

FACULDADE DE DIREITO DE IPATINGA

Carlos Fernando Araújo Júnior

**O RISCO DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA
CONSIDERANDO A EMBRIAGUEZ HABITUAL**

IPATINGA-MG

2020

CARLOS FERNANDO ARAÚJO JÚNIOR

**O RISCO DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA
CONSIDERANDO A EMBRIAGUEZ HABITUAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito de Ipatinga, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. João Carlos

**FACULDADE DE DIREITO DE IPATINGA
IPATINGA
2020**

*Dedico o presente trabalho aos meus pais
por me incentivarem e acreditarem em
meu potencial.*

AGRADECIMENTOS

A Deus pela oportunidade de estar concluindo o curso.

Aos meus pais que me motivaram e incentivaram a crescer.

Ao Professor João Carlos, pela orientação, pelo aprendizado e apoio na elaboração deste trabalho.

À Faculdade de Direito de Ipatinga por toda estrutura que contribuiu para esta construção.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo principal expor um tema bastante discutido, porém ainda não modificado na legislação. Para tanto foi abordado o histórico das relações de trabalho, os tipos de contratos e a rescisão do mesmo. A extinção do contrato de trabalho por justa causa ocorre em virtude de falta cometida pelo empregado que esta mencionada na legislação trabalhista de forma taxativa. Os atos faltosos do empregado estão previstos no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, dentre elas encontra-se a embriaguez habitual elencada na *alínea 'f'* como um dos motivos propiciadores da demissão por justa causa. Em contrapartida a Organização Mundial de Saúde classificou a embriaguez como doença e a incluiu na Classificação Internacional de Doenças (CID). A monografia baseou-se em pesquisa bibliográfica e jurisprudencial para discutir tal temática. Desse modo, os tribunais vêm se posicionando a cerca do afastamento da demissão por justa causa motivada pela embriaguez habitual, considerando-a como doença, cabendo a suspensão do contrato de trabalho e o encaminhamento do empregado ao tratamento adequado. O objetivo foi demonstrar que apesar de expressamente taxado na legislação, a embriaguez habitual não pode ensejar a justa causa da extinção do contrato de trabalho tendo em vista a necessidade de tratamento da doença e não a punição.

Palavras chave: Contrato de trabalho, Embriaguez, Justa causa.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	10
2.1	Regime de escravidão	10
2.2	Regime de servidão	10
2.3	As corporações de ofício	11
2.4	A revolução industrial.....	12
3	DOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO.....	15
3.1	Prazo indeterminado.....	15
3.2	Prazo determinado.....	16
3.2.1	<i>Empregado doméstico.....</i>	<i>16</i>
3.2.2	<i>Contrato de experiência</i>	<i>16</i>
3.2.3	<i>Contrato de aprendizagem.....</i>	<i>17</i>
3.2.4	<i>Contrato intermitente.....</i>	<i>18</i>
3.2.2	<i>Trabalho temporário.....</i>	<i>18</i>
4.	DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA....	19
4.1.1.	<i>Ato de Improbidade.....</i>	<i>21</i>
4.1.2	<i>Incontinência de conduta ou mau procedimento.....</i>	<i>22</i>
4.1.3	<i>Negociação habitual: concorrência</i>	<i>23</i>
4.1.4	<i>Condenação criminal do condenado.....</i>	<i>23</i>
4.1.5	<i>Desídia.....</i>	<i>24</i>
4.1.6	<i>Violação de segredo.....</i>	<i>24</i>
4.1.7	<i>Indisciplina e insubordinação.....</i>	<i>24</i>
4.1.8	<i>Abandono de emprego.....</i>	<i>25</i>

4.1.9	<i>Ofensas físicas e morais</i>	26
4.1.10	<i>Prática habitual de jogos de azar</i>	27
4.1.11	<i>Perda de habilitação ou outro requisito profissional</i>	28
4.1.12	<i>Atos atentatórios a segurança nacional</i>	28
5.	O ALCOOLISMO E O REFLEXO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	29
5.1	Breve história do Álcool	29
5.2	O consumo de bebida alcóolica no Brasil	30
5.3	As consequências do consumo de bebida alcóolica nas relações de trabalho	30
5.4	Embriaguez Habitual ou em serviço	31
6.	CONCLUSÃO	36
7.	REFERÊNCIAS	38

INTRODUÇÃO

Com o passar do tempo, o homem buscou meios de alcançar o seu próprio sustento através de alguma forma de trabalho. Foram inúmeros avanços em direitos trabalhistas alcançados após a organização e o reconhecimento da classe trabalhadora.

A atual legislação trabalhista prevê os tipos de contrato de trabalho e a forma de rescisão do mesmo. O presente trabalho abordou a dispensa por justa causa, o rol taxativo previsto em lei e sua aplicação nas relações trabalhistas.

A embriaguez está elencada entre as condutas ensejadoras da justa causa em razão de, seja com o uso habitual ou em serviço, reduzirem o nível de concentração, da coordenação, do equilíbrio e da memória do empregado, podendo assim resultar em diversos problemas ao desenvolvimento das atividades laborais do empregado ou prejudicando o desempenho dos colegas.

Em contrapartida, a Organização Mundial de Saúde reconheceu o alcoolismo como uma patologia, e incluída na Classificação Internacional de Doenças. O problema causado pelo álcool é alarmante e deve ser tratado especialmente.

No âmbito jurisprudencial, a embriaguez habitual vem sendo entendida por grande parte dos tribunais como uma enfermidade, a qual merece tratamento e acompanhamento médico antes de qualquer medida que se relacione a extinção do contrato de trabalho por justa causa.

Salienta-se que há diversos julgamentos divergentes que discutem sobre a impossibilidade de demissão por justa causa do ébrio habitual sob a justificativa da punição em duplicidade.

Em suma, a presente monografia tem como objetivo o estudo da dispensa por justa causa e a rescisão do contrato de trabalho por motivo de embriaguez habitual ou em serviço.

2. BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 Regime de escravidão

O homem desde o princípio dos tempos busca meios de satisfazer suas necessidades básicas, como por exemplo, saciar sua fome, defender e abrigar-se, através de alguma forma de trabalho, utilizando suas mãos para sobreviver.

Quando o homem começou a aglomerar-se em tribos, deu-se origem aos atritos entre os moradores pelo poder e o domínio do território. Os perdedores das batalhas eram aprisionados seguindo dessa forma com a escravidão.

A mão de obra escrava, caracterizada pela submissão dos escravos aos seus senhores, contudo não havia direitos trabalhistas, remuneração ou uma jornada de trabalho acordada. O escravo tinha uma relação apenas de mercadoria e proprietário, não era detentor de direitos.

Em Roma, os escravos eram utilizados para diversas atividades, desde a agricultura até o entretenimento da sociedade através de jogos mortais dos gladiadores e músicos. Na Grécia, a exploração era realizada nas fábricas em inúmeros seguimentos, tais como de ferramentas agrícolas, fabricação de instrumentos musicais e de móveis.

Séculos depois, com as grandes navegações e a descoberta do Novo Continente, a mão de obra escrava foi negociada pelos europeus permanecendo o comércio de venda de humanos no Brasil até a sua abolição pela Lei Áurea em 1888. Ressalte-se que o Brasil foi o último país a banir tal prática em toda a América.

2.2 Regime de Servidão

Durante o período Feudal a mesma condição se apresenta, contudo a base desse regime era a terra e não a pessoa. Os senhores feudais ofereciam aos seus servos, que não eram livres, proteção política e militar em troca de uma parte de suas produções e sua disponibilidade para entrar para o exercito quando o senhor feudal exigisse.

De fato, esse regime trouxe avanços nas relações de trabalho conforme explica Mozart Victor Rossomano:

[...] o servo, na verdade, não é mais coisa. O direito da época lhe reconhecia determinadas prerrogativas civis. Por exemplo: ele podia contrair núpcias. Embora o casamento dependesse de prévia autorização do senhor feudal, o ato podia consumir-se, pressupondo o direito do servo a constituir família. Pouco a pouco, o trabalhador ressurgiu, na superfície da História, com uma característica inteiramente nova: passou a ser pessoa, muito embora seus direitos subjetivos fossem limitadíssimos. De qualquer modo, entretanto, o senhor de braço e cutelo, que simboliza o momento culminante do feudalismo, já não é o senhor de escravos da Antigüidade. O trabalhador medieval, na verdade, está no primeiro degrau de uma longa escada, que ele subiria lentamente, com sofrimentos e recuos: a escada de sua libertação.

O servo não era considerado escravo mas, sua capacidade sua capacidade jurídica era limitada. Não possuíam liberdade de locomoção e detinha o direito de herança dos animais, objetos pessoais e em alguns locais do uso do pasto. Contudo, o imposto cobrado pelos senhores absorvia os bens dos servos. Esse regime perdurou até o final da idade média.

2.3 As corporações de ofício

Durante a idade média, devido ao crescimento das cidades, a demanda por serviços e produtos aumentou consideravelmente, desta forma os artesões eram obrigados a dispor de seus auxiliares para a realização de tarefas. A partir deste momento surgem as corporações de oficio que tinham por finalidade reunir pessoas que tinham conhecimento técnico, restringindo o mercado e fazendo desta

forma um monopólio comercial. Eram divididos hierarquicamente em aprendizes, companheiros e mestres.

Após o fim da idade média, com a morte de milhares de pessoas em razão da peste negra e das cruzadas na Europa, houve uma queda da mão de obra e busca pelas cidades. Os artesãos trabalhavam por conta própria e vendiam suas mercadorias. Os aprendizes que trabalhavam nas oficinas de artesanato deviam obediência ao seu mestre e aquele que permanecesse vinculado ao seu mestre, ao final do aprendizado era submetido a uma prova para se tornar mestre.

A jornada de trabalho era muito longa, chegando até a dezoito horas no verão. Na maioria das vezes, terminava com o pôr do sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros.

Em função da liberdade contratual, aplicou-se em 1776 um primeiro golpe nas corporações com a promulgação de um edito versando sobre a liberdade de comércio e exercício profissional. As corporações estavam firmadas na sociedade da época, sendo assim nem todas cederam, sendo então promulgado o Decreto de Dallarde que suprimiu de vez as corporações de ofício. No Brasil as corporações de ofício foram proibidas somente no ano de 1824, pela Constituição do Império.

2.4 A revolução Industrial

A grande mudança nos meios de produção foi a invenção da máquina a vapor em 1712 por Thomas Newcomen e aperfeiçoada por James Wall, já na metade do século XVIII. A invenção acelerou o processo de produção, o vapor passou a servir como força principal para as máquinas de indústria têxtil, resultando na Revolução Industrial.

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, apesar da pouca valorização, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, surgiu uma nova cultura a ser inserida na sociedade e uma antiga a ser

desconsiderada. Primeiramente, o contrato de trabalho era firmado mediante livre acordo entre as partes. O operário tornou-se livre, consoante com as ideias liberais.

Contudo, constatava-se que o empregador ainda era o senhor do trabalhador, que poderia extinguir a relação a qualquer momento, sem qualquer responsabilidade. O contrato era extinto sem pagamento de qualquer tipo de indenização. Na prática, havia um a espécie de servidão, pois toda mão de obra era explorada, inclusive o trabalho das mulheres e das crianças que, além de trabalharem jornadas exaustivas de doze até dezesseis horas por dia, ainda tinham salários ínfimos.

O Trabalhador e o empregador eram de duas classes sociais distintas, conforme descritos por Segadas:

“ [...] uma ralé fatigada, sórdida, andrajosa, esgotada pelo trabalho e pela subalimentação; inteiramente afastada das magistraturas do Estado; vivendo em mansardas escuras, carecida dos recursos mais elementares de higiene individual e coletiva; oprimida pela deficiência dos salários; angustiada pela instabilidade do emprego; atormentada pela insegurança do futuro, próprio e da prole; estropiada pelos acidentes em reparação; abatida pela miséria sem socorro; torturada na desesperança da invalidez e da velhice sem pão, sem abrigo, sem amparo. Só a caridade privada, o impulso generoso de algumas almas piedosas, sensíveis a essa miséria imensa, ousava atravessar as fronteiras deste infra mundo, os círculos tenebrosos deste novo Inferno, para levar, aqui e ali, espaçada e desordenadamente, o lenitivo das esmolas, quero dizer: o socorro aleatório de uma assistência insuficiente”.

E de outro lado:

“Os capitães da indústria, ocupados com a acumulação e a contagem de seus milhões e gozo dos benefícios de sua riqueza, não tinham uma consciência muito clara do que significava a existência deste inframundo da miséria, que fica do outro lado da vida, longe de suas vistas aristocráticas, e cujos gritos de ódio, cujas apóstrofes indignadas, cujas reivindicações de justiça eles não estavam em condições de ouvir e, menos ainda, de entender e atender.”

Em verdade, os trabalhadores pelas condições da época, eram obrigados a submeterem-se as vontades dos empregadores, pois precisavam dos empregos para suprimir a fome. Nessa época, inspirado pelo liberalismo, o Estado só atuava como garantidor da ordem pública, afastando-se da obrigação de tutelar as relações trabalhistas.

A produção em larga escala fez com que os trabalhadores comunicassem entre si, o que com o tempo, fora formulando uma consciência de classe em relação as péssimas condições de trabalho em que viviam. Concluíram que não eram destinatários dos benefícios gerados pela grande produção.

Outro fator importante para mudança do Estado em relação aos trabalhadores foi a pressão exercida pela igreja católica pela aproximação das classes. Dessa forma após inúmeros acontecimentos o Estado foi deixando de ser liberal e passou a Intervencionista.

Neste sentido houve uma expansão dos direitos trabalhistas no mundo inteiro, ressaltando o Tratado de Versalhes em 1919 que foi um marco para os direitos dos trabalhadores.

3. DOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

O trabalho é a designação ampla que se refere a toda relação jurídica cujo objeto é uma obrigação de fazer.

É por meio do contrato de trabalho onde são definidas as obrigações, deveres e acordos sobre todas as condições de trabalho entre o empregador e o empregado.

O artigo 442 da CLT define o conceito de contrato de trabalho: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. O objeto do contrato de trabalho é a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salário.

Conforme o artigo Art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Conforme explica Marcelo Moura:

“A apreciação do prejuízo é apurada em caso concreto. Aparentemente, uma mudança nas condições do contrato de trabalho pode resultar em prejuízo para o empregado, mas, quando apurada a apuração em todos os seus matizes, observar-se-á a ausência de prejuízo direto ou indireto.”

Para que um contrato de Trabalho seja válido é preciso que sejam obedecidos os seguintes requisitos: Continuidade, subordinação, onerosidade e pessoalidade.

3.1 Prazo indeterminado

É a forma de contratação mais comum, na qual não há a definição prévia de uma data final. A CLT assegura uma série de direitos ao trabalhador no caso de rescisão de contrato pelo empregador, como aviso prévio indenizado, férias e décimo terceiro salário proporcional e multa de 40% sobre o saldo do FGTS, exceto nos casos de demissão por justa causa. É também assegurado ao trabalhador o acesso ao seguro desemprego no caso de demissão sem justa causa.

3.2 Prazo determinado

Este contrato pode ser estabelecido verbalmente ou por escrito, mas não de forma tácita. A grande dificuldade do contrato verbal é provar sua existência. Ressalte-se que qualquer que seja o tipo de contrato por prazo determinado, sua principal característica será a transitoriedade.

O contrato a termo rege atividades temporárias ou transitórias, com duração que deve ser estabelecida previamente e não pode ultrapassar os 2 anos, conforme previsto em lei. Todos os direitos da CLT são assegurados, contudo não há exigência de aviso prévio. No caso de rescisão antes do período combinado o contratante ou o contratado deve pagar uma indenização.

3.2.1 Empregado doméstico

A lei complementar nº 150/2015, criou em seu art. 4º. II, o contrato por prazo determinado no âmbito do empregado doméstico, com o objetivo de atender as necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso. É importante ressaltar que a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do fato que motivou a contratação devendo ser obedecido o limite máximo de dois anos.

3.2.2 Contrato de experiência

É uma forma de contrato de trabalho que tem como principal objetivo verificar se o empregado contratado tem aptidão para exercer as funções determinadas para o cargo ocupado com a finalidade de experiência e avaliação.

A duração máxima desse contrato é de 90 dias, que poderá ser prorrogado por apenas uma vez.

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

(...) é o acordo bilateral firmado entre empregado e empregador, com prazo máximo de 90 dias, em que as partes poderão aferir aspectos subjetivos, objetivos e circunstâncias relevantes à continuidade ou extinção do vínculo empregatício. É contrato empregatício cuja delimitação temporal justifica-se em função da fase probatória por que passam geralmente as partes em seguida à contratação efetiva”

3.2.3 Contrato de Aprendizagem

Define-se o contrato de aprendizagem como um contrato especial de trabalho, ajustado por escrito e por prazo determinado, não superior a 2 anos em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

A contratação de aprendizes é prevista pela Consolidação da Lei do Trabalho e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, sendo regulamentada pelo Decreto 5.598/05.

3.2.4 Contrato Intermitente

Criado pela reforma trabalhista de 2017, o contrato intermitente rege relações de trabalho em que o empregado é chamado para prestar seus serviços em determinados momentos, durante certos períodos de tempo, após os quais há um período de inatividade. Há a manutenção do vínculo de emprego mas só há remuneração pelo tempo efetivamente trabalhado.

O empregador deve convocar o empregado para a prestação do serviço desejado por qualquer meio de comunicação com antecedência de pelo três dias. Já o empregado após recebida a convocação, tem o prazo de vinte e quatro horas para responder a solicitação, sendo que permanecendo em silêncio, é presumida a recusa da proposta.

3.2.5 Trabalho temporário

O trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma determinada empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Este contrato foi criado pela Lei 6.019/1974, regulamentada pelo Decreto nº 73.841/1974, que dispõe sobre as condições e possibilidades da celebração do contrato.

Com a publicação da Lei 13.429/2017 (que alterou a Lei 6.019/74), inúmeras mudanças foram inseridas na lei de contrato de trabalho temporário, principalmente sob o âmbito da possibilidade do contrato de trabalhadores temporários para o exercício da atividade principal da empresa contratante.

4. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

A rescisão de um contrato de trabalho constitui a mais grave penalidade imposta a um empregado. Seus efeitos vão muito além dos prejuízos de ordem material, expandindo-se ao ambiente profissional e familiar do trabalhador. Contudo, a rescisão do contrato com tempo indeterminado pode ocorrer sem motivação ou por justa causa.

O empregador que demitir o empregado sem alguma causa elencada no art. 482 da CLT, é obrigado a arcar com diversos direitos trabalhistas, como o aviso prévio de até 90 dias a depender do tempo que o colaborador prestou seu serviço, férias proporcionais com o acréscimo de um terço, décimo terceiro salário e multa de 40% no saldo do FGTS. Além disso, dependendo do tempo trabalhado, o empregado tem direito de requerer o seguro desemprego.

Todavia ao ser demitido por justa causa o empregado perde o direito de receber as verbas rescisórias e de requerer o seguro desemprego. E, por isso, tais demissões precisam ser bem fundamentadas pelo empregador que não pode se utilizar de pesos diferentes para aplicar punição quanto à falta cometida pelo empregado. Sendo assim, o empregador precisa comprovar a incidência de uma falta grave cometida pelo empregado entre aquelas elencadas no artigo 482 da CLT, que disciplina o instituto da demissão por justa causa.

Nesse sentido dispõe Prunes:

“Portanto, além das normas contidas no art. 482- que são as justas causas clássicas -, devemos salientar que diversas outras podem se agregar a estas, decorrentes de lei, de contratos individuais, contratos ou convenções coletivas e, de forma especial, faltas que possam ser enquadradas como violações de obrigações profissionais. Entre estas últimas, as precauções de observância de prudência.”

O instituto jurídico da dispensa por justa causa é a pena máxima aplicada no Direito do Trabalho. É ocasionada por um ato do empregado que, nos termos da lei, seja considerado como uma falta grave.

O doutrinador Valentin Carrion define a justa causa:

“Justa causa: efeito emanado de ato ilícito do empregado que violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º e férias, estes dois proporcionais)“.

Para a aplicação da falta grave o empregador deve apontar quais foram as condutas do empregado que ensejaram na quebra do contrato e se essas estão previstas em lei.

Trata-se da tipicidade que conforme a doutrina é requisito objetivo de aplicação de falta grave. Os tipos trabalhistas não especificam condutas rígidas como na esfera penal, contudo toda conduta para ser atribuída a justa causa deve se enquadrar nos padrões apresentados na legislação.

Outro requisito que deve ser observado ao apurar uma falta grave é a intenção do empregado em cometê-la. Trata-se do elemento subjetivo, que deve ser levado em consideração o ato ocorrido e os antecedentes do empregado.

São atos que ensejam a justa causa disposto na CLT:

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Os atos que fundamentam a rescisão por justa causa elencados no art. 482 da CLT, por serem de cunho genérico, abrangem todas as outras citadas em dispositivos esparsos. Sendo assim, toda conduta apontada pelo empregador como falta grave deve se enquadrar dentro do rol citado acima.

4.1.1. Ato de Improbidade

A improbidade é o ato de desonestidade do empregado que causou prejuízo patrimonial ao empregador. Ressalte-se que não apenas a improbidade praticada contra o empregador, mas também a desonestidade praticada contra colegas da empresa ou terceiros tais como os clientes.

Sobre a improbidade dispõe Giglio:

“a improbidade é uma daquelas justas causas que se configuram pela prática de um único ato faltoso, pois seria absurdo exigir-se que, depois de sua prática, o empregador devesse manter nos seus quadros um empregado que decaiu de sua confiança, representando um risco para o patrimônio da empresa, até que uma reiteração da prática faltosa viesse a autorizar o despedimento.”

Portanto, para que seja caracterizado o ato de improbidade, deve ser comprovado o prejuízo patrimonial do empregador, o furto de bens pessoais de

colegas de trabalho ou o prejuízo patrimoniais de clientes. Esta é a forma de distinguir o ato de improbidade do tipo genérico de mau procedimento.

4.1.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento

Esta regra possui dois tipos distintos: incontinência de conduta e mau procedimento. Apesar de próximas em seu conteúdo, em sua interpretação literal há diferença. A incontinência de conduta é um comportamento sexual devasso que pode acontecer dentro ou fora do trabalho, contudo para a sua aplicação, esta conduta deve interferir no ambiente de trabalho, na produtividade da empresa e na convivência entre os colegas de trabalho.

Já o mau procedimento é a conduta culposa do empregado que atinja a moral da empresa, de um ponto de vista geral, excluindo o sexual.

Refere-se Furtado, quanto ao mau procedimento e incontinência de conduta:

“diríamos nós que o mau procedimento é o ato praticado pelo empregado que foge aos padrões normais do conceito pessoal do obreiro e de sua boa convivência, educação e mínimos modos no trabalho, bem como na vida particular, de tal sorte que torne impraticável a continuidade da relação de emprego, por conta do desgaste que tal conduta propiciou naquela relação, onde a personalidade é um dos aspectos inafastáveis. Já a incontinência de conduta pendula para o aspecto do desregramento sexual do empregado, que de uma forma ou outra se exterioriza em seu mundo do trabalho, seja por meio de obscenidades que pratica, falta de respeito ao sexo oposto e demais atos de libertinagem e pornografia.”

Outro elemento que diferencia os dois tipos trabalhistas supracitados diz respeito à repetição da falta. A incontinência de conduta, que é caracterizada pela vida sexual desregrada não pode ser rotulada em um único ato, já o mau procedimento pode ser caracterizado mediante a uma única falta gravosa do empregado.

4.1.3 Negociação habitual: concorrência

Esse tipo trabalhista exige que a conduta do empregado represente concorrência ao seu empregador. Para que seja caracterizada, esta concorrência deve ser uma conduta continuada que ocasione prejuízos ao empregador ou ao serviço oferecido da empresa.

Segundo Giglio quanto a negociação habitual:

“ haverá justa causa para o despedimento se o empregado, sem autorização do empregador, expressa por escrito ou verbalmente, exercer de forma habitual, atividade concorrente, isto é, explorar o mesmo ramo de negócio, como subordinado de outro empregador, trabalhador autônomo ou empresário, ou exercer habitualmente outra atividade que, embora não concorrente, prejudique seu exercício de suas funções na empresa.”

4.1.4 Condenação criminal do condenado.

Para caracterizar esse tipo trabalhista, a condenação criminal do empregado deve impor privação de sua liberdade de forma que prejudique seu trabalho. Não é necessário que os fatos que ensejaram a condenação estejam diretamente ligados ao ambiente de trabalho. Ressalte-se que a depender do ilícito penal cometido a justa causa pode ser qualificada por outro tipo trabalhista, como por exemplo a mau conduta.

Sobre a condenação criminal explica Marcelo Moura:

“A nosso ver, somente a sentença condenatória transitada em julgado permite a rescisão contratual por justa causa. Qualquer outro tipo de prisão cautelar, arbitrária ou legítima, não pode fundamentar a justa causa, pois falta o elemento subjetivo, consistente no dolo ou culpa do empregado em querer deixar de comparecer. O legislador criou o critério objetivo do trânsito em julgado da sentença condenatória exatamente para consolidar a ideia de culpa do empregado na ausência do emprego”.

4.1.5 Desídia

Este tipo trabalhista se configura como infração grave pois trata-se de atitudes desleixadas do empregado e falta de zelo com suas atribuições. Uma forma comum de desídia é a falta e atrasos respectivos do empregado ao trabalho.

Para Marcelo Moura:

“Normalmente só após a gradação das penalidades, com o uso de advertência e suspensões, é possível a aplicação desta justa causa. Excepcionalmente, um só ato, culposamente grave, pode gerar o rompimento do contrato por desídia, mas essa hipótese é muito rara. É preciso que ato isolado seja de tal forma grave que o desleixo do empregado venha a provar a desídia”.

4.1.6. Violação de segredo

O segredo da empresa está ligado à produção ou negócio que seja do conhecimento de poucos. Para que essa falta grave seja caracterizada, é necessário que o empregador deixe claro sua intenção de manutenção do segredo.

Nesse sentido dispõe Nascimento:

“A violação de segredo é a divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escritas comerciais, e, enfim, de todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tomado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato a empresa”.

Ressalte-se que a violação do segredo é a característica principal, não importando se houve prejuízo imediato ao empregador. Contudo, quando se tratar de segredo ilícito o empregado não tem a obrigação de guarda-lo.

4.1.7 Indisciplina e insubordinação

Esta alínea da lei trata de dois tipos trabalhistas que abrangem a desobediência do empregado.

O ato de indisciplina origina-se no descumprimento de uma norma geral, destinado a um grupo de empregados nas mesmas condições ou a todos os funcionários da empresa. Trata-se da desobediência de regras previstas em lei, acordos e convenções coletivas, regulamentos empresariais ou as normas dispostas no contrato de trabalho. São exemplos comuns de indisciplina: o não uso de equipamento de segurança, uniforme e o descumprimento da rotina de trabalho. Ressalte-se que, atento ao caráter pedagógico do poder disciplinar, a justa causa neste caso deve ser utilizada somente quando não há mais recursos e o empregado já foi advertido anteriormente.

Já o ato de insubordinação nada mais é que a desobediência à ordem direta, ou seja, o destinatário é um empregado específico ou um grupo determinado de empregados. Nesse tipo trabalhista Vale ressaltar que não se configura insubordinação do empregado que descumprir uma ordem do seu superior que seja ilícita, ilegal ou imoral. Não se deve confundir essa falta grave com a liberdade de expressão do empregado que é um direito inerente a democracia.

Conforme dispõe Giglio:

Também aqui se acoplam duas justas causas, semelhantes mas distintas num só inciso legal: uma genérica, a indisciplina, e outra específica a insubordinação. Ambas consistem na violação do dever de subordinação do empregado ao empregador. Configura-se a indisciplina quando se descumpre ordens ou determinações gerais; e a insubordinação, quando são descumpridas ordens pessoais e diretas dadas ao empregado.

4.1.8 Abandono de emprego

A configuração desta justa causa depende da união de dois fatores, quais sejam o afastamento do trabalho e a intenção do empregado de abandonar o emprego.

A jurisprudência do TST, através da S. nº 32, fixou o entendimento de que a falta do empregado no período de 30 dias configura abandono de emprego. Este prazo foi estabelecido, pois é o tempo máximo que o empregado poderia ser suspenso, conforme art. 474 da CLT.

O empregador poderá provar em tempo inferior a 30 dias que o empregado desejou abandonar o emprego, se o empregado já estiver trabalhando em outra empresa.

Conforme dispõe Martins:

“Para a caracterização do abandono de emprego é mister que haja faltas ao serviço durante um certo período de tempo (elemento objetivo), além de se verificar a clara intenção do empregado de não mais retornar ao emprego (elemento subjetivo). Este último requisito vem a configurar o “animus” de abandonar. É preciso que exista prova de abandono, em função do princípio da continuidade da relação de emprego.”

Ressalte-se que, não se deve confundir o abandono de emprego com o abandono de serviço, pois este último, o empregado deixa de comparecer por um ou mais dias sem atingir o prazo de 30 dias. Contudo, tais ausências podem resultar em justa causa por mau procedimento ou desídia.

4.1.9 Ofensas físicas e morais

O texto desta alínea cuida de ofensas físicas e morais praticadas contra o colega de trabalho. Esta ofensa pode ser praticada contra um colega, visitante ou até mesmo um cliente da empresa. Ressalte-se que no caso de ofensa moral não é necessária a configuração dos tipos penais de injúria, calúnia ou difamação.

Insta salientar que também incorrerá em justa causa o empregado que praticar a ofensa nas imediações da empresa, em suas proximidades. Contudo tal ofensa para ser caracterizada como justa causa deve estar relacionada ao ambiente de trabalho.

Neste sentido dispõe Prunes:

“Da mesma forma com que pensamos que as agressões físicas praticadas pelo empregado em serviço apontam para a justa causa de despedimento, também os atos injuriosos, caluniosos ou

difamatórios podem ser punidos com base nesta alínea “k” do art. 482, sendo vítimas o empregador ou superiores hierárquicos. Note-se que não é uma falta registrável “no estabelecimento” ou “em serviço”, eis que independe de local e hora. O fato condenável pode ser enquadrado entre aqueles que fazem naufragar o contrato de trabalho, mesmo fora do estabelecimento ou frente de trabalho, a qualquer tempo.”

Todas as considerações feitas relativas as ofensas morais e físicas contra os empregados se estendem ao empregador. O legislador fez uma distinção caracterizando o tipo trabalhista na alínea k do art. 482 da CLT, porém a única distinção é que neste caso a ofensa é dirigida diretamente ao empregador. Ressalte-se que a imagem do empregador abrange seu patrimônio e atitudes do empregado que podem manchar a boa fama da empresa é caracterizada como ato lesivo.

4.1.10 Prática habitual de jogos de azar

O jogo de azar é aquele que o resultado depende majoritariamente da sorte. Os jogadores não participam do resultado, mas apostam sobre ele. O legislador ao determinar que tal prática constitui justa causa quis enfatizar que esta conduta rompe a confiança que o empregador tem no empregado. São exemplos deste jogos: a roleta e a loteria.

Conforme dispõe Furtado:

“Ora, o jogo de azar degrada o indivíduo, inclina-o à desonestidade, vicia a sua moral e sua vontade, propiciando, muitas vezes, a ocorrência de desfalques, suicídios, o menosprezo pela família, a irresponsabilidade em relação aos compromissos financeiros e do trabalho. Ainda que de logo não protubere uma dessas condutas acima referidas, a potencialidade de atos reprováveis existente no empregado tido como jogador constante de jogos de azar é motivo suficiente para autorizar o empregador à ruptura do contrato de trabalho com justa causa.”

Atualmente, o Estado passou a autorizar as loterias, que são uma forma de arrecadação estatal. Contudo, há quem defenda que somente os jogos ilegais são justificadores para a aplicação da falta grave e demissão.

4.1.11 Perda de habilitação ou outro requisito profissional

Se o empregado der causa a sua inabilitação profissional, ficando impossibilitado de exercer sua profissão, a rescisão contratual dar-se á por justa causa, equiparada ao pedido de demissão, tendo em vista que o empregador não pode arcar com os ônus da atitude do empregado.

4.1.12 Atos atentatórios a segurança nacional

Esta regra foi inserida no ordenamento jurídico através do decreto-lei nº3, de 21.11.1966, logo após o golpe de 1964. Sua finalidade era disciplinar as relações jurídicas do pessoal que integra o sistema de atividades portuárias. Esta medida não resistiu ao tempo, deixando de ser recepcionada pela nova ordem constitucional.

5. O ALCOOLISMO E O REFLEXO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

5.1 Breve história do Álcool

Os grãos fermentados, o sumo da fruta e o mel, foram utilizados durante milhares de anos para produzir álcool etílico. As bebidas fermentadas existem desde a origem da civilização egípcia, e existe evidência de uma bebida alcoólica primitiva na China ao redor do ano 7000 a.C feita de arroz.

Os babilônios prestavam culto a uma deusa do vinho no ano 2700 a.C. Na Grécia, uma das primeiras bebidas alcoólicas que ganhou popularidade foi o hidromel, uma bebida fermentada feita de mel e água.

No século XVI, o álcool que era denominado como espirituoso, foi vastamente utilizado para propósitos médicos. Já no início do século XVIII, o parlamento inglês aprovou uma lei que promovia o uso de grãos para a destilação de espirituosos. Os espirituosos muito baratos invadiram o mercado e atingiram o seu ponto mais alto nos meados do século XVIII. No Reino Unido, o consumo de gin alcançou os 18 milhões de galões generalizando dessa forma, o alcoolismo.

O século XIX trouxe uma mudança de atitude e o movimento antialcoolismo iniciou a promoção do uso moderado do álcool. Os efeitos do álcool começaram a ser alvo de estudos científicos, com trabalho de Hass em 1852, Magnan em 1874, Laségue em 1881, Garnier em 1890, entre outros.

Em 1920, os Estados Unidos aprovaram uma lei que proibia a fabricação, venda, importação e exportação de bebidas alcoólicas. O comércio ilegal de álcool disparou e em 1933, a proibição de álcool foi cancelada.

Durante a segunda guerra mundial, o fluxo de álcool era alvo de ataques. Cervejarias e vinícolas eram dominadas pelos alemães e mais de 1300 pubs foram bombardeados.

Em 1946 a Organização Mundial de Saúde- OMS classificou o alcoolismo como doença.

5.2 O consumo de bebida alcóolica no Brasil

Segundo os dados da mortalidade divulgados pelo Ministério da Saúde, apontam que 1,45% do total de óbitos ocorridos entre os anos de 2000 a 2017 estão totalmente atribuídos à ingestão abusiva de bebidas, como doença hepática alcóolica. Quando verificado o número de mortes entre os sexos, os homens morrem aproximadamente nove vezes mais do que as mulheres por causas totalmente atribuídas ao álcool. Os óbitos excluem acidentes e violências e outras causas parcialmente atribuídas.

De acordo com a OMS, no mundo inteiro são mais de 3 milhões de homens e mulheres que morrem todos os anos pelo uso nocivo de bebidas alcólicas. Ao todo, 5% das doenças mundiais são causadas pelo álcool.

Ainda segundo a OMS, não existe quantidade de álcool a ser consumido que possa ser considerada segura, tendo em vista que o álcool é tóxico para o organismo humano e pode provocar doenças mentais, diversos cânceres, problemas hepáticos, como a cirrose, alterações cardiovasculares, com risco de infarto e acidente vascular cerebral e a diminuição de imunidade. Além de ser responsável por alterações de comportamento resultando em episódios de violência física contra si ou contra outras pessoas.

5.3 As consequências do consumo de bebida alcóolica nas relações de trabalho

O uso abusivo de álcool é um dos problemas mais sérios de saúde pública no Brasil e no mundo inteiro. Apesar de estudos científicos ressaltarem o consumo abusivo do álcool como motivo de desemprego, o contrário também tem sido

comprovado de modo consistente; ou seja, o desemprego levando ao aumento do consumo de álcool e o risco de desenvolver abuso ou dependência alcoólica.

É importante ressaltar que o uso abusivo de álcool pode ocasionar não somente prejuízos pessoais e familiares, mas também prejuízos significativos no ambiente de trabalho, tais como: a diminuição na produtividade, faltas consecutivas, maior probabilidade de acidentes de trabalho, perda de confiança nas relações entre os colegas, entre outros.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência das Nações Unidas de informação, análise e orientação sobre o trabalho, de 20% a 25% dos acidentes de trabalho no mundo envolvem pessoas que estavam sob o efeito do álcool ou outras drogas. Além disso, os prejuízos do uso de álcool no ambiente de trabalho acarretam custos enormes para a economia do país.

5.4 Embriaguez Habitual ou em serviço

A justa causa por motivo de embriaguez quer seja ela habitual ou em serviço, provoca uma crítica violação do dever de subordinação do empregado, resultando na ruptura da relação de emprego por parte do empregador, onde este não terá o dever de indenizar o empregado.

A CLT, prevê, no artigo 482, alínea f, a embriaguez que pode ser habitual ou em serviço, como falta grave por parte do empregado, sendo este um dos motivos que estabelece a extinção do contrato de trabalho por justa causa.

A intenção do legislador ao estabelecer este como um motivo para aplicação da justa causa baseou-se na proteção ao trabalhador, que estando no estado de embriaguez estaria exposto a sofrer um grave acidente ou até mesmo provocar sua morte, dependendo da função exercida, possibilitando ainda provocar acidentes que envolvessem outros trabalhadores, resultando em grandes fatalidades.

Neste tipo trabalhista o legislador vinculou duas condutas distintas, ainda que ambas envolvam o consumo de bebidas alcoólicas, quais sejam: embriaguez habitual ou em serviço.

A embriaguez habitual foi reconhecida pela Organização Mundial de Saúde como doença, de forma que sua tipificação como falta grave perdeu a atualidade. Não necessariamente o tipo trabalhista está extinto, contudo para aplicar esta justa causa o empregador precisa permitir que o empregado procure uma recuperação, e o encaminhamento ao INSS para o gozo de auxílio doença. Se após o suporte dado pelo empregador o empregado manter a rotina de embriaguez, inevitavelmente o contrato será rompido por justa causa.

De todo modo, a embriaguez só se insere na justa causa se as atividades laborais e o ambiente de trabalho forem prejudicados. O empregado que tem o hábito de se embriagar depois do horário de trabalho, diariamente, mas sem que compareça embriagado ao trabalho ou sem comprometer suas atividades não poderá ser despedido por justa causa tendo em vista que para tanto, o mesmo deve-se enquadrar na conduta tipificada.

É importante ressaltar que a embriaguez em serviço não está vinculada no hábito de manter-se embriagado. Basta uma única conduta do empregado que comparecer embriagado ao serviço, prejudicando suas atividades e passando uma péssima imagem no ambiente de trabalho.

Nesse sentido dispõe Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes:

“Não se deve confundir a simples ingestão de bebida alcoólica com embriaguez, por que esta pressupõe um estado de dependência do empregado, que o impossibilite em prosseguir com seu contrato de trabalho. Assim, para a sua caracterização, dependerá da realização de um exame médico que demonstre o seu estado etílico e estar o empregado evidentemente viciado.”

Dessa forma, a embriaguez habitual incide quando o empregado se apresenta embriagado tanto no ambiente de trabalho quanto em sua vida social. Não se trata de um descuido do empregado, mas da dependência da substância. A OMS catalogou a embriaguez e incluiu na Classificação Internacional de Doenças (CID),

nos códigos 10 (transtornos mentais e do comportamento decorrentes do uso de álcool), 303 (síndrome da dependência do álcool), 291 (psicose alcoólica) e 305.0 (uso do álcool sem dependência).

Conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região:

EMBRIAGUEZ HABITUAL X EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. INGESTÃO DE BEBIDA ALCOÓLICA. ARTIGO 482 F CLT. NÃO CONFIGURAÇÃO. O art. 483, f, da CLT, prevê dois tipos: o da embriaguez habitual, que é verificada mesmo sem relação com serviço, mas que diante de sua repetição, repercute na execução do trabalho, e a embriaguez no serviço, isto é, durante a execução do contrato, ainda que não habitual, sendo a primeira afastada em caso de doença. Para a configuração da justa causa por embriaguez em serviço não basta que se comprove a ingestão de uma bebida alcoólica no local de trabalho, mas sim a situação de embriaguez pelo consumo exagerado de substâncias que altere sensivelmente a capacidade cognitiva e de trabalho e sopesados os demais elementos caracterizadores da justa causa, em especial o princípio da proporcionalidade. No caso vertente, não comprovada a embriaguez em serviço de modo robusto e insofismável pela reclamada, a teor do art. 818, impõe-se seja convolada a dispensa por justa causa em dispensa imotivada por ato do empregador, com o deferimento das verbas rescisórias correlatas. Além disso, não foi observada, no exercício do poder disciplinar, a proporcionalidade entre a falta cometida e pena aplicada, além de inexistir prova nos autos de advertências ou suspensões que tenham sido aplicadas ao autor durante todo o contrato de trabalho, com duração de quase três anos. Conheço do recurso do reclamante e dou provimento no particular. (TRT-1 - RO: 00102119120155010204, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Data de Julgamento: 14/12/2016, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/01/2017)

Desse modo, tem-se pela impossibilidade do empregador demitir seu obreiro por justa causa quando houver a incidência da embriaguez crônica. Apesar de a legislação vigente tecer configuração da justa causa, os Tribunais Regionais e o próprio Tribunal Superior Trabalho, vêm fortalecendo o entendimento da não aplicabilidade.

Entretanto, para que não seja dispensado por justa causa o empregado deve demonstrar que o uso do álcool lhe atribuiu à doença. Por outro lado, além das faltas sequenciais e das advertências que devem ser impostas pelo empregador, o mesmo

deve encaminhar o empregado para o tratamento, que somente após a negativa do empregado pode despedi-lo por justa causa.

É neste sentido que segue o entendimento do Tribunal Regional da 3ª região:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ALCOOLISMO. INOCORRÊNCIA. O art. 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 provocar transtornos mentais e comportamentais no empregado, caso em que fica reconhecida 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 mencionado, 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 potestativo do empregador, consistente na dispensa do empregado, e o uso de álcool, não cabe a reparação pretendida. (TRT-3 - RO: 01346201303403009 0001346-21.2013.5.03.0034, Relator: Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque, Nona Turma, Data de Publicação: 16/09/2015.)

Durante o referido processo de recuperação, o empregado teria seus rendimentos garantidos, todos pagos pela Previdência Social, através do benefício de auxílio-doença.

Entretanto, caso o trabalhador se negasse a passar pelo tratamento, o tipo de justo motivo para término do pacto laboral seria plenamente aplicável, podendo o empregador dispensar, com justo motivo, o trabalhador.

Conforme a doutrinadora 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 da vontade 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 por doença seja por vício. Enquanto não existir lei para obrigá-la a pagar mesmo quando o viciado não se interna, o empregador poderá aplicar o tipo.”

É esse o entendimento o Superior Tribunal do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA ARBITRÁRIA. INDÍCIO DE ALCOOLISMO CRÔNICO. ART. 482, F, DA CLT. 1. O comparecimento do empregado ao serviço por três vezes consecutivas, em estado de embriaguez, ainda que decorrido lapso de tempo entre uma e outra ocorrência, desperta suspeita de alcoolismo, circunstância em que o empregador, por cautela, e considerando a classificação como doença crônica pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, deve encaminhá-lo ao órgão previdenciário para diagnóstico e tratamento, consoante lhe assegura o art. 20 da Lei nº 8.213/91. 2. A evolução natural da sociedade propiciada pelo desenvolvimento científico realizado na área médica e de saúde pública permite novo enquadramento jurídico ao fato - embriaguez habitual ou em serviço - cujas consequências não mais se restringem ao indivíduo e à relação jurídica empregado-empregador. Nesse quadro, o art. 482, f, da CLT deve ser interpretado em consonância com os princípios fundamentais tutelados pela Constituição Federal entre os quais da dignidade humana (art. 1º, III), efetivada, no caso, por meio do acesso universal e igualitário às ações e serviços que viabilizem a promoção, proteção e recuperação da saúde (art. 196 da CF/88 c/c a Lei nº 8.213/91). 3. Nesse contexto, revela-se juridicamente correto o acórdão recorrido ao concluir que o desfazimento do pacto laboral do autor, por iniciativa da reclamada, com fundamento no art. 482, f, da CLT, materializou procedimento obstativo ao direito de ser encaminhado ao INSS para tratamento da enfermidade e, em caso de irreversibilidade, a concessão de aposentadoria provisória, o que revela a arbitrariedade da dispensa efetivada. Recurso de revista conhecido e não provido. (TST - RR: 1947007320075090092, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 13/08/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/08/2014)

Desta forma, apesar de prevista no artigo 482, alínea f da CLT, a embriaguez habitual deve ser excluída como causa ensejadora da ruptura do pacto laboral por justa causa, e posterior normatização adequada.

CONCLUSÃO

Diante do trabalho exposto, necessário se fez ressaltar de forma breve a evolução das relações de trabalho e as formas de contrato de trabalho existentes na atual legislação. Para o desenvolvimento do tema, foi necessário estudar os tipos ensejadores de dispensa por justa causa.

Na relação de emprego, a embriaguez habitual é uma figura típica de falta grave do emprego, definida no art. 482, alínea "f", da CLT, que autoriza a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

A embriaguez foi reconhecida pela OMS como doença que a incluiu na Classificação Internacional de Doenças (CID), nos códigos 10 (transtornos mentais e do comportamento decorrentes do uso de álcool), 291 (psicose alcoólica), 303 (síndrome da dependência do álcool), e 305.0 (uso do álcool sem dependência).

Dessa forma, atento ao reconhecimento científico da doença, o Tribunal Superior do Trabalho vem firmando jurisprudência no sentido de não considerar o alcoolismo motivo para demissão por justa causa.

A dispensa, com ou sem justa causa, de empregados considerados dependentes de álcool tem sido objeto de exame no Tribunal Superior do Trabalho, cuja jurisprudência tem entendido que o alcoolismo é doença crônica, e reconhecido que deve ser tratada durante a constância do contrato de trabalho.

Além disso, por se tratar de enfermidade, deveria inspirar no empregador, sobretudo, por motivos humanitários, sempre que possível atitude dirigida ao encaminhamento para tratamento médico do empregado que se encontrar em tão ultrajante e aflitiva condição, com o seu conseqüente afastamento das atividades laborais e a suspensão do contrato de trabalho, ao invés da ruptura do contrato de trabalho.

Ficou demonstrado que apesar de prevista expressamente na legislação a possibilidade de rescisão por justa causa, os julgamentos nos tribunais têm entendido que não é aplicável devido ao reconhecimento da embriaguez como doença, e que a atitude correta que a empresa deve tomar é o encaminhamento do

empregado suspeito de alcoolismo para assistência médica adequada, e conseqüentemente suspendendo o contrato de trabalho, por auxílio-doença, junto ao INSS.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. RO: 00102119120155010204, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Data de Julgamento: 14/12/2016, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/01/2017. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24914049/recurso-ordinario-ro-658002520095010060-rj-trt-1>> Acesso em: 11.jan.2020.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 1947007330075090092, Relator: Walmir Oliveira Costa, **Diário de justiça eletrônico**, Brasília.13/08/2014.

Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/133944642/recurso-de-revista-rr1947007320075090092/inteiro-teor-133944682>> Acesso em 10.jan.2020

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva. 2003.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetrus, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**.9ª ed. São Paulo: Ltr,2010.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Terminação do contrato de trabalho**. São Paulo: Ltr. 1997.

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva,1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Livraria Forense, 2017

MORAES FILHO, Evaristo de. MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Ltr,2003.

MOURA, Marcelo. **Consolidação das leis do trabalho para concursos**. 8ª ed. Salvador: Juspodivm,2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Ltr.2003.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa causa e despedida indireta**. 1994. Curitiba: Jeruá.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Curitiba: Jeruá;