



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**DISPENSA POR JUSTA CAUSA POR MOTIVO DE EMBRIAGUEZ -
FRENTE AOS DIREITOS TRABALHISTAS**

JONATHA ALISSON TORRES SILVA

GUSTAVO SANTANA DE JESUS

ITABAIANA/SE
2019

JONATHA ALISSON TORRES SILVA

**DISPENSA POR JUSTA CAUSA POR MOTIVO DE EMBRIAGUEZ FRENTE
AOS DIREITOS TRABALHISTAS**

**Trabalho de Conclusão de Curso –
Artigo –apresentado ao Curso de Direito
da Universidade Tiradentes – UNIT,
como requisito parcial para obtenção
do grau de bacharel em Direito.**

Aprovado em ___/___/_____.

Banca Examinadora

Professor Orientador

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

DISPENSA POR JUSTA CAUSA POR MOTIVO DE EMBRIAGUEZ FRENTE AOS DIREITOS TRABALHISTAS

WAIVER FOR FAIR CAUSE OF EMBRIAGUEZ AGAINST LABOR RIGHTS

JONATHA ALISSON TORRES SILVA¹

RESUMO

O presente estudo tem o objetivo de apresentar uma das formas de extinção de contrato de trabalho. A justa causa por motivo de embriaguez habitual no local de trabalho taxado no artigo 482, “f” da CLT, frente aos direitos trabalhistas, com ênfase no alcoolismo habitual tratado como doença, ou seja, com o crescimento de um índice preocupante cada vez maior para trabalhadores que se viciam em bebidas alcoólicas, vale ressaltar, que surge como uma ameaça a sua atividade laboral, declinando para conceitos que caracterizam a justa causa.

As formas de extinção do contrato de trabalho podem vir por vontade de qualquer das partes contratuais, de forma unilateral ou bilateral, assim, preenchendo os requisitos legais. Tratando-se de dispensa por justa causa, somente poderá ser aplicado na legislação específica, expondo aspectos com base na consolidação de leis do trabalho nos artigos 482 e 483, e seus incisos. Para tanto, o presente estudo visa verificar o posicionamento dos tribunais superiores em suas jurisprudências. utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica e consultas ao site do supremo tribunal federal da justiça do trabalho, com discussão nas formas de punição frente ao alcoolismo como uma patologia, que conta no código de doenças (CID T-51) e o CCB considera o alcoólatra como relativamente incapaz (art.4º, II).2123.

¹ Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: jonatha509@hotmail.com

Palavras-chave: direito do trabalho; justa causa; empregado; embriaguez.

ABSTRACT

The present study aims to present the forms of termination of the employment contract. The just cause per embryo is not habitual in the work place taxed in article 482, "f" of the CLT, against the labor rights, with emphasis on habitual alcoholism like a disease, that is to say, with the growing of a worrying index more and more for workers addicted to alcoholic beverages, it is worthwhile, that they appear as a threat to their work activity, declining to the concepts that characterize a just cause.

The forms of termination of the employment contract may be by will of any person contrary, unilaterally or bilaterally, thus, the legal requirements. In the case of dismissal for just cause, it can only be applied to the issue of envy, exposing the basic aspects in the practice of labor laws in Articles 482 and 483, and its subsections. To this end, the present study aims at the selection of higher courts in various jurisprudence. Using the method of bibliographic research and consultations with the local Supreme Court of Labor Justice, with the forms of punishment against alcoholism as a pathology, not containing a code of diseases (CID T-51) and alcoholic CCB as relatively incapable (art.4, II) .2123

Keywords: direct the work; cause; employee; intoxication.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
2	DA RELAÇÃO DE EMPREGO	5
2.1	PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	6
3.	EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - JUSTA CAUSA	7
4.	A EMBRIAGUEZ NO DIREITO DO TRABALHO	9
4.1	EMBRIAGUEZ E DOENÇA	11
5.	POSICIONAMENTO DA JURISPRUDÊNCIA x JULGADO	13
5.1	ALCOOLISMO ATO FALTOSO OU DOENÇA?	17
	CONCLUSÕES	19
	REFERÊNCIAS	21

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo verificar a justa causa por motivo de falta grave, no tocante a embriaguez habitual ou em serviço, com enfoque no vício eminente advinda de substância alcoólica.

Assim, visa analisar a evolução social através dos tempos afim do direito garantir ao trabalhador uma proteção com deveres e garantias, a justa causa por motivo de embriaguez habitual ou em serviço, mesmo capitulado em lei na CLT de 1943, permanece atual e gera entendimentos diferenciados nos tribunais brasileiros, gerando indagações.

Qual a visão do Tribunal Superior do trabalho, acerca de tal previsão? Seria tal dispositivo, o artigo 482, "f" da CLT, incongruente e passível de análise criteriosa para que tal dispositivo seja empregado, E a Justiça do Trabalho, o que pensa a respeito nos casos julgados?

Justamente para responder a tais indagações se justifica a confecção deste Trabalho de Conclusão de Curso, afim de que se possa entender e demonstrar os reflexos negativos da dispensa por falta grave a um empregado classificado como doente, , que conta no código de doenças (CID T-51) e o CCB considera o alcoólatra como relativamente incapaz (art.4º, II).2123

Para tanto, a metodologia que será utilizada neste trabalho será a de pesquisas bibliográficas e consultas aos Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Regional Federal, com escopo de trazer à baila quais são seus entendimentos acerca do tema aqui tratado.

DESENVOLVIMENTO

2. DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A consolidação das leis do trabalho conceitua taxativamente em seus artigos 2º e 3º a relação trabalhista, com isso, os requisitos para que uma pessoa venha a ser considerada empregada:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Nesse sentido, Delgado explana o entendimento da relação de emprego como gênero amplo que corresponde a todo vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa física assume o compromisso de prestar serviços em prol de outrem.

relação de trabalho, portanto é classificada como gênero que compreende, todas as demais espécies de trabalho e contratação de trabalho existentes no universo jurídico. (DELGADO, 2012).

Pode-se retirar dos artigos supramencionados, elementos criteriosos que caracterizam a relação empregatícia, com a proposição socio-histórico temos uma síntese de várias determinações. Neste sentido, Mauricio Delgado Godinho comenta:

(2016, p. 299) os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Desta forma reitera os requisitos para a configuração da relação de emprego que são:

- Pessoa física;
- Pessoaalidade;
- Habitualidade;
- Onerosidade;
- Subordinação;

De acordo com Saraiva (2006, p. 34), “relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”

2.1 PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Ressalta-se que o direito trabalhista veio para proteger o empregado em toda a sua relação empregatícia, a constituição da república federativa do Brasil deixa clara tal proteção em seu texto:

CRFB – Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros.

Com base no texto constitucional temos o principio da proteção, que foi criado e é aplicado levando em consideração a hipossuficiência do trabalhador, que na relação jurídica com o empregador é considerado a parte mais fraca, portanto faz que o direito do trabalho efetive tal proteção do trabalhador.

Em relação a este princípio, DELGADO:

o princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente”.[1] o princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente”.[1]

Com isso, temos a proteção ao empregado que os critérios para a demissão fixada em lei. A justa causa, encarada como um fim conturbado da relação jurídica desta forma a empresa não pode aplicar esta dispensa sem o fato gerador, assunto sobre o qual se discorrerá a partir de agora.

3. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - JUSTA CAUSA

Existem varias modalidades de extinção do contrato de trabalho, pois, diversas são as vontades dos contratantes, o direito do trabalho tem a formal tarefa em cuidar a equilibrar as vontades, preservando o direito das partes.

As diversas formas de extinção, podem ser separadas de maneira simplificada pela professora Carla Tereza Martins Romar:

■ formas de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador (dispensa sem justa causa e dispensa por justa causa);

■ formas de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado (pedido de demissão e dispensa indireta);

■ forma de extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes;

■ formas de extinção do contrato de trabalho por fatos alheios à vontade das partes (morte do empregado ou do empregador pessoa física, extinção decorrente de ato de terceiro e *factum principis*).

Com base nas formas de extinção apresentadas, teremos o enfoque maior na dispensa por justa causa que está fixada na consolidação das leis do trabalho (CLT), que prega quais prerrogativas necessárias para se consolidar a justa causa em seu artigo 482 e alíneas a seguir:

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.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

A justa causa, é motivada pela ação ou omissão do empregado que caracteriza-se como uma modalidade de rescisão contratual, quando a empresa dispensa o funcionário em uma forma punitiva, ou seja, quando o funcionário comete um ato grave previsto em lei supra citado, como um ato punível, a empresa se vê obrigada a dispensa-lo de forma punitiva, para consolidar a justa causa o ato praticado tem que ser doloso, previsto na CLT, a atualidade do ato, a gravidade e a causalidade.

Ensina Delgado (2016), p.1349:

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

Com base no artigo 482, “f” da CLT, iremos abordar com maior incidência a embriaguez habitual ou em serviço. A seguir o conceito doutrinário e os malefícios do consumo abusivo do álcool, ressaltando o prejuízo na vida laboral do empregado, e entendimento com base nos julgados dos tribunais superiores acerca do tema no direito do trabalho, afim de chegar no objetivo deste trabalho.

4. A EMBRIAGUEZ NO DIREITO DO TRABALHO

As normas que regem a relação empregatícia, de certa forma, têm por objetivo proteger o empregado, mas, sobretudo, a dignidade do trabalhador, nas hipóteses de demissão com justa causa não é diferente, com isso, enfatizando a

alínea “f”, do art.482 da CLT. A embriaguez habitual ou em serviço, o entendimento de Godinho em sua 16º edição, p1363. Afim de desmistificar a essência da lei que o legislador quer expor.

Entretanto, o tipo legal do art. 482, “f”, da CLT, tem de ser lido com inquestionáveis restrições. Afinal, como aponta *Valentin Carrion*, “ingestão frequente de bebidas sem efeitos negativos, mesmo que ostensiva, não equivale a embriaguez” (14). A par disso, mesmo que habitual o estado etílico do empregado, *se restrito ao período posterior à prestação laborativa, sem repercussões no contrato*, não pode ser considerado causa de resolução do pacto empregatício, sob pena de estar-se admitindo interferência abusiva do vínculo de emprego na vida pessoal, familiar e comunitária do indivíduo. Esta situação hipotética trazida pela CLT (embriaguez habitual) somente é apta a propiciar justa causa se produzir influência maléfica ao cumprimento do contrato de trabalho; não havendo esta contaminação contratual, descabe falar-se em resolução culposa desse contrato.

Para todos os efeitos é incontestável os malefícios do álcool na vida laboral de um trabalhador, percebe-se que o beber de forma excessiva passa-se a figurar uma questão clínica de dependência, levando a degeneração do homem, como explana Giglio.

Um dos mais terríveis vícios, e dos mais disseminadores, o alcoolismo degenera o homem, enfraquece o caráter, arruína a vontade, dilui a moral, dificulta e impede o trabalho, e propicia o crime (GIGLIO, 2000, pg. 151)

A ingestão abusiva de bebidas alcoólicas como já citado supra, a CEBRID através de um estudo demonstra os efeitos no corpo humano.

A ingestão de álcool provoca diversos efeitos, que aparecem em duas fases distintas: uma estimulante e outra depressora.

Nos primeiros momentos após a ingestão de álcool, podem aparecer os efeitos estimulantes como euforia, desinibição e loquacidade (maior facilidade para falar). Com o passar do tempo, começam a aparecer os efeitos depressores como falha de coordenação motora, descontrole e sono. Quando o consumo é muito exagerado o efeito depressor fica exacerbado, podendo até mesmo provocar o estado coma.

Os efeitos do álcool variam de intensidade de acordo com as características pessoais. Por exemplo, uma pessoa acostumada a consumir bebidas alcoólicas sentirá os efeitos do álcool com menor intensidade, quando comparada com uma outra pessoa que não está acostumada a beber. Um outro exemplo está relacionado a estrutura física; uma pessoa com uma estrutura física de grande porte terá uma maior resistência aos efeitos do álcool.

O consumo de bebidas alcoólicas também pode desencadear alguns efeitos desagradáveis, como enrubescimento da face, dor de cabeça e um mal-estar geral. Esses efeitos são mais intensos para algumas pessoas cujo organismo tem dificuldade de metabolizar o álcool.

Para todos os efeitos o álcool na vida laboral do empregado, ainda discutida nas varas trabalhistas, por que habitualmente, na maioria das vezes, o consumo do álcool ocorre fora da empresa, mas por extrapolar limites que refletem no corpo pondo em risco sua atividade laboral, conduzindo à perda de confiança de seu empregador, descredito, podendo caracteriza falta grave, o que justifica o rompimento do contrato por parte do empregador, é incontestável os malefícios gerados. Para todos os efeitos deste trabalho de conclusão de curso, considerar-se-á a palavra embriaguez, como embriaguez alcoólica, afim de focar no objetivo principal deste estudo.

4.1 EMBRIAGUEZ E DOENÇA

O consumo do álcool de forma inadequada pode trazer sérios problemas a saúde e para o convívio social, o álcool é absorvido pelo o estomago e intestino, distribuído para todo o corpo através da corrente sanguínea, quando o estomago está vazio o álcool chega ao cérebro mais rapidamente, uma vez lá, altera o funcionamento dos neurônios causando inicialmente uma sensação de euforia.

Com o aumento dos níveis do álcool no sangue a pessoa pode apresentar: falta de coordenação motora, diminuição dos reflexos e sono. O fígado metaboliza, isto é, quebra as moléculas do álcool em outra substancia o que elimina o efeito do álcool ao longo do tempo, após este processo a substancias produzidas pelo fígado passam pelos rins e são excretadas pela urina, pelo suor e pela respiração.

A OMS, relata dados sobre o consumo alcoólico no mundo:

- Em todo o mundo, 3 milhões de mortes por ano resultam do uso nocivo do álcool, representando 5,3% de todas as mortes.
- O uso nocivo de álcool é um fator causal para mais de 200 doenças e lesões.
- Em geral, 5,1% da carga mundial de doenças e lesões são atribuídas ao consumo de álcool, conforme calculado em termos de Anos de Vida Perdidos Ajustados por Incapacidade (DALY, sigla em inglês).
- O consumo de álcool causa morte e incapacidade relativamente cedo na vida. Na faixa etária de 20 a 39 anos, aproximadamente 13,5% do total de mortes são atribuíveis ao álcool.
- Existe uma relação causal entre o uso nocivo do álcool e uma série de transtornos mentais e comportamentais, além de doenças não transmissíveis e lesões.
- Foram estabelecidas recentemente relações causais entre o consumo nocivo do álcool e a incidência de doenças infecciosas, tais como tuberculose e HIV/aids.
- Além das consequências para a saúde, o uso nocivo do álcool provoca perdas sociais e econômicas significativas para os indivíduos e para a sociedade em geral.

Embora vista como um vício para alguns, a embriaguez é caracterizada como doença pela OMS (Organização Mundial de saúde), desde 1967, de modo que nas últimas décadas, vem tendo maior enfoque em discursões, pela se tratar de um tema mais comum e presente na vida laboral.

Organização Municipal de Saúde:

O álcool, substância psicoativa com propriedades que causam dependência, tem sido amplamente utilizada em muitas culturas durante os séculos. Seu uso nocivo tem um grande peso na carga de doenças, além de um ônus social e econômico para as sociedades.

A classificação de doenças – CID, mostra como o indivíduo alcoolista poderá vir a atingir. O alcoolismo é classificado como F 10 – transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool, e subdivide-se em:

- F 100 – intoxicação aguda
- F 101 – uso nocivo para a saúde
- F 102 – síndrome de dependência
- F 103 – síndrome [estado] de abstinência
- F 104 – síndrome de abstinência com delirium
- F 105 – transtorno psicótico
- F 106 – síndrome amnésica
- F 107 – transtorno psicótico residual ou de instalação tardia
- F 108 – outros transtornos mentais ou comportamentais
- F 109 – transtorno mental ou comportamental não especificado

Portanto, para a OMS, em sua respeitada classificação das doenças (CID), o alcoolismo é tipificado como “Síndrome da Dependência do Álcool”. Além disso, a Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 2, de 17.3.1992.

5. POSICIONAMENTO DA JURISPRUDÊNCIA x JULGADO

O alcoolismo constatado como uma doença de transtorno mental e comportamental, tipificado pela OMS, supramencionada temos o entendimento jurisprudência reconhecendo-o como uma patologia, assim com incidência de afastar a justa causa por falta grave, com lei sancionada:

“EMBRIAGUEZ - DOENÇA – FALTA GRAVE NÃO CARACTERIZADA - Não obstante a velha (e boa) CLT ainda mantenha em sua redação – artigo 482, alínea “f”, a anacrônica referência à falta grave da “embriaguez habitual ou em serviço”, tanto a doutrina como a jurisprudência, em face da evolução das pesquisas no campo das ciências médicas, têm entendido que o empregado que sofre da doença do alcoolismo, catalogada no Código Internacional de Doenças com a nomenclatura de “síndrome de dependência do álcool” (Cid – 303), não pode ser sancionado com a despedida por justa causa. (SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Embriaguez – Doença – Falta Grave Não Caracterizada – RO 00095 – (20040671202 – 4ª T. - rel p/o Ac. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DOESP 03.12.2004).”

Com o enfoque em apresentar os diversos entendimentos dos tribunais superiores no Brasil, venho a expor alguns julgados sobre o tema, analisando que existem duas correntes, uma que constata a embriaguez como uma patologia, observando assim que não configura justa causa. Assim, acreditando que o trabalhador ser alcoólatra encaminhado para tratamento ficando suspenso de suas atividades laborais.

Recurso de revista. **Falto grave. Alcoolismo. JUSTA CAUSA.** 1. O **alcoolismo** crônico, nos dias atuais, é formado reconhecido como doença pela organização Mundial de Saúde – OMS, que o classifica sob o título de -síndrome de dependência do álcool-, cuja patologia gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. 2. Assim é que se faz necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, a adoção das providências necessárias à sua aposentadoria. 3. No caso dos autos, resta incontroversa a condição da dependência da bebida alcoólica pelo reclamante. Nesse contexto, considerado o **alcoolismo**, pela Organização Mundial de Saúde, uma doença, e adotando a Constituição da República como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além de objetivar o bem de todos, primando pela proteção à saúde (artigos 1º. III e IV, 170, 3º, IV, 6º), não há imputar ao empregado a **justa causa** como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício. 4. Recurso de revista não conhecido. (TST – RR 152900-21.2004.5.15.0022, Relator: Lelio Bentes Corrêa, data de julgamentos: 11/05/2011, 1º turma, data de publicação: DEJT 20/05/2011).

Vale ressaltar, que, a outra corrente entende que mesmo que o trabalhador venha a ser considerado como portador de uma doença patológica já definida supra, entendendo que a embriaguez habitual seja ensejadora da dispensa motivada por justa causa, pois é legalmente tipificada, sendo responsabilidade para o tratamento o empregado e o estado. Afastando a responsabilidade do empregador em continuar com um trabalhador alcoólatra.

TRT – 3. JUSTA CAUSA. **EMBRIAGUEZ.** O empregado tem a obrigação de manter a segurança de seu local de trabalho, assegurando a integridade física de seus empregados. No caso, as atribuições do reclamante de operar uma máquina (tratorista,

operador de maquinas agrícola e operador de colhedora) pode colocar em risco a sua vida e a de outras pessoas presentes em seu local de trabalho, em razão da possibilidade de **ocorrência** de acidentes desde os mais leves até os mais graves. Como decorrência dos riscos da atividade desempenhada, numa ponderação de interesses (integridade física x direito à intimidade) a realização de testes de bafômetro, no presente caso, não ofende a honra e a intimidade do empregado. Desse modo, a constatação da **embriaguez** em serviço, na função desempenhada pelo autor, é fato grave o suficiente para caracterizar a **justa causa**, a teor do art. 482, f, da CLT. (TRT-3 – RO 0010725-49.2015.5.03.0152, Relator: Convocado Antônio Carlos R. Filho, segunda Turma)

Para que a tipificação do art. 482, f, CLT. Seja caracterizada como falta grave do empregado, é preciso provas que confirme a falta no caso de embriaguez habitual ou em serviço definindo a real dependência.

Apresentam-se alguns julgados:

Dispensa por justa causa. Embriaguez em serviço. Proporcionalidade da pena. A dispensa por justa causa é a penalidade máxima que pode o trabalhador sofrer no decorrer do contrato laboral, autorizando o empregador à imediata ruptura contratual e desobrigando-o do pagamento das verbas rescisórias. Para a caracterização da justa causa, devem estar presentes os seguintes requisitos: ato culposo ou doloso do empregado, gravidade do ato, tipificação legal, nexo causal, proporcionalidade e imediatidade da punição e inexistência de perdão tácito ou dupla punição. Neste caso, não configurada a embriaguez em serviço. Ademais, a pena de justa causa revelou-se desproporcional. Recurso provido, no particular. **Indenização por dano moral. Justa causa.** Para o sucesso das pretensões de indenização por danos morais é necessária a presença concomitante dos requisitos: dano, nexos de causalidade e culpa, uma vez que o entendimento jurisprudencial majoritária trilha o caminho da responsabilidade subjetiva do empregador, na esteira do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Nessa linha, a indenização por danos morais não decorre automaticamente da punição revertida, sendo imprescindível a demonstração de que a cominação constitui ato ilícito culposos que tenha causado danos extrapatrimoniais ao empregado, o que não é o caso dos autos, assim como não comprovado dano sofrido pelo trabalhador. Recurso não provido, no particular. (TRT – 24º, 0024686-27.2016.5.24.0091, Rel. Desembargador Ricardo Geraldo Monteiro Zandona – DJMS – data de julgamento: 15/02/2017, 2ª turma)

O Tribunal Superior do Trabalho de forma brilhante, vislumbra seu entendimento quanto a falta grave por embriaguez, sua consequência e necessidade de provar a efetiva superveniência sobre a doença no contrato de trabalho.

Agravo de instrumento em recuso de revista – recurso interposto sob a égide do CPC/73 e da lei nº 13.105/2014 – **demissão por justa causa – embriaguez em serviço não provada**. Não restou comprovada a suposta embriaguez do reclamante por ocasião do acidente com o veículo da empresa. Na hipótese, com apoio nas provas constantes dos autos, restou consignado na decisão regional que as informações lançadas no boletim de ocorrência lavrado pela guarda portuária dos portos de Paranaguá continham incongruências com o depoimento do próprio preposto da reclamada, que apresentou versão dos fatos contraditória em relação ao que constou do boletim de ocorrência. Pontuou o Tribunal Regional que o boletim de ocorrência é documento unilateral, logo, de relativo valor probante. Observou a corte regional que o reclamante não foi submetido a teste de alcoolemia, o que fragilizou a credibilidade das conclusões registradas no boletim de ocorrência. Consignou, ainda, o Tribunal Regional que a prova testemunhal colhida nos autos apontou para a sobriedade do reclamante no momento de ocorrência do acidente. Concluiu o Tribunal Regional que a reclamada agiu de maneira apressada e negligente e temerária ao decidir pela rescisão do contrato de trabalho por justa causa, baseando-se tão-somente no boletim de ocorrência confeccionado à época dos fatos. Como se contata, o Tribunal Regional empreendeu profunda análise crítica das provas colhidas nos autos, examinando o seu conteúdo e sua forma, para atingir a conclusão de que a justa causa aplicada ao reclamante não se sustentava. Desse modo, não se divisa nenhuma violação do art. 818 da CLT. A alegação da violação do art. 33, sem a indicação do preciso dispositivo tido por violado, esbarra no óbice da sumula nº 221 do TST. Ressalte-se que os arts. 19, II, e 37, caput, da Constituição Federal não guardam sintonia com a controvérsia dos autos. Agravo de instrumento desprovido. (TST – AIRR: 31-88.2014.5.09.0863 – Rel. Juiz Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – data de julgamento 06/09/2017. 7º turma, Data de publicação 11/09/2017) (grifo nosso)

PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017 AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. **RESOLUÇÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ NO LOCAL DE TRABALHO.** Da leitura do acórdão regional, constata-se que o Tribunal Regional reconheceu a pertinência da aplicação da pena de dispensa por justa causa ao reclamante, tendo em vista que a testemunha da empresa afirmou que o empregado apresentou sinais de embriaguez no local de trabalho, o que levou à

configuração de falta grave. Nesse contexto, não seria possível reconhecer a existência de afronta aos arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC de 1973, porque os fatos foram comprovados pela reclamada. A questão não foi equacionada com base na distribuição do ônus da prova, mas sim pela análise do quanto provado nos autos. O debate sobre a valoração da prova produzida nos autos, como pretende o autor, tende a desembocar na reavaliação do acervo probatório dos autos, o que não pode ser realizado nesta instância extraordinária, por óbice da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST - AIRR: 107440520165150114, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 21/11/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/11/2018)

Em vista os entendimentos dos tribunais superiores, supramencionados, é real o conhecimento da doença, porem denota-se o posicionamento da aplicação da justa causa, uma vez que a lei existe é e plenamente aplicável.

5.1 ALCOOLISMO ATO FALTOSO OU DOENÇA?

Diante do exposto, verificou-se que a embriaguez, praticada habitualmente ou em local de trabalho caracteriza ato faltoso, uma vez que encontrasse nos moldes da legislação vigente.

Esclarece-se que para a medicina, psiquiátrica e psicológica o vício do uso exagerado do álcool, caracteriza-se como doenças e transtornos comportamentais, de acordo com a Classificação Internacional de Doenças – CID

Pois, entende-se que este empregado poderia causar acidentes ou morte de outros colegas de trabalho, estes que estarias a mercê de uma atitude do empregador para evitar uma fatalidade.

Já na jurisprudência em complementação com a lei seca, em se tratando de casos de doença decorrente de dependência, nasce a valoração a dignidade da pessoa humana, podendo haver a reversão da justa causa mediante o devido processo legal perante o tribunal do trabalho.

Assim aborda brilhantemente, o entendimento do TST e TRT, exposto a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. PRESCRIÇÃO. O Regional não examinou a questão pelo enfoque da data em que configurada a incapacidade do reclamante, mas por incidência da Súmula nº 422 do TST, motivo pelo qual a pretensão encontra óbice na Súmula nº 297 do TST. **2. NULIDADE. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO.** A decisão do Regional, quanto ao afastamento da justa causa, não merece reparos, porquanto está em consonância com o entendimento desta Corte Superior, inclusive da SBDI-1, no sentido de que o alcoolismo crônico é visto, atualmente, como uma doença, o que requer tratamento, e não punição. Incólume a Súmula nº 32 do TST. **3. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO.** Presentes os requisitos para a configuração do dano moral, o dever de indenizar não está atrelado necessariamente à comprovação do abalo moral sofrido, pois trata - se de dano in re ipsa, ou seja, pela mera ocorrência do evento descrito. **4. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO.** O fato de o reclamante ficar impossibilitado de auferir salários, receber tratamento médico e demais vantagens advindas do contrato de trabalho, sopesado à prevenção de futura negligência do empregador, sem que isso viesse a representar enriquecimento sem causa do reclamante, demonstra a utilização de parâmetros razoáveis e proporcionais na fixação do valor da condenação. Ileso o art. 944, parágrafo único, do CC. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 30828920105100000 3082-89.2010.5.10.0000, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 08/06/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2011). (grifo nosso).

1. JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO. EMPREGADO PORTADOR DE DEMÊNCIA ALCOÓLICA. INTERDIÇÃO DECRETADA. Não prevalece a justa causa endereçada ao empregado, ao fundamento de abandonado do serviço, quando comprovado nos autos que, a época dos fatos, o obreiro já era considerado incapaz para o trabalho por demência alcoólica, pelo corpo médico do próprio Banco. Portanto, atestada a incapacidade do reclamante em período pretérito, ainda que tardia, a decretação de interdição do autor (em 2009), que o declara absolutamente incapaz de exercer pessoalmente os atos da vida civil, ampara os atos passados por ele praticados, uma vez que os atos jurídicos praticados por agente absolutamente incapaz são nulos. Justa causa afastada. **2. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. REQUISITOS.** Revelada nos autos a presença concomitante dos três requisitos necessários para a configuração do dano moral: conduta antijurídica do agente, dano efetivo e nexos causal entre eles, devida é a indenização por dano moral. **3. Recursos ordinários conhecidos parcialmente.** Desprovido o recurso patronal e provido parcialmente o apelo obreiro. (TRT-10 - RO: 496200800410008 DF 00496-2008-004-

10-00-8, Relator: Desembargador Brasilino Santos Ramos, Data de Julgamento: 03/11/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: 13/11/2009). (grifo nosso).

Portanto, a dispensa por justa causa configura à prática de ato faltoso atribuído ao trabalhador, já é o suficiente para a ruptura contratual por justa causa, não há como cogitar de sua reversão para a dispensa. O comparecimento ao trabalho em estado de embriaguez já configura falta grave e coloca em risco sua integridade física e dos colegas que o cercam, sendo suficiente a ruptura do contrato de trabalho nos termos do art. 482, alínea f, da CLT. A menos que seja constatado o adoecimento do trabalhador na condição de alcoólatra.

CONCLUSÕES

Vimos considerações sucintas da dispensa por motivo de justa causa supramencionada por várias modalidades, no presente estudo temos o enfoque a demissão por justa causa por motivo de embriaguez.

Embora que, embriaguez em serviço não necessita necessariamente ser habitual basta que ocorra uma única vez, assim, poderia justificar a penalidade máxima que é a despedida por falta grave ou por justa causa.

O empregado tem seus direitos rescisórios reduzidos, perde o direito a receber férias proporcionais a remuneração correspondente, e a remuneração correspondente a seu decimo terceiro salário, não pode movimentar o fundo de garantia. Portanto, o empregado tem perdas substanciais. Como também, pode se aplicar uma penalidade menor como uma suspensão em seu contrato de trabalho dependendo da gravidade da situação e até mesmo a advertência.

O direito ao todo evolui com a sociedade se adequando ao tempo, introduzindo novas interpretações de aplicabilidade das normas vigente, vale ressaltar, que, antigamente todo empregado que chegasse bêbado ou que apresentasse sinais de embriaguez em seu local de trabalho o empregador poderia considerar o contrato dele rescindido por justa causa, como uma circunstância objetiva.

Ao longo dos anos, a justiça do trabalho por caracterizar como uma justiça protetora, acabou por flexibilizar esse artigo, a embriaguez tornou-se relativa sendo necessário chegar as minúcias do caso concreto, podendo reverter a dispensa perante o tribunal do trabalho, o empregador poderá ainda ser condenado a arcar com uma indenização por dano moral, pagar todas as verbas rescisórias nos termos de uma rescisão sem justa causa, ou ainda ser condenado a reintegrar o empregado para que este faça o tratamento na busca de sua reabilitação para o trabalho.

Conclui-se que, no momento de aplicação e interpretação das normas e direito, para que não cometa injustiças deve haver complacência com o empregado faltoso, pois encontrasse doente em um estado incontrolável de suas ações, devendo ser tratado ao invés de punido, dever-se-á manter o bom senso a fim de manter uma boa relação de emprego.

No que tange o ordenamento jurídico, deve ajustar-se com a situação real da sociedade, pois existe realmente a doença gerada pelo consumo abusivo do álcool como supra definida em números alarmantes na sociedade, levando a dependência e debilidade do trabalhador deixando-o impotente a exercer atividade simples laborais, sendo assim incabível a sua demissão por justa causa, se assim o empregador o fizer deixaria a mercê da morte sem condições a tratamento, o empregador deve analisar minuciosamente o caso concreto, se caracterizar doença deve ser encaminhado a tratamento, pois o vício por si só destrói a dignidade da pessoa humana.

O presente estudo contribui para entender de forma mais clara, como é possível as extinções no contrato de trabalho, e a polemica na embriaguez habitual e no serviço, apesar de um tema antigo e muito atual que atravessa as épocas com novos entendimentos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 16/04/2019

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 20/04/2019

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 11º ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 16º ed. São Paulo: LTr, 2016.

ROMAR, C. T. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 5º ed. São Paulo: LTr, 2018.

SARAIVA, R. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. São Paulo: Saraiva, 2000.

Centro brasileiro de informações sobre drogas psicotrópicas – Disponível em <[https://www2.unifesp.br/dpsicobio/cebrid/folhetos/alcool .htm](https://www2.unifesp.br/dpsicobio/cebrid/folhetos/alcool.htm)>. acesso em 04/05/2019

Organização Mundial da Saúde – Disponível em <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5649:folha-informativa-alcool&Itemid=1093>. acesso em 07/05/2019

convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT – disponível em <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html>. acesso em 07/05/2019

BRASIL. **Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. 1ª edição**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. - disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. acesso em 07/04/2019

Organização Mundial da Saúde. **CID- F 10 Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde.** – Disponível em <<https://www.cid10.com.br/buscacode?query=f10> . acesso em 08/05/2019

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Pesquisa jurisprudencial** — disponível em >:<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada> – acesso em 11/05/2019