

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 206, DE 2003

“Acrescenta um parágrafo ao artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, versando sobre justa causa na rescisão de contrato de trabalho, em caso de alcoolismo.”

Autor: Deputado Roberto Magalhães

Relator: Deputado Isaías Silvestre

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 206/03, de autoria do Deputado Roberto Magalhães, objetiva alterar os requisitos para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador (demissão por justa causa), impondo, como condição para o exercício do direito de rescindir o contrato, na hipótese da letra “f” do art. 482 da CLT, a licença prévia para tratamento.

Justifica-se o projeto pelo fato de que não obstante ser reconhecido como uma patologia, não só pela Organização Mundial de Saúde como também pela moderna jurisprudência trabalhista, o alcoolismo ainda é, em face da letra fria da lei, causa para a rescisão do contrato por culpa do empregado. Trata-se, segundo o autor da matéria, de um abrandamento na dureza da norma legal, de forma a permitir a capacidade laborativa do empregado.

No prazo regimental de cinco sessões, não foram apresentadas emendas à proposição.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O art. 482 da CLT estabelece que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

Art. 482...

.....

f) embriaguez habitual ou em serviço;

A Consolidação da Legislação Trabalhista enumerou no artigo as condutas do empregado consideradas faltas graves e que, por conseqüência, permitem ao empregador dispensá-lo por justa causa.

A embriaguez, proveniente da ingestão de álcool ou de drogas, configura-se como falta grave não só quando o empregado embriaga-se no serviço ou deixa transparecer seu estado no local de trabalho mas também quando o faz de forma habitual fora do trabalho. Neste último caso a embriaguez fora de serviço constitui uma forma especial de incontinência de conduta. A embriaguez habitual depõe contra o empregado, revelando uma conduta de vida que fragiliza o vínculo de confiança inerente ao contrato de trabalho, ainda que o empregado compareça regularmente à empresa e nenhuma falta tenha cometido.

Como assinalou bem o autor do Projeto, essa tipificação legal decorre do entendimento que se tinha à época sobre o assunto, que identificava o usuário de álcool ou drogas, em todos os casos, como um decadente moral, um fraco de caráter, um indivíduo desregrado, sem pudor ou compostura, que zomba dos códigos da sociedade e, portando, desmerecedor de consideração.

A embriaguez habitual, no entanto, há muito vem merecendo um enfoque absolutamente distinto que a identifica como um problema de saúde pública.

O alcoolismo já é reconhecido como doença pela Organização mundial de saúde e consta do Código Internacional de Doenças - CID - , sob os seguintes números:

- a) 291 – psicose alcóolica;
- b) 303 – síndrome de dependência do álcool;
- c) 305.0 – abuso do álcool sem dependência ¹.

Impossível, no entanto, afastar a aplicação da justa causa no caso de empregado afetado pela dependência do álcool, porque o comando legal permanece autorizando a dispensa.

Este tem sido o entendimento da doutrina:

A embriaguez é justa causa porque assim a lei dispõe, pois o fato de que o empregado se apresenta embriagado poderá causar prejuízo à empresa e a seus clientes. (Pinto, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 17ed. São Paulo Atlas.p.355)

E também da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que o autor Projeto já anexou na justificação de sua proposta. Em reforço, ilustramos este parecer com mais um exemplo:

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ. Mesmo revelando a decisão atacada profunda preocupação social, pois caracterizada dependência alcóolica, não cabe ao empregador, contra vontade do empregado, encaminhá-lo à previdência social, além do que, embora necessária revisão do dispositivo legal, artigo 482, alínea "f" da CLT, tal hipótese continua gerar a despedida motivada, hipótese caracterizada nos autos. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e por violação legal e provido. (TST . RR 586320/ 99.10ª REGIÃO: 5ª Turma)

Como se vê, o entendimento no sentido de que a embriaguez não é motivo de falta grave do empregado, por se tratar de doença e que deveria ele ser tratado e não dispensado não prospera porque esbarra no comando legal do dispositivo da CLT.

Desta forma merece aplausos a iniciativa do nobre autor do Projeto que, perfilhando o entendimento mais moderno sobre o alcoolismo, propõe

¹ *Apud* Martins, Sérgio Pinto. 17ed. –São Paulo: Atlas. p.355.

alteração na norma legal no sentido de se colocar um pré-requisito ao direito de o empregador dispensar o empregado acometido desta triste doença e incapacitado para os deveres e responsabilidades de sua vida social, inclusive o do labor diário para o sustento próprio e de sua família.

O ideal seria simplesmente eliminar do ordenamento jurídico a possibilidade de demitir-se um homem em razão de sua doença. Todavia há, sem dúvidas, peculiaridades que envolvem o problema do trabalhador alcoólatra. É preciso considerar elementos potencialmente presentes como aumento no risco de acidentes, a baixa produtividade, a conturbação do ambiente de trabalho e os prejuízos para empresa. Tais elementos impõem-nos comedimento no trato da matéria, mas não deve ser uma barreira invencível que impeça um avanço na legislação no sentido de retirar dos ombros do trabalhador o anátema social do alcoolismo.

Assim, afigura-se-nos como justa e razoável a presente proposta, além de consoante com os fins do direito do trabalho brasileiro que sempre almeja a continuidade do vínculo empregatício. Com a aprovação desse projeto, ganha a legislação trabalhista um instrumento para a interrupção do contrato do trabalhador alcoólatra por um curto período, de forma a não onerar sobremaneira o empregador e dar uma oportunidade ao trabalhador de manter seu emprego. No entanto, no sentido de aprimorar o projeto, sugiro algumas alterações que atendem aos seguintes pontos:

a) deixar claro que a licença será remunerada pelo empregador, já que o trabalhador tem no salário meio de sustento e não terá como manter-se e à família durante o período de tratamento;

b) garantir o direito à dispensa sem justa causa no caso de reincidência para dar maior segurança ao empregador;

c) reduzir o período de sessenta dias para trinta dias de forma a manter o trabalhador afastado o menor tempo possível e não onerar demasiadamente a empresa com um tarefa que cabe ao conjunto da sociedade;

d) deixar claro que a regra se estende também à dependência de todas as drogas psicoativas que provocam dependência física ou psíquica.

Tratando-se de projeto com forte carga de sentimento humano, de imensurável valor, que dará ao dispositivo legal um texto compatível com a situação do empregado alcoólatra, que deve ser tratado, submetido a processo reeducativo, de forma que possa se recompor e tornar-se apto para o trabalho e para o convívio em família e em sociedade, somos pela APROVAÇÃO do Projeto de Lei nº 206, de 2003, na forma do substitutivo em anexo.

Sala da Comissão, em de de 2003.

Deputado Isaías Silvestre

Relator

2003.2173.198

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 206, DE 2003

Acrescenta dispositivos ao Artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, a fim de dispor sobre a obrigatoriedade da concessão de licença remunerada ao empregado para tratamento de dependência química antes de se rescindir o contrato por justa causa.

O Congresso Nacional Decreta:

Art. 1º O art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos 2º e 3º, renumerando-se o atual parágrafo único para § 1º:

"Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

.....
f) embriaguez habitual ou em serviço;

§ 1º

§ 2º Na hipótese da alínea "f" do presente artigo, a rescisão por justa causa somente poderá ocorrer se, após prévia licença para tratamento específico da doença de dependência, com duração mínima de trinta dias, for o empregado reincidente.

§3º O disposto no parágrafo anterior aplica-se igualmente ao uso habitual ou em serviço de drogas psicoativas que provocam dependência física ou psíquica.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2003.

Deputado Isaías Silvestre

Relator

2003.2173.198