

CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ
CURSO DE DIREITO

PAULO ROBERTO MOREIRA ALEGRE

EMBRIAGUEZ HABITUAL COMO MOTIVO DE DISPENSA
POR JUSTA CAUSA

Rio de Janeiro
2021

PAULO ROBERTO MOREIRA ALEGRE

**EMBRIAGUEZ HABITUAL COMO MOTIVO DE DISPENSA
POR JUSTA CAUSA**

Trabalho de Conclusão de Curso- TCC
apresentado como requisito parcial à obtenção
do grau de Bacharel em Direito, do Centro
Universitário São José.

Orientador: Professor Wilton Silva Costa

Rio de Janeiro
2021

EMBRIAGUEZ HABITUAL COMO MOTIVO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA

RESUMO

O trabalho tem o tema sobre legislação que concede ao empregador através do artigo 482 da CLT, alínea "f" a justa causa, por comportamento inadequado ao ambiente laborativa devido à embriaguez habitual ou em serviço. O objetivo da pesquisa é mostrar que a embriaguez está prevista como uma das hipóteses para a justa causa, mas, doutrina e a jurisprudência se posicionam de forma adversa acerca da aplicação desse tipo de demissão; citando à classificação do Alcoolismo como doença pela Organização Mundial da Saúde. A metodologia desenvolvida foi a pesquisa através de artigos, livros e textos digitais. E foi sobre essa divergência existente da aplicação da sanção de justa causa devido ao Alcoolismo e o posicionamento dos Tribunais, que esse estudo fora desenvolvido. Lógico, que esse Trabalho Acadêmico não tem a pretensão de tirar todas as dúvidas existentes, mas pelo menos esclarecer alguns pontos existentes.

Palavras-chave: Alcoolismo; Justa causa; Patologia.

ABSTRACT

The work has the theme on legislation that grants to the employer through article 482 of the CLT, point "f" the just cause, for inappropriate behavior to the work environment due to habitual drunkenness or in service. The aim of the research is to show that drunkenness is foreseen as one of the hypotheses for the just cause, but doctrine and jurisprudence are adversely positioned about the application of this type of dismissal; citing the classification of alcoholism as a disease by the World Health Organization. The methodology developed was the research through articles, books and digital texts. And it was on this existing divergence of the application of the sanction of just cause due to alcoholism and the position of the Courts, that this study was developed. Of course, this Academic Work does not claim to take away all existing doubts, but at least clarify some existing points.

Keywords: Alcoholism; Just cause; Pathology.

1 - INTRODUÇÃO

A rescisão por justa causa é um direito e uma garantia conquistada com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, passando a ser uma forma de precaução tanto do empregado quanto do empregador, para que os mesmos cumpram com seus deveres e obrigações, fundados na relação de confiança depositada entre ambos, a partir de firmado o contrato de trabalho.

O objetivo desse artigo é investigar, a partir de análises doutrinárias e jurisprudenciais, como o ordenamento jurídico vem pacificando a rescisão contratual em casos de demissão por justa causa.

Será apresentado interesse específico pelo tema da embriaguez habitual ou em serviço, caracterizado como ato de violação ou contratual decorrente da conduta do empregado, capaz de gerar a dissolução unilateral do contrato de trabalho, de acordo com a fundamentação do artigo 482, em sua alínea “f” da Consolidação das Leis do Trabalho e o entendimento divergente existente na doutrina e na jurisprudência aplicada pelos Tribunais.

Em um primeiro momento será realizada uma análise acerca do conceito de justa causa, na sequência será feita uma análise mais aprofundada do artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas com motivos ensejadores da embriaguez habitual ou em serviço, averiguando as decisões dos Tribunais do Trabalho, bem como doutrinárias que fundamentam essas decisões.

Para a realização do presente artigo, utiliza-se do método de abordagem dedutivo, orientando-se pelo seguinte problema: como o ordenamento jurídico brasileiro – doutrina e jurisprudência entende a rescisão contratual em casos de demissão por justa causa, especialmente diante a embriaguez habitual ou em serviço?

O problema é que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe acerca da embriaguez no ambiente do trabalho em seu artigo 482, alínea “f”, estando

positivado que a embriaguez habitual ou em serviço constitui motivo para a extinção do contrato de trabalho por justa causa.

Nesta monta, no tocante a extinção do contrato de trabalho, de início se faz necessário conceituar contrato de trabalho, sendo que a CLT (1941) dispõe no artigo 442 que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação do emprego”.

Assim, quando um contrato de trabalho se encerra, surge à resolução contratual e esta é que é o fim do contrato laboral, podendo se dar por justa causa, que é a cessação do contrato por culpa de uma das partes ou de ambos.

Com efeito, são espécies de resolução do contrato de trabalho a dispensa do empregado por justa causa, previsto no artigo 482 da CLT, a rescisão indireta motivada por culpa do empregador, disposto no artigo 483 da CLT, e a culpa recíproca, para a qual concorrem ambas as partes, delineada no artigo 484 da CLT e Súmula nº 14 do Tribunal Superior do Trabalho (DELGADO, 2016).

Contudo, atualmente, os Tribunais, baseados nas doutrinas e nas jurisprudências já questionam a justa causa devido a embriaguez, questionando firmemente o artigo que justifica a dispensa do trabalhador, com uma pergunta bem contundente, que é se a embriaguez no trabalho deve ser considerada uma doença ou ato faltoso apto a ensejar a dispensa por justa causa? Será que esse problema não é um caso de doença a ser tratada?

E ao analisar temas para a pesquisa jurídica, encontrou-se forte relevância ao assunto aqui tratado, pois visa o interesse do empregado, do empregador e a da sociedade em geral, que está dividida em pessoas que vêm como a embriaguez como sendo um mau hábito e outros uma doença a ser tratada, justificando firmemente o estudo desenvolvido.

E como o assunto tratado nesse Trabalho Acadêmico tem grande reflexo social, em um tema que traz, ainda, uma grande polêmica, tanto em relação à

sociedade, como também em relação a doutrina e a jurisprudência, diante da lei aplicada e o preconceito que carrega sobre aquele que tem o vício no álcool; foi despertado um interesse de abordar o tema em tela, para melhor elucidar alguns questionamentos que persistem sobre o caso em tela, justificando assim, o desenvolvimento do projeto e desse Trabalho de Conclusão de Curso- TCC.

E com o aprofundamento da pesquisa jurídica e a leitura dos relatos de alguns empregadores, de empresas distintas, tendo sempre como o assunto da embriaguez no trabalho, o alcoolismo, e a forma que está sendo abordado nas empresas, acabou despertando uma grande curiosidade de explorar o assunto aqui tratado.

O presente estudo visa analisar o que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho, frente à doutrina e o entendimento jurisprudencial, no que se diz a respeito da embriaguez no trabalho, demonstrando o confronto de decisões tão adversas.

Por isso o trabalho assume a função de alcançar pessoas, fazendo com que os argumentos levantados sirvam, de certo modo, como prevenção para um ambiente de trabalho mais saudável, com relacionamento profissionais mais plenos, mantendo a proteção do empregador e de sua empresa, evitando que sofram alguns danos futuros por falta de informações sobre a saúde de seus trabalhadores.

Já os trabalhadores por sua vez, ficarão a parte de seus direitos previdenciários como auxílio doença, e também os seus direitos trabalhistas, como a possível suspensão de seu contrato de trabalho e não a dispensa por justa causa.

É relevante apontar que este estudo tem como caráter conscientizar os empregadores dos seus deveres em seu ambiente de trabalho, cumprindo com suas obrigações contratuais de forma correta, sabendo quando deve punir o trabalhador ou quando deve socorrê-lo devido a uma doença.

E também serve como informativo aos demais acadêmicos do curso de Direito e operadores da área, despertando o interesse em pesquisar o assunto,

sobre a embriaguez no ambiente de trabalho, adquirindo mais conhecimentos necessários e ao mesmo tempo transferir mais e mais experiências, para acrescentar o saber de todos e elaborar com eficácia e eficiência suas atividades no universo jurídico.

2 - JUSTA CAUSA

Considera-se como a dispensa provocada pelo empregado, proveniente de ato ilícito que viola obrigação direta como o empregador, tornando insustentável a continuidade da relação de emprego, sem qualquer ônus à parte lesada. (Sá, 2014).

De acordo com a legislação trabalhista, para que haja a extinção do contrato de trabalho por justa causa, deve estar presentes alguns princípios, tais como o Princípio da Legalidade, da Proporcionalidade, da Imediatidade (vinculada à rápida punição), *Non bis in idem*, sendo que o princípio que prevalece na justa causa trabalhista é o princípio da estrita legalidade, expressamente previsto em lei (FUHRER; 2005, p. 101).

Nesse mesmo sentido amplo, destaca-se o entendimento do doutrinador Nascimento (2008, p. 843), que nos dá um conceito bem definido, do que realmente se trata justa causa:

A 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.

Outro entendimento, que merece ser destacado, devido ao seu trabalho sobre os temas do direito, é do escritor e doutrinador Delgado (2010, p.1102), na qual menciona que a justa causa para ser efetivada, ou seja, ser devidamente aceita a sua aplicação, deverá haver o comportamento culposo do trabalhador, cuja gravidade e consequências, acabem que tornando a relação entre empregado e empregador insustentável.

A rescisão por justa causa está discriminada no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, em um rol taxativo, ou seja, somente as faltas tipificadas em lei serão passíveis da aplicação de justa causa, conforme a elucidação de Figueiredo (2014).

2.1- Embriaguez habitual ou em serviço

A embriaguez é um assunto que gera bastante polêmica, e já vem sendo discutida em legislações antecedentes, como se pode observar no Decreto 20.465/1931, em seu artigo 54, alínea “b”, ao tratar da Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Servidores Públicos, que já era considerada falta grave quando esse problema era vislumbrado. Já na Lei nº 62/1935, apontava que a embriaguez habitual ou em serviço, constitui motivo ensejador da justa causa para resolução do contrato de trabalho.

Neste mesmo entendimento, nas Leis de Contravenções Penais (Decreto-Lei nº 3.688/1941) prevê a embriaguez como contravenção, ou seja, aparecer publicamente em estado de embriaguez, de modo que cause escândalo ou que ponha em perigo a segurança própria ou alheia, pode ser punida por pena de Prisão Simples, de 15 (quinze) a 3 (três) meses, ou multa, tendo como Parágrafo único, que se for habitual à embriaguez, o contraventor é internado em casa de custódia e tratamento, de acordo com o texto de MARTINS (2013, p. 86).

A determinação acima, que trata das contravenções penais, passou para o art. 482, “f” da CLT: “embriaguez habitual ou em serviço”, como ensejadora de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho do empregador (MARTINS, p.87).

Para Garcia (2013, p 661) a embriaguez é o estado em que o indivíduo, fica sem mando de seus atos, em razão do consumo de substâncias químicas, afetando o sistema nervoso do mesmo, retirando total ou parcialmente, sua capacidade de coordenação motora.

A Organização Mundial de Saúde- OMS descreve o alcoolismo como o estado psíquico e geralmente físico do indivíduo, resultante da ingestão de álcool, verificado por atitudes de comportamento, que geralmente o incentivam a ingerir o álcool de forma contínua e periódica, ou seja, em forma de vício, conforme a elucidação de MARTINS (2013, p.380).

O trabalhador que é considerado um ébrio, devido à ingestão do álcool, conseqüentemente possui uma diminuição da produção de trabalho, já que o mesmo perde parte de sua coordenação motora, além do cansaço, não possui as mesmas condições normais de trabalho de outros empregados que estão sóbrios.

Para Martins (2013, p. 381), ao observar a estrutura econômica brasileira, alega que se deve levar em conta que muitas vezes, o clima frio, a pobreza que o trabalhador está inserido, não ganhando o suficiente para dar uma vida digna a sua família, são motivos que podem ensejar a embriaguez, considerada uma fuga da realidade vivida por esse trabalhador.

Já no pensamento de Garcia (2013, p. 416) este alega que “a embriaguez não se confunde com o mero ato de ingerir bebida alcoólica, o qual pode não acarretar a embriaguez”, ou seja, o mero ato de estar bebendo, não significa que o mesmo ficará embriagado.

Neste sentido, a própria legislação trabalhista tipifica como justa causa à embriaguez e não o mero ato de ingerir bebida, sendo que somente o empregado embriagado poderá ser dispensado, não podendo puni-lo pelo simples fato de estar bebendo.

A exceção pode ser no caso de ser proibido, por exemplo, de ingerir bebida alcoólica nas dependências da empresa, tal descumprimento da determinação acarretaria em indisciplina, ou até mesmo uma espécie de mau procedimento. Conforme os ensinamentos de Gomes e Gottschalk (2008, p. 385), a embriaguez constitui-se em duas figuras distintas: que são a embriaguez habitual e a embriaguez no serviço.

A embriaguez habitual poderá ocorrer fora das dependências da empresa. O etilismo crônico, a ingestão de qualquer bebida que leva à ebriedade, o uso de entorpecentes transformam o individual. É uma forma de comportamento, na sua conduta social e, por ação reflexa, na funcional ou profissional.

Já a embriaguez no serviço, não precisa ser habitual para caracterizar a justa causa. Uma vez que o empregado se apresente ébrio ao serviço justifica a rescisão pura e simples do contrato.

A prova do fato há de ser feita de modo convincente, testemunhos e perícia técnicas, e a avaliação da falta se sujeita à individualização da pena, segundo a categoria e a qualificação profissional do empregado.

De acordo com o artigo 482, alínea “f” da Consolidação das Leis Trabalhistas, a embriaguez habitual engloba dois tipos de justa causa por embriaguez, que são as seguintes: a) embriaguez habitual ou b) embriaguez em serviço. Uma importante violação da obrigação geral de conduta do empregado, refletindo no contrato de trabalho (embriaguez habitual); outra violação da obrigação específica de execução do contrato (embriaguez em serviço), conforme as explicações de Almeida (2011, p.264).

Tal tema, sobre a embriaguez, é bastante polêmico, inclusive nos Tribunais de Justiça, tendo em vista que existe a distinção entre aquele funcionário que bebe esporadicamente e acaba chegando ao trabalho alcoolizado; para o funcionário que figura como ébrio, que é considerado um alcoólatra.

Este último trabalhador, o trabalhador alcoólatra, a doutrina tem pacificado como sua condição se tratar de uma patologia, ou seja, uma doença. Desta forma, o funcionário obreiro, não sendo considerado alcoólatra, poderá ser demitido por justa causa se aparecer ao trabalho com sinais de embriaguez.

Assim, o trabalhador que for considerado doente, não poderá ser demitido, tornando-se injusta sua demissão, devendo ser encaminhado para tratamento médico, de acordo com as explicações de Vassole (2016). Neste mesmo sentido, destaca-se decisão do Tribunal Regional do Trabalho-3:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ALCOOLISMO. INOCORRÊNCIA.

O artigo 483, alínea “f”, da CLT, preceitua que a embriaguez habitual ou sem serviço constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

A jurisprudência vem flexibilizando o direito de o empregador romper o pacto laboral por justa causa obreira nos casos em que uso do álcool provoca transtornos mentais e comportamentais no empregado, caso em que fica reconhecido a existência de doença (CID 10-F10).

No entanto, *in casu*, o reclamante não demonstrou que o uso de álcool provocou nele a doença correspondente ao CID mencionando, hipótese na qual o empregador deveria encaminhá-lo para tratamento, sendo vedada a extinção do pacto laboral durante o período de recuperação. Não havendo comprovação do diagnóstico de alcoolismo e não ficando demonstrada a relação de causa e efeito entre o ato protestativo do empregador, consistente na dispensa do empregado. E o uso de álcool, não cabe à reparação pretendida.

(TRT-3 – RO: 01346201303403009- 0001346-21.2013.5.01.0034, Relator: Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque, Nona Turma, Data de Publicação: 16/09/2015) – (BRASIL, 2016).

Há correntes de entendimentos, que vem se fortalecendo, no sentido de não ser considerado motivo de justa causa a embriaguez, e sim uma patologia, ou seja, uma enfermidade, que deve ser tratada, posto que já conste no Código Internacional de Doenças. (CID – 10), conforme as explicações de Garcia em seus textos jurídicos (2015, p.217).

Neste raciocínio, destaca a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a seguinte decisão:

ALCOOLISMO. NÃO CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO. Revela-se em consonância com a jurisprudência desta casa a tese regional no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde – OMS, sob o título de Síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificadora da rescisão do contrato de trabalho. Registrado no acórdão regional que - restou comprovado nos autos o estado patológico do autor, que o levou, inclusive, a suportar tratamento em clínicas especializado não há de se tratar em hipótese de embriaguez habitual, prevista no art. 482, “f”, da CLT, porquanto essa exige a conduta dolosa do reclamante, o que não se verifica na hipótese. Recurso de Revista não conhecido, integralmente (RR – 15300-73.2004.5.0022, Relatora Ministra: Rosa Mari Weber, 3ª Turma. Data de Publicação: 06/11/2009) (BRASIL, 2016).

Desta forma, a letra “f” do artigo 482 da CLT está tratando de hipóteses de justa causa para a dispensa do trabalhador, que abala a confiança que deve existir na relação de emprego. Assim sendo não se pode dizer que tal alínea viole o Princípio da Igualdade, contido no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, pois, conforme leciona Bastos (2012, p.108) “a igualdade não assegura nenhuma,

situação jurídica específica, mas na verdade garante o indivíduo contra toda má utilização possa ser feita na ordem jurídica”.

Já no entendimento de Martins (2013, p. 381), a pessoa embriagada, que não está doente, e aparece nessas condições nas dependências da empresa, está cometendo falta grave, inclusive mau procedimento, porém, não está sendo tratado de forma diferenciada, desumana ou degradante, conforme o artigo 5º da Constituição da República Federativa tenta proteger para não ferir o Princípio da Igualdade.

A embriaguez em serviço constitui motivo ensejador de demissão por justa causa, já que o empregado comparece ao emprego embriagado ou conserva-se permanentemente embriagado no ambiente da empresa. Entende-se por embriaguez por álcool, como por qualquer droga entorpecente; condutas reiteradas vezes expondo a si próprio a acidente de trabalho e desarmonizando de colegas de trabalho e clientes prejudicando a imagem do empregador, de acordo com as elucidações de Figueiredo (2014, p.06).

Relata Martins (2013, P. 412), que a embriaguez é motivo fundamental para configurar a justa causa, haja vista que, o empregador tem interesse em preservar a harmonia no ambiente de trabalho, pois o empregado embriagado poderá gerar desarmonia e gerar mau exemplo. Além do mais, o ébrio não produz o rendimento necessário para o andamento da empresa, bem como poderá acarretar em prejuízos e até mesmo ocasionar acidentes de trabalho.

2.2 - Caracterizações do Alcoolismo como doença

Apesar de a legislação trabalhista prever como mau ensejador da rescisão do contrato de trabalho por justa causa o alcoolismo, muitos doutrinadores vêm se posicionando de forma contrária sobre esse tema. Estes doutrinadores partem da classificação trazida pela Organização Mundial da Saúde- OMS, em que o alcoolismo é uma doença, doença esta que abala o estado psíquico, neurológico e físico, proveniente do uso moderado de bebidas alcoólicas.

O Alcoolismo foi incorporado pela Organização Mundial da Saúde em 1967 sob o CID10 F10 na 8ª Conferência Mundial da Saúde. Apesar de ter ocorrido anteriormente diversas discussões acerca dos efeitos nocivos de sua dependência, há registros que em 1953 a OMS por meio do “*EXPERT COMITEE ON ALCOHOL*” já havia se posicionado que o álcool deveria ser catalogado em uma categoria própria, intermediária as causadoras de dependência e formadoras de hábitos.

O problema causado pelo álcool é alarmante e deve ser dado tratamento especial, uma vez que o acesso a bebidas alcoólicas é comum e aceitável socialmente. Porém o seu uso moderado poderá causar danos irreversíveis, não só de ordem neurológica e física, mas prática de cunho social, onde o ébrio passa a ser excluído pela sociedade, provocando a prática discriminatória por quem carrega essa patologia e conseqüentemente o agravamento em seu quadro.

O artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é taxativo ao dispor que é constituído por um Estado Democrático de Direito e em seus incisos invoca dentre outros, como seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, além de constituir como seus fundamentos a promoção social, sem preconceito de raça, cor, sexo, idade e quaisquer outras discriminações, conforme previsto no artigo 3º do mesmo diploma legal.

Durante o referido processo de recuperação, o obreiro teria seus rendimentos garantidos, todos pagos pela Previdência Social, através do benefício de Auxílio doença. Todavia, caso o trabalhador se negasse a passar pelo tratamento médico, o tipo de justo motivo para término do pacto laboral seria plenamente aplicável, podendo o empregador dispensar, com justo motivo, o trabalhador devido a sua negativa em se tratar do problema constatado.

Defendendo tal posicionamento, observe-se o que diz Vólia Bomfim Cassar:

Todavia, a matéria ainda não está pacificada, pois apesar de socialmente correta e humanística, a tese não encontra respaldo em lei. O empregado só receberá Auxílio Doença, por ser Alcoólatra ou

viciado, se estiver internado para se tratar e a internação depende do paciente e da recomendação médica.

Se o paciente não quiser se tratar através da necessária internação, a Previdência não o recebe como doente e, por isso, não paga o benefício previdenciário, até porque poderia sustentar seu vício através da renda mensal paga como benefício. A única garantia da Previdência de que o empregado viciado quer se tratar é a internação.

Portanto, a legislação nacional só paga o Auxílio Doença quando o empregado se interna espontaneamente, seja doença seja por vício. Enquanto não existir lei para obrigá-lo a pagar mesmo quando o viciado não se interna, o empregador poderá aplicar o tipo. (CASSAR, Vólia Bomfim, 2010, p.1071).

Em meio às diversas incongruências causadas pela falta de regulamento adequado sobre a aplicação da justa causa aos trabalhadores acometidos por embriaguez crônica, faz-se necessária atualização jurídica capaz de abarcar as peculiaridades dessa patologia tão eivada de preconceitos.

Assim, como anteriormente reportado pelo Código Civil brasileiro, o ébrio habitual como sendo relativamente incapaz não estaria apto, a saber, o que seria certo ou adequado quando estivesse enfermo por tal doença.

Por outro lado, a embriaguez deixou de ser um problema individual e passou a constituir um problema social, uma vez que o grau de nocividade de tal droga é tamanho que acaba afetando não só o dependente, mas todos que estejam ao seu redor. Desse modo, faz-se necessária normatização legal abrangendo essa modalidade de embriaguez.

2.3 - O que é demissão por justa causa

É uma modalidade punitiva, que tem que ser estudada em casos concretos e, analisada quando colocada em prática pelo empregador, essas penalidades podem ser rotuladas como gravíssimas, sendo que deverá ser tratada como exceção.

De certa forma, o empregador não pode usá-la como mecanismo de repressão para amedrontar o seu funcionário, a fim que o mesmo se submeta aos seus desmandos sem justificativa.

Importante destacar que quando o empregado comete alguma falta grave, a qual pode ser vista no rol taxativo do artigo 482 da CLT (BRASIL, 1973), o empregador tem que demiti-lo imediatamente sob pena de se presumir e ter ocorrido o perdão tácito, ou seja, o empregador não poderá guardar a punição para um “melhor momento”, essa modalidade é defendida pelo legislador como Imediatidade, ou seja, se não for aplicado logo que ocorra, o mesmo perde o seu efeito.

A demissão por justa causa é a falta grave que o empregado faz no seu local de trabalho, sendo que esta, no direito do trabalho é a maior penalidade que o empregador pode realizar em termos de rescisão do contrato de trabalho, ficando o empregado sem nenhuma verba rescisória, ocorrendo até o mesmo à retenção do seu Fundo de Garantia, como também não poderá solicitar o Seguro Desemprego. Com relação às Férias proporcionais, mesmo que tenha sido dispensa por falta grave, o empregado ainda fará jus a elas, conforme explica Delgado (2015, p.1285):

Para o direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato por culpa do sujeito comitente da infração – no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador.

Para Martins (2015, p. 412), a justa causa é:

A forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei.

A dispensa do obreiro das suas atividades laborais só terá relevância quando ele cometer faltas graves, não existindo qualquer tipo de falha por parte do empregado que poderá ocorrer sua demissão. Especificando com mais detalhes, Martins (2015, p.410) detalha melhor a terminologia da falta grave, sendo que este afirma que a falta grave é qualquer ato cometido por parte do funcionário, conforme escrito:

Não menos infeliz é a expressão de falta grave, onde o primeiro termo não significa ausência, carência ou escassez e sim engano, falha, defeito ou infração. E grave, no

sentido de importante, intensa ou grande, deve ser toda e qualquer infração, pois as veniais não caracterizam sequer justa causa.

Via de consequência, afirma-se que alguém cometeu uma falta grave não teria, a rigor, o sentido técnico pretendido, ensejando dúvida.

No artigo 482 da CLT, traz os exemplos da culpa do empregado na dispensa por justa causa, diversas infrações que podem ser cometidas, perdendo a confiança e até mesmo a boa fé na relação empregatícia com o seu superior, a quebra do contrato pode ser nas obrigações contratuais e na conduta pessoal do empregado, conforme expresso logo abaixo, *in verbis*:

Artigo 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução de pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez ou em serviços; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar; m) perda de habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (BRASIL, 1943).

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) adicionou a alínea “m” no artigo 482 da CLT, mais uma nova categoria do rol taxativo na dispensa do empregado, essa modalidade ganhou força pelo empregador, como por exemplo, um motorista particular que teve sua habilitação cassada por culpa dolosa, sempre perdendo pontos por alta velocidade, seu chefe pode despedi-lo por justa causa.

Contudo, tal situação não ocorre apenas quando envolve motoristas, outro caso que pode ser mencionado a título de exemplo, é o Advogado que exerce atividades no setor jurídico de determinada empresa e, em determinado momento, venha a cometer inidoneidade moral, como se sabe, tal conduta tem como infração punível de exclusão, uma das penalidades mais severas da OAB, sendo que, com isso, a empresa pode dispensá-lo por justa causa.

Sempre importante enfatizar, a perda da habilitação (CNH) para exercer essas profissões, têm que ser ato doloso que é quando o agente tem a intenção de realizar o ato ou assumir o risco de produzi-lo.

Alguns desses exemplos que o artigo demonstra é o Ato de Improbidade, o que seria esse ato? A má-fé do empregado, sendo desonesto dentro do seu local de trabalho, agindo para ganhar vantagens para si ou para outrem, como por exemplo, pode-se falar do indivíduo que assume o cargo de gerente dentro da empresa de calçados, no fim do expediente, este faz o fechamento do caixa da loja, mas altera o valor correto, retirando pequenas quantias.

Nota-se que neste caso, o funcionário tinha um cargo de confiança com o seu empregador, mas acabou quebrando a confiabilidade, fazendo furtos e alterações de documentos, com isso, comete falta grave.

Dessa forma, Martins (2015, p.414) leciona o seguinte:

Provém a palavra improbidade do Latim *improbitas*, que significa má qualidade, imoralidade, malícia. A improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade; ímproba é uma pessoa que não é honrada. O ato ensejador da falta grave pode ocorrer com furto, roubo, apropriação indébita de materiais da empresa, a falsificação de documentos para obtenção de horas extras não prestadas, a apropriação indébita de importância da empresa, o empregado justifica suas faltas com atestados médicos falsos etc. Não há necessidade de ser feito boletim de ocorrência para a caracterização da falta, que inclusive, independe do valor da coisa subtraída.

O Ato de Improbidade não precisa ser necessariamente cometido durante a atividade laboral do funcionário, a confiança, como foi dito, é a principal chave de um empregador com o seu empregado, se este for flagrado cometendo furtos em outro lugar, dificilmente permanecerá na empresa, vez que o empregador não irá mais confiar em seu funcionário.

Delgado (2016) exemplifica na sua obra que para chegar ao ponto da dispensa por justa causa, tem que ocorrer infrações que podem justificar a falta grave, salienta que esses atos devem ser encontrados nas alíneas do artigo 483 da CLT (BRASIL, 1943). Só assim o empregador pode usar da maior penalidade na quebra de contrato, de acordo com a transcrição de sua elucidação:

A CLT, tratando das infrações cometidas pelo trabalhador, refere-se ainda à falta grave. Estipula que esta é constituída pela “prática de qualquer dos fatos a que se refere o

artigo 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado” (Artigo 493, CLT).

A referência consta do capítulo celetista que trata da estabilidade decenal do empregado (por exemplo, Artigos 492, 493, 494, 495, § 1º, todos da CLT). O artigo 499, ilustrativamente, refere-se à **falta grave** em um dos seus parágrafos (§ 1º), quando trata do estável, mencionado, ao revés, a **expressão justa causa** quando se reporta ao empregado não estável (art. 499, § 2º, CLT). (DELGADO, 2016, P. 1320). (grifos meus não originais).

A falta grave é o principal motivo para o trabalhador ser dispensado por justa causa, isso representa uma séria violação do funcionário com as suas obrigações e deveres. De acordo com o artigo 493 da CLT, essa falta induz a sua repetição (BRASIL, 1943). Vale ressaltar que a alínea “f” não necessita a sua repetição, uma única falta já pode ser o motivo da dispensa do empregado.

Está transcrito no artigo 493 da CLT, *in verbis*: (BRASIL, 1943)

Artigo 493. Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

Para concretizar a falta grave, para que possa ser efetiva a dispensa, é necessário abrir um inquérito para averiguar o fundamento da acusação. De acordo com o artigo 494 da Consolidação das Leis do Trabalho: “O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito que se verifique a procedência da acusação” (BRASIL, 1943).

O parágrafo único do artigo 482 da CLT, cita como justa causa, também por inquérito, os atos contra a segurança nacional, transcrito esse artigo, *in verbis*:

Artigo 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. [...]. Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (BRASIL, 1943).

Na alínea “e”, do artigo 482 da CLT, constata que a desídia no desempenho pode ser considerada falta grave pelo empregado, por exemplo, o funcionário insiste

em cometer diversas faltas leves, mesmo recebendo notificações a respeito dos seus erros, persiste em continua-los (BRASIL, 1943).

De acordo com Corrion (2015, p. 474):

É falta culposa, e não dolosa ligada à negligência; costuma-se caracterizar pela prática ou omissão de vários atos (comparecimento impontual, ausências, produção imperfeita); excepcionalmente poderá estar configurado em um só ato culposo muito grave; se doloso ou querido, pertencerá a outra das justas causas.

Neste contexto, o empregado tem a oportunidade de exercer sua atividade laboral, recebendo avisos que algo pior pode acontecer se ele persistir no erro, como exemplo, pode-se mencionar o fato do indivíduo chegar sempre atrasado, não tendo pontualidade com as suas tarefas ou sendo culposamente improdutivo. Delgado (2016, p. 1332) assinala que:

Desídia no desempenho das respectivas funções (alínea “e”). Trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhar negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais. Para autorizar a resolução culposa do contrato, exige, assim, regra geral, a evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador, uma vez que as manifestações da negligência tendem a não ser tão graves, caso isoladamente consideradas. Neste quadro, a conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro.

Nos exemplos citados, a falta grave são infrações cometidas pelo trabalhador, a sua negligência pode causar sérios problemas no seu local de trabalho, levando principalmente prejuízo financeiro.

Ademais, no Ato de Improriedade, o qual foi mais um exemplo citado que é encontrado na alínea “a” do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aquela situação que o empregado é desonesto na empresa onde presta seus serviços, depois de comprovar por meios de provas concretas que o obreiro agiu de má fé, o empregador pode demiti-lo com justa causa (BRASIL, 1943).

Todos os exemplos citados podem justificar a justa causa, os atos cometidos pelos empregados que chegam a receber a maior penalidade diante de qualquer decisão por parte da empresa, seja através de provas documentais, provas

testemunhais ou provas por meios de inquéritos. É de extrema importância averiguar se foi falta gravíssima, para que enfim chegue à dispensa por justa causa.

2.4 - Embriaguez no trabalho: doença ou justa causa?

Nos subcapítulos anteriores foram feitas considerações sucintas a respeito dos sujeitos da relação de emprego e do contrato de trabalho em geral.

Esses subitens foram apresentados e explorados a ruptura do contrato de trabalho e a justa causa, com o objetivo de tomar de fácil entendimento desse novo tema, que na verdade é o tema principal deste Trabalho Acadêmico.

Em diversos ramos da atividade humana a embriaguez pode ser revestida de diversos significados, uma vez que ela está envolvida com a dinâmica fática, cultural, moral e os valores da sociedade.

Este trabalho tem como foco principal a embriaguez por Alcoolismo, ou seja, cuida-se, principalmente, de embriaguez por Alcoolismo, acometida na relação empregatícia e com habitualidade.

Com efeito, o artigo 482 da CLT prescreve as formas aplicáveis de justa causa para término do contrato por iniciativa do empregador, constando na alínea “f” a embriaguez habitual ou em serviço como uma das formas de ato faltoso cometido pelo obreiro incorrendo na aplicação da justa causa para ruptura contratual.

Agora, será discorrido sobre o significado disposto na alínea “f” do artigo 482 da CLT, com o objetivo de chegar ao objetivo central deste estudo.

3 - AUXÍLIO DOENÇA

O Auxílio doença é o benefício concedido ao segurado impossibilitado de trabalhar por motivos de doença ou acidente, através de um requerimento formal e exames feitos pela própria Previdência Social.

Para ser contemplado com esse benefício pleiteado, existem alguns itens em que o requerente precisa comprovar: a) mais de 15 dias consecutivos de ausência no trabalho; b) no mínimo 12 meses de carência de contribuição; c) estar em dia com a contribuição mensal da Previdência Social; d) para permanência do benefício, deverá realizar exames periódicos para comprovar a incapacidade de exercer suas atividades (CASTELLS, 2013).

Se o beneficiário tiver carteira assinada (exceto empregado doméstico), seus primeiros 15 dias de ausência serão pagos pelo empregador, caso contrário a Previdência arcará com as despesas desde o primeiro dia.

O auxílio, no caso em tela o Auxílio Doença, só deixará de ser pago quando o segurado retornar às suas atividades ou quando o benefício do Auxílio Doença se converter em aposentadoria por invalidez (CASTELLS, 2013).

Ressalta-se que o requerente do benefício em decorrência de dependência alcoólica precisa ter em mãos laudos demonstrando acompanhamento médicos e principalmente, o seu tratamento contínuo.

O Auxílio Doença, atualmente, paga 91% do salário recebido pelo segurado a partir da média dos maiores recebimentos durante 80% do período de contribuição. Dessa maneira, com o reajuste do salário mínimo para R\$1.100, os segurados do INSS irão receber um pouco a mais em 2021, variando de acordo com o salário de cada contribuinte e de seu trabalhador.

Outrossim, tratando-se de incapacidade por dependência por álcool, é necessário o cumprimento dos requisitos previstos no artigo 59 da Lei nº 8.213/91. O

benefício previdenciário é pago ao segurado até a data estipulada pelo perito ou, caso queira, tem a opção de fazer o pedido de prorrogação do benefício (BONINI; LIMA, 2017).

Contudo, é o grande problema que essa doença traz aquele que é acometido por ela, ou seja, a aceitação de ser um problema de saúde e de ter a consciência que precisa se tratar diariamente.

Ocorre que muitas pessoas, devido a antigos preconceitos, não buscam o Auxílio Doença, pois acreditam que é uma questão de força de vontade, que basta querer que o mesmo irá parar de beber.

É um problema de conscientização do problema eivado de uma carga grande de preconceito enraizado por anos dentro da sociedade, a qual deve ser revista e modificada para que dessa forma, possa esse problema, senão parar de existir, mas pelo menos ser aceita e diminuir a sua incidência.

4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.

O Trabalho Acadêmico teve como objetivo apresentar, a partir de análises doutrinárias e jurisprudenciais, como o ordenamento jurídico vem pacificando a rescisão contratual em caso de demissão por justa causa, diante a embriaguez habitual ou em serviço.

Averiguou-se no que se refere a embriaguez, que tanto para a doutrina como jurisprudência, ambos entendem que a embriaguez crônica é uma patologia, tida como ato discricionário e atentatório aos Princípios Constitucionais do direito à vida, a dignidade da pessoa humana e ao trabalho, não podendo assim, ensejar a demissão por justa causa.

Desta forma, constatou-se que, o Tribunal do Trabalho tem se posicionado, no sentido de que, incumbe ao empregador, seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca indeclinável responsabilidade social, ao invés de optar pela resolução do contrato de trabalho, sempre que possível, ao verificar o acometimento da doença, buscar soluções para o seu tratamento, suspendendo o contrato de trabalho enquanto o trabalhador estiver passando por tratamentos clínicos.

Caso haja a recuperação do empregado, o mesmo retornará a exercer sua função antiga, no entanto, se for comprovada a irreversibilidade da doença pelo órgão competente, deverá ser tomadas providências necessárias para que seja aposentado, e que seu contrato de trabalho seja devidamente resolvido.

Quando a embriaguez no trabalho constatou-se, que lei ampara o empregador a demitir por justa causa, no entendimento de que, por ocorrer eventualmente, não se trata de uma pessoa doente, mas de um desvio de conduta, na qual o indivíduo perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência a tarefa a que se consagra, muitas vezes colocando em risco a sua segurança e a dos demais colegas.

Importante salientar que a sociedade já aceitou, de certa forma, a ideia de que qualquer sujeito, independentemente de classe social, está sujeito a sofrer de alcoolismo. Qualquer pessoa pode ter em sua casa um doente dependente químico sem que exista relação com a idade, profissão, sexo, escolaridade ou crença religiosa.

No entanto, o empregador deve tomar cautela, cercando-se de provas que comprovem o estado etílico do empregado, seja por testemunhas, exame médico, laboratorial, etc., tendo em vista que, apesar da Consolidação das Leis do Trabalho autorizar expressamente a demissão por justa causa no caso da embriaguez, conforme se analisou nas decisões do Tribunal de Justiça, se este não tomar as medidas adequadas para a demissão, poderá sofrer uma reversão de despedida, ou ainda, uma possível indenização por danos morais.

De modo objetivo, chegou-se também ao entendimento que, apesar do contrato de trabalho se caracterizar como um acordo estabelecido entre as partes, não garante ao empregador o uso impositivo do seu poder diretivo em face de suas condições mais favoráveis, mas, adotar métodos que garantam o equilíbrio nas relações laborativas.

Os Tribunais do Trabalho têm largamente se posicionando pela suspensão do contrato de trabalho, enquanto o trabalhador estiver passando por tratamento clínico em busca da cura, onde caberia o empregador, ao constatar o estado de embriaguez permanente, prestar assistência até o 15º dia, e após tal prazo, encaminhá-lo ao Órgão da Previdência Social para que o mesmo possa requerer o Auxílio Doença.

A CLT é considerada o principal instrumento para regulamentar e tornar justas as relações trabalhistas. Feita para proteger de forma especial as necessidades do trabalhador, não deve perder sua principal finalidade, que é garantir as relações trabalhistas de forma justa. Logo, deve ser lida e interpretada à luz da nossa Carta Magna e das demais fontes do direito, procurando adaptar seu texto à dinâmica fática.

Enfim, por meios das razões expostas, existe uma necessidade evidente de uma revisão da Consolidação das Leis do Trabalho no que diz respeito à previsão da embriaguez habitual como hipótese da justa causa.

De modo, que a CLT se adeque aos desígnios do direito laboral, em essência, ou seja, que esse diploma legal surgiu para proteger o empregado, parte hipossuficiente. Enquanto, não ocorre a modificação legislativa pertinente, tem-se pela responsabilidade dos empregadores juntamente com o estado, devendo encaminhá-los para o tratamento e posteriormente reinserção ao seu local de trabalho.

Considerando a importância que esse tema possui, o estudo nessa área deve ser progredido, assim como a conscientização de seus empregados e dos empregadores, pois devem ser incentivados no sentido de, que o primeiro se sinta apoiado pelo segundo e, ocorrendo o vício do álcool, ter amparo para se tratar, e para que o segundo possa ter uma colaboração com seus empregados, produzindo com qualidade a saúde de cada um deles.

5 - REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada: Legislação – doutrina – jurisprudência**. 7 ed. Ver. Atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Celso Bastos, 2002.

BONINI, Thais; LIMA, Melina. **Benefício previdenciário para o alcoolismo**. Disponível em: < <http://pedromiguellaw.com/blog/2017/04/03/beneficio-previdenciario-para-alcoolismo/>> Acesso em 12 maio de 2021.

BRASIL. Decreto - Lei nº. 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 16 de maio de 2021.

Decreto -Lei nº. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 de maio de 2021.

Tribunal Regional do Trabalho. 5ª Região. Recurso Ordinário **RO: 01346201303403009 – 0001346-21.2013.5.03.0034**. Relator: Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Data de Publicação: DJ 16/09/2015. Disponível em: Acesso em: 02.maio.2018.

_____, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº. 153000-73.2004.5.0022**. Relatora: Ministra: Rosa Maria Weber. Data de julgamento: 06/11/2009. Disponível em: Acesso em 01.maio.2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4 ed. Niterói: Impetus, 2010.

CASTELLS, Fabiano Figueirôa. **O impacto causado pelo uso de álcool no regime geral da previdência social**. 2013. 27 páginas. Monografia (Graduação) – Graduação no curso de ciências Contábeis do UniCEUB, Brasília 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

FIGUEIREDO, Tiago da Silva. **Considerações sobre as demissões por justa causa**. 2014. Disponível em: Acesso em 03.maio.18. FUHRER, Maximilianus Cláudio A.;

FUHRER, Maximiliano Roberto E. **Resumo de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo, 2015.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de Justa Causa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

SÁ, Rodrigo Moraes. **Dispensa por Justa Causa: Improbidade, Incontinência de Conduta e mau Procedimento e Desídia**. 2014.

VASSOLE, Gilberto Figueiredo. **Demissão por Justa Causa: Conheça os seus Direitos**, 2016. Disponível em: <http://saberalei.com.br/demissao-por-justa-i;-direitos>. Acesso em: 19.maio.2018.