



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS- UNIPAC  
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA - FADI  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**JUSSARA NASCIMENTO MARTINS**

**“EMBRIAGUEZ” FRENTE AOS DIREITOS TRABALHISTAS**

**BARBACENA  
2012**



**JUSSARA NASCIMENTO MARTINS**

**“EMBRIAGUEZ” FRENTE AOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientador: Prof. Esp. Fernando Antônio Montalvão do Prado

**BARBACENA  
2012**



**Jussara Nascimento Martins**

**“EMBRIAGUEZ” FRENTE AOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

Prof Orientador Esp. Fernando Antônio Montalvão do Prado  
Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Nome do membro da banca (membro interno) (fonte Times New Roman, 12)  
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Nome do membro da banca (membro interno) (fonte Times New Roman, 12)  
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC



## **AGRADECIMENTO**

Primeiramente agradeço à Deus pelo dom da vida e por isso estou aqui vivendo mais um momento importante.

Agradeço também aos meus companheiros de caminhada, que por muitas vezes me deram forças para continuar.

Aos professores que contribuíram bastante para o meu crescimento como pessoa e profissional.

À minha família, meu porto seguro.



## RESUMO

O estudo anexo visa tratar à relação existente entre empregados e seus empregadores na rescisão do contrato por justa causa com foco maior na embriaguez frente aos direitos trabalhistas, cujas possibilidades embasadas em teses, extraídas da lei, de maneira lógica e interpretativa. Primeiramente, preocupou-se em estabelecer uma relação histórica do direito do trabalho em um contexto evolutivo, capaz em sustentar os primeiros trabalhos na visão mundo e características abolitivas, amparada pela lei Áurea, com papel relevante e protagonizado pela evolução histórica do trabalho na Brasil. Em seguida, delineou conceitos e tipos que caracterizam a justa causa, passando pela ótica do artigo 482 da CLT, com discussão da prática e punição em que configura a justa causa. A ênfase na embriaguez mereceu uma abordagem maior, por tratar-se de um tema divergente na esfera jurídica com dificuldade em sua constatação, pois, o vício cada vez mais frequente na sociedade e considerado uma patologia por alguns doutrinadores se faz importante o conhecimento entre às partes na relação de trabalho.

**Palavras-chave:** Direto do trabalho. Justa causa. Empregado. Embriaguez.



## **ABSTRACT**

This study aims to address the attachment relationship between employees and their employers in termination of the contract for cause with greater focus on labor rights against drunkenness, whose possibilities based on solid arguments, drawn from law, logically and interpretive. First, was concerned to establish a historical relationship between labor law in an evolutionary context, able to sustain the early work on the vision and characteristics abolitivas world, supported by the law Aurea, and with a relevant role played by the historical evolution of labor in Brazil. Then outlined the concepts and types that characterize the cause, from the perspective of Article 482 of the Labor Code, with discussion of the practice and punishment that sets up the cause. The emphasis on an approach deserved greater drunkenness, because it is a theme in the jurisdictions with differing difficulty in his finding, because the addiction increasingly common in society and considered a disease by some teachers and knowledge becomes important between the parties to the employment relationship.

**Keywords:** Direct the work. Cause. Employee. intoxication



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	15
<b>2.1 Evolução histórica no mundo</b> .....	15
<b>2.2 Evolução histórica no Brasil</b> .....	16
<b>3 JUSTA CAUSA</b> .....	19
<b>3.1 Atos que caracterizam a justa causa</b> .....	20
3.1.1 Ato de improbidade .....	20
3.1.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento .....	21
3.1.3 Negociação habitual .....	22
3.1.4 Condenação criminal .....	23
3.1.5 Desídia .....	23
3.1.6 Embriaguez habitual ou em serviço.....	24
3.1.7 Violação de segredo da empresa.....	25
3.1.8 Ato de indisciplina ou de insubordinação.....	25
3.1.9 Abandono de emprego .....	26
3.1.10 Ato lesivo da honra ou boa fama .....	27
3.1.11 Prática Constante de jogos de azar .....	29
3.1.12 Atos atentatórios à segurança nacional.....	29
<b>4 EMBRIAGUEZ NO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	31
<b>4.1 Embriaguez e vida funcional do empregador</b> .....	32
<b>4.2 Embriaguez e doença</b> .....	32
<b>4.3 Projeto de lei 7805/10</b> .....	33
<b>5 A DISTINÇÃO DE EMBRIAGUEZ HABITUAL E A EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO</b> .....	35
<b>6 A EMBRIAGUEZ FRENTE OUTRAS LEGISLAÇÕES ESTRANGEIRAS</b> .....	39
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	41
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	43



## 1 INTRODUÇÃO

A relação entre empregados e empregadores está presente desde muito tempo a vida de todos, relação esta que veio se intensificando e exigindo a intervenção do Estado com muita postura dinâmica e reparadora quando necessária, já que antigamente o trabalho era visto como uso só da força física, deixando de lado a figura da valoração de da integridade física e moral do empregado. Ou seja, legalizando esta relação que muitas vezes o trabalhador e o empregador não exercem seus direitos previstos em lei, por não conhecerem das normas que lhe garantem os benefícios, como por exemplo, a dispensa por justa causa, que muitas vezes é aplicado pelo empregador de forma incorreta, gerando para os empregados direitos que nem sempre são pleiteados ou quando são, depois de certo tempo, com auxílio de um defensor.

Com o passar do tempo, o tema abordado tomou uma constatação de destaque na esfera jurídica e aos poucos conseguiu um lugar de destaque que merecia.

O conteúdo deste trabalho visa analisar o processo de evolução através dos tempos, comparando o quanto foi importante e decisivo alguns fatos ao decorrer dos tempos e que grandes foram as conquistas alcançadas bem como os deveres e garantias ao trabalhador que não muito era explorado e o trabalho era muitas vezes como um castigo, punição quando algo dava errado ou não.

Mesmo capitulado em uma norma antiga CLT (Consolidação das Leis do Trabalho de 1943) permanece atual e gera entendimento diferenciado nos tribunais brasileiros, obrigando assim um total conhecimento por parte do empregador sobre justa causa.

Ao analisar cada uma das espécies de justa causa elencadas no artigo 482 da CLT, é preciso uma interpretação ampla da lei, buscando cada detalhe, que farão toda a diferença na aplicação desta, e também conhecer o entendimento dominante para que tenha uma aplicação correta tanto para o empregador quanto para o seu funcionário.

O objetivo deste trabalho é buscar conhecimentos com profundidade para a aplicação da demissão por justa causa.

A presente exposição visa aclarar os aspectos relevantes à visa profissional de patrão e empregado, com o intuito de sustentar a uma decisão acertada em demitir ou não o trabalhador baseado na justa causa, uma vez que este tema é de suma importância dentro do universo do direito trabalhista.

Portanto, ao analisar a cada uma das espécies de justa causa com suas definições e seus aspectos relevantes, que podem configurá-los, passou a analisar com um enfoque mais

detalhado a respeito da alínea “f” do artigo 482 da CLT, que trata da “embriaguez” como justa causa, assunto este divergente entre os doutrinários, já que a mesma é considerada como uma patologia segundo a Organização Mundial da Saúde. Gerando uma preocupação com o trabalhador que faz uso do álcool, que uma vez embriagado interfere diretamente na relação de trabalho mas sem deixar o empregador desamparado que também sofre consequências com essa situação.

Portanto, o principal objetivo do tema é mostrar a relação de trabalho e as suas consequências advindas desta, como a rescisão de contrato por justa causa com respaldo na embriaguez, e todas as consequências desse ato. O importante é demonstrar que grandes são os problemas a serem enfrentados pelo empregado e o empregador é que é fundamental a ciência dos direitos da aplicação da justa causa que é a sanção máxima da relação do trabalho.

## 2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 Evolução histórica no mundo

Sustenta-se que os primeiros trabalhos foram os da criação.

No direito do trabalho a visão sempre foi mais voltada para a forma, valor e a hierarquia dentro da relação laboral resultante do contrato do trabalho, como define Cesarino Júnior (1980, p. 54): “o sistema jurídico de proteção aos economicamente fracos”.

No feudalismo, por exemplo, os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinha de prestar serviços na terra do senhor feudal. Tinham os servos de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e de uso da terra (MARTINS, 2008, p.3)

Foi na Revolução Industrial que o direito do trabalho nasce, devido à maneira com que os trabalhadores eram explorados pelas empresas. Durante o século XIX inúmeras transformações sociais e econômicas começaram a surgir, onde se fez necessário um instituto que regulamentasse, valorizasse esse movimento, constitui em um conjunto que foi nessa época que ficou evidente a falta de um ramo voltado para as soluções de conflitos relacionados ao trabalho, haja vista que as imposições de condições de trabalho pelo empregador era sem limites, a exploração de mulheres e menores, acidentes de trabalho sem amparo, muitas vezes trabalho sem remuneração ou sem limite de jornadas.

Com isso fez-se necessário a regulamentação dessa relação, principalmente por parte do patrão, devido aos fatos citados.

O direito do trabalho buscou a preservação da dignidade do trabalhador nesse processo crescente de industrialização que ocorria na época, o que foi fundamental para o processo de evolução econômica. Observando os aspectos da licitude, valoração e social que o ato de laborar proporciona, porém durante um longo período de batalhas, trabalhos forçados e até mesmo escravos, os trabalhadores conseguiram se desvincular dessas espécies trabalhos garantindo a eles o direito de pleitearem os seus direitos.

Visando assim melhoria da condição humana, atentando às suas necessidades vitais básicas e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde e lazer. Com a criação das leis, fundamentalmente houve uma grande melhoria na relação de trabalhos e inúmeras garantias para ambas as partes.

## 2.2 Evolução histórica no Brasil

O direito do trabalho no país teve como referência um grande marco a abolição, ou melhor, a Lei Áurea, que teve papel relevante na criação desse ramo jurídico que visa o trabalho como aspecto social e não como só a utilização da força. “Embora a Lei Áurea não tinha obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como marco inicial de referência da história do direito do trabalho brasileiro” (GODINHO, 2011). Após a abolição da escravatura começa um movimento protecionista à relação de trabalho.

No Brasil o direito do trabalho ganhou forças após a revolução industrial e logo teve grande destaque em 1943 com a criação das leis trabalhistas (CLT), na qual se trata da relação de trabalho e que hoje regulamenta a mesma.

Vários foram os movimentos, como por exemplo, em 1850, foi criado o código comercial que regulamentava o aviso prévio, em 1870 a fundação da Liga Operária do Rio de Janeiro. Logo, em 1891, teve a lei proibindo o trabalho de menores de 12 anos, em 1907 a primeira lei sindical. Foi o Código Civil em 1916 que regulamentou a relação de emprego como locação de serviços. Em 1919 surgiu a primeira lei do acidente de trabalho e também a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que consiste “Em uma agência multilateral ligada da Organização da Nações Unidas (ONU), que trata das questões de trabalho, possui sede de Genebra desde sua criação e foi fundada com a conferência da Paz após a primeira Guerra Mundial (WIKIPEDIA, 2011). Em 1923 foi instituída a lei de aposentadoria e pensões ferroviárias, depois de algum tempo em 1939 foi criada a justiça do trabalho no Brasil.

Como já mencionado, em 1943 foi promulgada a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), um grande marco no direito do trabalho do Brasil. Segundo demonstra Zanlunca (2011,p. 22.):

A CLT surgiu pelo Decreto-Lei 5452 de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda a legislação trabalhista existentes no país. Teve como objetivo principal a regulamentação as relações individuais e coletiva do trabalho, sendo resultado de 13 anos de trabalho, com início Estado Novo até 1943. Busca sempre regular as relações trabalhistas e ao longo dos anos vem tendo modificações o intuito de se adequar as modernidades.

A norma em questão trouxe muitas melhorias e garantias de direito antes não cumpridos ou até mesmo nem existiam. Melhorias estas como, obrigatoriedade de férias com remuneração, registro de trabalhador, período de descanso, segurança do trabalho,

fiscalização, direito a organizações sindicais e convenções coletivas, entre outros.

Foram importantes as melhorias advindas das CLT, no entanto ainda existe a necessidade de aperfeiçoamento dessas normas a vista que as diversidades na relação de emprego surgem a cada momento e é plausível a atualização da norma em vigor.

Após a CLT vieram outros movimento que garantiam outros direitos específicos. ”[...] reconhecimento do direito de greve (1946); repouso semanal remunerado (1949); gratificação natalina (1962); Estatuto do trabalhador rural (Lei 4.214/66); Fundo de garantia do tempo de serviço (1966); Lei do trabalho rural (5.889/73)” (WIKIPÉDIA, 2011).

Finalmente a Constituição da República de 1988, no art. 7º: “arrola os direitos sociais dos empregados urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social”. (BARROS, 2011, p.62)

O trabalho tem um caráter pessoal é um ato de vontade livre do homem; tem um caráter pessoal é um ato de vontade livre do homem; tem um caráter singular na medida em que traduz uma expressão de valor da personalidade de que o executa. É um meio de subsistência, de conquistas individuais e coletivas, e cumpre um conjunto de funções sociais. Por isso o trabalho em qualquer época se manifesta por meio de vários aspectos, os quais dever ter atenção, proteção e constância em qualquer época.



### 3 JUSTA CAUSA

Conhecer a justa causa na relação de trabalho trata-se de motivo relevante, legalmente embasado por lei em circunstância inerente à relação laboral, em que consiste na ruptura do contrato de trabalho, caracterizando a ocorrência de um ato grave e permissivo pela CLT. Assim define a professora Barros (2011, p.702) “ a justa causa é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser o motivo determinante da resolução do contrato.”

No caso da necessidade da demissão por justa causa é imediato questionar prazo, esclarecimento, entendimento e designar dentro da organização e da lei a pessoa e os artigos pertinentes a punição. Para caracterizar a justa causa se faz pertinente que o ato praticado seja doloso, permissivo pela CLT, a atualidade do ato, a gravidade e a casualidade.

A atualidade do fato ocorrido é um dos principais requisitos, não sendo motivo de justa causa um acontecimento no passado, que ocorreu em grande lapso temporal. Não existe um prazo fixado por lei.

Segundo Giglio (1966,p.45):entende que o momento a partir do qual passa a correr o cômputo do tempo é aquele no qual:

A pessoa que tem poderes para aplicar punições, dentro da organização da empresa, tomou conhecimento da existência da prática faltoso. Pouco importa quando ocorreu a infração: mesmo sendo antiga, torna-se atual a partir do momento em que venha a ser conhecida, pois não seria possível punir uma falta antes de conhecê-la.

A gravidade deveser analisada de acordo com a falta praticada, o local de trabalho, a conduta do empregado, seu grau de instrução, enfim de uma maneira objetiva. Segundo Moraes Filho (1968, p.129):

Torna-se necessário que haja imputada ao empregado atinja realmente aqueles limites máximos de tolerância, passados os quais desaparece a confiança característica do contrato de trabalho. Nos de menor gravidade agirá o empregador de acordo com a proporcionalidade da falta, punindo o culpado de maneira mais branda, correspondente ao maior ou menor grau da ofensa cometida, mas sem chegar ao extremo absoluto da rescisão da relação de empregado.

Além disso, a casualidade deveser estar presente sem prejudicar o empregador para que configure a justa causa, uma vez que o tenho o conhecimento do fato caberá a justa causa sendo q o motivo no Brasil não é obrigado a ser comunicado, só no caso de litígio na justiça do trabalho. É importante na alegação de justa causa o nexocasual o bom senso de ambas as

partes.

Lembrando que não se puni a mesma falta por duas vezes. No Brasil o sistema é taxativo sendo assim não permitindo uma interpretação ampla da norma, restringindo às faltas que determinaria a justa causa, protegendo assim o empregador.

A legislação brasileira possibilita a dispensa por justa causa de forma enumerativo ou limitativa de acordo com o previsto na CLT. Em seu artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho contém todas as hipóteses que demonstram a rescisão do contrato de trabalho por justa causa pelo empregador. Não caracterizando a sim a justa causa nenhum outro ato faltoso.

O tipo enumerativo ou limitativo ao qual se subordina a lei brasileira, tal como indica a sua própria denominação, é aquele no qual a lei enumera as faltas graves, tanto do empregador como do empregado e limita ,naturalmente, a ação do juiz à apreciação das figuras faltosos especificada, não sendo a ele lícito aceitar qualquer fato ou ato que conhecida nos respectivos conceitos (LACERDA, 1947, p. 97 )

### **3.1 Atos que caracterizam a justa causa**

A legislação brasileira possibilita a dispensa por justa causa como já citado acima de forma enumerativa ou limitativa das faltas graves de acordo com o previsto na CLT. Não gerando dispensa PR justa causa nenhum outro ato faltoso divergentes daqueles elencados em lei. O artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho se encontram todas as hipóteses ensejadora a rescisão do contrato por justa causa pelo empregador. Hipóteses legais:

#### **3.1.1 Ato de improbidade**

A improbidade apesar de ser um ato negativo, não está relacionado com o caráter e sim com a conduta do empregador, como define Lamarca (1983, p.335), a improbidade como “ação ou omissão dolosa do empregado subordinado, visando a uma vantagem para si ou para outrem, em decorrência do emprego, e com prejuízo real ou potencial para alguém.”

Segundo Delgado (2011), ”trata-se da conduta faltosa obreira que provoque dano ao patrimônio empresarial ou terceiro, em função de comportamento vinculado ao contrato de trabalho, com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem.”

O trabalhador que assume o risco de praticar ato desonesto, respondera e sofrerá as consequências estipuladas, independente do resultado final. O ato que induz a perda da confiança do empregador estaria relacionado com a improbidade que vem do latim

*improbitas*, que significa má qualidade, imoralidade, malícia, como ocorre no caso de declaração falsa ou uso indevido do vale-transporte, o furto, a apropriação indébita entre outros. Essa situação deverá ser provada por quem alega no caso pelo patrão. Como esclarece Martins (2010, p.27) ao precisar que “deve haver a intenção do empregado em praticar o ato desonesto”.

O ato devera acontecer durante o período de trabalho, pois fatos ocorridos após a dispensa, não justificará a aplicação da justa causa. Aquelas descobertas durante a suspensão de 30 dias poderá ser motivo para justa causa.

A improbidade poderá ocorrer fora do local de trabalho segundo alguns doutrinadores, acreditando assim que a vida íntima do trabalhador acompanha a profissional. Confirma o entendimento pela seguinte jurisprudência: O ato de improbidade, por sua natureza, justifica a despedida do trabalhador mesmo quando praticado fora do serviço (TST, 1 T., RR13/71,j. 13-5-71, Rel. Min. Mozart V. Russomano (MARTINS,2010, p.29).

Em contra partida a maioria da doutrina entende que não configura o ato de improbidade fora do local de trabalho, por se trata de uma relação de trabalho. Quando ocorre o fato haverá a necessidade de uma interpretação da CLT, para que no caso do local diverso do local de trabalho possa ser necessário par a demissão por justa causa.

### 3.1.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento

A incontinência de conduta “está ligada ao desregramento do empregado no tocante à vida sexual. São obscenidades praticadas, a libertinagem, a pornografia, que a configuram (MARTINS, 2008, P. 74). É um ato inadequado do empregado na relação de trabalho voltado para questão sexuais, que leva à perca do respeito e confiança do empregador.

O mau procedimento, segundo Almeida (2011, p.263) “comete ou age com mau procedimento o empregador que, dolosamente, avaria maquinário, sabota a produção, faz ameaças a colegas de serviços, é agressivo ou hostil aos fregueses da empresa por qual trabalha.”

Esta modalidade configura tudo aquilo de irregular e de forma grave o empregado vem a cometer no ambiente de trabalho, já o citado esta relacionado a o individuo de vida irregular, imprópria, sem nenhuma noção de ética e moralidade levando assim ao desrespeito e a desconfiança por parte do empregador.

No entanto, somente caberá justa causa com a consumação do ato, a tentativa desclassifica a demissão, levando em conta que são atos distinto apesarem de fazer parte da

mesma alínea.

Quanto ao local da conduta no caso da incontinência existe uma divergência por parte da doutrina, de acordo com Lacerda (1976, p. 96), deve-se atentar que esta é falta que se realiza fora do serviço. No entanto para outros doutrinadores entendem que pode acontecer no local de trabalho ou fora dele.

O mau procedimento deve ser acometido dentro do local de trabalho, pois este caracteriza quando atrapalha o ambiente de trabalho constrange os colegas causando um mal estar na relação de trabalho.

Ao analisar a falta praticada esta deve ser relacionada ao vínculo empregatício, avaliar o ambiente, a capacidade do empregador, e o local de trabalho, já que muitas das vezes o empregador presta serviços fora da empresa estendendo assim o seu local de trabalho.

### 3.1.3 Negociação habitual

A negociação diz respeito aos atos de comércio praticados pelo empregado, sem consentimento do empregador e com habitualidade. (MARTINS, 2008, p.74) Aqui não cabe a tentativa o fato deve ser consumado, podendo ser a negociação por conta própria ou alheia.

Segundo Almeida (20011, p.263), para que a negociação habitual seja motivo de dispensa por justa causa, são necessários os seguintes elementos:

1. Habitualidade
2. Ausência de permissão do empregador
3. Implicar concorrência à atividade do empregador; ou
4. Ser prejudicial ao serviço.

A habitualidade significa que o fato deva ser contínuo, que haja uma constância e continuidade, ou seja, uma única vez não caracteriza a demissão por justa causa do empregado. A lei não determina o tanto de repetição seja necessário, por isso se faz necessário uma análise concreta do caso.

Outro requisito bastante relevante é que não haja nenhuma permissão do empregador, pois segundo o artigo 443 da CLT uma vez ocorrendo há concordância expressa, verbal ou tácita, não há que se falar em justa causa.

É preciso uma concorrência direta com a atividade laboral do empregador, prejudicando a sua exclusividade e atrapalhando a relação de trabalho.

Um dos fatos que gera a concorrência desleal é “pelo fato de que o empregado explore o mesmo ramo de atividade do empregador” (MARTINS, 2010, p.58). Cabendo a ocorrência de todas as espécies da alínea ”c” durante o aviso-prévio.

#### 3.1.4 Condenação criminal

O trabalhador que pratica o ato criminal e é punido, transitada em julgado a sentença, poderá ser dispensado por justa causa no direito do trabalho se a pena lhe impossibilitar a laborar. A condenação criminal, passada em julgado, quando não haja suspensão condicional da pena (sursis), constitui justa causa para a dispensa do empregado. (ALMEIDA, 2011, p.263)

Para configurar justa causa do trabalhador neste caso, é preciso que cesse toda e qualquer forma de liberdade do empregado para que se possa caracterizar a justa causa, mesmo sendo o ilícito praticado fora do ambiente de trabalho. O ilícito penal praticado fora do ambiente de trabalho não elimina a aplicação do artigo 482 “d”, porém, ocorrendo a prática do delito no próprio serviço e absolvição do empregado por falta de provas, não inviabiliza o reconhecimento da justa causa no âmbito trabalhista (DELGADO, 2011, p.1139).

No caso da suspensão condicional da pena, não configura a justa causa uma vez que a pena imposta não é privativa de liberdade, sendo assim nada impede que o trabalhador de continuidade ao pacto laboral, já que o trabalhador permanece livre podendo cumprir suas obrigações contratuais. Se houvera revogação da suspensão, poderá configurar a demissão por Justa causa, se a pena for privativa de liberdade.

Nos casos de regimes aberto ou semiaberto não será possível a demissão do trabalhador por justa causa, sendo que é permitido à realização de trabalho fora do estabelecimento onde o condenado cumpre a pena.

#### 3.1.5 Desídia

A desídia é negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento. A desídia pode também ser considerada como um conjunto de pequenas faltas, que mostrem a omissão do empregado no serviço, desde que haja repetição dos atos faltosos. Uma só falta não evidencia a desídia (MARTINS, 2008, p. 75). Em outras palavras seria o trabalhador sem compromisso, responsabilidade sem comprometimento com a prestação laboral, deixando a desejar a

qualidade de seu serviço. "A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais." (DELGADO, 2011, p.1139).

É uma das modalidades mais comum na resolução do contrato de trabalho, sendo assim devesse ser bem analisada, previamente punido, até quando não mais sustentável a relação de trabalho, justificando a dispensa por justa causa.

Para a configuração do instituto devesse ocorrer no local de trabalho ou durante o lapso temporal, que entende a corrente dominante. Divergente, entende "se o empregado faltou ao serviço, sua ausência inviabiliza a caracterização da desídia" (GIGLIO, 2000, p.118).

Em suma a desídia precisa de que se tenha repetição na falta, que o empregado cometa atos de forma dolosa agindo sempre sem interesse em relação ao trabalho. Observando que tal instituto cabe durante o cumprimento do aviso-prévio.

### 3.1.6 Embriaguez habitual ou em serviço

A embriaguez é o estado do indivíduo embriagado, indica bebedeira, o ato de ingerir bebidas alcoólicas (MARTINS, 2010, p.87).

A alínea "f" do artigo 482 trata no mesmo instituto engloba dois tipos de justa causa por embriaguez: embriaguez atual e a embriaguez em serviço. "Uma importando violação da obrigação geral de conduta do empregado, refletindo-se no contrato de trabalho (embriaguez habitual); outra, violação da obrigação específica de execução do contrato (embriaguez em serviço). (ALMEIDA, 2011, p.264). Fica caracterizado que difere o tipo de embriaguez do trabalhador.

O trabalhador embriagado compromete seu desempenho no trabalho ficando com o reflexo lento, a habilidade reduzida podendo causar algum acidente grave sendo assim dificultando a relação de trabalho.

No entanto não só a ingestão de álcool deve ser considerada, mas de quaisquer substâncias tóxicas capazes de alterar a capacidade de laborar configurando também a demissão por justa causa.

É a forma de justa causa mais difícil de configurar, uma vez que pode ser considerada como um problema de conduta, falha de caráter ou pode ser considerado uma patologia que precisa de tratamento considerando que a vida do trabalhador pode estar em risco.

Código Internacional de Doenças (CID), a embriaguez ou uso de quaisquer substâncias tóxicas estão catalogadas devendo ser tratados como tal. Pois a saúde é um dever de zelar e preservar do Estado, evitando assim gastos futuros com os cidadãos, pois é fator fundamental a preservação da saúde por parte do Estado.

### 3.1.7 Violação de segredo da empresa

Para Martins (2011, p. 76), a violação de segredo da empresa consiste: “Comete falta grave de violação de segredo da empresa o empregado que divulga marcas e patentes, fórmulas do empregador, sem consentimento, o que não deveria ser tornado público.”

O tipo jurídico acima, busca à proteção do empregador em relação as informações sigilosas evitando assim maiores prejuízos, gerando para o empregado a obrigação de não fazer, de não revelar os segredos da empresa que trabalha.

Ao contrário da concorrência desleal que necessita de um ato do empregado, na violação de segredo, basta a divulgação de algo que deveria ser ocultado.

Aqui não cabe a tentativa é preciso que o ato seja consumado com dolo por parte do empregado levando em conta que este deva acontecer durante o contrato de trabalho caso este já tenha finalizado não configura a justa causa. Quando algum segredo esteja protegido em cláusula ,cabará para o empregador pleitear em juízo indenização por perdas e danos.

### 3.1.8 Ato de indisciplina ou de insubordinação

Para Delgado (2011): “Indisciplina é o descumprimento de regras, diretrizes ou de ordens gerais do empregador ou dos seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes ou estabelecimento da empresa”

A insubordinação caracteriza quando o empregado não cumpriu uma ordem específica ou para determinado grupo de trabalhadores, portanto descumprido uma ordem direta feita pelo empregador.

Um ato de indisciplina nem sempre se configura um ato de insubordinação, no entanto se configura um ato de insubordinação o empregado será acometido pelo ato disciplinar.

A insubordinação ocorre quando o empregado ciente das ordens específicas dado pelo empregador ou pelo seu subordinado, não às cumprem independentemente da sua vontade, pois o pacto laboral limita sua autonomia, deixando assim subordinado à vontade do chefe em relação ao trabalho. Assim nos esclarece Nascimento (2002, p.164) “é uma situação em que se

encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder direção sobre as atividades que desempenhará”.

Não há que se falar em justa causa se o trabalhador não tem por contrato a obrigação de cumprir determinadas ordens pelo empregador, pois essas determinações tem que ter relação com o trabalho, e serem durante o expediente. Sendo que não será obrigado a acatar determinação vinda de terceiros a qual não é subordinado.

Em relação à greve, não configura justa causa a simples adesão como demonstra a súmula 316 do STF quem participa da greve não gera falta grave, já que esta é garantida por lei.

A falta deverá ser praticada no local de trabalho, caso está atividade seja prestada na empresa. Quando o trabalhador tenha que exercer atividades externas fora da empresa, caberá justa causa.

As penalidades devem ser aplicadas de acordo com as faltas gradativamente, um ato isolado não caracteriza a justa causa, pois uma falta de desatenção não significa que o trabalhador seja indisciplinado, devendo haver o bom senso do empregador na hora de analisar o fato.

### 3.1.9 Abandono de emprego

A relação de emprego par que se concretizar, requer uma prestação de serviço durante um lapso temporal, que gera obrigações entre às partes, quando uma das partes neste caso o empregado deixa d comparecer no local de seu trabalho sem comunicar ao empregador, caracterizando assim a figura descrita acima.

O abandono de emprego é o “descumprimento continuado e definitivo, por parte do empregado, da obrigação de prestar serviço; é o deixar-se a relação de empregado, sem qualquer comunicação ao empregador” (SAMPAIO, 2008, p.10)

Para caracterização do abandono de emprego, é necessário que haja faltas ao serviço durante certo período (elemento objetivo), ou se verificar a clara intenção do empregado de não mais retornar ao emprego (elemento subjetivo) (MARTINS, 2008, p.75)

No primeiro elemento objetivo que vem a ser a falta do empregado ao seu local de trabalho, onde o trabalhador deixa de prestar suas atividades por um longo lapso temporal, ”indicado pelas faltas do empregado ao serviço durante certo período, o trabalhador renuncia tacitamente à continuidade do contrato de trabalho e não mostra intenção expressa de ó deixar” (MARTINS, 2010, p.135).

No segundo elemento que é o subjetivo, onde o trabalhador não tem nenhuma intenção de voltar ao trabalho, sem justificar ou comunicar ao patrão por um longo período, fica caracterizado a justa causa, deixando claro que não tem mais o interesse em continuar o vínculo empregatício.

O afastamento como entende a jurisprudência é superior a 30(trinta) dias sem justificativa, pois se as faltas forem intercaladas não a que se falar justa causa por abandono de emprego.

No caso do trabalhador que se afasta por motivo de doença e justifica com atestado médico, o trabalhador assim não pode aplicar o tipo jurídico. O mesmo acontece com o trabalhador que acompanha um parente doente, por isso falta ao serviço justificadamente.

Devendo observar o trabalhador preso, fato de muita relevância, de acordo com a seguinte decisão: “Não caracteriza o abandono de emprego, por carência do imprescindível “animus”, a ausência do empregado por motivo de prisão, notadamente se, relaxada esta, apresenta-se imediatamente à empregadora (Pleno, Bem 2.338/70, j. 8-11-72, rel. Min. Vieira de Mello (MARTINS, 2010 p. 142) “

Sendo assim necessária a falta continuada e a falta de vontade por parte do trabalhador pra que configure justa causa por abandono de emprego.

### 3.1.10 Ato lesivo da honra ou boa fama

O empregado que fere a honra e a boa fama do empregador ou superiores hierárquicos ou de qualquer outra pessoa comete justa causa para dispensa, salvo quando a exerce em caso de legítima defesa, própria ou de outra. Exemplos são calúnia, a injúria e a difamação ( MARTINS, 2011, p.77).

O artigo 472 da CLT, elenca a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa no caso lesivo da honra e da boa fama praticado em serviço contar qualquer pessoa ou até mesmo ofensa física. Em caso do ato ser realizado em legítima defesa não que se falar em justa causa.” Entende-se em legítima defesa quem, usando moderadamente dos meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outra”.(BRASIL, 2011, p. 885)

Os atos lesivos da honra caracterizam-se pela injúria, calúnia e a difamação, que também são aplicáveis na esfera penal.

A calúnia, a difamação ou a injúria compõe os elementos indispensáveis à

configuração do ilícito trabalhista. Dá-se calúnia quando imputa falsamente a alguém fato criminoso; a difamação é a afirmação que visa desacreditar publicamente alguém, ofendendo-lhe a dignidade pessoal; injúria é a ofensa ao decoro, a decadência de outra.(ALMEIDA, 2011, p.267).

Os atos lesivos a boa fama consistem em expor o ofendido a humilhação, a falta de respeito, ofendendo a sua dignidade, e em muito até mesmo lesões físicas a sua pessoa em depreciação a de outrem.

A ofensa física praticada durante o contrato de trabalho, também cabe a dispensa por justa causa. “Comete falta grave, ensejadora da demissão por justa causa, o empregado que, injustificadamente, agride colega de serviço no recinto da empresa durante a jornada de trabalho.” (TRT/SC, RO 2.152/89, DJ/SC, 7-5-1990, p.23 (ALMEIDA, 2011, p.267)

Diante deste ato, justifica a justa causa a qualquer ato lesivo a integridade física não importando o grau da agressão, contra o empregador ou superiores hierárquicos podendo ser passível de punição, uma vez que do trabalhador se espera um bom comportamento, disciplina, para que não comprometa o ambiente de trabalho. O empregado tem o dever de respeitar os superiores dos quais é subordinado de acordo com a hierarquia da empresa.

O ato lesivo a honra e boa fama como justa causa também cabe contra terceiros, como visitantes, fregueses, companheiros de trabalho no local de serviço. E em outros casos continuando a serem praticados fora do local de trabalho, comprometendo mesmo que indiretamente a relação entre as partes. Para que esta relação de trabalho vigore, há a necessidade de confiança e harmonia entre ambos, pois se caracterizando o ato devido a agressão se torna impossível esta relação cabendo assim a dispensa por justa causa.

Entende-se que as ofensas à honra sejam feitos pessoalmente, o que hoje nos tribunais brasileiros admitem outros meios de ofensas, como demonstram a seguinte decisão:

Justa Causa. Ofensa à honra do empregador. Hipótese em que se tem por configurada a justa causa pela falta capitulada na alínea “K” do art.482 da CLT, pois o reclamante atingiu honra do empregador ao afirmar, em e-mail, que determinada atitude da reclamada foi baixa, traiçoeira, suja encardida e podre. Ao utilizar tais expressões, o autor fez estremecer a confiança nele depositada, sendo o fato ocorrido grave o suficiente para ensejar a ruptura do pacto por justa causa. Caso em que não há prova, se quer indícios, de que os fatos narrados pelo autor no e-mail, que deram origem à sua atitude extremada e às palavras utilizadas, efetivamente ocorreram. TRT-4 Reg.- 01362.006/98 - 0 RO - 7 T –Rel. Juíza Maria Inês Cunha Dornelles – DOERS 10.03.2003 (BARROS, 2011, p. 717).

### 3.1.11 Prática Constante de jogos de azar

A prática de jogos de azar influencia diretamente na vida do trabalhador. O jogo feito com habitualidade, leva ao vício que causa grandes prejuízos, como a corrupção moral do empregado, levando o empregador a dispensá-lo por justa causa, visto que os prejuízos são para ambas as partes.

Para configurar a falta, segundo Almeida (2011, p. 268) “a habitualidade, pois só a pratica constante de jogo, é que pode ferir a confiança depositada no trabalhador; jogo de azar, pois apenas estes são considerados nocivos à formação moral do homem; pratica fora do serviço.”

A legislação brasileira não específica os tipos de jogos de azar que configuram a dispensa por justa causa, se são os legalizados ou que não são permitidos. Deixando assim dois entendimentos, Nascimento (1991, p. 2003) aponta que “são jogos de azar apenas aqueles assim descritos pela legislação contravencional em vigor no país”.

Já Giglio (2002, p.334) lembra que, a “justa causa em estudo se configura pela pratica habitual e reiterada, com o fito de lucro, de jogos nos quais a sorte constitui, senão o único , pelo o principal fator determinante do resultado”.

Na verdade, para que a dispensa por justa causa se justifique é preciso que o tipo jurídico arrolado pela CLT tenha consequências que afetem à relação de trabalho em todos os aspectos como a conduta do empregador, o ambiente de trabalho, entre outros, que não atingindo nenhum dos aspectos que envolva a relação de trabalho não o que se falar em infração trabalhista.

A pratica de jogos de azar em sua maioria são realizados fora do ambiente de trabalho, porém existem decisões punitivas de jogos realizados no local de trabalho, como relata a seguinte sentença : “O jogo de baralho entre colegas de serviço, configura falta grave prevista na alínea “L” do art. 482 da CLT, se sua pratica for constante( TRT da 3 R., 2T. , Proc. RO 4377/85, Rel. Juiz Fiúza Gouthier, DJ MG 84/86 ( MARTINS, 2010, p. 183)

Portanto para que se configure a dispensa por justa causa é necessário que sua pratica seja habitual, e que essa pratica traga consequências na continuidade do contrato de trabalho, levando-a assim a ruptura deste.

### 3.1.12 Atos atentatórios à segurança nacional

Atos atentatórios à segurança nacional, parágrafo único do art. 482 da CLT, em

redação derivada da época do Regime Militar (Decreto – Lei nº 3, de 1966), considerava a “justa causa para dispensa de empregado, a pratica, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.” Dispositivo revogado pela Constituição Federal. (DELGADO, 2011, p. 1145).

O instituto não configura uma infração ao contrato de trabalho, mas sim prevenir a segurança do país contra que pratica um ato de forma violenta demonstrando conceitos divergentes ao do governo. Criando assim uma instabilidade política, uma desordem que coloca a segurança nacional exposta.

A falta praticada configura justa causa pois a autoridade competente solicita o afastamento do trabalhador, com isso a prestação de serviço fica comprometida não dando a continuidade na relação de trabalho. Basta que aconteça uma violação à segurança nacional para que caracterize falta grave ensejadora de justa causa, caso o infrator esteja vinculado a um contrato de trabalho.

#### 4 EMBRIAGUEZ NO DIREITO DO TRABALHO

Segundo Almeida Junior (1996, p. 512): “A palavra embriaguez será usada para significar que o indivíduo está de tal forma influenciado pelo álcool, que perdeu o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência o trabalho que se consagra no momento”.

“Embriaguez é o estado do indivíduo embriagado, indica bebedeira, o ato de ingerir bebidas alcoólicas” (MARTINS, 2010, p. 87), cabendo também o uso de outras substâncias tóxicas, que provoquem delírio, tirando a capacidade de discernimento e de ação.

No mesmo sentido, Luiz Neto (1996, p.96) afirma que “a embriaguez traduz o estado em que se encontra a pessoas que introduz substâncias inebriantes em seu organismo.

O uso excessivo de álcool, ou em pequenas doses, é discretamente euforizante para a maioria das pessoas; e se as doses aumentam, também aumentam os problemas, a euforia, chegando a grande excitação e disposição redobrada, interfere nas relações pessoais trabalhistas.

O alcoolismo no trabalho sempre esteve relacionado com a vida de muitas pessoas, dado pelo uso de certas circunstâncias ou até mesmo levando ao vício que por conseqüência tornou-se preocupante na esfera trabalhista, onde há embriaguez durante suas atividades laborais, elevou-se a discussão justificável para demissão ou não por justa causa.

A CLT, em seu artigo 482, alínea F, elencou como dispensa por justa causa a embriaguez habitual ou em serviço. Maranhão (1996, p.624) faz uma observação quanto a existência de duas falhas: “Uma importando violação da obrigação geral da conduta do empregado, refletindo-se no contrato de trabalho (embriaguez habitual) outra violação da abonação específica de execução do contrato (embriaguez em serviço).”

A embriaguez no trabalho inspira muitos cuidados, como enfatiza Lacerda (1947, p. 137):

A necessidade de garantir a ordem interna do estabelecimento, a disciplina da empresa, a marcha normal do serviço e a boa execução do trabalho: a embriaguez degrada, desmoraliza e tira o senso de responsabilidade sendo, destarte, justo que o empregador não pudesse confiar integralmente num empregado em tais condições.

No entanto a embriaguez ainda é muito discutida nas varas trabalhistas, já que habitualmente, e na maioria das vezes, acontece fora da empresa, sem cometimento de irregularidades que afetem sua relação de trabalho, mas que por vez extrapola limites pondo

em risco o seu empenho laboral, conduzindo manifestações à perda de confiança de seu empregador, descrédito, podendo caracterizar falta grave, o que justifica o rompimento do contrato por parte do empregador.

#### **4.1 Embriaguez e vida funcional do empregador**

Muitas profissões ficam vulneráveis a terem em seus quadros alguns alcoolistas. O entendimento dos tribunais, em qualquer das situações de dependência química no ambiente de trabalho, é que deve o empregador esgotar os recursos disponíveis para preservar a saúde do empregado, sem deixar de lado a sua posição, uma vez que poderá sofrer prejuízos com a mão de obra, qualidade de produção, ter algum maquinário estragado por mau uso.

Vivemos em uma sociedade capitalista onde os fatores de produção estão interligados, por isso é essencial que todos funcionem no mesmo ritmo. A mão de obra nesse caso não é um fato irrelevante no que tange a continuidade e produtividade esperada na prestação de serviços.

Sejam quais forem as divergências entre os entendimentos, é fundamental observar ambas às partes, para que seja justa a decisão sobre cada aspecto relevante. Onde deverá analisar o aspecto médico e social, que caberia um tratamento e não a justa causa do viciado por outro lado, verificar-se esse entendimento poderia agravar mais o processo, caso o ébrio não queira ter um tratamento.

Portanto faz jus uma profunda e rigorosa análise no sentido de solucionar a questão em pauta de uma maneira em que os direitos sejam resguardados, sem que nenhuma das partes sofra maiores prejuízos, devido ao não desempenho do viciado no uso das suas funções.

#### **4.2 Embriaguez e doença**

O trabalhador não é propriedade daquele para quem presta serviço, o que exige prestar contas de suas atividades extras de sua vida labutar, além disso é raro casos em que o trabalhador apresenta-se no exercício de suas atividades laborais deliberadamente embriagado, via de regra o trabalhador que comparece ao trabalho alcoolizado é sofrendor da dependência química, cabendo ao empregador analisar cuidadosamente o caso em epígrafe, devendo considerar os antecedentes do trabalhador, problemas patológicos, familiares e sociais que o acomete.

Como cediço, a Organização Mundial de Saúde (OMS) entendeu que a embriaguez deve ser tratada como doença, e assim, capitulou no Código Internacional de Doenças (CID), com as classificações 291 (psicose alcoólica), 303 (síndrome de dependência de álcool) e 305 (abuso de álcool sem dependência), as quais conceituam tribunais brasileiros e reconhecidos doutrinas comungaram entendimento que não se aplica apenas a norma do conceituado artigo 482 da CLT. Em caso de dependência por álcool, que seria embriaguez habitual, torna-se necessário fundamentar cada caso para um julgamento eficiente acerca da demissão por justa causa.

### **4.3 Projeto de Lei 7805/10**

Embriaguez habitual é ainda muito discutida entre doutrinadores, juízes, advogados e campos jurídicos, pois trata-se em referendar apenas casos de embriaguez em serviço, expressão esta que visa estabelecer rescisão contratual de trabalho por parte de outros vícios, sugestivo de recusa a tratamento por parte do empregado, com o advento de Projeto de Lei nº 1805/10 que tem como mento o senados Crivela (PRB/RJ), que orientou pela busca em alterar alguns artigos da CLT e do regime jurídico de servidores públicos, (Lei nº 8112/90), buscando possíveis mudanças no que tange a esse tema, tomando por base meios suficientes e assinalados pela medicina à percepção de os efeitos viciantes serem causados por dependências química que por muitas conspiram em desfavor dos anseios do empregados. Tomando-os menos perseverante e limitados em sua capacidade, devido a dependência química.

Embora o judiciário busque o entendimento embasado nas mudanças possíveis da legislação, defensores das ideias de que não se pode aceitar a justificativa demissional por justa causa contra o empregador sofredor de seus vícios, gerando as polêmicas entre empregador e empregado, diante da esfera defensora do trabalhador que sujeita ao tratamento, não deve ser punido.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/2527408/projeto-retira-embriaguez-habitual-doscasos-de-demissao>



## 5 A DISTINÇÃO DE EMBRIAGUEZ HABITUAL E A EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO

A legislação brasileira trabalhista em seu art. 482 alínea “f”, configura como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho a embriaguez habitual ou em serviço do empregado. Com base neste artigo faz jus identificar quando é considerada a embriaguez habitual ou em serviço.

Podemos entender que a embriaguez habitual é aquela que acomete devido ao uso de bebida alcoólica quase que diariamente, ficando o indivíduo sem discernimento para avaliar suas atitudes afetando assim sua atividade laboral; a embriaguez em serviço não precisa ser diariamente, basta que esta seja uma vez no local de trabalho para se configurar como justa causa.

Segundo Catharino (1981, p. 330):

A habitual é aquela que resulta de vício, costumeiro, contumaz, mesmo não estando o empregado trabalhando, seja qual for seu agente ou via utilizada. É, portanto, falta crônica, que exige reiteração, podendo causar outras faltas e não deixando de ser incontinência. A embriaguez em serviço é a falta aguda, podendo ficar caracterizada mesmo em caso de “pileque” ou “porre” isolado, com grave repercussão no ambiente de trabalho e quase sempre acompanhado de outras, como consequência: mau procedimento, indisciplina, insubordinação, ofensas.

Existem dois entendimentos jurisprudenciais, onde considerando a embriaguez habitual do trabalhador uma patologia, observando assim que esta não caracteriza dispensa por justa causa. Acreditando ser o trabalhador alcoólatra encaminhado para tratamento ficando o contrato de trabalho suspenso.

**Embargos. Justa Causa. Alcoolismo crônico. Art. 482, “f” , da CLT.** Na atualidade. O alcoolismo crônico é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, que o classifica sob o título de síndrome de dependência do álcool (referência F-10.2). É patologia que gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por punição. 2. O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do art. 482, “f”, da CLT, no que tange à embriaguez habitual. 3. Por conseguinte, incumbe ao empregador, seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca indeclinável responsabilidade social, ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, sempre que possível, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando a recuperá-lo. 4. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido para estabelecer o acórdão regional”. TST-E-RR-586.320/1999.1- SDI-1-Rel.: Min. João Oreste Dalazem – DJU 21.05.2004.

Já a outra corrente acredita que mesmo a embriaguez habitual sendo considerada com doença, seja ensejadora de dispensa por justa causa, pois é legalmente tipificada, considerando ser responsabilidade do Estado o tratamento do trabalhador, e não do empregador uma vez que ao continuar com o trabalhador alcoólatra poderá ter consequências grave como pro exemplo, acidente de trabalho. (BARROS, 2001, p. 714)

**“Justa causa”. Alcoolismo.** O alcoolismo é uma figura típica de falta grave do empregado ensejadora da justa causa par a rescisão do contrato de trabalho. Mesmo sendo doença de consequência muito grave para a sociedade é motivo de rescisão contratual porque a lei assim determina. O alcoolismo é um problema da alçada do Estado que deve assumir o cidadão doente, e não do empregador, que não é obrigado a tolerar o empregado alcoólatra que pela sua condição, pode estar vulnerável a acidentes de trabalho, problemas de convívio e insatisfatório desempenho de suas funções. Revista conhecida e desprovida”. TST-RR-524378/1998-3 T.-Rel. Juiz Convocado Lucas Konoyani.

Para que a falta grave cometida pelo trabalhador seja dispensa por justa causa segundo o art. 482 da CLT, é preciso de provas que confirme a falta no caso da embriaguez habitual ou em serviço, pra que possa falar em rescisão de contrato. A jurisprudência admite a prova do estado etílico do empregado por testemunhas, pelo teste do bafômetro, pelo laudo de dosagem alcoólica feito por exames clínico ou laboratorial, por meio do sangue ou urina, elaborado pelo Instituto Médico Legal ou outros meios capazes de revelar a graduação alcoólica na corrente sanguínea e, evidentemente, pela própria confissão do autor (BARROS, 2011, p. 714).

Segue o entendimento dos tribunais:

**Justa causa. Embriaguez. Caracterização.** Resta caracterizada a justa causa por embriaguez em serviço quando o estado etílico do empregado é integralmente confirmado pela prova testemunhal, não havendo necessidade de exame médico ou laboratorial par atestar o fato, uma vez que o descumprimento dos deveres funcionais e os das regras de trânsito, pela responsabilidade que encerram, não se confundem . TRT- 12 Região- RO-V 00667-2001-028-12-00-1-Acórdão 10641/2002 – 1 turma – Rel. Juíza Maria Regina Olivé Malhadas – DJSC 20.9.2002.

**“ Demissão por justa causa. Embriaguez.** A demonstração de que o empregado ingeriu alguma quantidade de álcool não tem o condão de caracterizar, por si só, a embriaguez, capaz de ensejar a justa causa na forma capitulada na letra “f” do art. 482 da CLT, mormente quando o teste de bafômetro realizado pela própria empregadora revelou que a graduação alcoólica na corrente sanguínea do empregado se encontrava muito aquém daquele estipulada pelo Código Brasileiro de trânsito como característica da embriaguez”.TRT – 12 Região – SC/RO-V 6722/2001 – Acórdão 4383/2002 – 1 Turma – Rel. : Juiz Gerson P. Taboada Conrado – DJSC 2.5.2002.

No Brasil existe uma tendência nos tribunais de caracterizar a dispensa pro justa

causa a embriaguez em serviço considerando esta uma falta grave aguda, pois está ligada diretamente com o ambiente de trabalho mesmo sendo eventual, o empregador esta revestido de direitos ao provar a embriaguez durante ou fora do horário de trabalho, pois neste caso o importante é a continuidade do contrato de trabalho ser afetado, uma vez que às partes tem deveres e direitos a serem cumpridos no contrato de trabalho.



## 6 A EMBRIAGUEZ FRENTE OUTRAS LEGISLAÇÕES ESTRANGEIRAS

Faz jus o estudo de outras legislações estrangeiras para reforçar e elucidar as decisões acerca do tipo jurídico em foco, uma vez que na falta de fontes ensejadora de aclarar sobre fatos decorrentes da sociedade usando o direito comparado como demonstra Martins (1999, p. 47):

as autoridades administrativas e a justiça do trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classes ou particular prevaleça sobre o interesse público.

O direito comparado como integração ao direito do trabalho vem par reforçar ou confirmar cada fato na esfera jurídica. Uma vez que é inconcebível que um jurista permaneça adstrito ao estudo das leis de seu país. (MAXIMILIANO, 1988, p.131)

A CLT em seu art.8 inclui o direito comparado como meio de preenchimento das lacunas da lei, com o objetivo o estudo comparativo das instituições jurídicas de outros países para reforçar à postura, no caso a embriaguez. (MARTINS, 1999)

Na Argentina, por exemplo, a lei que trata questões trabalhistas, é a lei de Contrato de Trabalho (LCT), não tem uma conotação específica e definida sobre justa causa, considerando que o juiz tem plena liberdade de apreciação para cada caso concreto.

No Brasil a legislação trabalhista é taxativa quanto às hipóteses de justa causa, considerando o local, o ambiente de trabalho a habitualidade e todas as consequências da falta grave no contrato de trabalho.

Embora a LCT não enumere as possíveis faltas que configuram a justa causa, a doutrina e a jurisprudência fazem esta relação. Considerando assim em seu artigo 242 da LCT, sobre a embriaguez onde só seria possível de demissão por justa causa quando realmente esta ofereça real e eminente ao trabalhador, não fazendo referência só a embriaguez, mas sim o que pode acontecer em relação ao trabalhador que vai ao serviço embriagado, considerando como justa causa a embriaguez em serviço. (MARTINS, 1999)

Por vez no Chile o sistema legislativo é muito semelhante ao brasileiro, pois enumera todas as hipóteses de justa causa em seu artigo 160 do Código do Trabalho. A embriaguez em estudo não consta como motivo de demissão por justa causa, constando a proibidade, vias de fato, injúria ou conduta imoral devidamente comprovada como causa de terminação do contrato de trabalho sem ônus par o empregado (MARTINS, 2010, p. 50).

Devendo ser a embriaguez situada entre às hipóteses enumerativas quando esta se

torne uma falta grave que afeta a relação de trabalho causando assim o término do contrato de trabalho, o que leva a concluir que apesar de a embriaguez não estar arrolada na hipótese de justa causa será considerada quando for muito grave ao ponto de prejudicar a relação de trabalho.

Na Espanha a embriaguez foi tratada de maneira receosa, pois acreditava que tal dispositivo interferia na vida pessoal do trabalhador onde que o que conta é a relação de trabalho empregado e empregador.

Várias foram as leis do trabalho em relação a este instituto, como a lei da Chefatura do Estado (6.11.1941), onde inclui no seu art.89 a dispensa por justa causa do empregado a embriaguez habitual, não importando o local de seu acometimento.

Posteriormente esta lei foi alterada onde o dispositivo legal passou a ser embriaguez habitual ou toxicomania, se repercutirem negativamente no trabalho. A legislação espanhola também tem como requisitos a habitualidade e o local de trabalho ou quando ocorre fora deste caberá justa causa se afetar a relação de trabalho. (MARTINS, 1999)

Ao analisar a legislação de outros países, levando em conta o povo e seus costumes, entende-se que a embriaguez como qualquer outro tipo de falta grave interferindo diretamente ou não na relação de trabalho, conclui que as legislações em estudo visam a proteção do trabalhador ao serem dispensado justamente e caso não forem o direito de pleitear em juízo seus direitos e ao mesmo tempo resguardando ao empregador o direito de não mais querer aquele trabalhador que não cumpra sua parte no contrato de trabalho.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a análise apresentada, buscou-se uma visão histórica do direito do trabalho no mundo, até chegar à evolução do direito que está ligada intimamente ao progresso da sociedade e da relação estabelecida entre empregador e empregado, sendo esta, em todos os seus aspectos, deste modo, relacionada e preservada pela CLT.

A dispensa por justa causa na luz do direito do trabalho é elencada pela CLT em seu artigo 482, e suas alíneas, permitindo que a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, de modo evidente, necessita de entendimento amplo de possíveis formas estipuladas pela lei, não obstante caber outras hipóteses de justa causa.

Para isso é importante estar atento na aplicação da justa causa por parte do empregador que precisa analisar o caso concreto na busca de conhecimentos prévios, de forma enquadrar seu empregado, sem que sofra prejuízos de ambas as partes.

No que tange a embriaguez, o ordenamento jurídico precisa se ajustar com a situação real da sociedade, pois existem casos em que por parte do trabalhador à embriaguez é considerada doença, gerada pelo consumo excessivo de álcool, que gera um quadro de dependência levando o trabalhador a perda de sua capacidade de realizar suas atividades laborais, por não ter o controle da situação devido ao vício, sendo assim incabível sua demissão por justa causa.

A justa causa é uma punição mais grave, portanto necessita a vontade e a consciência do trabalhador ao praticar o ato que a configura, onde o trabalhador viciado não tem mais o poder de controle de seus atos. O melhor nesse caso seria o encaminhamento do trabalhador dependente ao tratamento, uma vez que nessa situação que se encontra a dispensa só aumentariam seus problemas, onde também o empregador não poderia suportar as consequências de um empregado que não cumpri suas obrigações de trabalho devido ao vício.

Portanto, para que haja justa causa com narra o artigo da CLT, deve o empregador analisar cuidadosamente o caso concreto, levando em conta todos os aspectos relacionados da vida do trabalhador como, antecedentes, as patologias, os problemas sociais que este possa está enfrentando devido o vício na hipótese de dispensa por justa causa por embriaguez. A punição nesse caso poderia agravar mais a situação do trabalhador, pois o vício por si só destrói e fere a dignidade humana.



## REFERÊNCIAS

- ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. **Dicionário jurídico Brasileiro**. 9.ed. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1998.
- ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada: legislação - doutrina - jurisprudência**. 7.ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2011.
- ALMEIDA JR, J. B. **Lições de medicina legal**. 21.ed. São Paulo: Nacional, 1996.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**, 7.ed. rev. e a. São Paulo: LTR, 2011. 1392 p
- CARRION, Valentin. **CLT - Comentários à Consolidação das Leis do trabalho: legislação complementar - jurisprudência**. 31.ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011.
- GIGLIO, Wagner. **Justa causa para despendimento do empregado**. São Paulo: Florença, 1966.
- LACERDA, Doral. **A falta grave no direito do trabalho**. 4.ed. Rio de Janeiro: Edições trabalhistas, 1976
- MARANGÃO, Célio. **Instituições de direito do trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1961.
- MARTINS, Alberto. **A embriaguez no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MORAES FILHO, Evaristo. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1968.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28.ed. rev. e atual. São Paulo: LTR, 2002. 677 p.
- PINSKY, Ilana. **A propaganda de bebidas alcoólicas no Brasil**. Disponível em: <<http://www.propagandasembidas.org.br/artigos/intefra.php?id=12>>. Acesso em 18 jun. 2011
- Projeto de Lei 7805/10**. Disponível em: <<http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/2527408/projeto-retira-embriaguez-habitual-doscasos-de-demissao>> Acesso em: 20 maio de 2012.
- RUSSUMANO, Mozart Victor. **Comentários a CLT**. Rio de Janeiro: Forense, 1990, v.1.
- WIKIPEDIA. **Revolução industrial**. Disponível em: <[http://www.wikipedia.org/wiki/revolu%a7%c3%A3o\\_industrial](http://www.wikipedia.org/wiki/revolu%a7%c3%A3o_industrial)>. Acesso em 03 jun. 2011.

ZANLUCA, Júlio César. **A consolidação das leis do trabalho: CLT**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/temáticas/c/t.htm>.> Acesso em: 06 jun. 2011.