

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

Andressa Aragona Feijó

**A COMPLEXIDADE DA APLICABILIDADE DO INSTITUTO DA JUSTA CAUSA
EM RELAÇÃO AO ÉBRIO HABITUAL**

Porto Alegre

2015

ANDRESSA ARAGONA FEIJÓ

**A COMPLEXIDADE DA APLICABILIDADE DO INSTITUTO DA JUSTA CAUSA
EM RELAÇÃO AO ÉBRIO HABITUAL**

Monografia realizada como requisito final para obtenção do certificado de especialista em Direito do Trabalho perante a Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Me. Leandro Dorneles do Amaral

Porto Alegre

2015

*Dedico este trabalho aos meus pais, à
minha irmã e também aos meus dois
amados bichinhos de estimação.*

Agradeço a Deus por iluminar sempre os meus caminhos, e aos meus pais e à minha irmã pelo apoio incondicional. Sem deixar de mencionar os meus dois bichinhos de estimação.

“A liberdade de manifestação de pensamento possibilita a cada um não poder dizer tudo aquilo que pensa, mas de não dizer o que não pensa.”

(Carnelutti)

RESUMO

O presente trabalho tem como enfoque o artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho no que se refere à despedida por justa causa do empregado que sofre de embriaguez habitual ou em serviço. Sabe-se que o álcool é o principal contribuinte para a embriaguez, eis que ingerido de imediato já provoca consideráveis alterações visíveis. O alcoolismo, o qual deriva de uma dependência química, é um dos problemas sociais mais assustadores e difundidos no mundo atual, não só pelo fato de atingir as classes sociais, como também não ter cura; além de trazer problemas para si mesmo, seja no trabalho ou na vida social, traz complicações familiares, atingindo os parentes mais próximos que se tornam co-dependentes na luta contra a doença. Entende-se que o alcoólatra deve ser considerado uma pessoa doente que necessita de tratamento e apoio. O alcoolismo é considerado, pela Organização Mundial da Saúde – OMS, uma doença progressiva e incurável, devendo o doente ser encaminhado para tratamento. A rescisão contratual do empregado, portador da doença do alcoolismo, por justa causa, conforme disposto no artigo 482, alínea f da CLT, torna-se injusta, pois não se enquadraria em uma falha, defeito ou infração, e sim em uma falta de controle sobre ingestão do álcool.

Palavras-chave: Embriaguez habitual. Embriaguez em serviço. Alcoolismo. Dependência química. Justa causa.

ABSTRACT

This work is to focus Article 482 of the Consolidation of Labor Laws in regard to dismissal for cause employee suffering from habitual intoxication during working hours. It is known that alcohol is the main contributor to drunkenness, behold ingested immediately already causes significant changes visible. Alcoholism, which is derived from a substance abuse is one of the most daunting social problems and widespread in the world today, not only because of achieving social classes, but also no cure; besides bringing problems for yourself, whether at work or in social life, brings family complications, reaching the closest relatives who become co-dependent in the fight against the disease. It is understood that the alcoholic should be considered a sick person who needs treatment and support. Alcoholism is considered by the World Health Organization - WHO, a progressive and incurable disease and the patient should be referred for treatment. The termination of the employee, bearer of the disease of alcoholism, for cause, as provided in Article 482, paragraph f of the Labor Code, it is unfair because it would not fit in a failure, defect or violation, but rather in a lack of control of intake of alcohol.

Keywords: Habitual drunkenness. Work drunkenness. Alcoholism. Chemical dependency. Jus cause.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 O ALCOOLISMO	11
2.1 DEPENDÊNCIA QUÍMICA	11
2.2 CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS	14
2.3 CONCEITO DE EMBRIAGUEZ E FATORES DETERMINANTES	17
2.3.1 Fases da Embriaguez	19
2.3.2 Tipos de Embriaguez	20
2.3.3 Graus de Embriaguez	21
3 A TEORIA GERAL DA JUSTA CAUSA	24
3.1 DEFINIÇÃO DA JUSTA CAUSA	24
3.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA JUSTA CAUSA.....	30
3.2.1 Elementos Objetivos	31
3.2.2 Elementos Subjetivos	35
3.3 HIPÓTESES LEGAIS DA JUSTA CAUSA	35
4 A EMBRIAGUEZ E A JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO CONTRATUAL	42
4.1 DISTINÇÕES SOBRE A EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO.....	42
4.1.1 Embriaguez Habitual	43
4.1.2 Embriaguez em Serviço	47
4.2. CONSIDERAÇÕES ACERCA DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO	51
4.2.1 A Incapacidade Relativa do Ébrio Habitual	52
4.2.2 Previdência Social	53
4.2.3 Lacunas na Lei e Princípios Gerais do Direito do Trabalho	54
4.3 PROJETO DE LEI Nº 83/2012	58
CONCLUSÃO	61
REFERÊNCIAS	63

ANEXOS	66
ANEXO A – (Título)	67
ANEXO B – (Título)	68

1 INTRODUÇÃO

O tema a ser desenvolvido é de extrema relevância à sociedade, razão pela qual se buscou trazer de forma clara e objetiva um melhor entendimento acerca da embriaguez, tendo por consequência o alcoolismo.

O presente trabalho tem por objetivo a análise do artigo 482, alínea “f” da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual aborda a embriaguez habitual ou em serviço como formas de justa de causa na rescisão do contrato de trabalho. Em torno desta expressão – justa causa – enfoca-se toda a discussão do tema.

No primeiro capítulo são feitas, brevemente, algumas considerações gerais acerca da dependência química e a apresentação das espécies de drogas que a propiciam, principalmente o álcool. Procurou-se, também, buscar uma melhor compreensão para a palavra embriaguez, bem como mostrar os fatores determinantes e as consequências sociais e jurídicas, não deixando de mencionar as fases, os tipos e os graus que comportam a embriaguez.

No segundo capítulo abordar-se-á o conceito de justa causa, ou seja, sua definição, os elementos caracterizadores da justa causa, quais sejam: gravidade, imediação, atualidade, proporcionalidade, nexos de causalidade, non bis in idem e conduta dolosa ou culposa do empregado, bem como, as hipóteses legais da justa causa do artigo 482 da CLT e também outras hipóteses de justa causa obreira previstas no ordenamento jurídico trabalhista.

Já no terceiro capítulo, faz-se uma análise da justa causa como elemento caracterizador e essencial da rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, uma vez que a CLT nos aponta de modo taxativo as hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, mostrando a variação de conceitos existentes entre os doutrinadores da área. É nesse contexto, que se procura definir quando a embriaguez habitual ou em serviço dá ensejo à justa causa.

Insta salientar que a Classificação Internacional de Doenças (CID) indica o alcoolismo como uma doença que necessariamente deve ser tratada, sendo, dessa forma, injusta a dispensa do empregado por embriaguez habitual, pois sua prática é realizada de maneira não intencional, ao contrário da embriaguez em serviço.

Far-se-á também, uma abordagem acerca da influência do Código Civil Brasileiro em face da despedida por justa causa do ébrio habitual, pois na visão do

ordenamento jurídico civilista, este é considerado relativamente incapaz e em razão disso, se passou a questionar a inaplicabilidade da justa causa por embriaguez habitual.

Outra questão relevante que se abordará é em relação ao ordenamento jurídico brasileiro que, embora procure englobar todas as possíveis situações que possam vir a surgir, comumente permite lacunas, pois é praticamente impossível o legislador prever todos os fatos que possam aparecer. Em razão disso, inúmeras são as situações que, frequentemente, apresentam-se, como é o caso do alcoolismo, que não encontram respaldo efetivo na lei, ainda que tenha um projeto de lei em andamento para mudar a realidade do ébrio habitual, este ainda não vige e o doente de alcoolismo segue à mercê da decisão dos julgadores.

Assim, o projeto de lei ao passar a ser uma lei e reformar o artigo 482, alínea “f” da CLT mudará a situação do ébrio habitual, ou seja, impedirá que ocorram despedidas injustas a estes.

Por fim, na realização da pesquisa, se utilizou, como apoio: a investigação bibliográfica, isto é, a necessária revisão doutrinária em obras jurídicas, sempre buscando as fontes primárias, bem como no exame da legislação pertinente.

2 O ALCOOLISMO

2.1 DEPENDÊNCIA QUÍMICA

Antes de se adentrar ao tema principal desse trabalho, é imprescindível que se faça uma abordagem geral sobre o alcoolismo e outras substâncias que provocam a dependência química, para assim se compreender melhor o tema, bem como, a sua repercussão social e jurídica.

É possível perceber o crescimento significativo do uso de drogas psicotrópicas nas últimas décadas. Estas são substâncias que modificam o estado de consciência e o modo de agir do ser humano – fenômeno comum na humanidade desde os tempos mais primórdios – e que podem vir a desenvolver a dependência química.

A dependência química é tratada pela Organização Mundial da Saúde como doença de possível tratamento, mas de cura quase nada provável. É o que a medicina afirma, mas é maior a dificuldade das pessoas em entender como isso funciona. A literatura ainda explicita, quando relaciona com outra doença que atinge o físico, ou seja, o dependente químico também terá, além do comprometimento social, o aparecimento de outros males, agravados pelo consumo de substâncias químicas nocivas à saúde¹.

A compulsão pelo álcool ou outras drogas em geral pode levar o agente a desenvolver essa dependência química, mas para isso é necessário haver uma predisposição orgânica, para que, tal mal surta efeito. “A dependência química deve ser resultante de um desequilíbrio mental que leva o organismo ou a mente a necessitar da droga para permanecer em aparente equilíbrio”.²

Entretanto, o homem, cada vez mais, utiliza-se dessas drogas como um meio de encontrar nelas alguma forma de bem-estar. O álcool (que é o objeto deste trabalho), a maconha, o LSD e o êxtase são alguns exemplos de drogas psicotrópicas que, ao serem ingeridas, atingem o sistema nervoso central, implicando imediatas transformações físicas e mentais no indivíduo. O uso imoderado de drogas pode levar o agente à morte, sendo o alcoolismo a doença

¹ CAMPOS, Maurílio Tadeu. **Violência e Dependência: Desafios para a Escola Cidadã**. São Paulo: Espaço do Autor, 2011, p.66.

² Ibidem, p.71.

responsável pela terceira maior causa de mortandade no mundo, somente superado pelas doenças do coração, em primeiro lugar, e pelo câncer, em segundo.³

Uma das drogas mais consumidas e que causa o maior grau de dependência é, sem dúvida, o álcool. “A palavra álcool provém, segundo alguns, do árabe “alghole,” que significa espírito maligno, em alusão talvez ao fato de que a pessoa, sob a ação do álcool, procede como um demônio”.⁴

No entanto, há uma diferença entre o alcoólatra e o drogado toxicômano, no sentido de o primeiro – pelo menos no início – inscreve-se não somente na legalidade, mas também no circuito comercial oficializado pelo incentivo do consumo; deste feito, ele ainda participa da sociedade de consumo e se deixa controlar por ela, embora se situe às suas margens.

O drogado, ao contrário, escapa a esse controle, “fura” o circuito comercial autorizado e devidamente tributado. Claro que ele se torna tributário de um outro circuito, clandestino ou semi-oficial, mas não se deixa encerrar no sistema social vigente.⁵

Ao contrário do que muitos pensam, o álcool é o agente de, pelo menos, 80% da totalidade dos casos de dependência química pura (só álcool) e está presente em mais de 90% dos casos de dependência cruzada (álcool mais uma ou outras drogas). Sendo considerada a porta de entrada para as chamadas drogas pesadas, possui grande repercussão no Brasil devido à sua imensa utilização.⁶

Por ser uma droga de substância psicoativa, interfere no cérebro de modo a comprometer seu funcionamento, pois age como depressor, dando, primeiramente, a falsa impressão de euforia, desinibição e de excitação. É uma droga lícita, de fácil acesso, e, ainda, muito incentivada pela sociedade. Pois, seja através da enorme publicidade que lhe é proporcionada, seja pelo próprio convívio com pessoas que fazem uso de forma habitual, essa droga passa, aos poucos a fazer parte do cotidiano da pessoa, que sem perceber pode acabar por tornar-se um dependente. É fato que, cada vez mais cedo, o adolescente a tem experimentado. A referida substância – que agride não apenas o sistema nervoso, mas, sobretudo a totalidade do organismo humano – teve seu ápice na Revolução Industrial, momento em que o homem, devido ao processo de industrialização, passou a deter conhecimentos

³ VESPUCCI, Emanuel Ferraz; VESPUCCI, Ricardo Ferraz. **Alcoolismo**: o livro das respostas: esclarecendo 129 dúvidas fundamentais. São Paulo: Casa Amarela, 2012,p. 31.

⁴ ROCHA, Paulo. **Os Agentes da Morte**: fumo, álcool e tóxicos. Porto Alegre: Gráfica Metrópole S.A., 2013, p.66.

⁵ GONÇALVES, Elizabeth Costa. Alguns conceitos referentes à toxicomania. In: BUCHER, Richard (Org.). **As drogas e a vida**: uma abordagem biopsicossocial. São Paulo: EPU, 2011.p. 09-10.

⁶ VESPUCCI, op.cit., p.29.

tecnológicos mais específicos para a fabricação desses produtos, bem como, melhor poder aquisitivo para comprá-los, tendo, por consequência, o aumento significativo do seu consumo.

Devido ao excesso da ingestão dessas bebidas alcoólicas, proporcionou-se a manifestação do alcoolismo como uma doença crônica, progressiva, incurável e capaz de levar o indivíduo à loucura ou à morte.

Muitas são as definições para essa doença, no entanto nenhuma de teor exato devido ao grande número de sintomas apresentados e a não especificação da quantidade de bebida alcoólica ingerida por cada indivíduo que seria capaz de levá-lo a desenvolver a doença do alcoolismo, pois cada organismo reage de determinada maneira, sendo o alcoolismo difícil de ser reconhecido em sua fase inicial e sua causa desconhecida.

A Organização Mundial da Saúde destaca:

O alcoolismo é toda forma de ingestão de álcool que excede ao consumo tradicional aos hábitos sociais da comunidade considerada, quaisquer que sejam os fatores, como: a hereditariedade, a constituição física ou as influências fisiopatológicas e metabólicas adquiridas.⁷

Por ser uma doença primária, gradativa e sem cura, o alcoolismo acaba repercutindo seus efeitos nos familiares e, conseqüentemente, no ambiente de trabalho, baixando a produtividade do trabalhador, atrasos frequentes, absenteísmo, saídas durante o expediente, alta taxa de acidentes, mudança de hábitos pessoais e dificuldades de relacionamentos.

Muitas empresas, devido à ocorrência sucessiva dessa doença, visando diminuir os casos de alcoolismo, têm criado, através de seus Departamentos de Medicina do Trabalho, Programas de Assistência ao Empregado/PAE, incentivando desta maneira os alcoólatras a se tratarem, visando ainda que outros empregados não venham a sofrer da mesma doença, pois o alcoolismo é uma doença “democrática”, atingindo não só as classes sociais baixas, bem como, as classes médias e altas.⁸

⁷ SILVA, José Américo Seixas. **Imputabilidade Penal**. [s.l.] Disponível em:

<http://www.psigweb.med.br/?area=NO/LerNoticia=100>. Acesso em: 10 de outubro de 2015.

⁸ Algumas empresas têm aderido a contratação de profissionais especializados no assunto a fim de ajudarem seus funcionários a superarem problemas econômicos, químicos e pessoais, a exemplo disso, encontra-se a empresa Solution Latin America que desenvolve programas de assistência ao empregado. Esse tipo de empresa atualmente funciona como um plano de saúde, na qual o empregado se consultará com um especialista.

2.2 CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS

A primeira edição da classificação internacional de doenças data de 1893 já, inserindo a intoxicação alcoólica.

A intoxicação alcoólica é um fenômeno universal que começa pelo uso social e pelo hábito e termina por dependência psíquica e orgânica, ou seja, pelo vício, pois o bebedor ocasional pode tornar-se, com facilidade, bebedor contumaz de líquidos contendo álcool etílico.⁹

O alcoolismo, como muitos ainda sustentam, infelizmente, não deve ser encarado como uma fraqueza, vício ou imoralidade, pois é comprovado cientificamente tratar-se de uma doença, incluída na classificação internacional de doenças/CID.

A Organização Mundial da Saúde/OMS, responsável pela classificação de doenças, contempla o alcoolismo a partir de sua sexta revisão, realizada em Nova Iorque, no período de junho a julho de 1946, definindo o alcoólatra como “bebedor excessivo, cuja dependência chegou ao ponto de lhe criar transtornos em sua saúde física, nas relações interpessoais e na sua função social e econômica e que, por isto, necessita de tratamento”.¹⁰

Na realização da sexta revisão da classificação internacional de doenças, a CID reconheceu o alcoolismo na rubrica nº 322 e suas subdivisões: alcoolismo agudo (322.0), alcoolismo crônico e adição alcoólica (322.1) e alcoolismo sem especificação (322.2). Constam, ainda, as psicoses alcoólicas na rubrica nº 307, que denominam como alucinações alcoólicas, delirium tremens, psicoses ou síndrome de Korsacov e psicose polineurítica alcoólica.

No entanto, na sétima revisão da classificação internacional de doenças não houve grandes modificações, simplesmente alterou-se a expressão “adição alcoólica” por “alcoolismo habitual”. A oitava revisão mencionou as psicoses que foram registradas na rubrica nº 291: 291.0 – delirium tremens; 291.1 – psicose alcoólica de Korsakov, incluindo o delírio alcoólico crônico e psicose polineurítica alcoólica; 291.2 – outras alucinações alcoólicas (alucinações alcoólicas); 291.3 –

⁹ CROCE, Delton; CROCE Júnior, Delton. **Manual de Medicina Legal**. São Paulo: Saraiva, 2012, p.89.

¹⁰ DAVID, Philipe Kling. **As Drogas**. [s.l.]: [s.d.]. Disponível em: <<http://www.portofolium.com.br/philipe/drogas.htm>> Acesso em 10 de outubro de 2015.

paranoia alcoólica (psicose alcoólica de tipo paranoide) e o alcoolismo, na rubrica nº 303, nas seguintes subdivisões:¹¹

- 303.0- Excesso alcoólico ocasional: ingestão periódica excessiva de bebidas alcoólicas (embriaguez periódica);
- 303.1- Excesso alcoólico habitual: ingestão habitual excessiva de bebidas alcoólicas (embriaguez habitual);
- 303.2- Adição ao álcool (alcoolismo crônico e dipsomania);
- 303.9- Outras formas de alcoolismo e as não especificadas (alcoolismo agudo).¹²

A nona revisão modificou a expressão “alcoolismo” por “síndrome de dependência do álcool”, incorporada na rubrica 303 da CID-9.

Hoje, a classificação internacional de doenças encontra-se em sua décima revisão CID-10, denominando-se Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, apresentando não mais uma rubrica para a classificação de doenças e sim um agrupamento classificado como “Transtornos Mentais e Comportamentais Devidos ao Uso de Substâncias Psicoativas” (F.10 – F.19) em que se insere o uso do álcool e os transtornos advindos desse, nas subdivisões do código F.10 (Transtornos Mentais e Comportamentais Devido ao Uso de Álcool – F.10.0 a F.10.7). Com isso, nota-se como a classificação de doenças evoluiu, razão pela qual ficou impossível conceituar alcoolismo sem abordar também suas consequências, por vezes fatais, assim pede-se vênica para transcrever o texto literal da Classificação Internacional de Doenças:

F.10.0- Intoxicação aguda: estado conseqüente ao uso de álcool, o qual compreende perturbações da consciência, das faculdades cognitivas, da percepção, do afeto ou do comportamento, ou de outras funções e respostas psicofisiológicas. Os efeitos desaparecem com o tempo, salvo a ocorrência de lesões orgânicas ou outras complicações, tais como aspiração de vômito, delirium tremens, coma, convulsões etc.

F.10.1- Uso nocivo para a saúde: relaciona-se com o grande consumo de álcool e traduz episódios depressivos.

F.10.2- Síndrome de dependência: traduz o conjunto de fenômenos comportamentais, cognitivos e fisiológicos que se desenvolvem depois de repetido consumo de álcool, e que se encontra associado ao forte desejo de consumi-lo, à dificuldade de controlar o consumo, à utilização persistente apesar das consequências negativas. A prioridade no consumo em detrimento de outras atividades, bem como, um aumento da tolerância ao

¹¹ MARTINS, Adalberto. **A Embriaguez no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 18-19.

¹² Ibidem, p.19.

álcool e, muitas vezes, a um estado de abstinência física. São formas de síndrome de dependência: o alcoolismo crônico e a dipsomania.

F.10.3- Síndrome (estado) de abstinência: conjunto de sintomas que se agrupam de diversas maneiras e cuja gravidade é variável, decorrente da abstinência absoluta ou relativa do uso de álcool após um período prolongado de sua ingestão, podendo complicar-se pela ocorrência de convulsões.

F.10.4- Síndrome de abstinência com delirium tremens: estado idêntico à síndrome de abstinência mencionado no item anterior, agravada com a ocorrência de delirium tremens, e podendo comportar convulsões.

F.10.5- Transtorno psicótico: conjunto de fenômenos psicóticos que ocorrem durante ou logo após o consumo do álcool, os quais não se explicam inteiramente com base na intoxicação aguda e também não se confunde com a síndrome de abstinência. O quadro se caracteriza pela ocorrência de alucinações (tipicamente auditivas, mas frequentemente polissensoriais), de distorção das percepções, de ideias delirantes (frequentemente do tipo paranoide ou persecutório), de perturbações psicomotoras (agitação ou estupor) e de afetos anormais, podendo ir de um medo intenso ao êxtase. Incluem-se nesta categoria a alucinação alcoólica, o delírio de ciúmes, paranoia alcoólica e psicose alcoólica.

F.10.6- Síndrome amnésia; trata-se de síndrome denominada por transtornos crônicos importantes da memória (fatos recentes e antigos). A memória imediata está habitualmente preservada, e a memória de fatos recentes, mais perturbada que a remota. Acompanha perturbações da orientação temporal e da cronologia dos acontecimentos, ocorrendo dificuldades de se aprender informações novas. Incluem-se nesta rubrica a síndrome de Korsacov e o transtorno amnésico induzido pelo álcool.

F.10.7- Transtorno psicótico residual ou de instalação tardia: trata-se de transtorno no qual as modificações da cognição, do afeto, da personalidade ou do comportamento, todas induzidas pelo álcool, persistem além do período considerado como um efeito direto da substância. São exemplos deste tipo de transtorno a demência alcoólica e a síndrome cerebral crônica de origem alcoólica.¹³

Entende-se o alcoolismo como uma dependência química, geradora de uma enfermidade incurável e degradante, que evolui de forma contínua, passando por fases, tipos e graus.¹⁴

A CID-10 buscou trazer uma classificação central relacionada à família e à saúde. No entanto questiona-se a palavra “transtorno”, neste sentido:

O tema “transtorno” é usado por toda a classificação, de forma a evitar problemas ainda maiores inerentes ao uso de termos tais como “doenças” ou “enfermidade”. “Transtorno” não é um termo exato, porém é usado aqui para indicar a existência de um conjunto de sintomas ou comportamento clinicamente reconhecível associado, na maioria dos casos, a sofrimento e interferência com funções pessoais. Desvio ou conflito social sozinho, sem

¹³ MARTINS, 2013. p. 22-23.

¹⁴ Mais esclarecimentos sobre a incurabilidade do álcool, ver: http://www.bonvivant.com.br/int_noticias.php?id=173&secao=2. Acesso em 26 de outubro de 2015.

disfunção pessoal, não deve ser incluído em transtorno mental, como aqui definido.¹⁵

Portanto, é evidente que a CID se utilizou da palavra “transtorno” para evitar maiores constrangimentos aos dependentes, não os classificando diretamente como doentes, embora a ciência já os tenha assim classificado. Assim, ao fazer uso da palavra “transtorno”, age de maneira menos agressiva aos olhos do indivíduo dependente e de sua família.

2.3 CONCEITO DE EMBRIAGUEZ E FATORES DETERMINANTES

Percebe-se que a pequena ingestão de álcool altera – significativamente – o comportamento do ser humano, as reações, os reflexos, os movimentos, a memória, dentre outros, são fatores determinantes para a verificação da embriaguez que, ficando comprometidos em um primeiro momento, alteram-se cada vez mais com a ingestão acentuada do álcool, dando espaço à embriaguez. Os sintomas tomam uma proporção maior, deixando o ébrio mais audacioso, confiante, inconveniente e muitas vezes violento.¹⁶

Importante ressaltar, também, outro fator que pode ser determinante na embriaguez, como fatores materiais e psicológicos. Os fatores materiais ressaltam o clima e os dependentes da vida social. As temperaturas muito baixas incitam a beber, pois o álcool produz calorías que dão a sensação de conforto térmico, e o socorro a bebidas geladas fornece uma aparente e transitória ilusão de alívio, quando a temperatura externa é elevada. Por outro lado, o uso disseminado de inebriantes nas reuniões sociais constrange o participante delas a partilhar de coquetéis, aperitivos e etc., a título de acompanhar a animação e a euforia.¹⁷

A fadiga, a tensão nervosa, a preocupação e a ociosidade são outras causas comuns das libações alcoólicas. Psicologicamente, o apelo aos entorpecentes parece resultar de um desejo de compensação (pelas frustrações sofridas) e de fuga (da realidade).¹⁸

¹⁵ CAETANO, Dorgival (trad.) **Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10**: Descrições Clínicas e Diretrizes Diagnósticas-Coor. Mund. da Saúde. Porto Alegre: Artes Médicas, 2013, p. 05.

¹⁶ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 154-155.

¹⁷ Ibidem, p. 155-156.

¹⁸ Ibidem, p. 157.

O conceito de embriaguez não é unânime dentre os doutrinadores, pois alguns sustentam não ser só o álcool (sobretudo esse) o fator para o estado de embriaguez, como também o uso de outras drogas psicotrópicas¹⁹.

É o que define, por exemplo, o autor Domingos Sávio Zainaghi: “O termo embriaguez, utilizado pela lei, serve para abranger a alcoólica e a motivada por outros tóxicos, ou seja, embriaguez por álcool, maconha, cocaína etc”.²⁰

Neste mesmo sentido, pronuncia-se Mozart Victor Russomano:

A embriaguez pode ser motivada pelo álcool (a sua forma mais comum), mas pode ser resultante do uso de dezenas de outras substâncias tóxicas e entorpecentes: morfina, cocaína, ópio, seus derivados, etc. A lei não distinguiu. Estipulou, somente, que a embriaguez, na forma supra referida, constitui justa causa. É de se entender, pois, que qualquer que seja o tóxico usado, esse fato autoriza a dispensa do obreiro, visto que as consequências para a relação de emprego são as mesmas.²¹

No entanto, para Delton Croce e Delton Croce Junior, a embriaguez se resume e “intoxicação alcoólica ou por substâncias de efeitos análogos, aguda, imediata e passageira.”²²

Segundo a Associação Médica Britânica, conceitua a embriaguez como palavra “usada para significar que o indivíduo está de tal forma influenciado pelo álcool, que perdeu o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência o trabalho a que se consagra no momento.”²³

A embriaguez deriva da grande ingestão de bebidas com teor alcoólico, destacando-se sob a ótica médico-legal da seguinte maneira, consoante Genival Veloso de França:

Embriaguez alcoólica é o conjunto de manifestações neuropsicossomáticas resultantes da intoxicação etílica aguda, de caráter episódico e passageiro. Já o termo alcoolismo, emprega-o Magmes Huss pela primeira vez, em fins do século XIX, para denominar uma síndrome psicoorgânica, caracterizada por um elenco de perturbações orgânicas e psíquicas resultantes do uso imoderado e contínuo de álcool ou etanol, independentemente, no momento do

¹⁹ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A Justa Causa no Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 98.

²⁰ Ibidem, p. 99.

²¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 23 ed., Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 527.

²² . CROCE, Delton; CROCE Júnior, Delton. **Manual de Medicina Legal**. São Paulo: Saraiva, 2012, p.91.

²³ MADETTI, Luiz Eduardo da Vitória. **A embriaguez alcoólica e as suas consequências jurídico-penais**. [s.l.], 2012. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/6914/a-embriaguez-alcoolica-e-as-suas-consequencias-juridico-penais/3>. Acesso em: 26 de outubro de 2015.

exame, de um maior ou menor número de bebidas. Ou seja, a embriaguez é um estágio, e o alcoolismo um estado.²⁴

É importante salientar que fatores médicos, sociais e psicológicos contribuem de forma relevante e por vezes determinante para o indivíduo começar a beber. Fatores médicos compreendem o diagnóstico e o tratamento de todas as doenças relacionadas com o uso abusivo de bebidas alcoólicas. O problema psicológico implica a compreensão dos motivos que levam o indivíduo a beber em excesso, não ignorando que esse mau hábito, em algum período, poderá lhe causar doenças físicas e/ou mentais, bem como, dano irreparável à sua família. Com relação ao problema sociológico, este diz respeito aos efeitos negativos (o alcoólatra arruína a sua vida e ainda lega aos seus descendentes a tendência à embriaguez).²⁵

O beber “socialmente” pode trazer consequências às vezes desastrosas, sem ao menos o agente perceber, pois o grau de tolerância encontrado em cada indivíduo é diferente. A tolerância nada mais é do que a capacidade do indivíduo de ficar embriagado, levando em consideração alguns fatores como o peso, a alimentação, o hábito de ingestão de bebidas alcoólicas, os sentimentos etc. Uma mesma quantidade de álcool tem reações diversificadas de organismo para organismo, atribuindo assim, um efeito diferente em cada um.²⁶

Muito se questiona o fator hereditário do alcoolismo, embora a ciência tenha na prática inúmeros exemplos em que familiares muito próximos – como pais ou avós – sejam dependentes químicos e os filhos, sobrinhos ou netos tenham também se tornado dependentes. Mesmo assim, não há ainda na ciência algo que, realmente, comprove este fato. Sabe-se de concreto que há uma predisposição no organismo para o desencadeamento da doença do alcoolismo.²⁷

2.3.1 Fases da Embriaguez

A embriaguez é dividida em três fases (ou períodos), embora alguns doutrinadores acreditem ser divididos em quatro ou cinco fases; no entanto, a mais utilizada é dividida em três fases. Consoante a definição do autor Genival França:

²⁴ FRANÇA, Genival Veloso de. **Medicina Legal**. 16 ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011. p. 300.

²⁵ CROCE, Delton; CROCE Júnior, Delton. **Manual de Medicina Legal**. São Paulo: Saraiva, 2012, p.98.

²⁶ Ibidem, p. 100.

²⁷ Ibidem, p. 101.

Na fase de excitação, o indivíduo se loquaz, vivo, olhar animado, humorado e gracejador, dando, às vezes, uma falsa impressão de maior capacidade intelectual. Diz leviandades, revela segredos íntimos e é extremamente instável. É a fase de euforia.

Bonum laetificat cor hominis. (O bom vinho alegra o coração do homem).
Mas beber usque ad laetitian (até a alegria).

Na fase da confusão, surgem as perturbações nervosas e psíquicas.

Disartria, andar cambaleante e perturbações sensoriais. Irritabilidade e tendência às agressões. É a fase de maior interesse e, por isso, chamada fase médico-legal.

Na fase de sono, ou fase comatosa, o paciente não se mantém em pé. Caminha apoiando-se nos outros ou nas paredes, e termina caindo sem poder erguer-se, mergulhando em sono profundo. Sua consciência fica embotada, não reagindo aos estímulos normais. As pupilas dilatam-se e não reagem à luz. Os esfíncteres relaxam-se e a sudorese é profusa. É a fase da inconsciência.²⁸

Importante mencionar, a título de conhecimento, que alguns doutrinadores, como Magnan e Bogen, possuem a opinião de que a divisão das fases da embriaguez é cinco. Já há autores como Pessina e Nicollini que acreditam que as fases da embriaguez são divididas em quatro, não sendo dessa forma, as fases da embriaguez são consideradas divididas em três fases.²⁹

Os efeitos da bebida alcoólica variam para cada indivíduo, consoante seu tipo físico, e são diferentes para o homem e para a mulher. Não existe uma regra fixa para afirmar qual espécie ou quantidade de bebida que origina um teor determinado de álcool no sangue, pois isso depende das condições de alimentação e do tempo da ingestão de bebida. Assim, os efeitos do álcool são mais fortes em jejum, porque um estômago cheio absorve menos o álcool e reduz em 1/3 a sua entrada no sangue.³⁰

2.3.2 Tipos de Embriaguez

Existem alguns tipos de embriaguez mencionados na doutrina, como por exemplo, a classificação apresentada pelo doutrinador Francisco Benfica:

Embriaguez pré-ordenada: é aquela procurada deliberadamente pelo agente para ficar em condições de praticar um ato delituoso, vencendo temor e reprimindo a autocensura. A decisão de embriagar-se tem um fim definido, ou seja, adquirir condições para a prática de um crime.

²⁸ FRANÇA, Genival Veloso de. **Medicina Legal**. 16 ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011. p. 298.

²⁹ Ibidem, p. 299.

³⁰ BENFICA, Francisco Silveira, VAZ, Márcia. **Medicina Legal Aplicada ao Direito**. 05 ed. São Leopoldo: Unisinos, 2010. p. 117.

Embriguez voluntária: é aquela em que o indivíduo bebe com o intuito de embriagar-se e nada mais;

Embriguez culposa: é aquela em que o indivíduo bebe sem o intuito de embriagar-se, mas o faz inadvertidamente, por imprudência;

Embriguez habitual: surge sobre o agente já dependente do álcool que necessita dela para se desinibir e tomar iniciativas;

Embriguez por força maior: é aquela em que o agente é levado ao estado de embriaguez, por ter sua resistência vencida.

Embriguez fortuita: ocorre quando o agente, não sendo forçado e sem agir com imprudência ou predeterminação, chega ao estado de embriaguez. Trata-se de uma forma acidental de embriaguez, que ocorre em ocasiões especiais, quando o agente ignora que está se embriagando.³¹

Faz-se importante também, abordar a classificação do doutrinador Juliano Mirabete:

Voluntária: ocorre quando o agente ingere bebidas alcoólicas a fim de atingir o estado de ebriedade.

Pré-ordenada: é uma modalidade de embriaguez voluntária, na qual o agente pretende atingir o estado de ebriedade a fim de melhor cometer algum crime.

Culposa: acontece quando o sujeito, imprudentemente, atinge o estado de ebriedade, mas sem a intenção de atingir tal estado.

Fortuita: ocorre em função de caso fortuito ou força maior, situações nas quais o agente fica embriagado sem sua vontade.

Crônica: É um tipo de embriaguez do qual são predispostos os filhos dos alcoólatras, que podem ter acessos a transtornos emocionais com a ingestão de pequenas doses de álcool.

Patológica: Nesse caso, o sujeito entra em um estado mental mórbido, caracterizado por uma psicose alcoólica, após a ingestão da bebida.

Habitual: Ocorre nos casos em que o agente costuma beber regularmente sem qualquer perturbação mental, ocorrendo a desintoxicação com a suspensão do uso da bebida.

Embriguez provocada por substância com efeitos análogos ao álcool: a embriaguez também pode ser provocada por substâncias com efeitos análogos ao álcool, tais como a maconha, a cocaína, morfina, éter, clorofórmio, LSD etc.³²

Portanto, denota-se que são muitos os tipos de embriaguez que podem acometer o indivíduo.

2.3.3 Graus de Embriguez

A embriaguez não será decisiva somente pela dosagem de álcool encontrada

³¹ Ibidem, p. 118-119.

³² MIRABETE, Juliano Fabbrini. **Manual de Direito Penal: Parte Geral – vol.1.** 8 ed. São Paulo: Atlas, 2010. P. 308.

no sangue, mas também pela tolerância e predisposição do agente, pois nem todos que bebem se tornam dependentes. Sendo assim, consoante o doutrinador Francisco Benfica:

Embriaguez completa: torna o indivíduo inteiramente incapaz de entender o caráter criminoso de suas atitudes ou de determinar-se de acordo com esse entendimento;

Embriaguez incompleta: torna o indivíduo parcialmente incapaz de entender o caráter criminoso de suas atitudes.³³

Menciona-se também, a classificação dos graus de embriaguez, conforme o doutrinador Juliano Mirabete:

Incompleta: situação na qual o sujeito está sob o efeito do álcool, o que o deixa desinibido, loquaz, mais ainda consciente. É a chamada “fase de excitação”.

Completa: ocorre quando o agente está na “fase da depressão”, na qual o agente não tem mais consciência e vontades livres, com inclusive a perda da coordenação motora. A lei brasileira refere-se à apenas esse tipo de embriaguez.

Comatosa: também chamada de “fase letárgica”, acontece quando o agente cai em sono profundo. Segundo a Medicina Legal, existe uma fase siderativa ou comatosa, em que o embriagado não consegue manter-se em pé, deitado ou caído ao solo, é dominado por sono profundo, só reagindo a estímulos violentos.³⁴

Sendo assim, a embriaguez é muitas vezes difícil de ser averiguada por uma pessoa leiga, mas podem-se considerar alguns sinais evidentes de que o indivíduo aparenta estar embriagado.³⁵

Os sinais mais concretos são o hálito e o caminhar em linha reta. Por isso, uma melhor solução nesses casos é o encaminhamento do indivíduo para um diagnóstico, o qual será a prova da embriaguez ou não, sendo feito através de um processo de dosagem alcoólica.³⁶

Muitas empresas utilizam-se dessa modalidade para a verificação dos seus funcionários no caso de aparente embriaguez, bastando à empresa possuir um local adequado dentro do estabelecimento de trabalho, no qual possa submeter os empregados à consulta para a aplicação de teste clínico.³⁷

³³ BENFICA, Francisco Silveira, VAZ, Márcia. **Medicina Legal Aplicada ao Direito**. 05 ed. São Leopoldo: Unisinos, 2010. p. 118.

³⁴ MIRABETE, Juliano Fabbrini. **Manual de Direito Penal: Parte Geral – vol.1**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2010. P. 310.

³⁵ Ibidem, p. 311.

³⁶ Ibidem, p.312.

³⁷ Ibidem, p. 314.

No entanto, não se pode deixar de mencionar das chamadas drogas medicinais, as quais são utilizadas em casos de tratamento contra doenças. Assim, deve-se ter cautela no momento de identificar a embriaguez, pois o uso de drogas medicinais causa, por vezes, efeitos que dão aparência de estar a pessoa embriagada.³⁸

³⁸ Ibidem, p. 315.

3 A TEORIA GERAL DA JUSTA CAUSA

3.1 DEFINIÇÃO DA JUSTA CAUSA

Aprioristicamente faz-se necessário trazer à baila os diversos conceitos de justa causa consoante os doutrinadores.

O termo trabalho, segundo o dicionário da língua portuguesa, encerra a ideia de que todo exercício destinado a obter retorno, cuidado, tarefa, obrigação, empenho.³⁹

O conceito da palavra trabalho é de amplo significado, tendo definições no sentido de castigo e de dor na antiguidade. Atualmente pode-se definir como força e altivez.⁴⁰

O homem, desde a Antiguidade Clássica, sempre buscou no trabalho um meio de subsistência, uma maneira de suprir as suas necessidades básicas e vitais, bem como, as de sua família.⁴¹

Com a evolução do Direito do Trabalho, foram impostas algumas regras para firmar a relação de empregado e empregador, garantindo a eles os seus direitos e os seus deveres, consolidando-se assim, o contrato de trabalho.⁴²

Necessário se faz, neste momento, uma brevíssima incursão sobre os deveres frequentes ao contrato de trabalho para uma melhor compreensão da justa causa.

Aprioristicamente vale lembrar que a relação de emprego – empregado e empregador – é baseada na confiança e no respeito recíproco, não deixando de mencionar os deveres de diligência, de fidelidade e de obediência.

A diligência é entendida como critério ou ponto de referência para medir o comportamento do devedor da prestação no inadimplemento de suas obrigações contratuais. Colaboração com a empresa e diligência são dois conceitos inseparáveis. Não pode o empregado colaborar com o empregador senão com a diligência que deve ao mesmo.

O dever de fidelidade na prestação de trabalho é o aspecto particular que assume o princípio de boa-fé inerente à execução de todo o contrato.

Se o dever de fidelidade é o complementar respeito da obrigação de trabalho, o dever de obediência é o instrumental respeito à mesma, posto

³⁹ SCOTTINI, Alfredo. **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa**. Blumenau: Brasileira, 2008. p.454.

⁴⁰ MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 25.

⁴¹ *Ibidem*, p. 26.

⁴² *Ibidem*, p.26-27.

que o dever de obediência é, como já visto, o lado passivo daquela subordinação, que é essencial à relação de trabalho, tornando-a passível de execução e qualificando-a.

Ao dever de obediência do empregado correspondem vários poderes do empregador, que se podem enumerar: poder de direção e de comando, poder de controle ou de fiscalização, poder de disciplinar e, nas empresas, poder regulamentar e de organização. Com o exercício desses poderes surge uma pretensão do empregador a obter determinado comportamento do empregado, ao qual se obrigou contratualmente, e no qual se enquadra a prestação de trabalho.⁴³

Outros deveres, também são de suma importância na relação de emprego, como a boa-fé e a colaboração. A boa-fé, que também pode ser denominada como princípio do rendimento ou da colaboração por alguns doutrinadores, traduz-se nas obrigações do empregado em executar suas tarefas de maneira honesta, desempenhando o máximo de esforços a fim de obter rendimento na produção, não violando, por exemplo, os segredos da empresa e não praticando concorrência desleal. Sendo assim, o trabalhador não deve praticar nada que possa vir a prejudicar o funcionamento da empresa, pois estará ferindo a boa-fé.⁴⁴

José Salem Neto conceitua a colaboração da seguinte forma:

Significa que o empregado deve produzir bem, mas a empresa deve fornecer os equipamentos necessários para tal finalidade.

O contrato de trabalho é oneroso, comutativo e sinalagmático que cria direitos e obrigações para ambas as partes. Há prestação e contraprestação, mas para o empregado trabalhar bem, o empregador deve fornecer as condições humanas e materiais, equipamentos e instrumentos de segurança e conservação da saúde, etc. a reciprocidade na conduta deve ser digna, justa e mútua colaboração e consideração.⁴⁵

O conceito de colaboração foi se modificando da mesma forma com a evolução do direito do trabalho, sendo de essencial importância, pois o rendimento e a co-gestão configuram itens primordiais nas empresas. O trabalhador é de grande valia ao empregador, com a finalidade de lhe proporcionar lucro, indo além da obrigação e estendendo-se à sociedade, devido ao fator social, para o bom andamento da empresa.⁴⁶

Consoante Alice Monteiro de Barros, o contrato de trabalho assim se define:

⁴³ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 21.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p.213 - 214.

⁴⁴ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 07 ed. Porto Alegre: Síntese, 2006. p. 103–105.

⁴⁵ SALEM, Neto José. **Princípios do Direito do Trabalho na Prática**. 08 ed. Campinas: Servanda, 2011. p. 65.

⁴⁶ RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. Tradução de Édilson Alkmin Cunha. 05 ed. São Paulo: LTr, 2011. p.98-100.

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante salário e subordinação jurídica.⁴⁷

Como se pode observar no conceito da autora, o acordo escrito ou simplesmente o acordo de vontades tácito devem ser devidamente cumpridos, para assim obter-se uma boa e confiável relação de emprego, pois embora a subordinação ao empregador (requisito ainda exigido nas relações de emprego) tenha sido atenuada pela Revolução Industrial, a obediência ao empregador é de essencial importância. No entanto, quando o empregado descumprir alguma dessas regras ou acordos, mas de maneira a compreender faltas leves de natureza disciplinar, admitem-se punições brandas como por exemplo, uma advertência escrita, porém, quando o empregado comete uma falta grave tornando difícil ou impossível a continuação da relação de emprego, tem o empregador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho.⁴⁸

Vejamos a definição de justa causa conforme o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento:

Justa causa é a ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico.⁴⁹

Importante ressaltar, que algumas denominações são referenciadas diferentemente à extinção do contrato de trabalho. Resilição: ocorrerá sempre que a causa da extinção do contrato seja a vontade, quer unilateral do empregado (demissão), quer unilateral do empregador (despedida), quer bilateral, por acordo de vontade entre as partes. Resolução: ocorre quando a extinção do contrato se der por motivos vinculados à execução deste. E é aqui que se enquadram as justas causas, as quais são execuções faltosas do contrato. Rescisão: extinção ocorrida em virtude e uma nulidade no contrato de trabalho. Caducidade: ocorre quando o contrato de

⁴⁷ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 08.ed. São Paulo: LTr, 2012. p.1095-1096. .

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 756.

⁴⁹ Ibidem, p. 758.

trabalho é extinto por qualquer causa que não as anteriormente citadas, como por exemplo, morte natural do empregado.⁵⁰

O doutrinador Wagner Giglio assevera que:

Justa Causa poderia ser conceituada como todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante. A justa causa se constitui essencialmente, portanto, pela prática de uma infração. Nem toda infração ou ato faltoso, entretanto, configura justa causa para a rescisão, pois é necessário que esse ato se revista de gravidade.⁵¹

Já para o doutrinador Evaristo de Moraes Filho, a justa causa se caracteriza da seguinte forma:

A justa causa deve estar numa relação de causa e efeito para com a cessação do contrato de trabalho, quer a resolução da denúncia parta do empregador, quer parta do empregado. Significa isso tão somente que deve ela ser anterior e bastante para determinar a ruptura brusca da relação de emprego. Não basta que a justifique mais tarde, é necessário que a anteceda, determine e condicione, de forma precisa e inequívoca, o específico ato de desistência do contrato.⁵²

A doutrinadora Carmen Camino é objetiva ao definir o conceito de justa causa:

Justa causa consubstancia, basicamente, razão suficiente de natureza disciplinar, para o empregador romper o vínculo contratual sem quaisquer ônus, exercitando o seu poder disciplinar em limites extremos, é a punição máxima do empregado faltoso que, como consequência do ato ou da omissão praticados, perde o emprego.⁵³

Não obstante, para a caracterização da justa causa, três são os elementos ou os requisitos que devem estar presentes, para que, essa se configure: a atualidade, a gravidade e a causalidade.⁵⁴

Significa que o fato ocorrido, imputado ao empregado, deve ser atual, imediatamente anterior a sua dispensa. Do contrário, transforma-se num fato longínquo, haverá, nesse caso, a presunção de que o empregador concedeu o perdão tácito ao empregado, pois permitiu a continuação do vínculo empregatício. Não consta nada na lei sobre o prazo para caracterizá-lo como atual o que se deve

⁵⁰ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 07 ed. Porto Alegre: Síntese, 2006. p. 458.

⁵¹ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 20.

⁵² . MORAES FILHO, Evaristo. **A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 188.

⁵³ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 07 ed. Porto Alegre: Síntese, 2006. p. 270.

⁵⁴ CUNHA, Maria Inês S. A. da. **Direito do Trabalho**. 12 ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva 2013. p. 114-115.

saber é que se torna atual no momento que o empregador fica ciente do fato ocorrido.⁵⁵

Cabe salientar que o empregado não pode ser punido duplamente – princípio do non bis in idem – pois, se o empregado cometeu uma falta grave e a sua punição foi leve, com a aplicação desta, esgota-se o direito de punir do empregador no caso concreto.⁵⁶

A jurisprudência assentou esse posicionamento:

EMENTA: Justa causa. Todo ato faltoso de responsabilidade do empregado, doloso ou culposos, que tenha natureza grave e que leve o empregador ao convencimento de que ele não pode mais continuar a prestar-lhe serviços, denomina-se JUSTA CAUSA. Entre os atributos da justa causa está o non bis in idem, ou seja, uma vez aplicada a punição, não pode o empregador exercer o poder disciplinar sobre o mesmo ato.⁵⁷

Como se verifica na ementa acima, a aplicação do non bis in idem foi enfática. A demonstração desse princípio acaba por não permitir a justa causa na despedida do empregado.

Observe-se que a empresa recorrente não resignada com a sentença que julgou procedente em parte a ação, interpôs recurso ordinário, alegando que o empregado faltava reiteradamente ao trabalho e que, em uma dessas faltas, suspendeu o empregado por cinco dias. No entanto, embora já suspenso o empregado, a reclamada iniciou uma “sindicância interna” contra o mesmo despedindo-o, acarretando dessa maneira, a dupla punição ao empregado. Dessa forma, julgou o Tribunal por afastar a justa causa, ora alegada pela empresa.

No que tange à gravidade, essa deve ser proporcional ao ato cometido, não dando direito ao empregador de penalizar seu empregado com excessivo rigor. Porém, essa dispensa somente se concretiza com a notificação do empregado.⁵⁸

Nesse mesmo sentido o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento afirma que:

A justa causa do empregado tem implicações quanto aos direitos relacionados com a extinção do contrato. Despedido por justa causa, o empregado perde o direito à indenização, aviso prévio, 13º salário

⁵⁵ *Ibidem*, p.116.

⁵⁶ MARANHÃO, Délio; BARBOSA, Luiz Inácio. **Direito do Trabalho**. 34 ed. ver. e atual. De acordo com a Constituição de 1988 e legislação posterior. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2010. p. 245.

⁵⁷ Relator: Francisco Rossal de Araújo. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão: 00099-2009-551-04-00-4. Publicado em: 28 de julho de 2011. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 26 de outubro de 2015.

⁵⁸ CUNHA, Maria Inês S. A. da. **Direito do Trabalho**. 12 ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva 2013. p. 116..

proporcional e férias proporcionais. O empregado sofre outra sanção: não poderá movimentar os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que ficarão retidos para levantamento posterior havendo causa superveniente.⁵⁹

Veja-se ainda, o posicionamento de Amauri Mascaro Nascimento com relação à causalidade: “entre a justa causa e a rescisão do contrato de trabalho deve haver um nexo de causa e efeito de tal modo que esta é determinada diretamente por aquela”. Assim, para que se possa verificar a causalidade, é necessário que se tenham presentes o fato, o ato e o evento.⁶⁰

Na prática a justa causa e a falta grave são definidas como expressões sinônimas, Arnaldo Sussekind aduz que:

Não procede a distinção, que se retende fazer, entre “justa causa” e “falta grave”, esta peculiar à rescisão do contrato de empregado estável. A justa causa, por definição, é a falta grave. O art. 493 da Consolidação, em que procuram apoio os que defendem esta distinção, traça, unicamente, um critério de avaliação da gravidade da falta, quando tenha sido praticada por empregado estável. Isto é, a falta para esse empregado considera-se grave desde que verificadas as condições do aludido artigo. Tal não significa, porém, que a falta, capaz de justificar a resolução do contrato de empregado não estável, não precisa ser grave.⁶¹

Evaristo de Moraes Filho segue nessa mesma linha de pensamento de Sussekind, enfatizando da seguinte maneira:

Não se trata de duas figuras jurídicas distintas, e sim de uma só. No máximo, se seu quizer, perante o texto da Consolidação, passa, nesse ponto, a falta grave ser como uma espécie do gênero justa causa.⁶²

Em sentido inverso, tem-se o posicionamento de Wagner Giglio:

[...] falta grave é a justa causa que por sua natureza ou repetição, autoriza o despedimento do empregado estável. (CLT, art.493).
É fato, ainda, que se toda falta grave envolve uma justa causa para o despedimento do empregado, a recíproca não é verdadeira: nem toda justa causa configura falta grave. Mera questão de gradação, portanto.⁶³

As principais fontes legislativas acerca das hipóteses da justa causa estão elencadas nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, entretanto

⁵⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 770..

⁶⁰ Ibidem, p. 774-775.

⁶¹ SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 29 ed. atual. São Paulo: LTr, 2011. p. 570.

⁶² MORAES FILHO, Evaristo. **A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 79.

⁶³ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 14.

não são as únicas. Existe a previsão dada pelo próprio agrupamento legal, como o artigo 508, para o caso dos bancários, assim como o artigo 240, parágrafo único, no caso dos ferroviários. Há a concordância dos autores em considerar as hipóteses dos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, de forma taxativa, e não exemplificativa. Não se pode fugir à enumeração limitativa da CLT, devendo-se verificar que o documento legal apresenta-se na forma de lei ordinária, passível de modificação e ampliação por meio de outras leis de igual hierarquia. Há, portanto, a possibilidade, de acréscimo das hipóteses referentes à justa causa. A enumeração limita o intérprete, mas não o legislador.⁶⁴ Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins afirma:

Pelo que se verifica, o artigo 482 da CLT é taxativo, sendo que somente as faltas tipificadas no referido comando legal serão passíveis da aplicação de justa causa. Não se trata, portanto, de norma meramente exemplificativa, pois há necessidade de ser descrito o tipo para o enquadramento da falta cometida pelo empregado.⁶⁵

Diante do exposto, cabe ainda salientar que a justa causa deve ser devidamente comprovada pelo empregador, não bastando somente a sua alegação, cabendo a esse o ônus da prova, conforme preceitua o artigo 818 da CLT.⁶⁶

3.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA JUSTA CAUSA

Para que seja configurada a justa causa, é imprescindível analisar os requisitos que, juntos, conferem legitimidade para extinção motivada do contrato de trabalho do empregado.

Antes de analisar os elementos caracterizadores da justa causa, faz-se necessário mencionar que o critério de fixação das penalidades na relação empregatícia estabelece a verificação dos grupos de elementos a serem examinados conjuntamente no caso concreto. Quais sejam: objetivos e subjetivos.⁶⁷

Os elementos objetivos são os que dizem respeito à caracterização do ato do empregado naquela situação que se pretende censurar. Os subjetivos visam

⁶⁴ CUNHA, Maria Inês S. A. da. **Direito do Trabalho**. 12 ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva 2013. p. 120.

⁶⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 482.

⁶⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 776-777.

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 1205-1206.

verificar o envolvimento, a participação do empregado em relação à conduta faltosa.⁶⁸

A título de conhecimento, cabe mencionar que os elementos caracterizadores da justa causa são classificados em dois grupos (objetivos e subjetivos), entretanto alguns doutrinadores classifiquem os elementos caracterizadores da justa causa em três grupos (objetivos subjetivos e circunstanciais), como por exemplo, o doutrinador Maurício Godinho Delgado.⁶⁹

3.2.1 Elementos Objetivos

Conforme supracitado, não basta que a conduta do empregado se enquadre na previsão abstrata da norma (art.482 da CLT), sendo necessário outros elementos, os quais serão abordados.

Gravidade: Refere-se a uma única conduta praticada ou em casos de reiteradas condutas de menor gravidade que, somadas caracterizam o mau procedimento do empregado. Com base nesse elemento, exige-se do empregador que seja realizada uma análise dos seguintes aspectos: tipificação do ato faltoso no art. 482 da CLT, observar os elementos subjetivos do empregado, se o ato foi realizado por culpa ou dolo, tempo de serviço na empresa, analisar a existência de advertências e suspensões disciplinares anteriores ao fato ocorrido e analisar outras circunstâncias contratuais consoante as obrigações assumidas desde a contratação.⁷⁰

Vejamos o posicionamento do doutrinador Domingos Zainaghi:

[...] os elementos pessoais dos contratantes, se houve dolo ou culpa grave por parte do faltoso, qual o seu tempo de serviço, a conduta anterior, a índole das relações que mantêm os contratantes entre si. Não sejam esquecidos também os elementos objetivos do meio em que cometida a falta, a natureza do emprego exercido, os costumes sociais ambientes, e todos os demais fatores que cercam o mundo em que vivem e trabalham os participantes do contrato, tão de repente apresentados à luz dos tribunais, como personagens de drama, ou, não raro, de comédia também.⁷¹

⁶⁸ Ibidem, p. 1207.

⁶⁹ Ibidem, p. 1207-1208.

⁷⁰ Ibidem, p. 1212-1213.

⁷¹ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A Justa Causa no Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 31.

Vide o que diz o doutrinador Sérgio Pinto Martins sobre o que já foi supramencionado: “O segundo elemento objetivo vem a ser gravidade do ato praticado pelo empregado, de modo a abalar a fidúcia que se deve existir na relação de empregado”.⁷²

Interessante mencionar apenas a título de conhecimento outros tipos de penalidades existentes, além da própria dispensa por justa causa por ato faltoso grave ou reiteradas faltas leves cometidas pelo empregado.

A advertência é considerada uma primeira penalidade, quando o empregado comete uma falta leve ou a reincidência constante na mesma falta pode ensejar a dispensa por justa causa. A advertência pode ser tanto verbal quanto por escrita.⁷³

Giza-se ainda, que se a advertência for por escrita, e o empregado recusar-se a assiná-la, o empregador deverá chamar duas testemunhas para assinar a carta de advertência, na sua presença, estando, desta maneira, comprovado o fato de que o empregado está ciente do seu procedimento incorreto.⁷⁴

Outra penalidade utilizada é a suspensão disciplinar, a qual é aplicada em caso de uma falta mais grave, seja em reincidências de faltas leves ou apenas uma primeira falta grave. A suspensão é comunicada ao empregado através da “Carta de Suspensão”, não é uma forma que está prevista em nosso ordenamento, porém é usada como de praxe ou prevista nos regulamentos internos das empresas.⁷⁵

A suspensão tem por consequência, a proibição do trabalho durante o cumprimento, perda do salário dos dias em que o empregado está suspenso, bem como, o repouso semanal remunerado correspondente da semana. Cabe salientar, conforme preconiza a Consolidação Trabalhista, que a suspensão do empregado é válida por até trinta dias consecutivos, pois, se passar de trinta dias consecutivos importará em rescisão injusta do contrato de trabalho.⁷⁶

Por fim, a dispensa por justa causa também caracteriza uma penalidade aplicada ao empregado que comete uma falta grave ou em consequência de muitas reincidências em faltas leves, já tendo o empregador aplicado advertências e/ou

⁷² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 519.

⁷³ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 14 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 848.

⁷⁴ VIANNA, loc.cit.

⁷⁵ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 14 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 849.

⁷⁶ VIANNA, loc.cit.

suspensões, sem que obtivesse atenção do empregado ou êxito quanto ao procedimento faltoso que o empregado cometeu.⁷⁷

Imediação/Atualidade: exige-se do empregador a aplicação do poder disciplinar a partir do momento que o mesmo tomou ciência do ato faltoso cometido pelo o empregado ou a partir da conclusão da abertura de sindicância ou inquérito para apuração da falta. Pois, consoante tal elemento se exige que a punição seja imediata ou implicará no perdão tácito, que se opera quando há inércia do empregador face o ato faltoso cometido pelo empregado.⁷⁸

Vide abaixo o que assevera o autor José Luiz Ferreira Prunes sobre o que foi aludido:

Perdão significa remissão de pena, desculpa, graça, clemência ou indulto. Tácito se refere ao que é calado ou silencioso, subentendido ou implícito, porém existente. A expressão “perdão tácito” é usada comumente, no campo do Direito do Trabalho, para o ato patronal de omissão e silêncio sobre violação (legal ou contratual) praticada pelo empregado, eximindo-se da aplicação de qualquer espécie de pena.⁷⁹

Sendo assim, se o empregador não aplicar a punição frente ao ato faltoso cometido pelo empregado, assim que tomar conhecimento, acarretará no perdão tácito, não sendo lícita a sua aplicação ulterior.⁸⁰

Proporcionalidade: Deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e sua punição, aplicando o empregador as penas pouco severas para as faltas leves e destinar a dispensa do empregado para as faltas graves.⁸¹

Tal elemento exige do empregador o bom senso para aplicar uma punição com o cunho disciplinar, ou seja, um ato de natureza leve praticado pelo empregado não deve recebido com punição severa de seu superior hierárquico.⁸²

Vide o posicionamento de José Luiz Ferreira Prunes:

[...] é de se ressaltar a necessária relação harmônica entre causa e efeito, quando se tratar de falta e punição. [...] Deve, pois, haver uma simetria entre os dois fatos: falta leve com punição branda, destinando-se os castigos ásperos para as infrações mais graves.⁸³

⁷⁷ VIANNA, loc.cit.

⁷⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 521.

⁷⁹ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Justa Causa e Despedida Indireta*. 02 ed. Curitiba: Juruá, 2001. p. 24.

⁸⁰ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 14 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 850.

⁸¹ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 22.

⁸² *Ibidem*, p. 23.

⁸³ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Justa Causa e Despedida Indireta*. 02 ed. Curitiba: Juruá, 2001. p. 25-26.

Sérgio Pinto Martins segue nessa mesma linha de pensamento de Giglio, enfatizando da seguinte forma:

O empregador, porém, não poderá usar arbitrariamente ou abusivamente o poder que lhe é conferido. Deve, assim, o empregador punir as faltas mais leves com penas mais brandas, e as faltas mais graves com penas mais severas.⁸⁴

Por fim, cabe salientar que havendo a desproporcionalidade entre a falta cometida pelo empregado e a aplicação da punição pelo empregador, desencadeará caso discutido no Poder Judiciário Trabalhista, a anulação da rescisão contratual por justa causa.⁸⁵

Nexo de causalidade: é fundamental para a caracterização da justa causa que haja um nexo entre a punição aplicada e a falta cometida. Ou seja, o empregador não poderá se valer de uma infração qualquer cometida pelo empregado para dispensá-lo por justa causa, quando o verdadeiro motivo é outro, bastante distante da simples infração cometida pelo empregado.⁸⁶

O doutrinador Sérgio Pinto Martins vale-se do mesmo pensamento:

O empregado não pode ser dispensado pelo fato de ter cometido uma falta anterior. Por exemplo: o empregado falta seguidamente ao serviço e o empregador o despede pelo fato de ter sido apanhado dormindo no serviço há quase um mês. Não existe nexo de causa e efeito no exemplo mencionado.⁸⁷

Nesse diapasão, é importante que haja um nexo de causalidade entre a conduta faltosa praticada pelo empregado e a sua dispensa.⁸⁸

Non bis in idem: É vedada a dupla punição pela mesma falta. Cada falta cometida deve ter uma única punição, mesmo que essa punição seja uma advertência verbal.⁸⁹

Para José Luiz Ferreira Prunes:⁹⁰

⁸⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 521.

⁸⁵ MARTINS, loc.cit.

⁸⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 1212.

⁸⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 521.

⁸⁸ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 26.

⁸⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 1213.

⁹⁰ PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa Causa e Despedida Indireta**. 02 ed. Curitiba: Juruá, 2001. p. 25-26.

As muitas formas de punição que o empregador pode utilizar contra o ato faltoso, a exemplo d Direito Penal, não devem conhecer ou duplicidade sobre um único fato. A uma violação contratual corresponde uma e somente uma punição.

[...] Noutras palavras: se o empregado comete uma falta o empregador pode adverti-lo, suspendê-lo ou despedi-lo; contudo, por aquela falta, se foi advertido ou suspenso, não pode posteriormente ser despedido. Haveria um excesso patronal intolerável.

Torna-se cristalino, portanto, que a doutrina trabalhista repele que o empregador puna o empregado duas vezes pela mesma falta cometida.

3.2.2 Elementos Subjetivos

Conduta dolosa ou culposa do empregado: é a vontade do empregado, que pode ser analisada se agiu culposamente, ou seja, com negligência, imprudência ou imperícia, ou ainda, se agiu dolosamente, com a intenção de cometer o ato que foi praticado.⁹¹

O doutrinador Maurício Godinho Delgado se posiciona da seguinte maneira:

O requisito dolo ou culpa é também de grande relevância. Não será válido o exercício de prerrogativas punitivas se a conduta obreira não tiver sido intencional ou, pelo menos, decorrente de imprudência, negligência ou imperícia.⁹²

Dessa forma, depreende-se que para haver punição ao empregado, deve-se analisar se a conduta do mesmo foi culposa ou dolosa.

3.3 HIPÓTESES LEGAIS DA JUSTA CAUSA

Antes de abordar propriamente as hipóteses legais do art. 482 da CLT que ensejam a dispensa por justa causa, será feita uma breve consideração acerca do tema.

A nossa legislação trabalhista não prevê como o empregador deve comunicar a dispensa por justa causa. Todavia, existem normas coletivas de trabalho que instituem que o empregador deve comunicar os motivos os quais está dispensando

⁹¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 522.

⁹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 1215.

o empregado. No que concerne a Carteira de Trabalho, o empregador não poderá constar o motivo pelo qual rompeu o contrato de trabalho.⁹³

Por fim, o ônus de provar a existência da justa causa para a dispensa do empregado, ficará a cargo do empregador.⁹⁴

Ato de Improbidade (art. 482, alínea a da CLT): refere-se a desonestidade, má-fé; é qualquer ato ofensivo à moralidade (conjunto de regras não jurídicas, não positivadas, sociais, que devem ser cumpridas para o bom convívio); qualquer ato de desonestidade que cause um prejuízo patrimonial, tanto ao empregador como a qualquer outro empregado ou ainda, de terceiros.⁹⁵

Portanto, denota-se que é considerado ato de improbidade a desonestidade, fraude, má-fé no ambiente de trabalho. É o ato lesivo ao patrimônio do empregador ou de terceiros.⁹⁶

Incontinência de conduta ou mau procedimento (art. 482, alínea b da CLT): incontinência de conduta está ligada à sexualidade, a uma vida sexual desregrada. Caracterizada por atos de assédio sexual, atentado ao pudor etc.⁹⁷

Já com relação ao mau procedimento, este tem maior abrangência que a incontinência de conduta. É todo o comportamento incorreto do empregado, não ligado à vida sexual, que traga perturbação ao ambiente de trabalho ou prejudique o cumprimento de suas obrigações contratuais.⁹⁸

Negociação habitual (art. 482, alínea c da CLT): negociação por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, que constitua ato de concorrência à empresa em que trabalha ou for prejudicial aos serviços.⁹⁹

Cabe gizar, que se entende por negociação habitual a prática de atos do comércio. Abrange duas hipóteses: a primeira é a negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, que constitua concorrência desleal, por exemplo, desvio de clientela. E a segunda é a negociação habitual por

⁹³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 520.

⁹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 1217.

⁹⁵ CUNHA, Maria Inês S. A. da. **Direito do Trabalho**. 12 ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva 2013. p. 130.

⁹⁶ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 14 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 850.

⁹⁷ Ibidem, p. 851.

⁹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 1217.

⁹⁹ Ibidem, p. 1218.

conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, que for prejudicial aos serviços, por exemplo, a comercialização de produtos no ambiente de trabalho.¹⁰⁰

Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena (art. 482, alínea d da CLT): para a caracterização da justa causa, é necessária a presença de três requisitos cumulativos: condenação criminal, trânsito em julgado da sentença e a não concessão do sursis.¹⁰¹

Dessa forma, se o empregado for condenado com pena privativa de liberdade, e que desta condenação não caiba nenhum recurso, haverá, portanto, impossibilidade de prestação de serviço, sendo possível a rescisão justa causa, já que, a prestação de serviço pessoal é um dos principais elementos do vínculo empregatício.¹⁰²

Desídia no desempenho das respectivas funções (art. 482, alínea e da CLT): caracteriza-se pela negligência no cumprimento das tarefas exigidas pelo empregador, como por exemplo, chegar tarde reiteradamente na empresa, faltar ao trabalho etc. A gravidade somente será caracterizada pela repetição das faltas, o seja, graduando as faltas disciplinares.¹⁰³

Embriaguez habitual ou em serviço (art. 482, alínea f da CLT): a legislação não faz qualquer distinção em relação à origem da embriaguez. Portanto, o uso de outras substâncias tóxicas, bem como, entorpecentes caracteriza a falta grave, o que enseja a dispensa por justa causa do empregado.¹⁰⁴

A embriaguez divide-se em duas situações: a embriaguez habitual, que necessita de repetição e, sendo assim, um único ato não configura justa causa, nem mesmo se o empregado já tenha sido advertido ou suspenso com a sua primeira falta.¹⁰⁵

A segunda situação é a embriaguez em serviço, a qual está configurada por uma única falta. Nesse caso, não há que se falar em repetição do ato e nem punição

¹⁰⁰ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 14 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 851.

¹⁰¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 524.

¹⁰² GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 35.

¹⁰³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 525.

¹⁰⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 1220.

¹⁰⁵ DELGADO, loc.cit.

com advertência ou suspensão anteriormente, pois um único ato basta.¹⁰⁶

Importante gizar que se o empregado embriaga-se em sua casa, não pode se falar em justa causa, haja vista não ter havido reflexo em seu trabalho, tão pouco, se o mesmo beber durante o serviço e não restar embriagado, ou ainda, no seu intervalo para descanso e não ficar embriagado para não refletir em seu serviço.¹⁰⁷

No entanto, se o empregado se embriaga frequentemente fora de seu serviço, mas deixa transparente este ato em seu ambiente de trabalho, configurada estará a falta grave ensejadora da justa causa.¹⁰⁸

Por fim, cabe salientar que a maioria das decisões judiciais entende que o empregado que se encontra em estado de embriaguez habitual é um indivíduo doente cujo contrato de trabalho deverá ser suspenso para o respectivo tratamento.¹⁰⁹

Violação de segredo da empresa (art. 482, alínea g da CLT): esta hipótese trata da quebra de lealdade e fidúcia ao empregador. Ocorre a violação de segredo da empresa quando o empregado leva ao conhecimento de terceiros métodos de produção, patentes de invenção, fórmulas, cadastro de clientes, sem autorização de empregador, constituindo assim, violação de segredo.¹¹⁰

Ato de indisciplina ou de insubordinação (art. 482, alínea h da CLT): o ato de indisciplina caracteriza-se pelo descumprimento de ordens gerais de serviços, por exemplo, desobedecer às regras com relação à entrada e saída de empregados. Já com relação ao ato de insubordinação, este caracteriza-se pela desobediência a ordens pessoais de serviço dadas pelo empregador ou superior hierárquico.¹¹¹

Cumpra observar, no entanto, que se a ordem que foi imposta pelo empregador exigir força superior que o empregado possa suportar for contrário aos bons costumes dentre outros, o empregado não estará sendo insubordinado e poderá pleitear rescisão indireta do contrato de trabalho.¹¹²

Abandono de emprego (art. 482, alínea i da CLT): é a renúncia intencional do

¹⁰⁶ DELGADO, loc.cit.

¹⁰⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 527.

¹⁰⁸ MARTINS, loc.cit.

¹⁰⁹ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 14 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 852.

¹¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 780.

¹¹¹ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 14 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 853.

¹¹² VIANNA, loc.cit.

emprego sendo necessários dois requisitos cumulativos: elemento objetivo e o elemento subjetivo. O elemento objetivo é a ausência prolongada do serviço (a jurisprudência fixou um prazo de 30 dias). Já o elemento subjetivo é a intenção, o ânimo de abandonar o serviço (a comprovação pode ser feita por carta AR após o decurso do prazo de trinta dias, por telegrama, notificação extrajudicial, já que, os cartórios de títulos e documentos possuem fé pública, notificação judicial como medida cautelar ou ainda por edital no caso do empregado não ter endereço certo e conhecido).¹¹³

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 (art. 482, alínea j da CLT): refere-se à ofensa da honra do empregado ou de terceiro, no ambiente de trabalho, mediante calúnia, injúria ou difamação.¹¹⁴

Cabe salientar, que a agressão física ou moral ocorrida no ambiente de trabalho comporta exceção, como por exemplo, legítima defesa própria ou de outrem.¹¹⁵

Ato lesivo da honra e da boa fama, ou ofensas físicas praticadas pelo empregado contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (art. 482, alínea k da CLT): caracteriza-se pela agressão física ou moral (mediante calúnia, injúria ou difamação), cometida pelo empregado contra o seu empregador ou o seu superior hierárquico. As ofensas ou agressões podem ocorrer no local de trabalho ou fora dele para configurar a falta grave.¹¹⁶

Cabe lembrar que, nos casos de legítima defesa própria ou de outrem, são exceções que não configurariam a falta grave.¹¹⁷

Prática constante de jogos de azar (art. 482, alínea l da CLT): para a caracterização dessa falta grave é necessária a habitualidade, bem como, deverá trazer reflexos negativos ao ambiente de trabalho. Todavia se o ato ocorre uma ou

¹¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 782.

¹¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 1223.

¹¹⁵ DELGADO, loc.cit.

¹¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 533.

¹¹⁷ MARTINS, loc.cit.

poucas vezes não há que se falar em justa causa. Os jogos de azar são: jogo do bicho, loterias, rifas não autorizadas etc.¹¹⁸

Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional (art. 482, § único da CLT): esse tipo de falta foi fruto da época da ditadura. Caracterizava-se pela subversão, terrorismo, corrupção. No entanto, tal hipótese não foi recepcionada pela Constituição de 1988.¹¹⁹

Abordar-se-á as hipóteses de justa causa esparsas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Ferrovário (art. 240 da CLT): o ferroviário que em caso de urgência ou acidente se recusa a prestar horas extras. A recusa sem justificativa, por parte do empregado em prestar horas extraordinárias, configura falta grave.¹²⁰

Segurança e medicina do trabalho (art. 158 da CLT): o empregado que não observa as normas de segurança e medicina do trabalho ou não utiliza o equipamento de proteção individual.¹²¹

Bancário (art. 508 da CLT): o empregado bancário que pratica reiteradamente a falta de pagamento de dívidas legalmente exigíveis¹²²

Vale-transporte (art. 7º, § 3º do decreto nº 95.247/87): O empregado que faz declaração falsa sobre o trajeto percorrido ou utiliza indevidamente o vale-transporte.¹²³

Menor aprendiz (art. 432, § 2º da CLT): os aprendizes são obrigados à frequência do curso de aprendizagem o qual estão matriculados. A falta reiterada no cumprimento desse dever, ou a falta de razoável aproveitamento, estará configurada a justa causa para a dispensa do aprendiz.¹²⁴

Estivador (art. 269 da CLT): incorre em falta grave os operários estivadores que paralisarem o trabalho, quando ocorrerem dúvidas entre estes e a entidade

¹¹⁸ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 14 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 856.

¹¹⁹ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 352.

¹²⁰ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 14 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 857.

¹²¹ VIANNA, loc.cit.

¹²² VIANNA, loc.cit.

¹²³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 528.

¹²⁴ MARTINS, loc.cit.

estivadora, devendo o serviço prosseguir, chamando-se o fiscal da estiva da Delegacia do Trabalho Marítimo para tomar conhecimento do assunto.¹²⁵

¹²⁵ MARTINS, loc.cit.

4 A EMBRIAGUEZ E A JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO CONTRATUAL

4.1 DISTINÇÕES SOBRE A EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO

Aprioristicamente faz-se necessário fazer breves distinções acerca da embriaguez habitual ou em serviço.

O artigo 482, alínea f, da CLT prevê duas formas de justa causa: a embriaguez habitual e a embriaguez em serviço. Tanto uma forma quanto a outra consistem em formas de incontinência de conduta ou de mau procedimento.¹²⁶

Carmen Camino faz uma distinção sucinta:

O tipo legal pressupõe duas situações de fato distintas: o empregado que, habitualmente, está embriagado, certamente um indicativo de dependência alcoólica, e o empregado que se apresenta embriagado ao serviço. A primeira enquadra-se entre aquelas faltas decorrentes de uma inadequada conduta social genérica; a segunda determina a impossibilidade de execução do contrato de trabalho. Tais faltas poderiam estar enquadradas entre aquelas ensejadoras de mau procedimento, mas preferiu o legislador, destacá-las especificadamente.¹²⁷

Antecipadamente cabe salientar, que o elemento principal comum a ambas é a embriaguez.¹²⁸

Quando se refere à palavra embriaguez, o que certamente vem à mente dos indivíduos é aquela ocasionada por bebidas alcoólicas, como principalmente o álcool, no entanto outras substâncias tóxicas também podem produzir os mesmos efeitos no organismo, como já mencionado nesse trabalho, no primeiro capítulo.

Na primeira forma, embriaguez habitual, o requisito essencial é a habitualidade; na segunda, a embriaguez no serviço diz respeito ao lugar onde o fato venha a ocorrer. Portanto, na embriaguez habitual não importa o lugar em que ela se verifica, pois o objetivo do empregador é liberar esse ébrio contumaz que está servindo de mau exemplo aos demais empregados, sendo um elemento inconveniente à produção. Por outro lado, a embriaguez em serviço afasta o requisito essencial da habitualidade, bastando que o empregado se embriague uma única vez para que seja dispensado. Nota-se também, que o legislador não dispôs

¹²⁶ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 07 ed. Porto Alegre: Síntese, 2006. p. 487.

¹²⁷ CAMINO, loc.cit.

¹²⁸ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 152.

do grau de embriaguez nem dos elementos químicos embriagantes, embora, normalmente, use-se o álcool.¹²⁹

Porém, a embriaguez habitual é considerada uma patologia pela Organização Mundial da Saúde, razão pela qual não poderia restar configurada a justa causa na rescisão do contrato de trabalho, uma vez diagnosticada como enfermidade. No entanto, ainda são muitas as divergências acerca do tema, o que será demonstrado nos itens a seguir.

4.1.1 Embriaguez Habitual

A embriaguez habitual, que será o foco neste primeiro momento, importa na violação da obrigação geral de conduta do empregado, refletindo-se no contrato de trabalho.

Percebe-se que não há posição unânime na doutrina em relação à aplicação da justa causa na rescisão do contrato de trabalho por embriaguez habitual. Embora, como já esclarecido anteriormente, entenda-se ser uma patologia, uma doença classificada pela OMS, pode-se verificar que há existência de duas linhas de interpretação. Uma linha de interpretação segue na ideia que, por tratar-se da doença do alcoolismo, o correto seria a suspensão do contrato de trabalho e o encaminhamento do doente para tratamento. Outra linha interpretativa posiciona-se que a aplicação do dispositivo deve prevalecer, mesmo diante da manifestação da doença, pois assim encontra-se tipificado na CLT e por não ter ocorrido nenhuma alteração nesse sentido.

Nesse diapasão vejamos a decisão que entende que mesmo reconhecendo a embriaguez habitual como doença aplicou o teor da lei do artigo 482, alínea “f” da CLT:

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. CONFIGURAÇÃO.

Não obstante a Organização Mundial de Saúde e o Código Internacional de Doenças (CID) reconheçam o alcoolismo como doença, o certo é que, por um lado, o INSS não admite afastamento por alcoolismo e, por outro lado, não houve modificação na lei trabalhista vigente neste país, no sentido de que houvesse a exclusão da embriaguez patológica do rol das justas causas (art.482, alínea “f”, da CLT).¹³⁰

¹²⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. Curitiba: Juruá, 2012. p. 219.

¹³⁰ Relatora: Olga Aida Joaquim Gomieri. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. nº.27544-2003-RO-3. Publicado 23 jul. 2004. Disponível em: www.trt15.jus.br Acesso em: 15 de novembro de 2015.

O julgamento do Recurso Ordinário em que a 6º turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15º região reformou a sentença de primeiro grau em que havia sido afastada a justa causa em reconhecimento ao alcoolismo como uma doença, merece destaque, pois no caso em comento, muito embora os julgadores do Tribunal recorrido reconheçam o problema do alcoolismo e sintam-se sensibilizados por essa situação, aplicaram a lei, conforme o art. 482, alínea *f*, enfatizando a justa causa. É o que se pode observar com o voto da Relatora Olga Joaquim Gomieri:

[...] ainda que nos sintamos sensibilizados com a terrível situação do reclamante, não podemos perder de vista que a legislação, nesse aspecto, é imperativa, não havendo, assim, como acolher a solução encontrada pela r. sentença recorrida.

Ademais, frise-se que, atualmente, grande parte da doutrina entende que o correto seria a suspensão do contrato de trabalho desse empregado acometido da doença do alcoolismo, a fim de encaminhá-lo à Previdência Social para a percepção do auxílio, bem como, para tratamento da doença.

Observe-se, ainda, que o Código Civil, em seu art. 4º, dispõe sobre a incapacidade relativa do ébrio habitual, dos viciados em tóxicos e outros. Portanto, verifica-se mais uma vez, que o empregado acometido da doença do alcoolismo não possui condições de compreender os atos por ele praticados, pois não possui consciência do que faz, sendo considerado relativamente incapaz.¹³¹

Entretanto, em sentido contrário, vejamos a decisão que reconhece a embriaguez habitual como uma doença, afastando, portanto, a justa causa:

E M E N T A. NULIDADE DA DESPEDIDA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. ALCOOLISMO. Na linha da jurisprudência do TST, "o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificadora da rescisão do contrato de trabalho". Tal perspectiva tem como norte a proteção de princípios fundamentais de nossa atual Constituição, a qual elevou a dignidade da pessoa humana como fundamento de nossa República e o dever do Estado em preservar a saúde de todos e, inclusive, o acesso a serviços de recuperação a doenças acometidas pelos cidadãos.¹³²

¹³¹ BRASIL. Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. São Paulo. 9 ed. p. 08, 2002. "art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer: II – os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido";

¹³² Relator: Gilberto Souza dos Santos. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. n.0000149-72.2014.5.04.0291-RO. Publicado 01 dez. 2015. Disponível em: www.trt4.jus.br Acesso em: 30 de novembro de 2015.

No caso ventilado, os julgadores do Tribunal recorrido reconheceram que o reclamante sofre da doença do alcoolismo e afastaram a justa causa, para que o mesmo possa tratar da doença.

É de suma importância compreender que para a embriaguez habitual, seja caracterizada, há a necessidade da habitualidade, da dependência e do transtorno psicossocial, pois o fato de o agente beber habitualmente não configura a dependência, sendo tarefa incumbida ao julgador averiguar essa habitualidade.¹³³

Pode-se efetivamente, dizer que a frequente embriaguez será considerada habitual, podendo tornar-se crônica – que é a forma patológica do vício – sendo irrelevante o grau da embriaguez em que se encontra o agente.¹³⁴

Não existe uma fórmula matemática para distinguir a embriaguez ocasional da habitual. Certamente não se poderá considerar ébrio habitual quem se embriaga duas ou três vezes; para assim ser considerado, deverá embriagar-se um número apreciável de vezes, dentro de um período. Evidentemente, é habitual a embriaguez que se manifesta todas as semanas, ou em mais de um dia por semana.

Afora esses casos de marcada tipicidade, entretanto, só o juiz poderá dizer, no exame cauteloso de cada particular, se a embriaguez poderá ser considerada habitual ou simplesmente ocasional.¹³⁵

A embriaguez habitual é definida nos casos em que o agente se embriaga fora do local de trabalho, sem acarretar prejuízos ao mesmo ou aos colegas.¹³⁶

Para Mauro César Martins de Souza:

A embriaguez habitual na maioria das vezes acontece fora do local de trabalho, onde embora o empregado não tenha cometido irregularidades no trabalho, o vício a que se entrega fora do labor conduz à perda da confiança do empregador.¹³⁷

Cabe mencionar que a embriaguez habitual não acarreta malefícios à disciplina interna, senão longinquamente: os colegas ficariam constrangidos com a companhia do ébrio habitual, cuja má fama traria incompatibilidades, má vontade etc.¹³⁸

¹³³ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 156.

¹³⁴ GIGLIO, loc.cit.

¹³⁵ GIGLIO, loc.cit.

¹³⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A Justa Causa no Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 99.

¹³⁷ SOUZA, Mauro César Martins de. **Embriaguez Habitual: justa causa X preconceito**. Justiça do Trabalho: Revista de Jurisprudência Trabalhista do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: HS, v204, 2010, p. 13.

¹³⁸ GIGLIO, op. cit., p. 160.

Dessa maneira, a embriaguez habitual pode não se refletir diretamente no ambiente de trabalho, porém reflete-se indiretamente no momento em que o empregado começa a deixar transparecer falhas na execução de suas tarefas como, por exemplo, na concentração. É nesse sentido que Giglio comenta:

A embriaguez degrada o caráter e abala a confiança do empregador em seu subordinado. O ébrio habitual oferece um risco em potencial para a empresa, vez que demonstra falta de princípios sãos, assim como o ímprobo que se revela na vida extra-empresarial: embora mantenha conduta irrepreensível, dentro do estabelecimento, seu comportamento externo, reprovável, desperta a suspeita no empregador, que nele não poderá confiar.¹³⁹

Verifica-se, ainda, a embriaguez quando o trabalhador substituir a normalidade pela anormalidade, tornando-se um alcoólatra patológico ou não.¹⁴⁰

Carmen Camino refere-se ao art. 482 da seguinte forma:

O tipo legal pressupõe duas situações de fatos distintos: o empregado que, habitualmente, está embriagado, certamente já está em dependência alcoólica, e o empregado que se apresenta embriagado ao serviço. A primeira enquadra-se dentre aquelas faltas decorrentes de uma inadequada conduta social genérica; a segunda determina a impossibilidade de execução do contrato de trabalho.

Tais faltas poderiam estar enquadradas entre aquelas ensejadoras de mau procedimento, mas preferiu o legislador, destacá-las especificadamente.¹⁴¹

Mesmo já constatado tratar-se de doença devidamente catalogada, os empregadores continuam a utilizar-se desse artigo – ora referenciado como argumento – para dar fim à relação de emprego existente, já que esse empregado dependente está propício a piorar sua situação cada vez mais devido à doença.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins,

Para caracterização da embriaguez habitual há necessidade de sua repetição. Um único ato não caracteriza tal hipótese. O empregado poderá ter sido advertido ou suspenso anteriormente com a primeira falta.¹⁴²

Nesse mesmo sentido, Wagner Giglio comenta que a embriaguez habitual, como decorre do seu próprio enunciado, exige a repetição, para configurar-se a justa causa, ressaltando-se assim que a falta grave deve resultar da mais perfeita

¹³⁹ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 161.

¹⁴⁰ MADETTI, Luiz Eduardo da Vitória. **A embriaguez alcoólica e as suas consequências jurídico-penais**. [s.l.], 2012. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/6914/a-embriaguez-alcoolica-e-as-suas-consequencias-juridico-penais/3>. Acesso em: 16 de novembro de 2015.

¹⁴¹ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 07 ed. Porto Alegre: Síntese, 2006. p. 275.

¹⁴² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 360.

caracterização da prática, pois, do contrário seria impróprio falar-se em maior ou menor habitualidade, ocasionando somente a embriaguez ocasional. Entretanto, pode-se observar que a melhor configuração da embriaguez habitual, na maioria dos casos, decorre de punições anteriores a agravar a conduta do faltoso, da concorrência dessas com outras justas causas ou da maior repercussão interna na empresa dos frequentes desmandos do empregado.¹⁴³

Veja-se que o art. 482, alínea f, deve ser lido, bem como interpretado com imensa cautela no momento de sua aplicação ao caso concreto, pois se a habitualidade se restringir ao período posterior à prestação laborativa, sem ocasionar interferência no contrato de trabalho, não pode ser considerada causa resolutive do contrato de trabalho. Entretanto, a situação apontada na CLT, concernente à justa causa se manifesta quando essa habitualidade venha a atingir o contrato de trabalho.¹⁴⁴

De todo o modo, embora o dispositivo ainda permaneça inalterado, mesmo com a constante evolução social, a tendência contemporânea tem se manifestado, algumas vezes, no sentido de afastar a justa causa nas rescisões contratuais de trabalho quando caracterizada a doença do alcoolismo.¹⁴⁵

Portanto, o que se deve saber distinguir é quando esse empregado está acometido da doença do alcoolismo, pois, para que se determine a justa causa na embriaguez habitual, é necessário que o agente tenha consciência dos seus atos praticados, o que difere absolutamente do dependente químico.¹⁴⁶

4.1.2 Embriaguez em Serviço

Consoante à definição de Zainaghi, para a caracterização da embriaguez em serviço basta que o empregado compareça ébrio ao menos uma única vez a seu emprego. Fundamenta-se que a justa causa, nesse sentido, refere-se à necessidade de o empregador manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho, pois um indivíduo embriagado pode acarretar inúmeros prejuízos á empresa. Não só prejuízos no sentido financeiro, mas também em relação à imagem que esse

¹⁴³ GIGLIO, op. cit. p. 166-167.

¹⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 1195.

¹⁴⁵ DELGADO, loc.cit.

¹⁴⁶ DELGADO, loc.cit.

empregado embriagado pode refletir no comportamento dos outros funcionários e, conseqüentemente, na clientela, bem como a possibilidade da ocorrência de acidentes de trabalho, tanto para si, como para os seus colegas que ali se encontram trabalhando devidamente. Importante mencionar, que há também os riscos de acidentes que se ampliam com a embriaguez, o que pode ser bastante grave em alguns tipos de trabalho, como por exemplo, os empregados que trabalham como motoristas.¹⁴⁷

Vale lembrar, antecipadamente, que os serviços podem ser prestados pelo empregado dentro ou fora do estabelecimento da empresa.

Para o trabalhador que executa funções externas, torna-se complexa a verificação de quando esse trabalhador está em serviço. No entanto, tratando-se de empregado que presta serviço ora dentro, ora fora da empresa, mas que tenha um horário fixo a cumprir, como, por exemplo, no caso do *office boy*, será considerado em serviço o tempo todo em que estiver em expediente. Outra situação envolve os empregados que prestam serviços apenas fora da empresa, comparecendo somente no estabelecimento de trabalho no início do expediente para apanhar o serviço do dia e ao final do mesmo para a prestação de contas ao seu superior, sendo considerados em serviço no interregno entre os comparecimentos. Entretanto, há trabalhadores externos que não precisam, necessariamente, cumprir horários de trabalho nem de comparecerem à empresa como, por exemplo, o empregado viajante; dessa maneira, será considerado em serviço apenas quando estiver executando funções em benefício do empregador. Essa mesma situação será alcançada aos empregados a domicílio. Essa é a definição trazida por Wagner Giglio.¹⁴⁸

Maurício Godinho Delgado menciona que a embriaguez em serviço afeta diretamente o contrato de trabalho, dando ênfase àqueles empregados que exercem a função de motorista e de segurança armado, por exemplo, pois esses colocam em risco a saúde e a segurança da sociedade. Contudo, em outras situações, essa afetação pode ser em menor grau, gerando apenas o exercício do poder disciplinar do empregador.¹⁴⁹

¹⁴⁷ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A Justa Causa no Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 101-102.

¹⁴⁸GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 32-33.

¹⁴⁹DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 1195-1196.

A jurisprudência se inclina no mesmo sentido do art. 482, alínea f, na qual a embriaguez em serviço enseja a dispensa por justa causa.

EMENTA: JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ.

A embriaguez em serviço se reveste de gravidade suficiente para ensejar a despedida por justa causa, nos termos do art. 482, alínea “f”, da CLT, não havendo falar em rigidez excessiva do empregador, mormente tratando-se de empregado motorista flagrado em teste de etilômetro.¹⁵⁰

No julgado acima, vislumbra-se a interposição de recurso ordinário por Jörn Luis Molz – reclamante – contra a sentença que julgou válida a justa causa alegada pela reclamada.¹⁵¹

No caso em questão, o reclamante é detido pela Polícia Rodoviária no horário de trabalho, sendo alegada a sua embriaguez. As provas acostadas nos autos comprovam o alegado. Entretanto, sustentou o reclamante que a falta alegada pela reclamada não era suficiente para a caracterização da justa causa, buscando a reforma da decisão. A 7ª turma do Tribunal Regional da 4ª região negou provimento ao recurso ordinário, entendendo suficientes as provas carreadas nos autos.

Para Sérgio Pinto Martins:

A embriaguez em serviço caracteriza-se por uma única falta. Será desnecessária a habitualidade nessa falta, de repetição do ato praticado pelo empregado, mas de um único ato. O empregado não precisará anteriormente ter sido advertido ou suspenso.¹⁵²

Giglio comenta que:

[...] o empregado que se apresenta embriagado em serviço uma única vez, muito embora a embriaguez seja grave, de segundo ou terceiro grau, poderá dar justa causa para seu despedimento, se não for estável. Se gozar de estabilidade, porém, uma única infração, regra geral, será insuficiente para configurar a falta grave [...].¹⁵³

Nos ensinamentos de Carmen Camino consta que:

A embriaguez no serviço poderá estar no contexto de dependência do álcool, mera consequência de embriaguez habitual. Mas, poderá ocorrer de empregado apresentar-se, circunstancialmente, embriagado ao serviço, sem deter a condição de alcoólatra. Em tais casos, dependendo das repercussões advindas do fato, poderá se ensejar, sem dívida, justa causa para o despedimento.¹⁵⁴

¹⁵⁰ Relatora: Denise Pacheco. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão: 0001039-80.2013.5.04.0732. Publicado 27 nov. 2014. Disponível em: www.trt4.jus.br Acesso em: 14 de novembro de 2015.

¹⁵¹ DELGADO, *op. cit.*, p.975.

¹⁵² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 361.

¹⁵³ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 167-168.

¹⁵⁴ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 07 ed. Porto Alegre: Síntese, 2006. p.277.

Veja-se o entendimento do TST em razão da embriaguez em serviço na justa causa da rescisão do contrato de trabalho:

Dispensa por justa causa. Embriaguez no serviço em uma única oportunidade.

De acordo com os estritos termos da letra do artigo 482 da CLT, é certo que a embriaguez em serviço para autorizar a dispensa por justa causa não precisa ser, necessariamente, habitual. Assim, uma única vez que ocorra esse evento, pode o empregador, valendo-se de seu poder potestativo, demitir o trabalhador justificadamente.¹⁵⁵

Em julgamento, a 1ª turma do Tribunal Superior do Trabalho discute a questão da embriaguez em serviço ocorrida uma única vez, em que pese a justa causa na rescisão do contrato de trabalho.

Interposto o recurso ordinário pelo reclamante ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, alegou ser funcionário antigo e sem nenhum fato que maculasse sua conduta. Entretanto, o Tribunal Regional do Trabalho julgou pela despedida por justa causa no tocante à embriaguez em serviço, mesmo ocorrida uma única vez, negando provimento ao recurso do reclamante, sustentando, por via de provas orais, que o ex-empregado voltou do almoço embriagado. Entretanto, nada consta nos autos que comprove que a medida alegada fosse excessiva, concluindo o Regional pela despedida por justa causa.

Os ministros do Superior Tribunal do Trabalho acordam de maneira unânime em conhecer do recurso de revista, julgando pela despedida por justa causa a embriaguez em serviço, mesmo caracterizada apenas uma única vez.

Muito se questiona o fato de o trabalhador ingerir bebidas alcoólicas durante seu horário de almoço; nesse caso, não tipifica a justa causa, pois a CLT somente determina a justa causa perante a embriaguez do empregado e não só o fato de beber, entretanto o horário de almoço do empregado é considerado período de suspensão do contrato de trabalho, não se constituindo dessa forma, qualquer falta.¹⁵⁶

É o que se pode observar nas palavras de Alexandre Henrique Zangali:

¹⁵⁵ Ministro relator: Emmanoel Pereira. Tribunal Superior do Trabalho. Proc. N° TST-RR-12.990/2002-900-02-00.1. Publicado 10 fev. 2006. Disponível em: www.tst.jus.br Acesso em: 20 de novembro de 2015.

¹⁵⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A Justa Causa no Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 103.

A CLT tipifica como justa causa a embriaguez e não o ato de beber. Somente o embriagado poderá ser dispensado não bastando a ingestão de aperitivos. A embriaguez não se confunde com o consumo de bebidas alcoólicas não leva necessariamente à embriaguez.¹⁵⁷

No entanto, há que se mencionar a divergência quanto ao tema embriaguez no serviço, pois o doutrinador Wagner Giglio considera embriaguez a prática durante as refeições, a falta cometida à entrada do estabelecimento, bem como nos intervalos para descanso.¹⁵⁸

Portanto, como se pode observar, a embriaguez em serviço já restou definida pela CLT tratar-se de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, não deixando espaço para dúvidas, bastando uma oportunidade que tal evento ocorra, estará o empregador apto à aplicação da justa causa, diferentemente da embriaguez habitual da qual foi tratada em tópico anterior.

4.2. CONSIDERAÇÕES ACERCA DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO

Aprioristicamente impende realizar alguns comentários acerca da incapacidade civil relativa e a incapacidade civil absoluta.

Reza o artigo 1º do código civil que todo ser humano é dotado de direitos e deveres na ordem civil. No entanto, como é do saber comum nem todos os seres humanos possuem capacidade de se autogovernar, necessitando para tais fins de auxílio. Em razão disso, se distinguiu os seres humanos que possuem incapacidade civil absoluta e incapacidade civil relativa.

A incapacidade civil absoluta, conforme conceitua o doutrinador Lisboa, se reporta ao portador de qualquer enfermidade perturbadora da integridade psíquica ou provocadora de retardo mental, que impossibilita a manifestação da vontade plenamente válida, assim reconhecido por sentença judicial, necessitando, por fim, de um curador.¹⁵⁹

Por outro lado, a incapacidade civil relativa, também segundo ensinamentos do doutrinador Lisboa, se refere às pessoas que somente podem praticar qualquer

¹⁵⁷ ZANGALI, Alexandre Henrique. **O Alcoolismo e a Dispensa Motivada do Empregado**. Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS, v22, p. 49, 2010.

¹⁵⁸ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 166.

¹⁵⁹ LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil**. 08 ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 212-213.

ato ou negócio jurídico, desde que assistido por seu representante. Nessa seara se encaixa os ébrios habituais.¹⁶⁰

Diferentemente do código civil de 1916, onde não se mencionava a questão do ébrio habitual, o novo Código Civil Brasileiro de 2002 estabelece que são relativamente incapazes os ébrios habituais e assim o define em seu art. 4º, inciso II.

A incapacidade civil relativa, a qual está abrangida pelo novo Código Civil Brasileiro traz a seguinte definição:

Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer:

- I – os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;
- II – os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido;
- III – os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo;
- IV – os pródigos.

Parágrafo único. A capacidade dos índios será regulada por legislação especial.¹⁶¹

O Novo Código Civil de 2002 ao definir a incapacidade relativa, em relação aos ébrios habituais, se referiu as pessoas que não possuem uma capacidade plena de discernimento dos atos da vida civil, ou seja, que não possuem capacidade absoluta, necessitando de auxílio para gerir determinados atos da vida civil, eis que há uma redução da capacidade mental.

4.2.1 A Incapacidade Relativa do Ébrio Habitual

A Consolidação das Leis do Trabalho no art, 482, alínea “f” tipifica a embriaguez em serviço e habitual como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.

De acordo com o estabelecido na regra celetista vale dizer que o empregado embriagado de forma habitual e aquele que se apresenta embriagado no serviço podem ter seu contrato de trabalho rescindido por justa causa. Ocorre que, vendo pela óptica do Novo Código Civil Brasileiro, onde classifica o ébrio habitual como relativamente incapaz, seria impossível a aplicação da justa causa para a rescisão do contrato de trabalho dos ébrios habituais.

¹⁶⁰ Ibidem, p. 215.

¹⁶¹ BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. São Paulo. 09 ed. 2002.

Na visão de Sérgio Pinto Martins há certa colisão entre as regras trabalhistas e o novo código civil. Para o referido autor, o artigo 8º da CLT, assim dispõe:

Art. 8º - As autoridades administrativas e 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.

§ único – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.
162

Na interpretação de Sérgio Pinto Martins, o Código Civil Brasileiro não pode ser fonte subsidiária da CLT quando se refere à justa causa, eis que há lei específica tratando do assunto. O fato de o ébrio habitual ser considerado para fins civis como relativamente incapaz não quer dizer que é incapaz para fins trabalhistas, tanto é que pode trabalhar, portanto, para fins trabalhistas, a embriaguez habitual irá caracterizar a justa causa. Assim define o autor no que tange a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, uma vez que não se pode observar a regra do inciso II do artigo 4º do Código Civil de 2002, por haver previsão específica na CLT, podendo haver a dispensa do empregado por justa causa, e o código civil não trata sobre a justa causa para a dispensa do empregado. Dessa forma, afirma o autor, que a embriaguez habitual pode ser considerada justa causa para fins de rescisão.¹⁶³

Por outro lado, segundo a visão de Giglio, entende-se que a embriaguez habitual por si só não autorizaria a justa causa, uma vez que esta, além de se conceituar por repetições, caracteriza uma patologia e requer tratamento e não punição.¹⁶⁴

4.2.2 Previdência Social

Muito se questiona no que tange à questão previdenciária dos dependentes químicos, e em especial para os dependentes do álcool.

É importante salientar que nesse tópico será abordada a situação previdenciária do dependente alcoólico, que é o personagem principal do objeto

¹⁶² CLT acadêmica. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 4.

¹⁶³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 366-367.

¹⁶⁴ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 174.

deste trabalho, e por isso, não será explorado a situação previdenciária dos outros tipos de dependentes.

A tendência jurisprudencial dos Tribunais do país, inclusive do TST, é posicionar-se a favor do encaminhamento do dependente químico – alcoólatra para a realização de perícia médica a fim de detectar a gravidade da doença e posterior afastamento pela Previdência Social, uma vez que o alcoolismo é considerado uma moléstia.

Nesse sentido, segue a decisão abaixo a fim de proporcionar um melhor entendimento sobre o tema tratado:

RECURSO DE REVISTA. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. REINTEGRAÇÃO.

1 – A jurisprudência prevaemente no Tribunal Superior do Trabalho firmou-se no sentido de que a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece o alcoolismo crônico como doença no Código Internacional de Doenças (CID), classificado como “síndrome de dependência do álcool” (referência F-10.2).

2 – Portanto, trata-se de patologia que gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retirar-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por sanção.

3 – Decisão Regional que desconstitui a justa causa aplicada ao empregado, em virtude de laudo pericial concluir que este padece de alcoolismo crônico, encontra-se em conformidade com a jurisprudência iterativa e notória do TST.

4 – Recurso de Revista da reclamada de que não se conhece.

5 – O Eg. Tribunal de origem anulou a dispensa por justa causa e determinou a reintegração do Reclamante ao emprego, para posterior encaminhamento ao Órgão Previdenciário.¹⁶⁵

Sem dúvidas, essa é a melhor solução que possa ser adotada pelo empregador, sendo um meio eficaz de proteção contra a despedida discriminatória ao empregado doente, bem como resguarda o empregador de eventuais ações judiciais e possíveis punições.

4.2.3 Lacunas na Lei e Princípios Gerais do Direito do Trabalho

Como se observa, a Consolidação das Leis do Trabalho data de 1943 e, desde então, no que concernem às justas causas, não ocorreram mais modificações em seu texto legal.¹⁶⁶

¹⁶⁵ Ministro relator João Oreste Dalazen. Tribunal Superior do Trabalho. Proc. n. TST-RR-300-53.2011.5.17.0009. Publicado 23 out. 2015. Disponível em www.tst.jus.br Acesso em: 20 de novembro de 2015.

¹⁶⁶ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011. p.174.

No entanto, a sociedade evoluiu cientificamente com o passar dos anos, abarcando situações novas que necessitam de regras efetivas para solucionar os conflitos que se apresentam e de acordo com a época em que se encontram. É nesse enfoque que se enquadra o art. 482, alínea, “f” da CLT.

Embora conste no referido dispositivo que a embriaguez habitual ou em serviço acarreta a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, pode-se considerar um artigo ultrapassado no que faz referência à embriaguez habitual, uma vez que já é classificada pela Organização Mundial da Saúde/OMS como uma doença que necessita de tratamento eficaz, embora inexista possibilidade de cura.¹⁶⁷

Nesse sentido, entende-se presente a lacuna na Lei, pois não houve a devida alteração no tocante a esse dispositivo. O fato de ser uma doença não aboliu do artigo a expressão “embriaguez habitual”, podendo gerar, dessa maneira, inúmeros questionamentos a seu respeito, pois ainda não houve a devida “evolução” nas normas da Consolidação das Leis do Trabalho no tocante a esse dispositivo.¹⁶⁸

Para as lacunas que surgem quando da aparição de um caso concreto, percebe-se que não há regra existente, ou há, mas essa não é eficaz ao que a situação exige em determinado momento. Assim, denominam-se lacunas por não conseguir abranger o caso concreto em questão, dando margem a uma decisão, por muitas vezes injusta, como no caso do empregado portador da doença do alcoolismo.¹⁶⁹

Quando se verifica algum problema jurídico, no qual cabe ao juiz o enquadramento de determinado fato, deixa-se a esse o dever de buscar no sistema normativo a aplicação correta do direito ao caso concreto. Mesmo diante de incertezas, nenhum julgador pode abster-se de solucionar o caso, pois em observância ao art. 126 do CPC, encontra-se tal definição.

O juiz não se exime de sentenciar ou de despachar alegando lacunas ou obscuridades da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do direito.¹⁷⁰

Dessa maneira, fica cristalino que ao juiz seguem outras formas de solucionar os casos a ele apresentados.

¹⁶⁷ BARROS, loc.cit.

¹⁶⁸ BARROS, loc.cit.

¹⁶⁹ Ibidem, p. 175.

¹⁷⁰ BRASIL, Lei n. 5.869 de 11 de janeiro de 1973, institui o Código de Processo Civil.

Concernente ao pensamento de Maria Helena Diniz observa-se que:

Quando da aplicação do direito a um fato concreto, é mister correlacionar as normas entre si, bem como o subsistema de valores e de fatos a ele correspondente, não devendo ter o juiz um critério puramente normativo; deve, sim, dar lugar a uma compreensão dos sistemas normativos em relação ao fato e aos valores que os informam.¹⁷¹

As lacunas podem dividir-se em três espécies:

1º) normativa, quando se tiver ausência de norma sobre determinado caso; 2º) ontológica, se houver norma, mas ela não corresponder aos fatos sociais, quando p. ex., o grande desenvolvimento das relações sociais, o progresso técnico acarretam o anquilosamento da norma positiva; 3º) axiológica ausência de norma justa, isto é, existe um preceito normativo mas, se for aplicado, sua solução será insatisfatória ou injusta.¹⁷²

Como se percebe, Maria Helena Diniz enumera três espécies de lacunas. A primeira, a normativa afasta-se do caso sob análise, uma vez que há norma regulamentando a hipótese da embriaguez habitual. Contudo a ontológica e a axiológica são plenamente aplicáveis no presente estudo, pois a norma celetista não acompanhou as inovações científicas e tampouco se mostra justa. Pelo contrário, afronta preceitos constitucionais quando discrimina o doente. Também se deve mencionar que a norma se afasta dos próprios princípios do Direito do Trabalho.

Dessa forma, verifica-se a ofensa aos princípios constitucionais, bem como aos princípios trabalhistas concernentes ao caso envolvendo a embriaguez habitual, sendo alguns de maior abordagem que outros. É o caso, por exemplo, do princípio da igualdade, da não discriminação, da dignidade da pessoa humana e do princípio da proteção.

Os princípios tem por objetivo a orientação ao juiz, no sentido de nortear a aplicação das normas constitucionais de maneira a proteger os indivíduos na coletividade e os princípios trabalhistas envolvendo a ideia de proteção ao empregado nas relações de emprego.¹⁷³

Certamente, um princípio fundamental de grande relevância constitucional é o princípio da igualdade, o qual se encontra positivado no art. 5º da nossa Lei suprema, a Constituição Federal. Esse princípio pressupõe a igualdade de tratamento entre os seres humanos em geral, no entanto também se pode fazer uma

¹⁷¹ DINIZ, op. cit. p. 443.

¹⁷² DINIZ, Maria Helena. *Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*. 17 ed. à luz da Lei nº 10.406/02. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 444.

¹⁷³ *Ibidem*, p. 92.

ligação desse princípio, inserindo-o no âmbito do direito trabalhista, como princípio da igualdade no trabalho, impossibilitando a discriminação entre os empregados pelo empregador.¹⁷⁴

O princípio da dignidade da pessoa humana também é de suma importância na relação empregatícia, pois o homem é o único ser capaz de desenvolver trabalhos manuais e intelectuais, devendo sua dignidade, acima de tudo, ser respeitada. Nesse sentido:

Esse princípio, conhecido também como princípio do valor humano, baseia-se na humanização do trabalho, em considerar o trabalhador como um ser humano e não como uma mercadoria ou elemento de produção.¹⁷⁵

O princípio da não discriminação se reflete na ideia de que o empregado não pode sofrer discriminações no seu ambiente de trabalho. Nesse mesmo contexto, a lei nº 9.029/95 traz também a não discriminação ao trabalhador. No caso em exame, ressaltam-se mais uma vez, que o empregado encontra-se doente, e a sua discriminação acarreta mais prejuízos do que os já sofridos pelo indivíduo. Portanto, esse princípio é ensejador de inúmeras discussões, tanto na esfera social quanto na jurídica, pois o ato de discriminar é inerente ao ser humano desde o seu nascimento.¹⁷⁶

Por fim, outro princípio direcionado ao empregado com grande ênfase é o princípio da proteção. Esse princípio tem por objetivo proteger o empregado que é a parte considerada hipossuficiente na relação de emprego.¹⁷⁷

Diante disso, faz-se necessário, como uma forma de complementação, mencionar o princípio da equidade. É neste princípio que se enfoca, anteriormente, toda a problemática das lacunas da lei.

Nesse sentido, Adalberto Martins se manifesta da seguinte maneira:

No sentido pretoriano, a equidade se revela como técnica para criação de direito novo (aequitas), a qual é elaborada pelo juiz na apreciação do caso

¹⁷⁴ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Art.5º Todos são iguais perante lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à prosperidade, nos termos seguintes.

¹⁷⁵ RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. Tradução de Édilson Alkmin Cunha. 05 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 104.

¹⁷⁶ Lei 9.029/95: “Fica proibida adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção ao menor prevista no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/leis/l9029.htm>. Acesso em: 20 de novembro de 2015.

¹⁷⁷ MARTINS, Adalberto. **A Embriaguez no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 92.

concreto. É o que se denomina no julgamento por equidade e que, no direito do trabalho, tem o melhor exemplo nas sentenças normativas dos tribunais. Por outro lado, no sentido aristotélico, a equidade se manifesta como função retificadora da lei, a qual decorre da observação dos romanos (...).¹⁷⁸

Segundo Alfredo Ruprecht,

a equidade entra em jogo não quando há carência de normas, mas inadequação, ou seja, quando a norma aplicável não tomou na devida consideração as circunstâncias particulares do caso a que se refere.¹⁷⁹

Nesse contexto, verifica-se que a equidade pode ser utilizada pelo juiz como forma plausível para solucionar os conflitos. Possibilita também, também como já exposto anteriormente, a aplicação do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, no qual fica expresso o cabimento da analogia, costumes, equidade, dentre outros elementos no caso de não enquadramento do dispositivo.¹⁸⁰

Assim, contudo, denota-se que os inúmeros princípios aqui elencados contribuem para uma melhor convicção da necessidade de reforma da CLT em prol do trabalhador, a fim de gerar menos injustiças.

4.3 PROJETO DE LEI Nº 83/2012

Inicialmente neste tópico abordar-se-á sobre o projeto de lei nº 83/2012, o qual modifica o artigo 482, alínea “f” da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 132 da lei 8.112/1990. Importante gizar que atualmente o projeto encontra-se na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania aguardando designação de relator para a matéria.

O objetivo do projeto acerca do artigo 482, alínea “f” da CLT, visa excluir a embriaguez habitual das situações que motivam as justas causas, mantendo apenas a embriaguez em serviço.¹⁸¹

Objetiva a inserção de um parágrafo para determinar que o alcoolista crônico, cuja condição será comprovada cientificamente, no caso de embriaguez em serviço,

¹⁷⁸ Ibidem, p. 93.

¹⁷⁹ RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. Tradução de Édilson Alkmin Cunha. 05 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 112.

¹⁸⁰ Ibidem, p. 113.

¹⁸¹ BRASIL. Projeto de Lei n. 83 de 2012. **Planalto**. Disponível em: <http://www.25senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/104853>> Acesso em: 22 de novembro de 2015.

somente poderá ser dispensado se recusar-se a realizar o tratamento específico para a sua condição.¹⁸²

Note-se que o projeto de lei traz condições benéficas para empregado alcoolista, tanto no caso da embriaguez habitual, ao reconhecê-la como doença como para a embriaguez em serviço, ao condicionar que o empregado somente será dispensado ao recusar-se a se submeter ao tratamento.¹⁸³

Já com relação à mudança do artigo 132 da lei 8.112/1990 (Estatuto do Servidor Público), esta visa acrescentar um parágrafo único, criando norma para determinar que a dispensa do alcoolista crônico por inassiduidade habitual, incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição, somente será aplicada se o servidor público recusar-se a submeter-se a tratamento.¹⁸⁴

Veja que o projeto também criou norma similar para os servidores públicos acometidos de alcoolismo crônico.¹⁸⁵

Pois, a legislação trabalhista como está é absolutamente insensível à necessidade de atuar como coadjuvante no processo de cura daquele que luta contra uma doença incapacitante, reforçando, assim, o estigma e a marginalização sociais que envolvem essa moléstia. O alcoolismo é uma doença que deve ser também abordada como uma questão de saúde pública e, nessa ótica, deve a legislação criar condições que possam, tanto quanto possível, contribuir na recuperação do alcoolista.

É urgente, portanto, a atualização da norma para que ela passe a refletir aquilo que a sociedade como um todo já compreendeu e assimilou: o alcoolismo é doença e não desvio de caráter.

Por derradeiro, torna-se claro que enquanto o projeto de lei não viger, o trabalhador ainda ficará a mercê do julgamento de cada juízo e tribunal, assim como os julgadores ainda terão de se socorrer dos princípios conforme já mencionado em

¹⁸² BRASIL. Projeto de Lei n. 83 de 2012. **Planalto**. Disponível em: <http://www.25senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/104853>> Acesso em: 22 de novembro de 2015.

¹⁸³ BRASIL. Projeto de Lei n. 83 de 2012. **Planalto**. Disponível em: <http://www.25senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/104853>> Acesso em: 22 de novembro de 2015.

¹⁸⁴ BRASIL. Projeto de Lei n. 83 de 2012. **Planalto**. Disponível em: <http://www.25senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/104853>> Acesso em: 22 de novembro de 2015.

¹⁸⁵ BRASIL. Projeto de Lei n. 83 de 2012. **Planalto**. Disponível em: <http://www.25senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/104853>> Acesso em: 22 de novembro de 2015.

tópico anterior, mas ao menos o projeto de lei 83/2012 soa como um alento aos trabalhadores doentes do alcoolismo.

CONCLUSÃO

A elaboração da presente monografia centrou-se, especialmente na hipótese de justa causa por embriaguez habitual ou em serviço, a qual gera muitas discussões em relação à rescisão do contrato de trabalho, a partir de enfoque e informações contidas na doutrina e legislação brasileiras.

O primeiro capítulo abordou de forma breve considerações gerais sobre a dependência química e as espécies de drogas que a propiciam, a definição de embriaguez, seus fatores determinantes, assim como, as consequências sociais e jurídicas. Não deixando de mencionar, que foram também abordados as fases, os tipos e os graus que comportam a embriaguez.

No segundo capítulo, foi abordada a definição de justa causa, os elementos caracterizadores desta, os quais ensejam a justa causa e por fim, tratou-se das hipóteses legais da justa causa do artigo 482 da CLT, bem como, as justas causas esparsas da Consolidação das Leis do Trabalho.

Já no terceiro capítulo, abordaram-se as distinções sobre embriaguez habitual e embriaguez em serviço, as considerações importantes do Código Civil Brasileiro acerca ébrio habitual, sua capacidade relativa, a situação previdenciária, bem como, a resolução das lacunas da lei em face da aplicação da justa causa ao ébrio habitual.

E com relação à aplicação da dispensa por justa causa do ébrio habitual, a doutrina não é unânime, pois, ainda é aplicada. Esta aplicação há de ser considerada injusta, visto que é classificada pela Organização Mundial da Saúde como uma doença, ferindo assim, os princípios constitucionais e trabalhistas. A dispensa do empregado alcoólatra traz prejuízos não só ao dependente como também à sua família. Afirma-se, novamente, que o alcoolismo não é só uma questão de ordem pessoal, como também de ordem social, e o correto seria o encaminhamento do empregado ao INSS, garantindo assim, na sua volta, o seu emprego em condições dignas.

Importante mencionar, que a embriaguez em serviço enseja a justa causa na rescisão do contrato de trabalho, mesmo que tenha sido praticada uma única vez pelo empregado, não acarretando, dessa forma, encargos ao empregador.

A questão da embriaguez habitual ou em serviço no despedimento por justa causa ainda não está totalmente pacificada na doutrina, como se pôde perceber, entretanto é necessário compreender que se trata de um assunto de extrema importância na sociedade, devendo os aplicadores da lei analisar devidamente os casos a eles apresentados, juntamente com as suas peculiaridades, a fim de não causarem maiores injustiças e danos, muitas vezes irreversíveis ao trabalhador e, conseqüentemente, à sua família até que seja realizada a reforma do artigo 482, alínea f da CLT, pelo projeto de lei que ainda está sendo analisado na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, ou seja, até o projeto vigorar como lei ordinária os julgadores devem ser cautelosos em suas decisões.

Elaborou-se a pesquisa com base nos fundamentos da doutrina, pois a lei trabalhista brasileira ainda está engessada com relação à dispensa por justa causa do ébrio habitual.

Por derradeiro, cabe gizar que os empregadores têm responsabilidade social juntamente com o estado, devendo estes intervir em caso de doença do trabalhador encaminhá-lo para tratamento e posteriormente reintegrá-lo ao seu local de labor, para que não haja discriminação e a dignidade destes seja mantida.

REFERÊNCIAS

- BANCO CENTRAL. Normativos. **Resolução 3.721**. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br>>. Acesso em: 04 jul. 2011.
- NIYAMA, Jorge Katsumi; GOMES, Amaro L. Oliveira. **Contabilidade de Instituições Financeiras: Provisão e Riscos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- BENFICA, Francisco Silveira, VAZ, Márcia. **Medicina Legal Aplicada ao Direito**. 5. ed. São Leopoldo: Unisinos, 2010.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- BRASIL. Decreto n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.
- BRASIL. Lei n. 5.869 de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil.
- BRASIL. Lei n. 9.029/95 de 13 de abril de 1995.
- BRASIL. Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.
- BRASIL. Projeto de Lei n. 83 de 2012. **Planalto**. Disponível em: <http://www.25senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/104853>> Acesso em: 22 de novembro de 2015.
- CAETANO, Dorgival (trad.) **Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10: Descrições Clínicas e Diretrizes Diagnósticas-Coor. Mund. da Saúde**, Porto Alegre: Artes Médicas, 2013.
- CLT Acadêmica. São Paulo: Saraiva, 2010.
- CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 7. ed. Porto Alegre: Síntese, 2006.
- CAMPOS, Maurílio Tadeu. **Violência e Dependência: Desafios para a Escola Cidadã**. São Paulo: Espaço do Autor, 2011.
- CROCE, Delton; CROCE Júnior, Delton. **Manual de Medicina Legal**. 18. ed. amp. São Paulo: Saraiva, 2012.
- CUNHA, Maria Inês S.A. da. **Direito do Trabalho**. 12. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva 2013.

DAVID, Philippe Kling. **As drogas**. [s.l.]: [s.d.]. Disponível em: <<http://www.portfolium.com.br/philipe/drogas.htm>> Acesso em 10 de outubro de 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito**. – 17. ed. À Luz da Lei n. 10.406/02. – São Paulo: Saraiva, 2006.

FRANÇA, Genival Veloso de. **Medicina Legal**. 16. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011.

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 13. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva 2013.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 21.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GONÇALVES, Elizabeth Costa. Alguns conceitos referentes à toxicomania. In: BUCHER, Richard (Org.). **As Drogas e a Vida: uma abordagem biopsicossocial**. São Paulo: EPU, 2011.

MADETTI, Luiz Eduardo da Vitória. **A embriaguez alcoólica e as suas consequências jurídico-penais**. [s.l.], 2012. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/6914/a-embriaguez-alcoolica-e-as-suas-consequencias-juridico-penais/3>. Acesso em: 26 de outubro de 2015.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARANHÃO, Délio; BARBOSA, Luiz Inácio. **Direito do Trabalho**. 34. ed. ver. e atual. De acordo com a Constituição de 1988 e legislação posterior. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2010.

MARTINS, Adalberto. **A Embriaguez no Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MIRABETE, Juliano Fabbrini. **Manual de Direito Penal: Parte Geral – vol. 1**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES FILHO, Evaristo. **A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa Causa e Despedida Indireta**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2001.

ROCHA, Paulo. **Os Agentes da Morte; Fumo; Álcool e Tóxicos**. Porto Alegre: Gráfica Metrópole S.A. 2013.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. 5. ed. Tradu o de Ed lson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 2011.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários   Consolida o das Leis do Trabalho**. 13. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2010.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. Curitiba: Juruá, 2012.

SALEM NETO, José. **Princípios do Direito do Trabalho na Prática**. 8. ed. Campinas: Servanda, 2011.

SCOTTINI, Alfredo. **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa**. Blumenau: Brasileira, 2008.

SILVA, José Américo Seixas. **Imputabilidade Penal**. [s.l.] Disponível em: <http://www.psiqweb.med.br/?area=NO/LerNoticia=100>. Acesso em: 10 de outubro de 2015.

SOUZA, Mauro César de. **Embriaguez Habitual: justa causa x preconceito**. *Justiça do Trabalho: Revista de Jurisprudência Trabalhista do Rio Grande do Sul*. Porto Alegre: HS, v. 204, 2010.

S SSEKIND, Arnaldo. **Institui es de Direito do Trabalho**. 29. ed. atual. São Paulo: LTr, 2011.

VESPUCCI, Emanuel Ferraz; VESPUCCI, Ricardo Ferraz. **Alcoolismo: o livro das respostas: esclarecendo 129 d vidas fundamentais**. São Paulo: Casa Amarela, 2013.

VIANNA, Salles Vilela. **Manual Prático das Rela es Trabalhistas**. 14. ed. São Paulo: LTr., 2013.

ZANGALI, Alexandre Henrique. **O Alcoolismo e a Dispensa Motivada do Empregado**. *Justiça do Trabalho*. Rio Grande do Sul. v. 22, 2010.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A Justa Causa no Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo, Malheiros, 2010.

ANEXOS

ANEXO A – (Título)

ANEXO B – (Título)