

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objeto o estudo da dispensa por Justa Causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador por motivo de embriaguez habitual ou em serviço.

Tem como objetivo, buscar elementos necessários para consolidar um entendimento para aplicar a dispensa como Justa Causa quando ocorrer um ato faltoso desta natureza.

Para tanto, no capítulo 1, demonstra-se resumidamente como se caracteriza as formas de extinção do contrato de trabalho e suas modalidades de extinção.

Assim, no capítulo 2, demonstra-se somente uma modalidade de extinção do contrato de trabalho, ou seja, a dispensa do empregado por justa causa. Analisando brevemente, suas características, a fim de chegar ao objetivo maior que é o objeto do próximo capítulo.

Já o capítulo 3, versa sobre o objeto principal desta pesquisa que é a dispensa do empregado por justa causa pelo motivo de embriaguez habitual ou em serviço, enfatizando a embriaguez causada pela ingestão do álcool.

Por fim as considerações finais, das quais são apresentados pontos conclusivos destacados, acompanhado da estimulação à continuidade dos estudos e reflexões sobre o assunto que é de muita importância para os dias atuais.

Desta forma foi levantada a seguinte hipótese: O alcoolismo por ser considerada uma doença, não poderá o empregador rescindir o contrato de trabalho aplicando justa causa por motivo de embriaguez acontecida por uso de álcool pelo empregado.

A cerca da metodologia empregada, frisa-se que, na fase de averiguação o método utilizado foi o indutivo e o relatório dos resultados divulgados na monografia é composto pela base lógica indutiva.

HISTÓRICO

As relações de trabalho apresentaram uma evolução em nosso sistema jurídico brasileiro por meio da própria evolução histórica da humanidade e nem mesmo o estágio atual da evolução pode ser considerado como relação definitiva, uma vez que a humanidade vive em uma permanente evolução histórica.

Desde o princípio o homem trabalhava para suprir suas necessidades básicas, em especial para se alimentar, viviam em aldeias e tinham atrito com as demais aldeias existente naquela época, e devido a estes atritos gerou relações escravocratas, existindo assim grupos de vencedores e outros derrotados, tornando-se assim os povos perdedores submissos ao grupo de vencedores, daí surgiu o primeiro vínculo empregatício. Assim os derrotados tornavam-se escravos e não eram considerados cidadãos e nem detentores de direitos, eram considerados “coisas” que permaneciam como propriedade do adquirente até a sua morte.

Neste esteio, diz ORLANDO GOMES (2003,p.101/103), “o trabalho que era sinônimo de sobrevivência do homem e de sua família, nesta data passou a ser visto como um meio de acumulação de riquezas e como obrigações das classes inferiores”.¹

Essa ideologia teve uma grande recepção na Roma antiga, devido a sua grande mercantilização de escravos, pois os povos derrotados eram enviados para as capitais para serem utilizados a realizar vários tipos de atividade, esses determinados trabalhadores na Roma naquela época, sofriam tanto preconceito que a causa de extinção do contrato de trabalho era por morte do trabalhador, tornando-se impossível a rescisão contratual.

Com a queda do Império Romano começou a aparecer novos feudos, que tinham como capitão um determinado senhor que oferecia proteção militar e terras para serem cultivados. Pela troca dos serviços exigidos, os plebeus eram obrigados a disponibilizar uma parte das suas produções para fazer parte do exército do senhor feudal quando exigido, tornando-se servos a serem considerados como uma espécie de acessório de pertencente na terra dos senhores feudal.

¹ ORLANDO, GOTTSCHALK. Curso de direito do trabalho. 2003. p.101/103.

Com o término da Idade Média foram a óbito milhares de pessoas em toda a Europa devido as Cruzadas e as Pestes Negras, fazendo com que a mão de obra ficasse precária, elevando o valor da mão de obra. Motivo pelo qual, surgiram corporações de ofício, onde um mestre contratava vários aprendizes que ficavam sobre seu cuidado até se tornarem companheiros e ao que se destacavam até grandes mestres. As corporações possuíam leis próprias, sendo o mestre o chefe. Com o aprendizado tinha o aprendiz a expectativa para no futuro se tornar um grande mestre.

Ao final do século XVIII e o início do século XIX, ocorreu várias mudanças políticas tanto na Europa quanto na América, e devidas essas mudanças, veio o surgimento da idéia do trabalho livre, porém subordinado, pressionando assim o direito do trabalho. Sendo estes, dois marcos históricos de suma importância para registrar a introdução desse ramo do direito, foram a independência do EUA e a revolução Francesa com a declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.

Sendo assim, desnecessário o estudo jus trabalhista anterior a este determinado período, pois não havia relação de trabalho, somente uma revolução Industrial e que veio a criação da classe dos trabalhadores.

Dessa forma, surgiram na Europa por meados do século XVIII e início do século XIX diversas leis que tinham como escopo a proteção para o empregado da exploração existente na época, pois em 1795 surgiu na Inglaterra a lei *SPEENHAMLAND* que estabelecia uma renda mínima para o trabalhador em 1802, a *PEELs Act*, visava limitar o trabalho dos menores. Esta época ficou marcada como a fase das manifestações trabalhistas que visava restringir o trabalho de forma escrava e exploração sobre mulheres e menores.

Assim em 1804, o Código Francês também conhecido como o Código Napoleônico, cujo figurava em seu artigo 1780 o tempo determinado de trabalho, com intuito de proteger o empregado de se manter subordinado ao empregador, vindo a combater uma possível condição de um trabalho idêntico a de escravo.

Dessa forma, explica Evaristo de Moraes Filho (1996,p.56/67);

Ainda que a legislação Brasileira desde os meados do século XIX estabeleciam-se as causas de rescisão dos contratos de locação de serviço por justa causa, sem nenhum ônus para ambas as partes, mas precisamente no código comercial de 1850 em seus artigos de numero 83 e

84, assim como também no código civil de 1916 em seus artigos de numero 1226 e 122. O referido código comercial já previa em seu texto, o aviso prévio nas realizações contratuais, sendo o mesmo de um mês de antecedência.²

Com a vinda da CLT, em 1943, surge assim o modelo de legislação jus trabalhista, que estruturou a legislação até presente momento, sendo que a mesma em seu artigo 482 prevê uma das formas de extinção do contrato de trabalho a de JUSTA CAUSA para a despedida do empregado pelo empregador.

² MORAES FILHO, Evaristo. A justa causa na rescisão do contrato de trabalho 1996. p.56/67.

CAPÍTULO 1º

1.1 DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é o que viabiliza a concretização da relação jurídica empregatícia tipificada pelos artigos 2º e 3º da CLT, é também um acordo entre duas ou mais partes correspondente à relação de emprego. É a condicionamento da vontade das partes, sobre que tipo trabalho (específico). É o contrato do qual uma pessoa física (empregado) se obriga mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual, em serventia de outra pessoa física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado.

Consiste na atividade intelectual da apreensão e desenvolvimento dos elementos componentes deste fenômeno e do nexu lógico que os mantém integrados. A definição é, pois, uma declaração da essência e composição de um determinado fenômeno: supõe, deste modo, o enunciado não só de seus elementos integrantes como do vínculo que os mantém unidos.

A definição do contrato de trabalho não foge desta regra, identificados seus elementos e componentes, o laço que os mantém integrados, defini-se o contrato de trabalho como negocio jurídico expresso ou tácito, do qual uma pessoa física tem obrigação diante uma pessoa jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.

O contrato empregatício também pode ser definido como um acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca serviço a disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao empregador. A definição fica estabelecida a partir dos elementos fáticos jurídicos componentes da relação empregatícia, deflagrada pelo ajuste tacito ou expresso entre as partes.

1.2 TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho, como nos negócios jurídicos em geral, nasce em certo instante, há o cumprimento de modo parcial ou integral, e sofre, quase que inevitavelmente, alterações ao longo do tempo, por fim ele se extingue.

Da mesma forma como na relação contratual de forma comum, o contrato de trabalho tem determinadas características afins com o direito comum, com uma determinada pitada de peculiaridades, próprias da relação de trabalhista.

De acordo com as doutrinas, grandes são as variedades e formas de contrato de trabalho, assim como são várias as formas do término dos contratos de trabalho.

Na legislação brasileira, existem várias denominações para a ruptura de contrato, assim como no contrato de trabalho, todavia, não são somente classificações terminológicas que são distintas, sendo que cada forma de ruptura possui a sua própria característica. Ademais, pelo fato da legislação brasileira ser vasta e complexa, os pensadores possuem várias formas de interpretação, tornando as denominações e conteúdos das rupturas diferentes.

Assim, as causas de dissolução do contrato para MARANHÃO (2005,p.559) são:

“a) a rescisão; b) a resolução; c) a revogação; d) a rescisão; e) a força maior”.³

Já outros doutrinadores classificam as formas de extinção do contrato de trabalho em resolução, e rescisão, da mesma forma todas é extinção do contrato de trabalho.

1.3 EXTINÇÃO CONTRATUAL

A extinção do contrato de trabalho acontece por diversas formas, conforme vontades estipuladas pelos contratantes, devendo tomar o cuidado no contrato de equilibrar as vontades, preservando interesses e os direitos das partes contratantes.

De maneira simplificada as diversas formas de extinções do Contrato de Trabalho podem ser separadas de acordo com a divisão proposta pelas partes, vejamos;

³ MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND; VIANNA, S. TEIXEIRA, L. Instituições de Direito do Trabalho.2005.p.559.

- a) Por iniciativa do empregador (dispensa por Justa causa e dispensa com justa causa).
- b) Por iniciativa do empregado (pedido de demissão, rescisão indireta e aposentadoria);
- c) Por acordo entre as partes;
- d) Pelo desaparecimento dos sujeitos (morte do empregado, morte do empregador pessoa física ou extinção da empresa);
- e) Por ocorrência de força maior (incêndio, enchente, etc.);
- F) Por término do contrato a prazo determinado.

Ante as formas de extinção do contrato de trabalho, para enriquecer este estudo monográfico, explica e classifica estas formas de acordo com alguns doutrinadores.

1.3.1 Da dispensa por justa causa e dispensa com justa causa

Essa é uma maneira de rescindir o contrato de trabalho por decisão do empregador, este poderá rescindir o contrato de trabalho em alguns casos específicos, sempre observando o artigo 7º inciso I da Constituição Federal que estabelece os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, protegendo a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Neste esteio entende NASCIMENTO (2005,p.723):

A relação do emprego, se extingue por ato do empregador, com a devida dispensa do empregado, que poderá ser com ou sem justa causa, estando implicada a redução de seus direitos, suprimidas as verbas rescisórias, será também de iniciativa do empregador a ruptura do contrato decorrente de extinção deliberativa da empresa.⁴

O empregador pode rescindir o contrato de trabalho com ou sem justa causa, sempre por justa causa quando ocorrer por parte do empregado uma falta grave

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Cursos de direito do Trabalho.2005.p.723.

prevista em lei no artigo 482 da CLT, todavia não será aqui devidamente discriminado, sendo esse o fator essencial desse estudo monográfico.

A dispensa sem justa causa nos demonstra o poder hierárquico que o empregador possui sobre o empregado, pois esse pode dispensar o empregado, sem motivo justificado cessando assim o contrato de trabalho. Neste caso diferente da dispensa por justa causa, o empregador deverá pagar ao empregado as verbas rescisórias que são o aviso prévio, 13% salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salário, FGTS, indenização de 40% e direito ao seguro desemprego.

1.3.2 Do ato lícito das partes; pedido de demissão, rescisão indireta e aposentadoria

Da mesma forma como o empregador, o empregado também pode dar fim ao contrato de trabalho, das seguintes formas: pedindo demissão, na rescisão indireta ou por aposentadoria.

O pedido de demissão é ato unilateral e não depende de aceitação do pedido pelo empregador, somente avisa ao empregador de que não vai mais trabalhar em sua empresa.

O empregado deverá avisar ao empregador em um prazo de no mínimo 30 dias de antecedência, que não mais comparecerá a empresa, devendo então trabalhar durante o aviso prévio, a não ser que se for liberado pelo empregador.

Com o pedido de demissão feito o empregado não vai ter direito a indenização prevista no artigo 477 da CLT, ao FGTS e nem das guias de seguro desemprego, este somente fará jus aos 13% salário proporcional, férias vencidas e proporcionais.

Já a rescisão de contrato indireta é uma forma de decisão feita pelo empregado, quando o empregador não cumprir com as obrigações primordiais da relação empregatícia, dando assim justo motivo para uma rescisão do contrato de trabalho. Ademais, o empregado poderá considerar rescindido o seu contrato de trabalho e pleitear a devida indenização prevista na CLT em seu artigo 483, em virtude da falta do empregador:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º no caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Os motivos que levam a este determinado tipo de demissão estão previstos no artigo supracitado. Pelo qual leciona MARTINS (2007,p.370), que “está invocação de rescisão indireta deve atender a imediação da falta sob pena de ser considerada a existência de perdão tácito. Outro requisito é o da falta ser grave, porquanto as informações leves não autorizam esta modalidade de rescisão”.⁵

Dessa forma segundo NASCIMENTO (2006,p.230) “impõe-se pelo empregado, a imediata ruptura do vínculo o que equivale à necessidade de cessar o trabalho diante do dano que sofreu, com o seu autodesligamento consequente, causado pelo ato que o atingiu e que torna insuportável o prosseguimento do vínculo”.⁶

Assim quando verificada a justa causa do empregador para a ruptura do contato de trabalho, são devidas as seguintes verbas rescisórias ao empregado, inclusive por via judicial, aviso prévio, 13º salário proporcionais e liberação do FGTS acrescidas das multas a ser pagas pelo empregador.

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 2007.p.370.

⁶ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. Introdução ao Direito do Trabalho.2006.p.230.

Importante ressaltar que no caso do empregado continuar trabalhando para MARTINS (2007,p.372) “a sentença fixará a data em que o contrato será considerado rescindido, entretanto pode ser na data do transito em julgado, como na data no qual foi julgado a reclamatória trabalhista”.⁷

A aposentadoria dar-se por meio de tempo de serviço, idade ou aposentadoria especial.

A aposentadoria por tempo de serviço é o benefício concedido ao segurado da previdência social que atender aos requisitos de contribuição, sendo aos trinta e cinco anos de contribuição para o homem e aos trinta anos de contribuição para a mulher.⁸

A aposentadoria por idade sempre será devida ao segurado quando cumprida o trabalho exigido, completar sessenta e cinco anos de idade no caso de homem, e trinta anos no caso de mulher.

No caso do trabalhador rural o limite é de sessenta anos de idade para o homem e cinquenta e cinco para mulher.⁹

Por fim ter a aposentadoria especial que é o benefício concedido ao segurado que tenha trabalhado em condições prejudiciais a saúde ou integridade física, para obter esse direito o trabalhador terá que comprovar além do tempo de serviço, a efetiva exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais pelo período exigido para a concessão de direito.¹⁰

1.3.3 Acordo entre as partes; empregado e empregador

Acontece o acordo entre as partes, empregado e empregador, quando estes estabelecem quais serão as formas e consequências da rescisão do contrato de trabalho empregatício.

⁷ MARTINS. Sérgio Pinto. Direito do Trabalho.2007.p.372.

⁸ www.iserv.com.br/trabalhador/aposentadoria_por_tempo_de_servico. Acesso em 13/04/2015.

⁹ www.iserv.com.br/trabalhador/aposentadoria_por_idade. Acesso em 13/04/2015.

¹⁰ www.previdencia.gov.br. 13/04/2015.

Nesse caso, para MARTINS (2007,p.410) “ocorre a cessão do contrato de trabalho por culpa recíproca, sendo este fato concedido por ambos, sendo comunicáveis, pois deve ocorrer ao mesmo tempo, não devendo ter espaço de tempo entre uma e outra”.¹¹

1.3.4 Desaparecimento dos sujeitos: morte do empregado, morte do empregador pessoa física ou extinção da empresa

Neste caso é levado em consideração um fato incidente como:

A morte do empregado que provoca a cessão do contrato de trabalho, uma vez que se trata de relação de emprego personalismo.

Já a morte do empregador, se proceder de uma empresa individual, o empregado será automaticamente despedido, mais se no caso alguém continuar o negócio, fica faculdade do empregado em rescindir ou não o contrato.

Na extinção da empresa, o empregador fará jus a todos os seus direitos previstos na legislação.

1.3.5 De ocorrência de força maior

É considerado caso de força maior um acontecimento inevitável ou imprescindível para o empregador.

Pode-se citar como força maior, o incêndio, a inundação, terremotos, entre outros fenômenos naturais.

1.3.6 Do termo do contrato a termo

Há alguns contratos de trabalhos que tem prazos para o término.

Em casos de rescisão do contrato de trabalho antes do término pelo empregador, este deverá indenizar o empregado (artigo 479 da CLT).

¹¹ MARTINS, Sergio Pinto.Direito do Trabalho.2007.p.410.

Para MARTINS (2007,p.411/412) “o empregado que se desligar antes do termino do contrato por prazo determinado deverá indenizar o empregador pelo prejuízo que acarreta deste fato, como previsto no artigo 480 da CLT”.¹²

Esse capítulo aborda o contrato de trabalho, no próximo capítulo, a dispensa por justa causa prevista que estão previstas no artigo 482 da CLT.

¹² MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho.2007.p.411/412.

CAPÍTULO 2º

2. JUSTA CAUSA

Com intuito maior de aprofundar em um amplo conhecimento sobre a temática da Justa causa, trazendo como objetivo maior à rescisão do contrato de contrato de Trabalho por Justa Causa por Embriagues – Alcoolismo habitual ou no serviço, será abordado as característica de dispensa por tal motivo.

Nesse sentido, propõe inicialmente que “Direito do Trabalho, como um direito comum, o inadimplemento voluntário de uma das partes produz a resolução do contrato”, tentando talvez por finalidade transmitir que o término do Contrato de Trabalho pode ser motivado por um dos contratantes sendo desencadeado como inadimplemento do que esta prevista no contrato.

Para o direito brasileiro a Justa Causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do Contrato de Trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do Contrato de Trabalho por culpa da parte comitente.

Em suma os doutrinadores entendem que a dispensa por Justa Causa pode ser aplicado conforme o ato cometido pelo Empregado, quando preenchido os requisitos legais para dispensa.

No mesmo sentido expõe GIGLIO (2008,p.12) “Justa Causa poderia ser conceituada como todo ato faltoso grave praticado por uma das partes, que autoriza a outra a reincidir o Contrato, sem ônus para o denunciante”.¹³

Nas relações emprego, existe no contrato de trabalho previsão de obrigação e direitos mútuos, sendo assim o empregado deve respeitar a obrigação, comprometimento fidelidade, assim como o empregador que oferece serviço deve cumprir com seus deveres, como efetuar os pagamentos, respeitar o empregado,

¹³ GIGLIO, Wagner D. Justa Causa.2008. p.12.

cumprir com as obrigações contratuais, portanto ambas as partes devem respeitar o contrato e as normas vigentes.

De maneira simplificada, Giglio (2008,p.47) conceitua Justa Causa da seguinte forma, “A Justa Causa se constitui, basicamente de uma informação ou ato faltoso grave, praticado por uma das partes que autoriza a outra a reincidir o Contrato”.¹⁴

Existem diversas formas e em grande quantidade as várias formas de definir e delimitar a Justa Causa. Vale ressaltar que, apesar das várias definições de Justa Causa todas elas possuem uma previsão legal.

A justa causa é o efeito emanado de ato ilícito do Empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do Contrato sem ônus (pagamento de indenização ou percentual sob o depósito de FGTS salário de férias sendo que os dois proporcionais).

Para finalizar tal temática, destaca-se que Justa Causa é uma previsão de ordem legal que vem regular a dispensa dado pelo Empregador em desfavor do Empregado, sendo que Empregador não pode usar de sua hierarquia para prejudicar o Empregado.

2.1 DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Previamente vale ressaltar que, os estatutos da Justa Causa nasce de uma falta grave, sendo que alguns estudiosos entendem de forma dispare um de figura distintas e outros de figuras sinônimas, porem ambos querem chegar no mesmo objetivo, na mesma ótica.

Na prática, o termo “Justa Causa” e “Falta Grave” são utilizadas como sinônimas, mas conforme a lei, falta grave é a Justa Causa, por sua repetição ou natureza, representa seria violação de deveres do trabalhador, autorizando a despedida do empregado estável.

¹⁴ GIGLIO, Wagner D. Justa Causa.2008. p. 47.

Assim, MACHADO JUNIOR (2003,p.32) tem o seguinte entendimento “que o empregado da conduta faltosa com culpa, pelo menos, nos aspectos de negligencia, imperícia ou imprudência”.¹⁵

O que muito contribui para o término do contrato de trabalho é a desconfiança. A quebra de confiança adicionada a todo o disposto no Art. 482, da CLT que prevê.

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional..(VADEMECUM,2017,p.947)

A teoria é majoritária, no sentido de que as hipóteses citadas acima referentes do artigo 482 da CLT, são taxativas e não meramente exemplificativa, pois está disposto em lei e somente às faltas tipificadas no artigo serão passíveis de aplicação

¹⁵ JR. MACHADO, César P. S. Direito do Trabalho.2003.p.32.

de justa causa, ocorrendo assim à necessidade do tipo ser descrito para o enquadramento da falta cometida pelo empregador.

2.2 INFRAÇÕES DO ARTIGO 482 DA CLT

A seguir, iremos examinar as hipóteses de aplicação de demissão por justa causa discriminada no artigo 482 da CLT.

a) Ato de improbidade: trata-se de conduta faltosa obreira que provoque dano contra o patrimônio da empresa ou de terceiro, em função de comportamento vinculado ao contrato de trabalho. Como por exemplo o furto, a extorsão, a apropriação indébita de valores da empresa, a falsificação de documentos para obtenção de horas não prestadas, a justificação de faltas com atestados médicos falsos, etc.

b) Incontinência de conduta ou mau procedimento: consiste na conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista sexual, prejudicando o ambiente de trabalho ou suas obrigações trabalhistas. Atos contrários a moral e aos bons costumes.

c) Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço: é quando constituir ato de concorrência à empresa para qual trabalho o empregado.

d) Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena: Estabelece que para o empregado ser demitido por justa causa deve ter sido condenado criminalmente com trânsito em julgado, independentemente se sua condenação tenha ou não relação com o seu trabalho.

e) Desídia no desempenho das respectivas funções: Desídia significa desinteresse, desleixo, remete a idéia de trabalhador negligente, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais.

f) Embriaguez habitual ou em serviço: Vale ressaltar que, o tipo legal se aplica, comumente, à embriaguez alcoólica, enfoque deste trabalho.

A embriaguez pode configurar a justa causa em duas situações distintas: a embriaguez habitual e a Embriaguez no serviço.

g) Violação de segredo da empresa: Consiste em resguardar informações confidenciais do empreendimento a que se vincula o trabalhador, o que não pode ser tornada público, sob pena de causar prejuízo empresa, tendo como exemplo: fórmulas ou patente de invenção entre outros.

h) Ato de indisciplina ou de insubordinação: A Indisciplina é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos chefias.

A insubordinação, por sua vez, é o descumprimento de ordens específicas, recebidas pelo empregado. Por exemplo, quando o empregado se recusa a acatar determinadas ordens que lhe foi determinada pelo seu empregador.

i) Abandono de emprego: O abandono de emprego ocorre devido a ausência continua do empregado no seu local de serviço. Existem dois elementos que comparecem à formação desta justa causa.

O primeiro é o elemento objetivo tem sido fixado pela jurisprudência, regra geral em 30 dias, a teor da súmula 32 TST, já o outro é o elemento subjetivo que consiste na intenção de romper o contrato.

j) Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem : O tipo jurídico ora examinado trata da injúria, calúnia ou difamação, a par da agressão física, praticadas contra colegas ou terceiros, no âmbito do estabelecimento comercial.

k) Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem: Neste tipo legal também envolve a injúria, a calúnia ou a difamação, além da agressão física. Seu diferencial encontra-se no fato de que os atos infracionais são praticados contra o próprio empregador ou superiores hierárquicos do trabalhador, independentemente de estar ou não no próprio local de trabalho.

l) Prática constante de jogos de azar: o conceito para GIGLIO (2000,p.54) e DELGADO (2012,p.1.216) “consiste na constância pratica de jogos de azar no âmbito laboral, são considerados jogos de azar aqueles que promovam a perda ou ganho de dinheiro”.¹⁶¹⁷

¹⁶ GIGLIO, Wagner D. Justa Causa. 2000. p.54.

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 2012. p.1216.

2.3 ELEMENTOS SUBJETIVOS E OBJETIVOS PARA CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA

Os elementos da justa causa são subjetivos e objetivos.

O elemento subjetivo é a vontade do empregador, pode ser verificado se agiu com culpa, ou dolo, se o trabalhador teve a intenção de fazer certo ato. Existem vários outros elementos que caracterizam como elementos subjetivos, como a personalidade do agente, seus antecedentes, seu grau de instrução ou de cultura, sua motivação entre outros.

Os elementos objetivos se destacam nos seguintes requisitos:

- a) Previsão legal: a figura da justa causa tem que esta prevista em lei, ou seja, não haverá justa causa se não houver determinação da lei. É a aplicação da regra do Direito Penal de *nullum crimen nulla poena sine lege*(artigo 5,XXXIX, da Constituição Federal).
- b) Gravidade da falta: O fato deve ser grave para justificar o término do contrato, de modo que abale a relação do emprego.
- c) Causalidade: O nexa da causalidade é feito entre a falta prática e a dispensa. O empregado não pode ser dispensado pelo fato de ter uma falta anterior, tem que haver uma proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição.
- d) Imediatividade: é um requisito objetivo fundamental, é a aplicação imediata da punição no empregado. A sanção deverá ser aplicada o mais rápido possível, logo ou após o empregador ter reconhecido a falta, para não acontecer a descaracterização.
- e) Proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição: O poder disciplinar é uma manifestação que deriva do poder diretivo. O empregador tem o direito de impor as seus trabalhadores sanções disciplinares. Este não poderá aplicar uma dupla punição pelo mesmo ato praticado pelo empregado.

CAPÍTULO 3º

3- DISPENSA POR JUSTA CAUSA POR MOTIVO DE EMBRIAGUEZ- ÁLCOOL

Diante do exposto nos capítulos anteriores, o terceiro capítulo vem para destacar a alínea “f” do artigo 482 da CLT, com a intenção de esclarecer a fundamentação jurídica, para a não aplicação da justa causa diante da embriaguez habitual.

3.1 CONCEITO EMBRIAGUEZ- ÁLCOOL

Embriaguez é o consumo excessivo de álcool ou drogas, que priva o sujeito da capacidade normal de entendimento.

Embriaguez é o estado do indivíduo embriagado, é o ato de causar ou produzir embriaguez. Sendo esta proveniente de álcool ou drogas.

Assim, MARTINS (2012,p.389) em sua obra define, que “o álcool é uma substância psicoativa, que age no sistema nervoso central da pessoa. Podendo interferir no funcionamento do cérebro, implicando consequências sobre o corpo”.¹⁸

A embriaguez pode ser classificada de duas maneiras; crônica ou patológica.

Na embriaguez crônica o indivíduo possui uma dificuldade de se controlar no uso do consumo de bebidas, levando então o seu organismo a uma elevação de intoxicação causando inclusive a dependência.

Já na embriaguez patológica, mesmo que em pequena quantidade, fica o indivíduo submetido às alterações no comportamento e no estado mental, ficando este sensível a ingestão de álcool.

Há uma corrente jurídica que aborda no sentido de que a embriaguez é uma doença, sendo então necessário o tratamento médico, não sendo motivo justificável para dispensa por Justa Causa.

¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho.2012. p.389.

A Organização Mundial da Saúde e BERTOLOTE (1997,p.59) define a Embriaguez:

“toda a forma de ingestão de álcool, que excede ao consumo tradicional, aos hábitos sociais da comunidade considerada, quaisquer que sejam os fatores etiológicos responsáveis e qualquer que seja a origem desses fatores, como: a hereditariedade, a constituição física ou as influências psicopatológica e metabologias adquiridas”.¹⁹

O Tribunal do Trabalho da 3ª Região, vem se posicionando da seguinte forma:

Entende a embriaguez como doença e que, nessa situação, o empregado não deve ser demitido por justa causa:

"ALCOÓLATRA – JUSTA CAUSA – NÃO CARACTERIZAÇÃO – A hipótese capitulada na letra **f** do art. 482 da CLT não pode ser confundida com o alcoolismo, que é doença e, como tal, tem de ser tratada. Neste caso não há caracterização da justa causa para a dispensa do empregado como aliás vem decidindo a mais recente jurisprudência de nossos Tribunais."
(TRT 3ª Reg., no RO nº 3.517/1992, ac. da 4ª T., rel. Juiz Nereu Nunes Pereira, *in* DJ-MG de 05/02/1994, p. 97)".

3.2 EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO

A CLT em seu artigo 482, alínea “f”, aborda as duas possibilidades distintas para a caracterização justa causa. Nesse sentido, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino também conceituam as duas possibilidades de embriaguez sendo:

Embriaguez habitual: o empregado embriaga-se habitualmente fora do serviço, na sua vida privada, mas pela frequência com que essa embriaguez ocorre, seus efeitos repercutem no ambiente do trabalho.

Embriaguez no serviço para ALEXANDRINHO (2010,p.362):

“é praticada no próprio serviço e que pode ser instantânea, bastando uma única ocorrência de embriaguez, que pode caracterizar-se mediante a

¹⁹ RAMOS, S. P; BERTOLOTE, J. M. Alcoolismo Hoje.1997. p.59.

simples apresentação do empregado ao local de trabalho já nessa condição, ou ficando ele em tal estado durante o serviço”.²⁰

Para MARTINS (2012,p.391) “a embriaguez em serviço não é aquela que ocorre do momento em que o empregado marca seu cartão de ponto e começa a trabalhar, mas também o fato de se apresentar embriagado na própria portaria da empresa”.²¹

No mesmo raciocínio o autor GIGLIO (2000,p.159/161) que defende que “a embriaguez em serviço não e somente aquela que é comentida na entrada do estabelecimento, mais aquela também praticada no intervalo para descanso, refeição, comentida em serviço externo ou até mesmo durante a jornada”.²²

E a embriaguez habitual é nociva no sentido de tirar a confiança do empregador no obreiro, tornando-se ele um risco para empresa mesmo que ele tenha conduta irrepreensível dentro da empresa, mas sua conduta fora da empresa gera uma insegurança.

Neste esteio, MARANHÃO (1996,p.58/584) dispõe que “a embriaguez habitual viola a obrigação geral do comportamento do empregado, refletindo no contrato de trabalho. Enquanto a embriaguez habitual viola a obrigação específica de execução do empregado”.²³

Ainda que a habitualidade aconteça fora do local de serviço, revela um vício, uma dependência do tóxico.

A habitualidade revela o vício, o desregramento. Embora nenhuma falta haja o empregado cometido no trabalho, embora aí compareça, sempre sem o menor grau de intoxicação, aquele vício a que se entrega fora do trabalho, fá-lo-á perder a confiança no empregado.

²⁰ Vicente, Alexandrino. Manual de Direito do Trabalho.2010.p.362.

²¹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho.2012.p.391.

²² GIGLIO, Wagner D. Justa causa.2000.p.159/161.

²³ MARANHÃO, D; SUSSEKIND; VIANNA, S; TEIXEIRA, L, Instituições de Direito do Trabalho.1996. p.584,p.58.

3.3 A EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA – ARTIGO 482 “F” da CLT

A CLT prevê em seu artigo 482 as formas de aplicação da Justa Causa para o término do contrato de trabalho, previstas na alínea “f” a “Embriaguez habitual ou no serviço” como uma das formas de ato faltoso do empregado, que enseja a dispensa por justa causa, caracterizando assim a rescisão contratual.

Este presente estudo tem como destaque a Embriaguez por Alcoolismo, acometida na relação de trabalho de forma habitual.

A embriaguez habitual tem como causa o alcoolismo, apresentada como doença pautada no Código Internacional de Doenças (CID), sob os números 291 (psicose alcoólica), 303 (síndrome de dependência ao álcool) pela organização mundial de saúde.

Sucedo que a legislação trabalhista incluiu a embriaguez habitual no rol das justas causas, todavia, por ser considerada doença, o empregado deve receber tratamento médico e não dispensado, enviado ao INSS.

O alcoolismo é reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde, conforme seu incremento no organismo do indivíduo e sua ocorrência de maneira similar em cada sujeito por ele afetado.

Nesse sentido para MARTINS (2012,p.389/392), “o sujeito alcoolista passa ser visto como um paciente de qualquer outra patologia que possa afetar o organismo do ser humano”.²⁴

A embriaguez habitual “alcoolismo”, considerada doença, traz consigo o questionamento da não aplicação integral da alínea “f” do referido artigo, uma vez que a embriaguez no serviço é nitidamente compreendida, aceita e aplicada sem questionamento como motivo de dispensa motivada por justa causa.

Pelo exposto, diante do posicionamento da Organização Mundial da Saúde referente ao alcoolismo, a alínea ‘f’ do art. 482 permanece em vigência, possibilitando assim que em alguns casos o empregado alcoolista seja prejudicado por causa de sua enfermidade, levando este ser dispensado por justa causa, será de imensa importância o discurso desse assunto devido sua relevância jurídica, para

²⁴ MARTINS, Sergio Pinto\ Direito do Trabalho.2012.p.389/392.

chegar a melhor compreensão e aplicação do direito, alcançando o objetivo desta monografia.

3.4 ALCOOLISMO

De acordo com os historiadores, os primeiros indícios do consumo de álcool pelo ser humano aconteceram a mais de oito mil anos, acredita-se que a bebida alcoólica teve origem na Pré-História, mais precisamente durante o período neolítico quando houve a aparição da agricultura e a invenção da cerâmica.

As bebidas eram produzidas exclusivamente pela fermentação e, por isso, tinham um baixo teor alcoólico, a partir de um processo de fermentação natural ocorrido há aproximadamente 10.000 anos o ser humano passou a consumir e atribuir diferentes significados ao uso do álcool.

Com o passar dos anos, e com o desenvolvimento do processo de destilação, começaram a surgir às primeiras bebidas mais fortes e mais perigosas. Já com a Revolução Industrial, a bebida passou a ser produzido em série, aumentando consideravelmente o número de consumidores e, por consequência, os problemas sociais causados pelo abuso no consumo do álcool.

O termo álcool, no entendimento de VAZ (2005,p.105) “emana do termo árabe alkul, que tem como significado essência estando presente em diversas bebidas destiladas e fermentadas, o álcool é a única droga classificada como alimento por ter conteúdo calórico”.²⁵

Nesse sentido, o álcool é uma das poucas drogas psicotrópicas que tem seu consumo admitido e até incentivado pela sociedade. Esse é um dos motivos pelo qual ele é encarado de forma diferenciada quando comparado com as demais drogas.

Apesar de sua ampla aceitação social, o consumo de bebidas alcoólicas em excesso passa a ser um problema, pois, pode provocar um quadro de dependência conhecido como alcoolismo, o que pode limitar ou diminuir a capacidade de entendimento e autodeterminação.²⁶

²⁵ BENFICA, F. S; VAZ, M, Medicina legal.2005.p.105.

²⁶ SOUZA, Mauro Cesar Martins. Publicada na Síntese Trabalhista nº 135 – SET/2009, pág 5.

Assim como esta pesquisa vem abordando a embriaguez alcoólica como motivo ou não da justa causa, para melhor entendimento para o álcool na relação de emprego, explica SOUZA (2009,p.05) : “o álcool é uma substância psicoativa que pode interferir de forma significativa no funcionamento do cérebro e, conseqüentemente vir a comprometer as funções cognitivas de um indivíduo, como a memória, concentração, atenção, capacidades de planejamento abstração e execução de ações complexas, dentre outras, o que evidentemente prejudica o desempenho e rendimento do trabalhador”.²⁷

A embriaguez é o elemento fundamental desta pesquisa, sendo também fundamental para o desencadeamento do alcoolismo.

3.5 TIPOS DE ALCOOLISMO

O alcoolismo pode ser classificado de duas maneiras: voluntário e involuntário.

Conforme GIGLIO (2000,p.156) se “o empregado não tem intenção de se embriagar, mas ingeriu entorpecente ou toxico, por ignorância, erro, acidente ou coação a embriaguez resultante será involuntária; se ingeriu a droga conseqüentemente, com a intenção de se embriagar, a ebriedade de dirá voluntaria”.²⁸

Perante esse conceito pode-se analisar que a embriaguez involuntária é fortuita ou incidental e a voluntária preordenada.

Contudo não se pode alegar que existem somente essas as modalidades de embriaguez promovida pelo empregado, sendo que pode ocorrer também à embriaguez de forma ocasional, que acontece quando o empregado se embriaga raramente, já habitual acontece quando o empregado se embriaga frequentemente, e a crônica acontece quando o empregado se apresenta permanentemente embriagado.

Assim, não se pode alegar precipitadamente quando ocorrem esses tipos de embriaguez, uma vez que depende de diversos fatores, como a saúde, a quantidade e a frequência que é ingerida o álcool dentre outros.

²⁷ SOUZA, Mauro Cesar Martins. Publicada na Síntese Trabalhista nº 135 – SET/2009, p. 5.

²⁸ GIGLIO, Wagner D.Justa causa.2000.p.155/156.

Dessas citadas acima, a que mais causa preocupação é a embriaguez crônica, uma vez que o empregado alcoólatra se encontra em um estado avançado da dependência tornando-se um doente.

Em fase inicial da doença o alcoolista demonstra uma tolerância mais rápida e maior ao álcool, consumindo mais e sentido menos efeito que outras pessoas.

A necessidade continua de reforço e à baixa estima do alcoolista, leva a ingestão frequente do álcool, e mais tarde utilizará desse argumento para justificar sua incapacidade laborativa.

Diante exposto no próximo tópico se nota quais serão as consequências do alcoolismo no ambiente do trabalho.

3.6 CONSEQUÊNCIAS DO ALCOOLISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O consumo do álcool gera consequências em diversos setores sociais. Como por exemplo, no direito penal, na segurança pública, no âmbito esportivo, dentre outros.

Desde a revolução industrial, o alcoolismo estava relacionado à aceitação de condição semelhante de um escravo da classe operária, onde o consumo de álcool estava relacionado ao fato de não ter voz, assim aduz HELIETE (2010,p.60):

“o alcoolismo naquela época era visto como uma vantagem pelos empregadores, para manter a classe laboral alienada, pois estes não tinham conhecimentos dos seus direitos, porém esta condição foi se modificando com as conquistas dos direitos pelos trabalhadores”.²⁹

Apesar de muitas mudanças no ambiente do trabalho, o alcoolismo ainda continua afetando setor produtivo no Brasil, pelo motivo de que muitos trabalhadores brasileiros consumirem bebida alcoólica.

Neste esteio VAISSAMAN (2004,p.156) considera o alcoolismo:

Um problema no ambiente do trabalho, podendo ser percebido diante das faltas não autorizadas, licenças por doença, ausência no período da jornada de trabalho, atrasos excessivos, saída antecipada, idas frequentes

²⁹ KARAM, Heliete. Da alcoolização ao verbo: ensaio de psicodinâmica do trabalho.2010.p.60.

ao banheiro, bebedouro, queda na produtividade e qualidade do trabalho, desperdício de materiais, perda ou estrago de equipamentos, desculpas inconsistentes, dificuldades com instruções e procedimentos, dificuldade com tarefas complexas, mudanças nos hábitos pessoais, relacionamento ruim com os colegas.³⁰

O álcool é a substâncias que mais causa afastamento de profissionais no país, ele aparece disparado em primeiro lugar, sendo responsável por 81% das licenças concedidas pela Previdência Social.³¹

Diante de tudo exposto e de estudos relacionados ao alcoolismo no ambiente de trabalho, para MAURO BRAZ (2008,p.89) “os trabalhadores alcoolistas faltam mais do trabalho do que um trabalhador não alcoólatra, envolvem-se em mais acidentes do trabalho , tiram mais licenças medicas , aposentam-se mais cedo, e tem uma queda de 20 a 30 por cento da produtividade”.³²

3.7 COMO COMPROVAR A EMBRIAGUEZ – ALCOOLISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Conforme já dito nesse estudo, a embriaguez habitual - álcool é considerado doença, já definido pela Organização Mundial de Saúde.

Assim como todas as doenças, a embriaguez habitual - álcool deve ser comprovada por exame médico, para que seja diagnosticada para que seja aplicado a alínea “f” do artigo 482 da CLT.

Diante exposto, segue algumas jurisprudência.

EMENTA: DISPENSA POR JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ NO TRABALHO - O comparecimento do obreiro ao trabalho em estado de **embriaguez** configura falta grave e suficiente para a ruptura motivada do contrato de trabalho nos termos do art. 482, alínea "f", da CLT. A hipótese versa sobre fato episódico, diferente da **embriaguez habitual** caracterizada como alcoolismo, **doença** de gravidade incontestada, e que requer tratamento médico.

INTEIRO TEOR: CAUSA - EMBRIAGUEZ NO TRABALHO - O comparecimento do obreiro ao trabalho em estado de embriaguez configura falta grave e suficiente para a ruptura motivada do contrato de trabalho nos termos do art. 482, alínea "f", da CLT. A hipótese versa sobre fato

³⁰ VAISSAMAN. Alcoolismo no trabalho. 2004. p. 156.

³¹ <http://www.abead.com.br>. Acesso em 27/03/2015.

³² LIMA, José Mauro Braz.. Alcoologia: O alcoolismo na perspectiva da Saúde Pública. 2008. p. 89.

episódico, diferente da embriaguez habitual ... testemunhas não podem ser decisivas para demonstrar a falta grave, visto que não foi realizado exame médico que ateste o possível estado de embriaguez ... dos autos versa sobre fato episódico, diferentemente da embriaguez habitual que pode ser caracterizada como alcoolismo, doença de gravidade incontestável ... , foi vítima de ato arbitrário por parte da recorrida, que o acusou injustamente de embriaguez durante o trabalho, devendo ser condenada ao pagamento

(TRT da 3ª Região; Processo: 01292-2012-040-03-00-2 RO; Data de Publicação: 10/06/2013; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Convocada Maria Cecília Alves Pinto; Revisor: Cesar Machado; Divulgação: 07/06/2013 DEJT Página 76)

EMENTA: JUSTA CAUSA - **EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO**. Diferentemente da **embriaguez** habitual, em que o empregado sofre da doença caracterizada como alcoolismo crônico, catalogada no Código Internacional de Doenças com a nomenclatura de "síndrome de dependência do álcool" (CID-F-10.2), a **embriaguez** em serviço é tipificada como ato de indisciplina, como mau procedimento ou incontinência de conduta, podendo resultar na dispensa por justa causa. Contudo, assim como os demais motivos ensejadores da dispensa motivada, a sua ocorrência habitual deve ser claramente provada, o que, no caso em exame, não foi feito a contento pela reclamada. Recurso a que se nega provimento.

(TRT da 3.ª Região; Processo: RO -12871/08; Data de Publicação: 25/07/2008; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Marcus Moura Ferreira; Revisor: Deoclecia Amorelli Dias; Divulgação: DJMG . Página 8)³³

3.8 JULGADOS

Da seguinte forma os Tribunais do Trabalho da 3ª Região, tem como entendimento diante do tema desenvolvido, algumas ementas de julgados.

EMENTA: DISPENSA POR JUSTA CAUSA. NÃO CARACTERIZAÇÃO EM VIRTUDE DO ALCOOLISMO DO TRABALHADOR. O alcoolismo configura doença progressiva, incurável e fatal, que consta do Código Internacional de Doenças sob a denominação "F10.2 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência". Neste contexto, considerando-se que o autor, quando praticou o ato ensejador da dispensa motivada, encontrava-se embriagado, é de se mitigar a antiga caracterização da dispensa por justa causa em face da **embriaguez** do empregado em serviço (art. 482, "f", da CLT). Isto porque, trata-se de pessoa doente, incapaz de controlar a sua compulsão pelo consumo de álcool. Via de consequência, ele deve ser encaminhado para o tratamento pertinente ao invés de ser punido, atenuando-se, assim, os problemas daí decorrentes na vida social, familiar e financeira do empregado já bastante vulnerável em decorrência da doença que, por si só,

³³ www.trt3.jus.br. Acesso em 23/04/2015.

torna-o ainda mais frágil.

(TRT da 3.^a Região; Processo: RO - 5292/09; Data de Publicação: 29/04/2009; Órgão Julgador: Decima Turma; Redator: Deoclecia Amorelli Dias; Divulgação: 28/04/2009. DEJT. Página 111)

EMENTA: JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ HABITUAL - GRADAÇÃO DA PENA. Não prevalece a justa causa aplicada pela empresa, por não observado o caráter pedagógico de que devem se revestir as sanções e tampouco a necessária gradação, sendo o reclamante surpreendido com a dispensa motivada quando do seu retorno das férias, apesar de nunca haver sofrido qualquer punição anterior. Além disso, não se pode desconsiderar o fato de que o alcoolismo crônico é doença, catalogada no Código Internacional de Doenças como "CID-F-10.2", devendo o empregado dependente físico do álcool ser submetido a tratamento médico.

(TRT da 3.^a Região; Processo: RO -17642/08; Data de Publicação: 19/09/2008; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Monica Sette Lopes; Revisor: Convocada Wilmeia da Costa Benevides; Divulgação: DJMG . Página 20)

EMENTA: ALCOOLISMO - CLASSIFICAÇÃO COMO DOENÇA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA - REVERSÃO. O alcoolismo é classificado como doença, pela Organização Mundial de Saúde, através do Código Internacional de Doenças (CID). Nos termos do inciso II artigo 4º do Código Civil, "São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de exercê-los, os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido". Portanto, a situação do empregado dependente de bebidas alcoólicas, comprovadamente doentes, requeria submissão a tratamento médico, e não punição disciplinar. Cabe manter a r. sentença, que determinou a reversão da despedida por justa causa, pelos seus próprios fundamentos.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 01839-2010-005-03-00-0 RO; Data de Publicação: 03/02/2012; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Jales Valadao Cardoso; Revisor: Convocada Maria Cristina D.Caixeta; Divulgação: 02/02/2012. DEJT. Página 201).³⁴

Conforme exposto, pode-se analisar que o Tribunal do Trabalho da 3º Região conspira que o empregado alcoólatra deve ser encaminhado para tratamento médico e não a ele ser aplicado à penalidade da dispensa motivada por justa causa.

³⁴ www.trt3.jus.br. Acesso em 23/04/2015.

CAPÍTULO 4º

4- A EMBRIAGUEZ FRENTE A OUTRAS LEGISLAÇÕES ESTRANGEIRAS

Assim define a CLT no artigo 8º que :

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

O direito comparado vem para confirmar ou reforçar cada fato na esfera jurídica. Uma vez que é inaceitável que um jurista permaneça adstrito ao estudo das leis de seu país.

O dispositivo acima mencionado vai incidir uma breve comparação das instituições jurídicas de outros países para reforçar a maneira, no caso em tela a embriaguez.

A lei trabalhista na Argentina por exemplo, não possui um conceito específico que define sobre justa causa.

Assim como no Brasil, no Chile as hipóteses de justa causa é enumerado em seu artigo 160 do Código do Trabalho. Todavia, pode-se mencionar como diferente da legislação brasileira e que a embriaguez no Chile não consta como motivo de demissão por justa causa, constando a proibidade, vias de fato, injúria ou conduta imoral devidamente comprovada como causa de terminação do contrato de trabalho sem ônus par o empregado. A embriaguez na legislação Chilena está situada entre às hipóteses enumerativas quando esta se torne uma falta grave que afeta a relação de trabalho causando assim o término do contrato de trabalho, o que leva a concluir que apesar de a embriaguez não esta descrita na hipótese de justa causa será considerada quando for muito grave ao ponto de prejudicar a relação de trabalho.

Já na Espanha, a lei da Chefatura do Estado em seu artigo 89, incluía a dispensa por justa causa do empregado a embriaguez habitual, não importando o local de seu acometimento.

Porém para MARTINS (2010,p.50) “está lei foi alterada onde o dispositivo legal passou a ter a embriaguez habitual ou toxicomania, se repercutirem negativamente no trabalho”.³⁵

Diante exposto, frente as legislação de outros países, pode-se analisar que a embriaguez como qualquer outro tipo de falta grave pode ou não interferir na relação de trabalho.

³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Manual da justa causa.2010.p.50.

CAPÍTULO 5º

5- POSSIBILIDADES DE UMA EMENDA CONSTITUCIONAL PARA MODIFICAÇÃO DO ARTIGO 482 “F” DA CLT.

No Senado Federal, existem vários projetos de lei para modificar o artigo 482 alínea “f” da CLT.

Nesse trabalho acadêmico menciona-se alguns:

O projeto de lei n 206, de 2003 de autoria do Deputado Roberto Magalhães, que visa acrescentar um parágrafo no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, versando sobre a justa causa na rescisão de contrato de trabalho em caso de alcoolismo.³⁶

Projeto de Lei 7805/10 que tem como mentor o senador Marcelo Crivella (PRB-RJ)), que tem como proposta reforçar a tese do alcoolismo como doença, evitando a demissão do trabalhador em situação de dependência de bebidas alcoólicas.³⁷

Projeto de lei do Senado n 83, de 2012, de autoria do senador Eduardo Lopes, que tem como objetivo modificar o art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de disciplinar a demissão e estabelecer garantia provisória de emprego ao alcoolista.³⁸

Esses projetos acima citados, como outros que no momento não foram possíveis mencionar, tramitam no Senado Federal e tem como justificativa que o alcoolismo já é considerado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como doença e relacionado no Código Internacional de Doenças (CID) como “síndrome de dependência do álcool”, visando deste modo que invés de dispensar o empregado por justa causa este deverá ser encaminhado para tratamento médico junto ao INSS, suspende o contrato de trabalho desse empregado para tratamento médico, sem a necessidade da rescisão do contrato de trabalho.

³⁶ www.camara.gov.br. Acesso em 20/05/2015.

³⁷ www.camara.gov.br. Acesso em 20/05/2015.

³⁸ www.senado.gov.br. Acesso em 20/05/2015.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo monográfico trata da embriaguez ocorrida por meio do álcool, pode-se concluir que apesar de previsto em lei a dispensa por justa causa motivada pela de embriaguez habitual, pode ser considerada doença, haja vista que o álcool é reconhecido e diagnosticado pela Organização Mundial de Saúde como tal.

Analisando ainda, alguns doutrinadores, os julgados supracitados aqui, e os vários projetos de lei que se encontra no Senado Federal para modificar alínea “ f” do artigo 482, podemos salientar que o questionamento jurídico aqui em foco é a não aplicabilidade na íntegra da alínea “f” do artigo 482 da CLT, haja vista que a embriaguez – álcool é considerada doença, inclusive consta que ao invés do empregado ser dispensado por justa causa, este deve ser encaminhado ao INSS para realizar tratamento.

Diante disso pode-se notar a real e imediata necessidade de uma mudança no artigo 482 alínea f da CLT, para que não haja injustiça com o empregado doente, pois a justa causa é a punição mais grave que um empregado pode sofrer.

Pode dizer também que caso seja aplicado à justa causa, por motivo de embriaguez, pode até causar mais transtorno, ou até mesmo agravar a doença do empregado.

Com a má interpretação pode ocorrer o fato de um empregado leigo realizar a leitura do artigo na íntegra e achar que a lei está em comum acordo com a decisão do empregador, sendo que o fato supracitado está incorreto conforme as decisões já citadas no desenrolar do estudo monográfico.

Sendo assim, conclui que foi de grande valia esse estudo monográfico que visa que a embriaguez-álcool é doença, e por isso não deve ser aplicado em sua íntegra o artigo 482 alínea “f” da CLT, apesar de previsto em lei, pois a embriaguez tratada no estudo monográfico não é mais tratada como passível de justa causa e sim doença, que tem como indicação para sanar este problema um tratamento e não mais a dispensa por justa causa.

REFERÊNCIAS

- BENFICA, F. S; VAZ, M. **Medicina Legal**. Porto Alegre: Livraria do advogado. 5ª ed.-São Paulo: Ltr,2005.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso Direito do Trabalho, 11º Edição, São Paulo: Ed. LTR, 2006.
- GIGLIO, Wagner D. Justa Causa 7ª ed. Rev. e Atual. São Paulo: Saraiva.2008.
- GIGLIO , Wagner D.Justa Causa, 7.ed. São Paulo.Saraiva.2000.
- LIMA, José Mauro Braz de. Alcoolologia: O alcoolismo na perspectiva da Saúde Pública. 1. ed. Rio de Janeiro: Medbook, 2008.
- JR. MACHADO, César P. S. Direito do Trabalho 1ªed. – São Paulo: LTr, 2003.
- KARAM, Heliete. Da alcoolização ao verbo: ensaio de psicodinâmica do trabalho. 1. ed. Brasília: Paralelo15, 2010.
- MARANHÃO, D; SUSSEKIND; VIANNA, S; TEIXEIRA, L. Instituições de Direito do Trabalho. 22ª Ed. Vol. 1 Atual. – São Paulo: LTr. 2005.
- MARTINS. Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23ª edição. São Paulo. Atlas 2007.
- MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 28.ed-São Paulo:Atlas, 2012.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Manual da justa causa. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MORAES FILHO, Evaristo. A justa causa na rescisão do contrato de trabalho.1996.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Cursos de direito do Trabalho. 20 ed. São Paulo-Sararia.2005.
- NASCIMENTO. Amauri Mascaro. Introdução ao Direito do Trabalho. 2006
- ORLANDO; GOTTSCHALK.Curso de direito do trabalho. 2003.
- RAMOS, S. P; BERTOLOTE, J. M. Alcoolismo Hoje. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.
- SOUZA, Mauro Cesar Martins. Publicada na Síntese Trabalhista nº 135 – SET/2009.
- VAISSMAN, Alcoolismo no trabalho, Editora Fiocruz e Garamond, 2004.
- VICENTE E ALEXANDRE, Manual de Direito do Trabalho, 14ª Edição, São Paulo: Ed. Método, 2010.
- <<http://www.alcoolismo.com.br/o-alcool/historiadoalcool/>>.Acesso em 17/04/2015 as 19:50.
- <<http://www.camara.gov.br>. acesso 20/05/2015 as 10:46.
- <http://www.iserv.com.br/trabalhador/aposentadoria_por_idade>.

Acesso dia 13/04/2015 as 17:28.

<http://www.iserv.com.br/trabalhador/aposentadoria_por_tempo_de_servico>.

Acesso dia 13/04/2015 as 17:18.

<<http://www.previdencia.gov.br>> Acesso dia 13/04/2015 as 17:45.

<<http://www.senado.gov.br>> Acesso 20/05/2015 10:45.

<<http://www.trt3.jus.br>> acesso dia 23/04/2015 as 10:36.