



Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Fortaleza, 26 de Abril de 2010 - ANO III- Nº 254

CLIPPING JURIDICO & CORPORATIVO

As notícias aqui divulgadas decorrem de informações obtidas nas fontes mencionadas, não cabendo ao elaborador deste clipping qualquer responsabilidade pelo seu conteúdo.

Propaganda em uniformes: Empresa deve pagar gratificação ao empregado

CONSULTOR JURIDICO (GEIZA MARTINS) - Fazer propaganda no uniforme do empregado sem o seu consentimento implica em enriquecimento indevido, pois, excede os limites da relação de emprego e os objetivos do contrato de trabalho, mesmo que não provoque consequências danosas. Esse é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho que indeferiu o recurso do Serviço Social da Indústria (Sesi) contra Convenção Coletiva de Trabalho.

A convenção determina o pagamento de gratificação de 10% do salário-base do empregado, caso o empregador faça propaganda no uniforme do trabalhador — exceto em logotipo ou nome do empregador. O Sesi argumentou que não há poder normativo que imponha o pagamento.

Para o ministro relator Waldir Oliveira da Costa, o artigo 5º, inciso X, da Constituição prevê esta situação. O texto estabelece que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação”.

O ministro concluiu que a gratificação é justificável com caráter indenizatório. Nesse sentido, citou dois casos do Superior Tribunal de Justiça sobre direito à imagem. “Na vertente patrimonial o direito à imagem opõe-se à exploração econômica, regendo-se pelos princípios aplicáveis aos demais direitos patrimoniais”, consta em uma sentença. Ainda nela: “a utilização da imagem de cidadão, com fins econômicos, sem a sua devida autorização, constitui locupletamento indevido, ensejando a indenização”.

Para o advogado **Fábio Medeiros**, do Machado Associados Advogados e Consultores, a questão é curiosa. “A imagem do empregado estaria sendo afetada. Por outro lado, o uniforme é entendido como espécie de ferramenta do trabalho pela jurisprudência, ou seja, é propriedade do empregador, que em tese, poderia dispor dela da maneira que decidir”

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga tem entendimento diferente. Em uma decisão de setembro passado (RR 146840-31.2005.5.01.0040), Veiga negou o pedido de indenização à empregada de uma farmácia que alegou ter sofrido dano à imagem por exibir propaganda no uniforme fornecido pelo empregador.

De acordo com Veiga, não há uso indevido da imagem da empregada já que a propaganda se refere apenas a produtos comercializados pela empresa utilizados “pelas pessoas que se dirigem à drogaria”, sendo que o uso do uniforme é limitado ao ambiente interno do estabelecimento.

“Para a configuração do dano à imagem é necessário que a conduta tenha causado prejuízos consumados, devendo ser inequivocamente comprovado nos autos, ou inerentes a alguma situação vexatória em que colocado o empregado”, afirmou.

Vendedor viajante obtém reconhecimento a estabilidade de dirigente sindical por categoria diferenciada

NOTÍCIAS DO TST (LOURDES TAVARES) - Representante sindical de categoria diferenciada tem direito a estabilidade provisória quando exerce na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. Ao utilizar como argumento o teor do item III da Súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho, um vendedor de produtos da Camargo Corrêa Cimentos S.A. obteve o reconhecimento da estabilidade na Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST.

Serviço disponibilizado aos associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

A decisão da SDI-1 ocorreu em embargos ajuizados pelo vendedor viajante contra acórdão da Sétima Turma, que tinha julgado improcedente seu pedido, reformando decisão da Justiça do Trabalho de Minas Gerais, que desde a primeira instância havia declarado nula a dispensa do trabalhador e determinado a reintegração e o pagamento das verbas pleiteadas por ele. Em seus argumentos, o empregado enfatiza que, por mais de vinte anos, sempre exerceu a função de vendedor viajante dos produtos comercializados pela empresa, a qual nunca questionou essa função.

Representada pelo Sindicato da Indústria de Produtos de Cimento do Estado de Minas, a empresa sustenta que o trabalhador representava categoria diversa da atividade da empregadora, ligada à construção civil, e que ele não fora eleito dirigente pela categoria profissional dos trabalhadores na construção civil, onde se enquadram os empregados da Camargo Corrêa. Pelo registro da Junta Comercial, a Camargo Corrêa Cimentos possui, entre outras atividades, o comércio atacadista de cimento e comércio varejista de material de construção.

No entanto, a empresa recolheu as contribuições devidas pelo trabalhador ao Sindicato dos Empregados Vendedores Viajantes do Comércio, Propagandistas, Propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos do Estado de Minas Gerais, pelo qual o vendedor fora eleito diretor suplente, e não ao sindicato da categoria predominante dos empregados da Camargo Corrêa, dos trabalhadores da construção civil. Essa atitude empresarial foi um dos fatores que levou ao reconhecimento da estabilidade pela SDI-1.

O relator dos embargos, ministro Horácio Senna Pires, considerou esse contexto e o exercício, pelo trabalhador, de atividade pertinente à categoria dos vendedores viajantes, tendo sido eleito dirigente sindical pelo sindicato dessa categoria, para concluir que o caso é de enquadramento na previsão do item III da Súmula 369. A SDI-1 decidiu, após o relato do ministro Horácio e discussão sobre o tema, conhecer dos embargos e dar-lhes provimento para deferir ao vendedor os salários relativos ao período em que era estável. Voto vencido, o ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos não conhecia dos embargos. Houve, ainda, ressalva de entendimento do ministro Carlos Alberto Reis de Paula. (E-ED-RR - 118240-08.2002.5.03.0021)

Opinião Jurídica: Planos de saúde para ex-empregados

VALOR ECONÔMICO (NILTON MARCHI - coordenador de contencioso judicial da área de seguros, resseguros e previdência complementar do escritório Demarest e Almeida Advogados.) - Diversas empresas têm sido acionadas no Poder Judiciário por ex-empregados que pretendem permanecer no plano de saúde sob as mesmas condições por eles mantidas durante o pacto laboral.

As pretensões estão, de forma geral, fundamentadas nos artigos 30 ou 31 da Lei nº 9.656, de 1998, ou nas Resoluções nº 20 e 21 do Conselho de Saúde Suplementar (Consu), conforme o ex-empregado seja aposentado ou não. Via de regra, trazem também pedidos de antecipação de tutela que têm sido acolhidos pelos juízes e confirmados pelos tribunais.

Essa matéria tem ocasionado impacto negativo para as empresas/empregadoras, visto que são obrigadas a manter plano de saúde para ex-empregados, invariavelmente afetando a sinistralidade das carteiras, com óbvios reflexos nas negociações futuras com as operadoras dos planos.

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Entretanto, existem algumas questões que exigem uma análise detida dos operadores do direito, especialmente em relação à pretensão de manutenção de plano de saúde por ex-funcionários que acionam judicialmente as empresas com a intenção de perpetuar a vinculação ao plano e que tem alcançado rotineira antecipação dos efeitos da tutela nas ações judiciais.

Nos termos da legislação citada, é possível a manutenção de ex-empregados no plano médico, desde que eles cumpram os requisitos previstos nos artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656, de 1998. Esse é o mínimo que deve ser oferecido aos ex-empregados, nada impedindo que a empresa eventualmente ofereça condições mais favoráveis. Um desses requisitos refere-se à necessidade de tais ex-empregados, quando ativos, terem contribuído para o plano médico.

Ocorre que a Lei nº 9.656, de 1998 não definiu valor ou tempo mínimo de contribuição. Consequentemente, ex-empregados têm pleiteado o direito a serem mantidos em planos médicos mesmo tendo feito apenas uma contribuição, ainda que de valor insignificante.

Por outro lado, não havendo contribuição por parte do ex-empregado ao plano, é possível defender que ele, ao se desligar da empresa, não tem direito a ser mantido no plano médico. Isso nada obstante a possibilidade de a empresa, por mera liberalidade, permitir a sua permanência, de acordo com regras fixadas.

Dessa forma, aqueles que preencherem as condições legais poderão manter a sua condição de beneficiário - bem como a dos dependentes que já tinham essa condição na vigência do contrato de trabalho -, nas mesmas condições assistenciais que já gozavam, desde que assumam o pagamento de eventual parcela anteriormente de responsabilidade da empresa.

Os prazos para referida manutenção foram previstos no parágrafo 1º dos artigos 30 - não aposentado, 1/3 do tempo de permanência no plano, com mínimo de seis meses e máximo de 24 meses - e 31 (aposentado - se inferior à dez anos de contribuição, calculado à razão de um ano para cada ano de contribuição - se superior à dez anos - vitalício). Referida manutenção é extensiva, obrigatoriamente, a todo o grupo familiar inscrito quando da vigência do contrato de trabalho (Artigo. 30, parágrafo 2º e 3º e 31, parágrafo 3º da Lei nº 9.656, de 1998).

Os prazos de manutenção também foram tratados pelas Resoluções de números 20 e 21 do Conselho de Saúde Suplementar, as quais prevêm a possibilidade de o empregado/aposentado permanecer no plano por tempo indeterminado, sendo importante destacar que, de acordo com as referidas resoluções, a opção pela manutenção no plano médico deve ser feita dentro de 30 dias após o desligamento, em resposta à comunicação da empresa empregadora, formalizada no ato da rescisão contratual.

Nesse ponto, pode-se dizer que tais disposições das Resoluções 20 e 21 colidem com os preceitos da Lei nº 9.656, pois os prazos de manutenção no plano devem ser aqueles previstos nos artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656. Embora a preponderância da lei sobre as resoluções seja evidente e independente do aspecto estritamente temporal, não é demais notar que tais prazos foram inclusive objeto de reedições de medidas provisórias posteriores à data de referidas resoluções.

Vale dizer, o Consu é um órgão colegiado integrante da estrutura regimental do Ministério da Saúde, com competência para gerir o segmento de planos de saúde, cuidar das políticas correspondentes e fiscalizar o

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

setor. O órgão não pode, e nem deve, criar regras que ultrapassem os limites da organização do setor de plano de saúde e alcance os particulares estranhos a tal setor impondo a estes obrigações não previstas em lei.

Nunca é demais lembrar dos direitos fundamentais garantidos pela Constituição dentre os quais há o que assegura que "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo, senão em virtude de lei". A alegada obrigação de manutenção do plano de saúde aos ex-empregados, por prazo indeterminado, deriva da Resolução Consu nº 20, mas referida resolução não é lei para o propósito do inciso II, do artigo 5º da Constituição.

Portanto, a conclusão inevitável é que o Consu extrapolou seu limite de ação, editando norma com conteúdo de lei em sentido formal, razão pela qual entendemos que a Resolução nº 20, no que tange à determinação de manutenção indeterminada do plano de saúde, é ilegal.

Aliás, o Superior Tribunal de Justiça já decidiu que a norma inserta no artigo 30 da Lei nº 9.656 é autoaplicável, sendo que a pretensão de prorrogação compulsória de permanência por tempo superior ao prazo máximo de 24 meses não encontra amparo legal (Resp nº 1.078.991, Rel. Min. Massami Uyeda, j. 02.06.2009).

Em suma, a despeito das Resoluções 20 e 21 e considerando a prevalência dos prazos determinados na Lei nº 9656/98, para o ex-empregado (não aposentado) o prazo de manutenção no plano é de 1/3 do tempo em que permaneceu no plano, obedecidos os prazos mínimos e máximos de seis meses até 24 meses. Já para o aposentado, o prazo é calculado à razão de um ano para cada ano de contribuição - se inferior à dez anos de contribuição ou indeterminado, se superior a dez anos de contribuição.

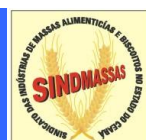
TST publica novas Orientações Jurisprudenciais

DIFERENÇAS ENTRE SÚMULA E ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL

No direito brasileiro, denomina-se súmula um conjunto de decisões, tido como jurisprudência, isto é, a linha que determinado tribunal segue a respeito de um tema específico, com a finalidade de tornar público para a sociedade tal posicionamento e também para, internamente, buscar a uniformidade entre as decisões dos juízes ou ministros. A OJ, utilizada apenas na Justiça do Trabalho, tem o mesmo objetivo, mas diferencia-se por uma singularidade: tem maior dinamismo.

Enquanto a Súmula, por exemplo, exige critérios como a repetição de certa quantidade de decisões por determinado tempo, a Orientação Jurisprudencial tem tramitação menos rígida. Além disso, uma vez consolidada e editada, a Súmula, para ser alterada ou cancelada, requer um processo mais aprofundado de discussão na Corte que lhe deu origem. A OJ também passa por essa mesma reavaliação, porém com maior possibilidade de ser alterada ou cancelada. Em outros termos, a Súmula está mais presa ao processo de tramitação e a OJ, à realidade do dia a dia, a ponto de serem editadas Orientações Jurisprudenciais Transitórias, que se aplicam a casos específicos de determinada categoria profissional ou empresa ou que tenham relação com leis cuja situação jurídica se estende por pouco tempo – ou porque a lei mudou ou porque vai mudar.

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

OJ 380. INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS DIÁRIAS. PRORROGAÇÃO HABITUAL. APLICAÇÃO DO ART. 71, "CAPUT" E § 4º, DA CLT. Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, "caput" e § 4º, da CLT.

OJ 381. INTERVALO INTRAJORNADA. RURÍCOLA. LEI N.º 5.889, DE 08.06.1973. SUPRESSÃO TOTAL OU PARCIAL. DECRETO N.º 73.626, DE 12.02.1974. APLICAÇÃO DO ART. 71, § 4º, DA CLT. A não concessão total ou parcial do intervalo mínimo intrajornada de uma hora ao trabalhador rural, fixado no Decreto n.º 73.626, de 12.02.1974, que regulamentou a Lei n.º 5.889, de 08.06.1973, acarreta o pagamento do período total, acrescido do respectivo adicional, por aplicação subsidiária do art. 71, § 4º, da CLT.

OJ 383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI N.º 6.019, DE 03.01.1974. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei n.º 6.019, de 03.01.1974.

A embriaguez habitual ou em serviço e a rescisão contratual por justa causa

ÚLTIMA INSTÂNCIA (APARECIDA TOKUMI HASHIMOTO) - O artigo 482, alínea "f", da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) dispõe que a embriaguez habitual ou em serviço constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho do empregado.

Referido dispositivo legal trata de duas figuras distintas: a) a embriaguez habitual, que pode ocorrer tanto no serviço, quanto fora deste e b) a embriaguez em serviço, quando basta o empregado se apresentar embriagado ao serviço uma única vez para configurar justa causa para a dispensa.

A embriaguez habitual é aquela que se repete várias vezes, apresentando-se como uma constante na vida do trabalhador, o que afeta a relação empregatícia. Já a embriaguez em serviço, por ocorrer no local de trabalho ou durante a execução do contrato de trabalho, não há necessidade de configurar habitualidade para a caracterização da justa causa.

Contudo, apesar de o artigo 482, "f", da CLT, possibilitar a ruptura contratual por justa causa em razão de embriaguez habitual do empregado, o fato é que há várias decisões judiciais considerando o alcoolismo uma

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br e-mail : sgmneto@yahoo.com.br Tel. (85) 8732-1538

doença, pois o alcoólatra não tem controle sobre a vontade de beber, não sendo passível de ensejar a dispensa por justa causa, mas sim de encaminhamento para tratamento médico especializado.

A embriaguez habitual pressupõe que o empregado é acometido de uma enfermidade, o alcoolismo.

O alcoolismo é reconhecido como doença pela OMS (Organização Mundial de Saúde) e consta no CID (Código Internacional de Doenças), com as classificações “291” para psicose alcoólica, “303” para síndrome de dependência do álcool e “305” para abuso do álcool sem dependência.

Se o empregado alcoólatra procura tratamento médico espontaneamente para se livrar do vício, frequenta grupos de apoio a pessoas nesta situação; na sua vida pregressa foi um bom trabalhador sem punições disciplinares; entendemos que não há razão para ser dispensado por justa causa, mesmo porque isso iria comprometer a sua recuperação, privando-o de sua fonte de subsistência e o de sua família.

Quando o empregado alcoólatra, apesar das penalidades de caráter pedagógico que lhe foram aplicadas, recusa todas as tentativas do empregador de submetê-lo a tratamento médico visando a sua recuperação, admite-se a sua dispensa por justa causa, conforme já decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região :

“Embriaguez patológica – Justa causa confirmada. A tese defendida pelo Recorrente para elidir a justa causa é de ser portador de dependência de álcool. Assevera que as provas dos autos o enquadram nos tipos 291 (psicose alcolólica), 303 (síndrome de dependência de álcool) e 305 (abuso de álcool sem dependência). Traz doutrina abordando o alcoolismo como doença para afastá-la como causa de falta grave. Em que pese a dificuldade inerente a fixação dos limites entre a doença e o comportamento incompatível com as atividades funcionais e obrigações decorrentes do contrato de trabalho, in casu, constitui fato em desfavor do obreiro a recusa em se submeter a tratamento médico especializado. Ademais disso, a Recorrida demonstrou ter esgotado os procedimentos pedagógicos disciplinares, no sentido de reabilitação do Recorrente. Recurso Ordinário Obreiro não provido” (Acórdão unânime do TRT da 19ª Região – RO 95611946.69 – Rel. Juíza Helena E. Mello – DOAL 01.05.1998 – p. 41)

Serviço disponibilizado aos associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Mas o entendimento predominante no Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de não considerar o alcoolismo crônico motivo para dispensa por justa causa do trabalhador, conforme se constata das seguintes decisões:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO CRÔNICO. JUSTA CAUSA. DA VIOLAÇÃO AO ARTIGO 482, F, DA CLT. A decisão do Regional, quanto ao afastamento da justa causa, não merece reparos, porquanto está em consonância com o entendimento desta Corte Superior, inclusive da SBDI-1, no sentido de que o alcoolismo crônico é visto, atualmente, como uma doença, o que requer tratamento e não punição. Incólume o artigo 482, alínea f, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido.(AIRR - 34040/2008-0007-10 - TST – 8ª Turma - DJ - 16/04/2010 – Relatora Ministra DORA MARIA DA COSTA)

EMBARGOS. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. ART. 482, F, DA CLT. 1. Na atualidade, o alcoolismo crônico é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, que o classifica sob o título de síndrome de dependência do álcool (referência F-10.2). É patologia que gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por punição. 2. O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do art. 482, f, da CLT, no que tange à embriaguez habitual. 3. Por conseguinte, incumbe ao empregador, seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca indeclinável responsabilidade social, ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, sempre que possível, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando a recuperá-lo. 4. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido para restabelecer o acórdão regional (Proc. TST-E-RR-586320/1999, SBDI-1, Relator Ministro João Oreste Dalazen, publicado no DJ de 21/5/2004)

“RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO JULGADO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. INOCORRÊNCIA. A Corte de origem consignou expressamente as razões do seu convencimento, não havendo falar em negativa de prestação jurisdiccional. Inviolado o artigo 93, IX, da Constituição da República. ALCOOLISMO. NÃO-CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO. Revela-se em

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

consonância com a jurisprudência desta Casa a tese regional no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Registrado no acórdão regional que - restou comprovado nos autos o estado patológico do autor -, que o levou, inclusive, - a suportar tratamento em clínica especializada -, não há falar em configuração da hipótese de embriaguez habitual, prevista no art. 482, -f-, da CLT, porquanto essa exige a conduta dolosa do reclamante, o que não se verifica na hipótese. Recurso de revista não-conhecido, integralmente. (RR - 153000-73.2004.5.15.0022, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 06/11/2009).

Vale destacar, outrossim, que também há decisões judiciais que defendem que a embriaguez habitual, ainda que configure doença, autoriza o empregador a dispensar o empregado por justa causa, estando a título de exemplo o julgado abaixo transcrito:

“JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. O alcoolismo é uma figura típica de falta grave do empregado ensejadora da justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. Mesmo sendo uma doença de conseqüência muito grave para a sociedade é motivo de rescisão contratual porque a lei assim determina. O alcoolismo é um problema da alçada do Estado que deve assumir o cidadão doente, e não do empregador que não é obrigado a tolerar o empregado alcoólatra que, pela sua condição, pode estar vulnerável a acidentes de trabalho, problemas de convívio e insatisfatório desempenho de suas funções. Revista conhecida e desprovida”

(RR 524.378/1998 – TST – 3ª Turma – Rel. Juiz conv. Lucas Kontoyanis – DJU de 17.09.1999)

Se a embriaguez habitual for causada pela atividade do empregado de degustador de bebidas alcoólicas, ele não poderá ser demitido, pois esse estado resultou do exercício da atividade profissional.

Quando o estado de embriaguez é reiterado e acarreta um risco à integridade física do próprio trabalhador e/ou para outros colegas e terceiros, o empregador poderá dispensá-lo sem justa causa, salvo se o empregado for detentor de estabilidade no emprego. Afinal, não é razoável impingir ao empregador a obrigação de manter nos seus quadros funcionais um empregado que não tem condições de exercer as suas atividades e ainda pode colocar em risco não só a sua vida, mas também a de seus colegas de trabalho e de terceiros.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

“Alcoolismo – Doença – Ausência de estabilidade no emprego. Com base em conceitos voltados para os aspectos mais sociais, é natural que o empregador procure recuperar os empregados acometidos pelo alcoolismo, já considerado como doença. No entanto, resistindo o empregado ao tratamento, não se encontra o primeiro obrigado a manter o obreiro em seus quadros, até porque o poder potestativo de dispensar sem justa causa não desaparece com o surgimento do estado antes noticiado (alcoolismo). Recurso conhecido e não provido” (Acórdão da 3ª Turma do TRT da 10ª Região – RO 0046/1997 – Rel. Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho – DJU 17.04.1998 – p. 27)

Diferente é o caso do empregado que não sofre do vício do alcoolismo, mas comparece ao local de trabalho visivelmente embriagado (apresenta as reações de embriaguez, tais como: perda da coordenação motora, de reflexos, de discernimentos). Neste caso, basta que o empregado compareça ébrio em serviço uma única vez para caracterizar a justa causa para a sua dispensa, pois tal fato configura desvio de conduta e importa em séria e flagrante violação da ordem e disciplina internas da empresa.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem se inclinado pela configuração da justa causa desde que ela se concretize uma única vez, em face do princípio da imediatidade:

“Justa causa – Embriaguez no serviço. Dispõe o art. 482, alínea “f”, da CLT que a embriaguez habitual ou em serviço constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Na hipótese dos autos não ficou configurada a embriaguez habitual, que traria a ilação a doença do alcoolismo, mas sim em serviço, propiciadora de conturbações no ambiente de trabalho e, até mesmo de acidentes, sobretudo no caso do reclamante que tinha por atividade a condução de tratar. Tanto a doutrina quanto a jurisprudência têm propendido pela configuração de justa causa desde que se configure uma só vez, sob pena de convalidar a falta cometida pela aceitação, em face do princípio da imediatidade. Recurso conhecido e provido...” (Acórdão da 4ª Turma do TST – RR 764401/2001 – Rel. Min. Antônio José de Barros Levanhagen – DJU de 16.05.2003)

“RECURSO DE REVISTA - JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ. A embriaguez habitual ou em serviço só constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador quando o empregado não é portador de doença do alcoolismo, também chamada de síndrome de dependência do álcool. Recurso de

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

revista conhecido e desprovido. (RR - 200040-97.2004.5.19.0003 8, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 18/04/2008)

A ingestão de bebida alcoólica, pelo empregado, sem importar em embriaguez, durante o horário de refeição, não constitui qualquer falta, porque nesse horário, o contrato de trabalho está com os seus efeitos suspensos.

Por fim, a ingestão de bebida alcoólica, pelo empregado, durante a jornada de trabalho, mesmo sem causar embriaguez, constitui mau procedimento, podendo o contrato de trabalho ser rescindido por justa causa.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**

