILIAN, C.; FERREIRA-BORGES, C.; JERNIGAN, D.; MONTEIRO, M.; PARRY, C. D. H.; SANCHEZ, Z. M.; MANTHEY, J. Alcohol use in times of the COVID 19: Implications for monitoring and policy. *Drug and Alcohol Review*. Toronto, 29 de mar. de 2020. Disponível em <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/dar.13074>. Acesso em: 9 jun. 2020.

ROMAR, C. T. M. *Direito do trabalho esquematizado*. Coord. Pedro Lenza. São Paulo: Saraiva, 2019.

ROSSATO, V. M. D.; KIRCHHOF, A. L. C. O trabalho e o alcoolismo: estudo com trabalhadores. *Revista brasileira de enfermagem*, Brasília, p. 344-349, maio/jun. 2004.

SILKWORTH, W. D. Um novo método de psicoterapia em alcoolismo crônico. *Alcoólicos anônimos atinge a maioria: uma breve história de A.A.*, São Paulo: JUNAAB, 2017.

SOBRAL, P. C. *Alcoolismo como incapacidade social: novos aspectos das leis 12.345 e 12.470 de 2011*. Monografia (Especialização em Direito e Processo do Trabalho). Instituto Brasiliense de Direito Público. Brasília, p. 10-51, 2014. Disponível em https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/1526/1/Monografia_Paula%20de%20Carvalho%20Sobral.pdf. Acesso em 12.03.2021.

TEIXEIRA, J. R. F. Alcoolismo de empregado: justa causa ou doença? *Noções atuais de direito do trabalho*, São Paulo: LTR, 1995.

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