

O ALCOOLISMO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A REPARAÇÃO CIVIL POR DANOS REFLEXOS OU DANOS EM RICOCHETE

**MONTEIRO, Jadson Azeredo ^{1a} ; RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva ^{2b} ;
MARIANO SILVA, Wesley Roberto ^{3c}**



^ajadson.monteiro@yahoo.com.br

^bgd.tania@rt4.jus.br

^cwesleyjurista@hotmail.com

¹Doutorando em Ciências Jurídica - Universidad Del Museo Social Argentino

²Doutoranda em Ciências Jurídica - Universidad Del Museo Social Argentino

³Doutorando em Ciências Jurídica. Universidad Del Museo Social

RESUMO

O presente artigo busca demonstrar aspectos do alcoolismo à luz da ciência médica e seus reflexos no mundo jurídico, sobretudo quando o tema trata de relações de trabalho. Embora a consolidação das leis trabalhistas assevere que a embriaguez é causa que enseja a extinção do contrato de trabalho por justa causa, deve-se analisar cada situação de forma única, para que a extinção do contrato de trabalho não seja discriminatória, isso porque esse tipo de embriaguez, em certo grau e com certa frequência, vem sendo considerado pela Organização Mundial de Saúde como uma doença, o "alcoolismo". Sendo assim, a dispensa discriminatória acaba gerando danos, não só ao trabalhador, mas também àqueles que são dependentes (filhos menores, cônjuges, etc.). Portanto, o objetivo na presente pesquisa é defender a possibilidade de reparação cível em casos de danos reflexos a terceiro por dispensa discriminatória decorrente do alcoolismo.

Palavras-chave: Alcoolismo. Relação de trabalho. Reparação cível.

INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil (CLT) prevê, em seu artigo 482, alínea F, que a embriaguez habitual é considerada um motivo de extinção do contrato de trabalho por justa causa. Ou seja, o trabalhador que é visto apresentando embriaguez com habitualidade pode ser dispensado do emprego, sem direito às verbas rescisórias a que faria jus caso fosse uma dispensa imotivada, isso porque, como dito, embriaguez habitual é considerado falta grave, motivo de extinção do vínculo empregatício por justa causa.

O referido dispositivo legal não distinguiu as formas de embriaguez. Apesar de existirem dezenas de substâncias tóxicas e entorpecentes que causam embriaguez, o maior índice é daquela provocada pelo álcool.

Na prática, há também situações de extinção do contrato de trabalho por motivo de embriaguez alcoólica que nem sempre é justificada como falta grave passível de justa causa, é o caso em que o empregador dispensa o empregado normalmente de forma imotivada, com base apenas no seu poder potestativo, mas que na verdade, esta última modalidade de demissão, embora não seja justificada, tem influência de um histórico

de embriaguez do trabalhador, e nessa situação o empregador prefere não enquadrar como dispensa por justa causa.

Todavia, o conceito de embriaguez habitual passou a ser considerado algo muito mais amplo de que aquele citado no texto legal, principalmente quando falamos de embriaguez causada pelo consumo excessivo de álcool, isso porque, uma nova tendência surgiu trazendo outra visão à comunidade jurídica em relação ao conceito de embriaguez, já que a medicina passou a investigar o consumo excessivo de álcool considerando como um diagnóstico patológico de doença degenerativa (alcoolismo).

Nesse viés dado pela ciência médica, a Organização Mundial de Saúde - OMS oficializou que o alcoolismo é reconhecido como uma enfermidade crônica, a qual já é classificada pelo Código Internacional de Doenças, com o número F.10.2.

Considerando esses novos conceitos apontados pela medicina e pelas ciências sociais, em respeito à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, princípios previstos na Constituição Federal Brasileira (artigo 1º, inciso III e IV), percebe-se que o trabalhador que se encontra acometido do alcoolismo, deve ter sua dignidade respeitada, devendo ser encaminhado para tratamento da doença, com o amparo do instituto da Previdência Social e recebimento de benefício para sustento próprio e de sua família enquanto estiver se tratando, ao invés de ter o seu contrato de trabalho extinto por esse motivo.

Muitas vezes as empresas cumprem seu papel social e humanitário ao analisar as condições do trabalhador e encaminhá-lo para tratamento e amparo pelo órgão previdenciário, quando se verifica a existência de embriaguez alcoólica como doença. Por outra via, há também empresas que não têm as devidas cautelas, de modo que a primeira atitude tomada é a extinção do vínculo empregatício, seja por justa causa ou dispensa imotivada, o que acaba sendo uma dispensa discriminatória.

Acontece que em muitos casos essa dispensa discriminatória acaba trazendo prejuízos morais e materiais não só ao trabalhador que está doente, mas principalmente à família que depende do sustento proveniente desse emprego, principalmente aos filhos menores, quando é o caso.

De acordo com o Código Civil Brasileiro, o dano sofrido por pessoa que é vítima de um ato ilícito, pode repercutir em um terceiro, ou seja, em uma pessoa que, direta ou indiretamente, está ligada à vítima. É o chamado dano reflexo ou indireto, também conhecido como "dano em ricochete".

Sendo assim, com base nos preceitos da legislação cível e nos princípios constitucionais, em especial os Direitos fundamentais, observa-se a possibilidade de se obter a reparação civil aos dependentes (filhos, cônjuges, etc.) de um trabalhador que sofre do alcoolismo e teve o contrato de trabalho extinto em razão ser portador dessa enfermidade.

A REPERCUSSÃO DO ÁLCOOL NA SOCIEDADE

Inúmeros são os fatores que levam o ser humano a se tornar dependente do álcool, porém as causas mais conhecidas são aquelas que estão relacionadas aos problemas sociais, entre os quais podemos destacar o nível de desenvolvimento socioeconômico, grau de instrução, nível ocupacional e a renda, conflitos familiares, entre outros (SILVEIRA, 2009, p.111). Dentre tais problemas sociais, envolve-se o desemprego, a pobreza, a competição, o aprendizado influenciado pela propaganda, o uso em rituais, etc.

Para Fishman apud Pinto (2007, p. 2), na pobreza e no desemprego, o álcool, com sua função de anestesiar e trazer uma certa tranquilidade e esquecimento, é usado pelo indivíduo a fim de que tenha a fome e sua dor de frustração social anestesiada, bem como seja possível esquecer a dificuldade de ascensão social e profissional no mercado. Com o alto índice de competitividade no mercado de trabalho, o álcool tem sido usado por muitos a fim de minimizar o estresse acumulado pelo excesso de competição.

No que tange ao aprendizado do uso do álcool, devemos reconhecer primeiro que nenhuma pessoa nasce sabendo algo, o que não é diferente com a prática de uso da bebida alcoólica, somos a cada dia influenciados a consumir álcool pelos principais meios de comunicação, a propaganda, seja ela por meio de comercial de TV ou por outros meios.

Se notarmos, durante o dia, as emissoras de TV fazem mais propaganda de cerveja que qualquer outra coisa. Assim, sendo a sociedade bombardeada e ensinada a provar a bebida alcoólica, não há como negar que o álcool passou a ser um motivo de ritual nas festas, confraternizações e qualquer outra reunião social. Para algumas pessoas, sem bebida alcoólica não há graça e motivo para alguns eventos, já que a referida droga traz sensação de autoconfiança, desinibição, o que influi no favorecimento das relações sociais (FISHMAN apud PINTO, 2007, p. 2).

Já dissecados os principais fatores sociais que influenciam o cidadão tornar usuário do álcool, passamos agora a discutir os efeitos negativos que repercutem na sociedade, que por sinal se resumem em danos que, na maioria das vezes, são irreparáveis. Geralmente esses danos decorrem das discussões mais comuns, violência no trânsito, violência doméstica, doenças, perda de emprego, entre outros. Para tanto, não devemos interpretar generalizando que todo usuário de álcool é alcançado por tais fatores negativos, pois os que estão sujeitos a esses danos são aqueles que ultrapassam o padrão denominado de "uso moderado" do álcool.

Uso moderado é algo difícil de definir, pois deve ser considerado de acordo com as características social e cultural de cada povo bem como, pelas características fisiológicas do usuário. Sobre essa definição, na ótica da OMS, explica Andrade (2009, p. 38):

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS), o "uso moderado" é um termo impreciso que define um padrão de consumo no qual são empregadas quantidades de álcool que, por si só, não causam problemas à saúde. Muitas vezes, o uso moderado é empregado como sinônimo

de uso social, definido como não problemático e ditado conforme os costumes, as motivações e as formas socialmente aceitas.

Apesar da dificuldade de definição oficial sobre o consumo moderado do álcool, a maioria dos países seguem as recomendações de unidades alcoólicas (8 a 14g de etanol puro) sugeridas pela OMS, quais sejam: a) mulheres não devem beber mais que duas unidades diárias; b) homens não devem beber mais que três unidades diárias de álcool; c) deve-se beber o mínimo possível, resguardando-se dois dias durante a semana sem o consumo de álcool; d) não deve beber em situações especiais, como durante a gestação, enquanto se dirige veículo automotor, em situações de trabalho (especialmente quando se opera máquinas), quando já é dependente de álcool, quando tem problemas físicos que possam piorar em função do consumo.

Pois, então, havendo desrespeito ao termo “uso moderado”, ou seja, quando há o abuso do uso do álcool, é indubidoso que as consequências negativas continuem crescendo em proporção alarmante no seio da sociedade.

De acordo com as recentes pesquisas divulgadas pela OMS, o álcool influencia em 75% das mortes provenientes de acidente de trânsito, 40% das consultas psiquiátricas e 39% de ocorrências policiais, além disso, 15% da população do país é alcoólatra. São esses alguns dados que mostram os reflexos negativos presente na sociedade brasileira (SILVEIRA, 2009).

Esclareça-se ainda que, nos dados negativos supracitados, inclui-se a população jovem do país entre 13 e 15 anos de idade. Além disso, uma pesquisa realizada com 48.155 estudantes de ensino fundamental e médio apontou que 65,2% dos entrevistados relataram já ter feito uso do álcool, sendo que 11,7% relatam que fazem consumo frequente e 6,7% fazem consumo de forma pesada. Referidos dados estatísticos são assustadores, isso porque, além do uso precoce do álcool facilitar a dependência, os menores de idade que ingerem a bebida tendem a se expor a situações de risco, como vida sexual precoce, prática de sexo sem preservativo, gravidez indesejada, experimento de outras drogas, etc. (ANDRADE, 2009, p. 48).

Antes, os problemas relacionados ao uso excessivo do álcool eram vistos como um problema de ordem policial, apesar da sociedade ver o consumo de álcool como algo normal. Neste sentido, o Estado passou a regular esses problemas impondo leis que dizem respeito às situações de punições para condutores que dirigem embriagados, preço das bebidas alcoólicas, proibição de bebida alcoólica aos menores, limitação das horas de compra e funcionamento de bares, proibição total ou parcial de propaganda de bebidas, etc.

Contudo, conforme já mencionado, o álcool, quando consumido de forma excessiva, pode levar a dependência química do indivíduo, motivo pelo qual, a imposição de normas emanadas pelo Estado por si só, não é suficiente para resolver o problema da sociedade face ao alcoolismo, uma vez que tal questão deixa de ser um problema de ordem policial e passa a ser reconhecido como um problema de saúde pública, fato que

levou a Organização Mundial de Saúde - OMC a oficializar a aludida enfermidade no Código Internacional de Doenças (SIVIERI, 2010. p. 1).

Além da necessidade de os órgãos competentes criarem políticas públicas a fim de definir e comunicar à população, de forma clara, objetiva e transparente, o que é o uso moderado do álcool, minimizando as confusões, riscos e malefícios associados ao consumo excessivo, espera-se da sociedade bem, como da entidade familiar, um apoio especial, visto que a melhor solução no processo de tratamento é que se busque a socialização do indivíduo por meio de desenvolvimento de competências sociais.

Nesse diapason, levando em consideração que o alcoolismo é uma doença de cunho degenerativo, o que se apresenta pelo descontrole das condições normais do indivíduo requer não só da sociedade, mas de todos aqueles que estão ligados direta e indiretamente à vida do dependente alcoólico, um pensamento diferenciado no sentido de se conscientizarem de que os reflexos da doença não só atingem o alcoólatra, mas também todo o meio social.

A EMBRIAGUEZ CRÔNICA COMO UMA DOENÇA PARA O DIREITO DO TRABALHO

Embora o álcool seja uma bebida socialmente aceita, cujo consumo é influenciado pela sociedade, não se pode negar que ele contém substância psicoativa, capaz de trazer alterações no sistema nervoso do indivíduo, deixando-o muitas vezes em estado de alucinação.

Seus efeitos denotam uma sensação de incapacidade e impotência para determinados atos da vida, o que certamente termina por causar danos tanto na vida familiar como na vida profissional.

Nas palavras do clássico Sivieri (2007, p. 1), a aceitação demasiada da bebida alcoólica pela sociedade esconde um lado perigoso da substância. Nesse passo, convém dizer que o perigo apontado se resume em um diagnóstico de dependência química e psicológica da bebida alcoólica, que ocorre geralmente pelo uso indiscriminado e descontrolado pelo indivíduo.

Por esse aspecto é que o alcoolismo passou a ser reconhecido como uma doença, lançada no Código Internacional de Doenças - CID, perante a OMS.

Esclareça-se ainda que, apesar de o alcoolismo ser considerado uma doença, tal nomenclatura não é encontrada na classificação Internacional de doenças, e sim "transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool" e "síndrome de abstinência ou transtorno psicótico", por exemplo (DATASUS, 2012, p. 1).

Vale destacar que a concepção trazida acima trata-se do alcoolismo como doença no ponto de vista médico, ou seja, fora do âmbito jurídico.

Na ótica do Direito do Trabalho brasileiro, a legislação, mesmo com a reforma de 2017, prevê a possibilidade de dispensa por justa causa do empregado que se apresenta embriagado ao labor, seja de forma habitual ou não. Em relação à embriaguez que ocorre

de forma esporádica no serviço, não restam dúvidas de que é caso de extinção do vínculo por justa causa.

Contudo, no que concerne ao empregado que comparece ao trabalho habitualmente embriagado, a situação é mais complicada de ser analisada, já que a habitualidade nesse caso deve ser compreendida como um sinônimo de dependência. Sobre essa dependência, já explicamos anteriormente que é a chamada embriaguez crônica, melhor dizendo, o alcoolismo.

Por esse prisma, podemos dizer que o obreiro que comparece ao serviço habitualmente embriagado, percebendo-se aí uma dependência química, deve ser tratado como um alcoólatra, ou melhor, um doente. Por essa razão exige-se que este tenha um tratamento particularizado a fim de evitar a extinção do vínculo de trabalho.

De outro lado, mesmo havendo reconhecimento da embriaguez crônica como doença pela Organização Mundial de Saúde, essa situação ainda é difícil de ser resolvida quando se chega à discussão judicial, já que a CLT (art. 482, alínea f) ainda prevê o preceito que autoriza a extinção do contrato de trabalho por justa causa quando o empregado se apresentar em estado de embriaguez habitual.

Quando se fala da dificuldade de resolver a situação que discute embriaguez habitual no trabalho, é justamente porque ainda existem muitos julgadores que se declinam para o entendimento meramente positivista. Em outras palavras, são situações em que se aplica apenas o que diz a lei, sem ao menos considerar que deve existir uma interpretação sistêmica e principiológica sobre essa norma, justamente porque trata-se de dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho.

Entretanto, mesmo com divergência de entendimento, o ordenamento jurídico trabalhista tem se posicionado contra a lei, sempre buscando interpretar com base nos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador. Esses entendimentos registram que, quando a embriaguez é vista como doença crônica, não deve ocorrer a extinção do contrato por justa causa, nem por dispensa imotivada influenciada pela embriaguez, mas sim o devido tratamento médico do trabalhador com o consequente encaminhamento deste para o órgão previdenciário.

O referido entendimento vem ganhando repercussão no mundo jurídico desde o precedente que foi aberto pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em um acordão proferido em maio de 2004, o qual decidiu que a embriaguez patológica é uma doença e não falta grave. Senão vejamos:

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 a compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre os seus atos. Clama, pois, por tratamentos e não por punição. O dramático quadro social advindo deste 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 a embriaguez habitual. 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 desta doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando a recuperá-lo. Recurso de embargos reconhecido, por divergência, e provido para restabelecer o acordão regional. (TST, SDI-1, E-RR 586320/99, Rel. Min. João Oreste Dalazen. DJ de 21.05.2004).

Interessante é que o brilhante julgado não só discorre o ponto de vista jurídico sobre o assunto, mas também destaca o senso humanístico e a responsabilidade social que cada um deve ter em relação ao assunto, tanto aqueles que lidam com aplicação da norma jurídica, bem como todos os cidadãos que compõe a sociedade.

O mesmo entendimento humanitário é compartilhado por Souza (2006, p.6):

A norma legal deve ser analisada e aplicada de forma a acompanhar a evolução social, onde o alcoolismo deve ser considerado como patologia, não como punição a que já está vitimado de grave doença. A dispensa do empregado alcoólatra constitui manifesto ato de preconceito e discriminação, o que é vedado.

Percebe-se, então, que tanto a doutrina quanto a jurisprudência têm-se posicionado com fundamentos que afastam a hipótese de dispensa do empregado que sofre do maldito vício do alcoolismo, posto que ele é o principal sofredor desse mal e, por isso, não é justo que este, além de suportar os sofrimentos da dependência química, ainda tenha que sofrer com perda do emprego.

Para tanto, antes de tomar qualquer decisão, seja para afastamento do empregado por motivo de doença, seja para uma suposta demissão, é indispensável que o empregado passe por um acompanhamento médico. É através de uma avaliação médica que irá saber se o obreiro sofre ou não do alcoolismo. O laudo médico é primordial, já que há pessoas que ingerem habitualmente a bebida alcoólica e nem por isso é considerado alcoólatra (PEREIRA, 2014, p. 26).

O ALCOOLISMO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A REPARAÇÃO CIVIL POR DANOS REFLEXOS OU DANO RICOCHETE

É indiscutível que todo ser humano dependente do álcool tem sua vida totalmente desequilibrada, sendo ele próprio o maior prejudicado pela dependência química. No entanto, as consequências do alcoolismo também acabam refletindo na vida de todos aqueles que estão ligados ao dependente químico (familiares, amigos, etc.).

Ao longo das duas últimas décadas, a dificuldade de resolver situações que discutiam embriaguez habitual na relação de trabalho era justamente a existência de muitos julgadores que se declinavam para o entendimento pautado apenas na letra da

lei, como na verdade ainda existe até os dias atuais, ainda que em parte menor. Ou seja, a maioria entendia que embriaguez habitual é considerado falta grave, uma vez que a CLT prevê taxativamente essa assertiva. Vale dizer, julgadores dessa linha de pensamento aplicavam apenas a disposição legal ao caso.

Graças ao avanço dos entendimentos mais humanitários e preservadores do princípio da dignidade da pessoa humana, pautado na jurisprudência dos tribunais trabalhistas é que podemos perceber o reconhecimento da embriaguez habitual como doença, de modo que vem esclarecendo sobre a grande importância e cuidado a ser dado ao trabalhador portador do alcoolismo, inclusive fundamentando que incumbe ao empregador a responsabilidade social de, sempre que possível, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador da doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando a recuperá-lo.

Vejamos que as discussões giram muitos mais na possibilidade de reconhecer a embriaguez como doença e definir se é ou não um caso de demissão discriminatória. Todavia, pouco tem se falado dos danos que a demissão do trabalhador doente pode gerar aos terceiros que dependem do trabalho desse empregado. Esse tipo de dano é o que se denominada de "dano em ricochete", um dano reflexo.

De acordo com o Código Civil Brasileiro, o dano ricochete é aquele sofrido por pessoa que é vítima de um ato ilícito e esse dano pode repercutir em um terceiro, ou seja, em pessoa direta ou indiretamente ligada à vítima.

Vale dizer que, de acordo com as palavras de Cavalieri, os efeitos do ato ilícito podem repercutir não apenas diretamente sobre a vítima, mas também sobre pessoa intercalar, titular de relação jurídica que é afetada pelo dano não na sua substância, mas na sua consistência prática (CAVALIERI, 2008, p.102).

Vale também esclarecer que, embora o dano possa repercutir em um terceiro, ligado direta ou indiretamente à vítima, o termo "dano reflexo ou ricochete" não se confunde com o chamado dano indireto, pois este último remete à ideia de uma cadeia de prejuízos, ou seja, a mesma vítima sofre um dano principal, denominado de direto e, em consequência deste, ainda suporta outro, indireto, enquanto que no dano reflexo, por sua vez, além da vítima direta, é atingida uma terceira pessoa, distinguindo-se do dano indireto exatamente porque neste a mesma vítima suporta danos diretos e indiretos (BAPTISTA apud STOLZE, 2012).

Essa ideia do dano richochete surgiu na França, sendo denominado pela doutrina Francesa de préjudice d'affection ou dommage par ricochet, o que significa dizer que há possibilidade de os efeitos danosos do ato ilícito perpetrado a determinado indivíduo atingirem também pessoa diversa desta, completamente estranha à lide aqui apontada (BRAGA, 2015).

Influenciados pela doutrina francesa, diversos países criaram seu sistema jurídico para tratar do dano reflexo ou dano ricochete. Cada sistema jurídico foi criado munido de cláusulas gerais de responsabilidade civil extracontratual, pautando o rol de legitimados segundo a proximidade lógica do interesse lesado da vítima direta com o interesse lesado

da vítima indireta ou por ricochete (SILVA:2020).

Recentemente, o STJ, por meio do REsp 1734536, na relatoria do Ministro Luis Felipe Salomão, destacou a possibilidade de reparação de dano ricochete para os familiares da vítima, mesmo que esta tenha sobrevivido ao dano. Ressaltou ainda o relator do caso nos seguintes termos:

Penso que o dano moral por ricochete, ou préjudice d'affection, é personalíssimo, autônomo em relação ao dano sofrido pela vítima do evento danoso e independente da natureza do evento que causa o dano, conferindo, desse modo, aos sujeitos prejudicados reflexamente, direito à indenização pela simples e básica circunstância de terem sido atingidos em um de seus direitos fundamentais.

Muitas vezes, a problemática existente nos julgados sobre o tema em discussão não é a fixação do dano reflexo e nem sua extensão; além disso, é a questão da legitimidade ativa para reclamar esse tipo de dano e postular a reparação cível. No citado julgado do STJ, isso foi bem explicado:

À vista de uma leitura sistemática dos diversos dispositivos de lei que se assemelham com a questão da legitimidade para propositura de ação indenizatória em razão de morte, penso que o espírito do ordenamento jurídico rechaça a legitimação daqueles que não fazem parte da "família" direta da vítima [...] A jurisprudência desta Casa, quanto à legitimidade dos irmãos da vítima direta, já decidiu que o vínculo existente entre os envolvidos é presumidamente estreito no tocante ao afeto que os legitima à propositura de ação objetivando a indenização pelo dano sofrido. Interposta a ação, caberá ao julgador, por meio da instrução, com análise cautelosa do dano, o arbitramento da indenização devida a cada um dos titulares. [...] A legitimidade dos avós para a propositura da ação indenizatória se justifica pela alta probabilidade de existência do vínculo afetivo, que será confirmado após instrução probatória, com consequente arbitramento do valor adequado da indenização.

O dano reflexo, "ricochete", é um instituto pouco utilizado na seara dos direitos trabalhistas, sendo mais recorrente nas relações cíveis e sobretudo nas relações jurídicas de família. Em se tratando de relações de trabalho que envolve doença do alcoolismo é que se torna um tema mais estranho para os tribunais do trabalho, sem haver qualquer discussão na jurisprudência justrabalhista, ao menos até o desenvolvimento do presente artigo.

Quando se verifica o referido instituto do dano reflexo nas demandas trabalhistas, é, geralmente, em casos de acidente de trabalho, situações que causaram até mesmo a morte empregado, e isso gerou consequência na saúde psíquica dos familiares. Torna-se a dizer que o dano reflexo em razão de uma dispensa discriminatória gerada pelo alcoolismo não é matéria comum nos tribunais.

E agora, com a reforma da trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2017 (Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017), a princípio, demandas discutindo dano ricochete

não serão mais vistas nos tribunais trabalhistas, isso porque o art. 223B da CLT trouxe a previsão de que somente a vítima direta (o trabalhador) poderá ingressar na justiça pleiteando o direito à reparação de lesão extrapatrimonial, excluindo-se assim a regra do Código Civil que regula a matéria de danos reflexos à terceiros ligado à vítima.

De qualquer maneira, como o foco da pesquisa não é discutir a competência da justiça para julgar as referidas demandas, seguimos defendendo a tese da existência de dano reflexo em caso de dispensa discriminatória da doença do alcoolismo, ainda que isso venha a ser processado nos tribunais cíveis.

Todavia, malgrado existam poucas fontes de preceitos jurisprudenciais trabalhistas específicos sobre o tema em destaque neste artigo científico, é possível construir um posicionamento utilizando-se da analogia com outros preceitos ligados a danos reflexos, sejam aqueles discutidos na seara cível, sejam os da seara de família, ou até mesmo na seara trabalhista, ainda que seja sobre evento danoso diverso. O que não se pode é ouvidar para a possibilidade de imputar ao empregador a responsabilidade de reparar civilmente aqueles que sofrem indiretamente com o dano da dispensa discriminatória do trabalhador alcoólatra e que estão ligados a este, seja por grau de filiação ou relação conjugal.

Essa possibilidade de reparação cível está plenamente prevista, como dito em linhas anteriores, no arcabouço do Código Civil Brasileiro, bem como na jurisprudência que discute dano reflexo, ainda que não seja específica a dispensa provocada pela doença do alcoolismo.

Considerando que a materialização do direito deve ser analisada de forma interdisciplinar, ou seja, com base não apenas em um ramo específico do direito, mas sim com uma interpretação de todo o arcabouço do ordenamento jurídico, na presente hipótese de pesquisa, devem ser levados em conta os princípios constitucionais, sobretudo a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, as regras de responsabilidade civil prevista no Código Civil e, por fim, a segurança jurídica esperada pela jurisprudência sobre os temas semelhantes ao objeto aqui discutido.

Seguindo esse raciocínio, busca-se primeiramente saber se a dispensa do empregado doente é discriminatória. Isso o colendo TST já editou a sumula 443 afirmado, enunciado este, que deve ser utilizado de forma analógica para os casos de doenças do alcoolismo, segundo o qual "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".

Por esse rumo, partindo do pressuposto de que a dispensa do trabalhador portador do alcoolismo é discriminatória, verifica-se então a existência de um evento danoso passível de reparação cível. Neste ponto, na súmula supra mencionada, já encontra-se pacificada a existência da configuração de danos morais, razão pela qual deve o trabalhador ser indenizado.

De outro lado, o que resta investigar é a extensão desse dano nas pessoas ligadas a esse trabalhador dispensado indevidamente, a saber, seus filhos, cônjuge ou quaque-

terceiro que certamente depende do salário da vítima para sobreviver, além de sofrerem moralmente por se depararem com o empregado doente e ainda sem emprego.

Para isso, a hipótese de indenizar o terceiro que indiretamente sofre com o dano ricochete está amparada nos fundamentos elencados nos artigos 12, § único e 948 do Código Civil. Tais dispositivos legais destacam as possibilidades de dano ricochete apenas para as situações em que o dano causou morte à vítima direta; no entanto, o enunciado 560 da VI Jornada de Direito Civil da Justiça Federal, de 2013, ampliou entendimento no sentido de poder aplicar as regras do artigo 948 do CC a outros eventos danosos, não apenas resultantes de morte, in verbis, "no plano patrimonial, a manifestação do dano reflexo ou por ricochete não se restringe às hipóteses previstas no art. 948 do Código Civil".

Como esse entendimento do citado enunciado 560, restam presentes os fundamentos jurídicos essenciais para defender a possibilidade de reparar civilmente as pessoas que sofrem indiretamente com o evento danoso provocado por uma dispensa discriminatória do trabalhador portador do alcoolismo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao discorrer o artigo em questão, buscamos demonstrar de onde se originou a figura do dano reflexo ou ricochete e sua evolução nos ordenamentos jurídicos pátrios de alguns países, sem perder o foco da principiologia da responsabilidade civil, sobretudo nas relações de trabalho.

Verifica-se que, nas demandas levadas ao judiciário trabalhista discutindo reparação civil por danos reflexos ou richocete, não se observa sua aplicação quando a matéria é proveniente de dispensa discriminatória influenciada pela doença do alcoolismo. A aplicação de indenização por esse tipo de dano é comum apenas nas situações de acidente de trabalho, quando causa a perda da vida do empregado ou quando o deixa incapaz para o exercício da vida, principalmente quando lhe deixa impossibilitado de trabalhar para manter o sustento da família.

De outro lado, embora ainda não tenhamos fontes que demostrem a atuação da justiça trabalhista se posicionando com relação à possibilidade de indenização das pessoas dependentes (filhos, conjugues e outros) ligadas ao trabalhador que sofre do alcoolismo e foi dispensado do emprego de forma discriminatória, é possível utilizar-se da analogia baseando-se em outros preceitos jurisprudenciais ligados a danos reflexos, independente se é nas relações cíveis ou se é na seara trabalhista, ainda que seja sobre evento danoso diverso, como na jurisprudência que permite o dano reflexo nos casos de acidente de trabalho.

O que resta saber em uma situação concreta é se existe a configuração do evento danoso, precisamente a dispensa do trabalhador que na ocasião apresentava quadro da doença do alcoolismo. Comprovando essa hipótese de uma dispensa discriminatória,

o terceiro que indiretamente sofre com o dano ricochete tem seu amparo na legislação civil, nos artigos 12, § único e 948 do Código Civil, inclusive porque a interpretação de tais dispositivos legais foi bem esclarecida com o enunciado 560 da VI Jornada de Direito Civil da Justiça Federal, de 2013, o que sedimentou o entendimento no sentido de poder aplicar o instituto da reposabilidade de indenizar não somente nos casos de morte da vítima, mas também quando ocorrem outros resultados, a exemplo, a doença incapacitante para o trabalho.

Nessa linha, o tema da presente pesquisa é de extrema relevância, sobretudo porque o ordenamento jurídico brasileiro necessita de mais bases e segurança jurídica ao tratar do assunto, uma vez que, como mencionado em linhas atrás, pouco se discute sobre os reflexos que a demissão do trabalhador acometido do alcoolismo pode gerar aos terceiros que dependem desse trabalho, enquanto que deveria ser algo já sedimentado, isso porque a tutela em destaque é a defesa de direitos fundamentais.

Portanto, a possível reparação cível para esses casos é a medida cabível que tem o fim pedagógico e inibitório para se evitar que as empresas continuem a realizar dispensas arbitrárias e discriminatória em situações que o empregado se encontra acometido do alcoolismo.

Ressalta-se ainda que a dispensa discriminatória decorrente do alcoolismo não só viola flagrantemente a dignidade do trabalhador, bem como afronta o princípio constitucional da isonomia, isso porque, ao fazer isso, a empresa está tratando o empregado de forma diferente em relação a outros casos de doenças, o que, em regra, concorre para o encaminhamento do trabalhador ao INSS para percepção do auxílio previdenciário e tratamento.

Por fim, além da possibilidade jurídica de indenizar os terceiros ligados ao trabalhador por dano reflexo ou ricochete, cabe o ajuizamento de uma reclamação trabalhista com pedido de reintegração e consequente suspensão do contrato de trabalho, devendo o empregador proceder com o encaminhamento do trabalhador para tratamento perante o órgão previdenciário.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Arthur Guerra de; ANTHONY, James C.; SILVEIRA, Camila Magalhães. Álcool e suas consequências: uma abordagem multiconceitual. Baueri, SP: Minha Editora, 2009.

BAPTISTA, Marina. O dano reflexo (dano por ricochete). 2019. Disponível em: <https://marinavsbaptista.jusbrasil.com.br/artigos/678976570/o-dano-reflexo-dano-por-ricochete>. Acesso em: 08 mar. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/legislação/constituição/1988/>. Acesso em: 05 mar. 2020.

BRASIL. Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 05 mar. 2020.

BRASIL. Código Civil (2002). Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 05 mar. 2020.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Organizador: Renato Saraiva. Obra coletiva de autoria da Editora Método. 22. ed. rev. atual. São Paulo: Método, 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 443. Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração . Brasília, DF. Disponível em: www.tst.gov.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista n. RR 586320/99. Relator: Min. João Oreste Dalazen. Primeira Turma. Brasília, DF. Disponível em: www.tst.gov.br/. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista n. 1529002120045150022. Relator: Lelio Bentes Corrêa. Primeira Turma. Brasília, DF. Disponível em: www.tst.gov.br/. Acesso em: 01 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista n. 2000409720045190003. Relator: Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Primeira Turma. Brasília, DF. Disponível em: www.tst.gov.br/. Acesso em: 01 mar. 2020.

BRASIL. Conselho da Justiça Federal. VI Jornada de Direito Civil da Justiça Federal, 2013. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/eventos/jornadas/2013/vi-jornada-de-direito-civil>. Acesso em: 01 mar. 2020.

BRAGA, Daniel Longo. O dano moral pela via reflexa e a questão da legitimidade ativa. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/o-dano-moral-pela-via-reflexa-e-a-questao-da-legitimidade-ativa/>. Acesso em: 02 mar. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 8. ed., rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2008.

DATASUS. Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde. Disponível em; <http://www.datasus.gov.br/cid10/webhelp/cid10.htm>. Acesso em: 02 mar. 2020.

LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo. Teoria dos direitos fundamentais sociais. São Paulo: Saraiva, 2018.

PEREIRA, Susana Alves. Embriaguez habitual ou em serviço como hipótese de dispensa por justa causa. Salvador: Faculdade Baiana de Direito, 2014.

PINTO, Flavia Ferreira. Embriaguez: justa causa para extinção do contrato de trabalho? Teresinha 2007.

Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/9575>. Acesso em: 02 mar. 2020.

SILVA, Rafael Peteffi da. STJ reforça caráter autônomo do dano reflexo ou por ricochete. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-fev-17/direito-civil-actual-stj-reforca-carater-autonomo-dano-reflexo-ou-ricochete#sdfootnote2sym>. 17 de fevereiro de 2020. Acesso em: 02 mar. 2020.

SIVIERI, Guilherme. Alcoolismo e sociedade. 2010. Disponível em: <http://www.inverso.org.br/index.php/content/view/15214.html>. Acesso em: 26 fev. 2020.

SOUZA, Mauro Cesar Martins de. Embriaguez habitual: justa causa x preconceito. Disponível em: <http://gynlegis.blogspot.com.br/2008/07/embriaguez-habitual-justa-causa-x.html>. Acesso em: 26 fev. 2020.

STOLZE, Pablo. Novo curso de Direito Civil 3 – Responsabilidade Civil. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.