
Chegar bêbado ao trabalho dá demissão por justa causa

Embriaguez em serviço é falta grave, conforme determina o artigo 482 da CLT — Consolidação das Leis do Trabalho. Logo, o empregado que chega alcoolizado para trabalhar pode ser demitido por justa causa.

O entendimento foi aplicado pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) no julgamento do recurso do Condomínio Ninety Convention & Residence Service contra um encarregado de segurança do flat.

O empregado conseguiu converter, na 79ª Vara do Trabalho de São Paulo, sua demissão por justa causa, ganhando o direito de receber todas as verbas rescisórias e indenizações devidas na demissão sem motivo.

O condomínio recorreu ao TRT da 2ª Região alegando que, na data da demissão, o empregado chegou bêbado e ficou dormindo no carro por praticamente toda a jornada. A empresa afirmou, ainda, que o ex-empregado entrou no estacionamento do flat “em velocidade fora do normal, quase colidindo com outro veículo”. Mais tarde, ao chegar na sala de segurança, apresentava “sinais de embriaguez, sem condições de trabalho”.

Segundo a juíza Rosa Maria Zuccaro, relatora do recurso no tribunal, “na relação de emprego, a embriaguez em serviço é uma figura típica de falta grave do emprego, capitulada no art. 482, alínea f, da CLT, que autoriza a rescisão do contrato de trabalho por justa causa”.

De acordo com a relatora, o encarregado da segurança cometeu duas faltas graves, pois além de chegar alcoolizado ao serviço, dormiu no carro por um bom período da jornada de trabalho. “Os evidentes sintomas de embriaguez, além da circunstância do autor permanecer adormecido em seu veículo por praticamente toda a jornada, autorizam a medida rigorosa adotada pelo empregador”, decidiu a juíza Rosa Maria.

Por unanimidade, a 2ª Turma acompanhou voto da relatora e restabeleceu a demissão por justa causa.

Entendimento contrário

Em dezembro de 2004, a 4ª Turma do mesmo tribunal decidiu diferente. O TRT da 2ª Região julgava recurso de uma empresa de segurança que foi condenada em primeira instância a pagar verbas trabalhistas a seu ex-funcionário. No caso, o vigia foi demitido por justa causa depois que a empresa descobriu que ele trabalhou alcoolizado.

O juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros, relator do recurso, destacou que a justa causa não pode ser caracterizada nessas situações, uma vez que “a embriaguez vem sendo considerada como doença e como tal deve ser levada em consideração”. Este foi também o argumento sustentado na sentença da primeira instância, que condenou a empresa.

O alcoolismo do funcionário, segundo o relator, não foi negado pela empresa. Para Trigueiros, isso “implica dizer que a própria reclamada admite, no caso do autor, que se tratava realmente de doença e não mero desvio comportamental a ser sancionado com a dispensa por justa causa”.

Corte superior

Em decisão recente, o Tribunal Superior do Trabalho também aplicou a determinação prevista 482 da CLT, no caso, a um trabalhador que chegou embriagado ao trabalho uma única vez, em dez anos de empresa.

De acordo com o ministro Emmanoel Pereira, relator do caso, o dispositivo da CLT é claro ao dispor que para autorizar a dispensa por justa causa, a embriaguez não precisa ser, necessariamente, habitual.

O relator ponderou que quando o fato ocorre uma única vez, o juiz do Trabalho deve avaliar as circunstâncias e antecedentes do trabalhador na empresa, o que não foi possível no caso porque o TRT da 2ª Região julgou a demissão justa.

Segundo testemunhas, o empregado estava “cambaleante, não falava coisa com coisa e mal se equilibrava em pé”. No dia seguinte, assim que chegou à empresa, foi chamado ao departamento de recursos humanos. De acordo com a empresa, o empregado não apresentou qualquer motivo que justificasse seu comportamento.

RO 01705.2002.079.02.00-1

Date Created

28/12/2005