



**ESCOLA PAULISTA DE DIREITO  
EPD - SP**

LUCIANO ROBINSON CALEGARI

A EMBRIAGUEZ OU O USO DE DROGAS, HABITUAL OU EM SERVIÇO PELO EMPREGADO É FALTA GRAVE A SER PUNIDA COM DISPENSA POR JUSTA CAUSA OU UMA DOENÇA A SER TRATADA?

**Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**

**TURMA DE 2017**

São Paulo  
2019



LUCIANO ROBINSON CALEGARI

A EMBRIAGUEZ OU O USO DE DROGAS, HABITUAL OU EM SERVIÇO PELO EMPREGADO É FALTA GRAVE A SER PUNIDA COM DISPENSA POR JUSTA CAUSA OU UMA DOENÇA A SER TRATADA?

Monografia apresentada ao curso de Pós-Graduação *Lato Sensu*. Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, ano de 2017, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (EPD).

São Paulo

2019

A EMBRIAGUEZ OU O USO DE DROGAS, HABITUAL OU EM SERVIÇO PELO EMPREGADO É FALTA GRAVE A SER PUNIDA COM DISPENSA POR JUSTA CAUSA OU UMA DOENÇA A SER TRATADA?

Monografia apresentada à Escola Paulista de Direito (EPD), como parte dos requisitos para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Aprovado com média \_\_\_\_\_

São Paulo,

Banca Examinadora:

\_\_\_\_\_

Prof.

\_\_\_\_\_

Prof.

\_\_\_\_\_

Prof.

## DEDICATÓRIAS

*Ao Deus de Abraão e ao seu filho Jesus Cristo, (Filho de Davi), que por infinita bondade e amor, me agraciou com este estudo, iluminando o meu caminho até a sua conclusão.*

*“Consagre ao Senhor tudo o que você faz, e os seus planos serão bem-sucedidos. Provérbios 16:3.”*

Ao meu Pai “Antonio Calegari Filho”, (*in memoriam*) pela dignidade que lutou e venceu o vício do alcoolismo.

## AGRADECIMENTOS

Tributo meu agradecimento a minha esposa “Amanda”, que de forma especial me proporcionou força, coragem e apoio em todos os momentos, quero agradecer também, a minha filha, “Julia”, que embora, pela tênue idade, não tenha conhecimento disto, contudo, iluminou de maneira especial os meus pensamentos, me levando a buscar mais conhecimentos. Dizer “muito obrigado” para elas é pouco diante de tudo que representaram no meu período de estudo.

É motivo de júbilo e honra registrar minhas sinceras homenagens de agradecimento, respeito e admiração ao Prof. Doutor *Márcio Mendes Granconato*, “Tenha a certeza que jamais será esquecido, tributo o meu muito obrigado”.

## RESUMO

O presente trabalho aborda o problema enfrentado pelos empregadores diante de um empregado alcoólatra. De um lado o disposto no artigo 482 da CLT que entende que tal procedimento está inserido em lei como um dos motivos ensejadores à demissão por justa causa e de outro lado existem inúmeras decisões que acolhem o entendimento de que o alcoolismo é doença e, por este motivo não pode o empregado ser punido com a demissão por justa causa. Tais divergências originaram repercussões no ano de 2010, após a comissão de assuntos sociais (CAS) do Senado em aprovar projeto de lei que define novos critérios para a demissão do empregado dependente de álcool, excluindo o alcoolismo das hipóteses de demissão por justa causa.

No mesmo sentido, os tribunais do trabalho, apresentam novos entendimentos jurisprudenciais, face o alcoolismo ser classificado como uma doença pela OMS, “organização mundial de saúde” no CID (classificação internacional de doenças), e problemas relacionados à saúde, onde no item (f10), o alcoolismo recebeu a denominação de “transtornos mentais” e comportamentais devidos ao uso de álcool. Da mesma forma, no item (f19), o uso de drogas e sua dependência foram classificados como “transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas”, no CID 10, o código 303 classifica a síndrome de dependência do álcool, o código 305, o abuso do álcool sem dependência, portanto, restou o alcoolismo como uma patologia a ser tratada.

O tema do presente estudo é o questionamento sobre a embriaguez ou o uso de drogas, habitual ou em serviço pelo empregado ser uma falta grave a ser punida com dispensa por justa causa ou uma doença a ser tratada?

A extinção do contrato laboral por embriaguez ou entorpecimento do empregado por drogas em serviço, não se efetiva apenas no fato do mesmo ser presenciado trabalhando sobre o efeito de tais substâncias. Pois sendo o alcoolismo ou dependência classificada pela OMS como uma patologia tratável, conseqüentemente, vem trazendo ao âmbito do direito do trabalho mudanças significativas ao modo de analisar e proceder com relação a rescisão contratual pelo fato, abrindo assim, margem a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho com o objetivo de prover o tratamento clínico ao empregado.

Portanto, em face de divergência entre o disposto no artigo 482, f, da CLT e a classificação exposta na “CID” em ser o alcoolismo e a dependência de drogas uma “doença”, formando jurisprudência nos TRTs, sobre tais fatos não ensejarem a rescisão contratual por justa causa do empregado, e sim de tratamento, resta necessário haver a pacificação do entendimento sobre o “*modus operandi*”, tanto ao empregado etilista ou dependente químico, bem como, ao empregado insubordinado que se apresenta embriagado ou entorpecido em seu turno de serviço apenas por imprudência.

O presente estudo aborda o tema de forma científica, demonstrando fundamentos para concluir sobre o alcoolismo habitual ou no âmbito do trabalho, se o fato é uma falta grave do empregado que enseja a sua justa causa para despedida, e ainda, sendo o alcoolismo é uma doença? se deve ocorrer a suspensão do contrato de trabalho do empregado habitualmente ébrio para tratamento clínico do vício?

Para obter tais respostas, a presente pesquisa científica empregou a análise detalhada, bibliográfica e jurisprudencial, sustentando-se em livros e apoiando-se em artigos e revistas especializadas, bem como, sítios da internet, pesquisa de campo em “AAA” (Associação dos Alcoólatras Anônimos).

**PALAVRAS-CHAVE:** justa causa - alcoolismo- embriaguez habitual ou em serviço- dependência - drogas - doença – relação de emprego.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AAA	Associação dos Alcoólatras Anônimos
Ac	Acordão
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ART	Artigo
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CCB	Código Civil Brasileiro
CID	Código Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRM	Conselho Regional de Medicina
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
SUM	Súmulas
NCPC	Novo Código de Processo Civil
OJ	Orientações Jurisprudenciais
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONG	Organização Não Governamental
RO	Recurso Ordinário
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
VU	Votação unânime

## **ROL DE CATEGORIAS**

### **DIREITO DO TRABALHO**

É o conjunto de normas jurídicas que regem as relações entre empregados e empregadores, são os direitos resultantes da condição jurídica dos trabalhadores. Normas, no Brasil, regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Constituição Federal de 1988 e várias leis esparsas (tais como Súmulas, Orientações Jurisprudências e outras).<sup>(1)</sup>

### **CONTRATO DE TRABALHO**

A definição do contrato individual de trabalho é dada pela CLT, no art. 442, é um acordo que pode ser feito de forma verbal ou tácito, escrito ou expresso e que trata das relações de emprego, entre empregado e empregador. Há, portanto, um vínculo empregatício, que é a relação entre ambas as partes, definida por meio de um contrato de trabalho que mostra a prestação dos serviços que serão oferecidos à empresa. <sup>(2)</sup>

### **EMPREGADOR**

Conforme descreve o artigo 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Equiparam-se ao empregador, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. <sup>(4)</sup>

### **EMPREGADO**

Nos termos do disposto no Art. 3º da CLT – “Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (3)

### **JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Justa causa é todo ato faltoso do empregado ou empregador, tipificado em lei, que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia. (5).

### **A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT**

A CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. Seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. A CLT é o resultado de 13 anos de trabalho desde o início do Estado Novo até 1943 - de destacados juristas, que se empenharam em criar uma legislação trabalhista que atendesse à necessidade de proteção do trabalhador, dentro de um contexto de "estado regulamentador". (6).

---

(1) MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 22 ed. São Paulo; atlas, 2006. p. 16.

- (2) MANGANO, Octavio Bueno. Manual de Direito do Trabalho: Direito coletivo do Trabalho. 3.ed.3. São Paulo: LTr, 1993. V3.p.47.
- (3) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2005.p.23.
- (4) CARRION, Valentin. Comentários A Consolidação Das Leis Do Trabalho. 31.ed. São Paulo, Saraiva, 2006 .
- (5) <http://www.guiatrabalhista.com.br/temetica/justacausa.htm>.
- (6) [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

## SUMÁRIO

- RESUMO
  
  - LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS
  
  - ROL DE CATEGORIAS
  
  - INTRODUÇÃO - (págs. 01/02 )
- CAPITULO 1 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO..... - (págs..03/09).
- 1.1 Rescisão do contrato de trabalho, conceito e natureza jurídica .....– (pág.03).
- 1.2 Rescisão do contrato de trabalho por prazo já estipulado .....– (pág.05).
- 1.3 Rescisão do contrato de trabalho por decisão do empregado, o chamado “pedido de demissão” ..... – (pág.05).
- 1.4 Rescisão do contrato de trabalho por dispensa injusta..... – (pág.06).
- 1.5 Rescisão do contrato de trabalho por aposentadoria..... – (pág.06).
- 1.6 Rescisão do contrato de trabalho por morte do empregado..... – (pág.07).
- 1.7 Rescisão do contrato de trabalho por morte do empregador..... – (pág.07).

1.8 Rescisão do contrato de trabalho por extinção da empresa.....	– (pág.08).
1.9 Rescisão do contrato de trabalho por força maior.....	– (pág.08).
1.10 Rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca .....	(pág.08).
1.11 Rescisão do contrato de trabalho por acordo, reforma trab.....	– (pág.09).
<b>CAPITULO 2 - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO.....</b>	
.....– (pág.10).	
2.1 Poder de controle e disciplinar do empregador.....	– (pág.10).
<b>2.2 Da rescisão de contrato de trabalho por justa causa do empregado – (pág.11).</b>	
<b>2.3 Princípio da imediatividade .....</b>	<b>– (pág.14).</b>
2.4 Princípio da causalidade.....	– (pág.14).
2.5 Princípio do pré-questionamento.....	– (pág.15).
2.6 Princípio da proporcionalidade .....	– (pág.15).
2.7 as infrações tipificadas no artigo 482 da CLT - rescisão de contrato de trabalho por justa causa do empregado.....	– (pág.16).
2.8 Ato de Improbidade.....	– (pág.16).
2.9 Ato incontinência de conduta ou mau procedimento.....	– (pág.17).
2.10 Negociação Habitual.....	– (pág.18).
2.11 Condenação Criminal.....	– (pág.19).
2.12 Desídia.....	– (pág.20).
2.13 Embriaguez Habitual ou em Serviço.....	– (pág.22).
2.14 Violação de segredo da empresa.....	– (pág.22).

2.15 Ato de indisciplina ou de insubordinação .....	– (pág.24).
2.16 Abandono de Emprego.....	– (pág.25).
2.17 Ofensas físicas .....	– (pág.27).
2.18 Lesões à honra e à boa fama .....	– (pág.28).
2.19 Jogos de azar.....	– (pág.29).
2.20 Atos atentatórios à segurança nacional .....	(pág.29).

### CAPITULO 3 - DO ALCOOLISMO, EMBRIAGUEZ E ENTORPECENTES – (pág.32).

3.1 Fases da embriaguez .....	– (pág.33).
3.2 Diferenças entre embriaguez e o ato de beber.....	– (pág.34).
3.3 O álcool e as drogas lícitas.....	– (pág.35).
3.4 Drogas ilícitas .....	– (pág.38).
3.5 Maconha e Haxixe.....	– (pág.38).
3.6 LSD-25.....	– (pág.39).
3.7 Cocaína.....	– (pág.39).
3.8 Dependência e a doença, vício e hábito.....	– (pág.40).
3.8.1 O alcoolismo .....	– (pág.40).
3.8.2 Embriaguez habitual ou a serviço e a dispensa por justa causa .....	(pág.45).

### CAPITULO 4 – EMBRIAGUEZ HABITUAL, FALTA GRAVE OU DOENÇA. – .....(pág.49).

4.1 Previdência social .....	– (pág.51).
4.2 Senado exclui alcoolismo de demissão por justa causa.....	– (pág.51).
4.3 Senado exclui alcoolismo de demissão por justa causa.....	– (pág.58).
4.4 Tratamento clínico do empregado alcoólatra ou dependente químico..	– (pág.59).
4.5 Terapia Para Alcoólatras .....	– (pág.60).
4.6 JULGADO DO TST - alcoolismo crônico.....	– (pág.61).
• Conclusão e Considerações Finais .....	– (pág.66).
• Referência das Fontes Citadas e bibliografia .....	- (pág.68).



## INTRODUÇÃO

A letra da música “*Guerreiro Menino*”, do cantor, “Luiz Gonzaga Jr”., o “*Gonzaguinha*”, apresenta de forma poética o significado do trabalho ao homem com o seguinte verso:

*“(...) seu sonho é sua vida. E a vida é trabalho. E sem o seu trabalho. O homem não tem honra. E sem a sua honra. Se morre se mata...”*  
(Artista: Gonzaguinha/ Álbum: Alô, alô B, 1983).

Assim, em conjunto com a entidade “família”, o “trabalho” compõe um dos pilares que sustentam a “dignidade da pessoa humana”, soergue e reafirma a sua importância na sociedade, sendo o “labor” alçado ao patamar constitucional, pois a atividade é protegida pelo Art. 06º da Constituição Federal de 1988, no elenco dos direitos e garantias fundamentais do cidadão; “*são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho...*”

Do contrato de trabalho se emana deveres e obrigações às partes para manter o seu equilíbrio, suas alterações e sua continuidade. Assim, o empregado possui o incontestável dever de ser diligente ao cumprimento de suas tarefas confiadas, bem como, fiel e subordinado ao empregador. Por outro lado, da mesma forma o empregador possui a obrigação de prover o pagamento do salário, manter a urbanidade, respeito e demais obrigações do pacto laboral, tal respeito mútuo e a confiança entre as partes, são obrigações bilaterais do contrato, estas quando quebradas por suas partes, resulta na rescisão contratual nos termos da CLT.

A análise da extinção do contrato de trabalho, oriunda do fato do empregado se apresentar embriagado, nos termos do art.482,“f”, da CLT, tem o objetivo de obter informações científicas, se o fato é uma falta grave praticada pelo obreiro, justificando a rescisão contratual por justa causa, ou se o ato é advindo do fato do mesmo ser portador de uma doença que deve ser tratada com a suspensão contratual até o seu reestabelecimento, preservando o trabalho, face ao entendimento da Organização Mundial de Saúde.

É inadmissível a permanência de um empregado no trabalho embriagado ou entorpecido por drogas, pois tal postura é incompatível com o mister a ser exercido pelo mesmo, sendo perigoso mantê-lo na atividade, pois é um risco a sua própria vida, dos seus colegas de trabalho ou dos seus pares na sociedade.

O empregado ébrio ou entorpecido quimicamente no trabalho, era entendido pelo patrono como uma falta grave, causando ao mesmo a máxima penalização com a rescisão do contrato por justa causa, tipificada nos termos do artigo 482, alínea “f” da CLT.

Contudo, face o alcoolismo ser classificado como uma doença pela OMS, (Organização Mundial de Saúde), na CID (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde), hoje, o entendimento dos Tribunais do Trabalho, que também, seguem a constante evolução social, passaram a demonstrar um entendimento diverso sobre o fato.

Os Julgadores dos Tribunais do Trabalho passaram observar o fato por outra vertente, não mais considerando o etilismo crônico no âmbito do trabalho, como uma falta grave ensejadora de rescisão contratual por justa causa, e sim, como uma patologia a ser tratada medicinalmente, suspendendo o contrato de trabalho para o tratamento da saúde do obreiro, encaminhando para o amparo do INSS.

Para realizar a pesquisa foram analisados conceitos doutrinários e jurisprudenciais dos TRT’S e do TST, bem como, dos estudos médicos, psiquiátricos, psicólogos e de associações de alcoólatras anônimos sobre o tema. As questões pertinentes a serem observadas são: as diferenças entre a embriaguez e o ato de beber, se o alcoolismo pelo obreiro é realmente uma falta grave ou doença? Como empregador deve proceder em face ao empregado etilista crônico?

E por fim, qual a posição que o Julgador deve adotar frente ao fato do empregado etilista compulsivo? Por fim, será analisado em conjunto as súmulas e os entendimentos jurisprudenciais sobre o tema.

## CAPITULO 1.

### 1.1. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Os princípios e fundamentos do direito do trabalho causam impacto direto na sociedade, a exemplo, temos o disposto no art. 7º da Constituição Federal de 1988; *“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, (...)”*.

Um dos princípios do direito do trabalho é a proteção do trabalhador, que concretiza a relação jurídica de emprego com fundamento nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo o pacto gerado pela vontade das partes, podendo ser expresso ou tácito segundo o caput do artigo 442 da CLT. (7)

Ao firmar o contrato de trabalho, sendo um negócio jurídico onde uma pessoa natural obriga-se perante outra pessoa natural, seja esta, jurídica, civil ou até uma entidade despersonificada, a realizar uma prestação de serviços pessoal, não eventual, subordinada e onerosa, que em contrapartida, será remunerada mediante pagamento em dinheiro, conforme dispõe o caput do artigo 442 da CLT, “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. (8)

O contrato de trabalho possui um lapso temporal, é uma relação jurídica com início, meio e fim, que nasce em determinado tempo, no decurso do tempo sofre as alterações necessárias, tais como alterações de horários, cargos, função, salários, e por fim se extingue, seja por vontade das partes ou por fatos externos. (9)

---

(7) DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LtTr, 2016. 587 p.

(8) DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LtTr, 2016. 1225 p.

(9) TRABALHO – Leis e legislação – I. Costa Filho, Armando Casimiro. II. Costa, Manoel Casimiro. III Martins, Melchíades Rodrigues, IV. Claro, Sonia Regina da Silva. São Paulo: LtTr, 2016.46 ed. 113 p.

No decorrer do contrato empregatício, se destaca a obrigação de subordinação entre as partes, devendo o empregado obedecer às ordens do empregador, que por sua vez, detém o poder diretivo sobre o modo de operar as atividades desenvolvidas no âmbito do seu negócio.

Segundo o Prof. Amauri Mascaro do Nascimento; “Na relação de emprego a subordinação é o fato em que o empregador tem direitos não sobre a sua pessoa do empregado, mas sobre o modo como sua atividade é exercida” (10).

Uma empresa é regida por métodos de organização laboral, onde o empregador conduz as linhas em que o plano de trabalho é traçado. Nesse sentido, para a existência de “concordia” na relação de trabalho, é necessário que o empregado acate as normas e regimentos internos apresentados pelo empregador, pois não ocorrendo tal fato, restará insustentável a relação de emprego, havendo a rescisão e a extinção do contrato de laboral.

É extenso o estudo das formas e fundamentos que levam a extinção do contrato de trabalho devido as várias situações que podem acarretar a aplicação pena extrema e capital na relação de emprego, para fundamentar o presente estudo, segue abaixo, as formas de extinção do contrato de trabalho que podem ocorrer face aos seguintes motivos elencados:

As causas ensejadoras da extinção do contrato de trabalho são: a) resilição; b) resolução; c) revogação; d) rescisão; e) força maior. (10.1). Contudo, em face da necessidade de focalizar o assunto específico da dispensa por justa causa nos termos do disposto no artigo 482 (f) da CLT, será exposto de forma sumária as demais formas de quebra da relação contratual.

---

(10) NASCIMENTO, Amauri Mascaro do Curso de direito do trabalho. 24. Ed.São Paulo: Saraiva, 2009. p.660.

(10.1) MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 22ª ed. Vol.I.Atual. – São Paulo; LTr.2005, p.559.

## **1.2 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO JÁ ESTIPULADO.**

Segundo o Prof. Mauricio Godinho Delgado, (Curso de Direito do Trabalho, ed. LTr, 2016, p.1115), “Na extinção normal, o contrato esgota-se pelo cumprimento de seu prazo prefixado, extinguindo-se em seu termo final regular. ” A rescisão do contrato de trabalho por prazo já estipulado, talvez seja o modo mais simples, uma vez que o mesmo possui registrado as datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador, portanto, não há surpresas que motivam a rescisão contratual que não seja o término do prazo do contrato, com exceção de uma motivação justa no decorrer do mesmo.

## **1.3 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DECISÃO DO EMPREGADO, - “PEDIDO DE DEMISSÃO”.**

Tal modalidade de rescisão do contrato de trabalho motivada pelo empregado é o denominado “pedido de demissão”, que está contido no parágrafo 2º do artigo 487 da CLT, consistindo na declaração de vontade do empregado em não mais continuar com o cumprimento do pacto laboral, tal pedido deve ser realizado por escrito pelo trabalhador e entregue ao empregador.

O pedido de demissão traz por consequência a supressão do pagamento ao empregado de algumas verbas trabalhistas, assim, resta ao empregado receber apenas o saldo de salário, 13º salário proporcional do ano, férias vencidas e proporcionais +1/3.

Em se tratando de rescisão do contrato de trabalho por decisão do empregado, este deve cumprir trabalhando o aviso prévio de 30 dias ao empregador, caso contrário, o empregador descontará o referido valor do total das verbas rescisórias do empregado. Por fim, o empregado que pede demissão, perde o direito em sacar os valores depositados no FGTS e em receber o Seguro Desemprego.

#### **1.4 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DECISÃO DO EMPREGADOR (DISPENSA INJUSTA).**

A rescisão do contrato de trabalho por decisão do empregador (dispensa injusta) é a modalidade de rescisão contratual que não está fundamentada em nenhuma das condutas contidas no artigo 482 da CLT. Trata-se da dispensa por vontade do empregador em entender não mais ser viável a continuidade da relação contratual empregatícia.

Por tal fato, restou estabelecido na Constituição Federal de 1988, como direito do trabalhador ter a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, assim, em tais casos de demissão injusta, para desmotivar a dispensa e proteger o contrato laboral, ao empregador foi imposta a obrigação de indenizar o empregado demitido com a multa equivalente a 40% sobre o valor depositado no FGTS.

A demissão sem justa causa, garante ao empregado o direito em receber a indenização referente ao aviso prévio, se não cumprir o prazo trabalhando, o saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3, sacar valores do FGTS e a indenização da multa de 40%, bem como em ser beneficiado pelo pagamento do seguro desemprego, dependendo do tempo de serviço desenvolvido.

#### **1.5 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR APOSENTADORIA.**

A aposentadoria do empregado é uma modalidade de extinção do contrato de trabalho, que anota a baixa na CTPS no dia anterior a aposentadoria perante o INSS, com o pagamento do 13º salário proporcional, férias vencidas +1/3, férias proporcionais +1/3 e a readmissão no dia seguinte, a lei permite que o aposentado continue trabalhando, a OJ 361 do TST, não considera a aposentadoria como extinção do contrato de trabalho.

## **1.6 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MORTE DO EMPREGADO.**

Parafraseando o texto do personagem “Chicó”, sobre a morte, em “O Auto da Compadecida”, obra do saudoso escritor “Ariano Suassuna”, escrita em 1955 e publicada em 1957, que diz: “(...) *cumpriu sua sentença encontrou-se com o único mal irremediável, aquilo que é a marca do nosso estranho destino sobre a terra, aquele fato sem explicação que iguala tudo que é vivo num só rebanho de condenados, porque tudo que é vivo morre.*”

Assim, a morte é a extinção da personalidade natural ou civil, nos termos do artigo 06º do Código Civil, portanto, com o falecimento do empregado a extinção do contrato individual de trabalho é imediata, e para determinação do cálculo das verbas rescisórias considera-se está rescisão do contrato de trabalho como um pedido de demissão, sem aviso prévio.

Os valores não recebidos em vida pelo empregado, serão pagos em quotas iguais aos dependentes habilitados perante a Previdência Social ou, na sua falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento

## **1.7 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MORTE DO EMPREGADOR.**

Em se tratando o empregador de pessoa física, ou microempreendedor individual, com a sua morte, ocorre o encerramento da atividade da empresa, assim o contrato de trabalho está automaticamente extinto.

Sendo o empregador de pessoa jurídica, a morte do proprietário do negócio (pessoa física), por sua vez, não interfere na extinção do contrato, caso em que o negócio continue a ser gerenciado e representado por seus demais titulares ou herdeiros, pois a extinção do contrato de trabalho se dará caso exista a extinção da empresa.

### **1.8 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR EXTINÇÃO DA EMPRESA.**

O contrato de trabalho também se extingue na ocorrência da extinção da empresa ou de sua falência, nesses casos o empregado terá direito a todas as verbas rescisórias como se estivesse sendo demitido sem justa causa.

Nos casos específicos de falência empresarial decretada, existe a necessidade de habilitação pelo empregado na lista de credores em ação falimentar do qual, os créditos trabalhistas possuem caráter privilegiado em relação aos demais, nos termos do artigo 49, 54, 83, I, e 151 da Lei 11.101/2005.

### **1.9 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR FORÇA MAIOR.**

Todo acontecimento, imprevisto e insuportável, alheio à vontade das partes, tais como; inundação, incêndio, vendaval e outros, podem ser considerados como causa de rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 501 da CLT.

Ocorrendo tal fato, o empregado recebe sua indenização pela metade, a título de ilustração, temos o recente exemplo da ocorrência do rompimento da barragem de rejeitos minerais da empresa “Samarco” e “Brumadinho” no Estado de Minas Gerais que inundou o Distrito de Bento Rodrigues, da Comarca do Município de Mariana.

### **1.10 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CULPA RECÍPROCA.**

A rescisão do contrato de trabalho ocasionada por culpa recíproca, ocorre quando as partes cometem de forma simultânea alguma falta grave que justifique a rescisão indireta e a despedida por justa causa, neste sentido a atual Súmula 14 do TST dispõe que o empregado deve receber a metade do valor do aviso prévio, férias e 13º salário e multa do FGTS.

Neste sentido alguns entendimentos jurisprudenciais:

*Súmula 14/TST - 12/07/2016. Culpa recíproca. Rescisão do contrato de trabalho. Indenização. Aviso prévio. Décimo terceiro. Férias proporcionais. CLT, arts. 129, 484 e 487. “Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (CLT, art. 484), o empregado tem direito receber o importe de 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.”*

TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00114365920145010018 RJ  
(TRT-1)

Data de publicação: 19/01/2016

Ementa: CULPA RECÍPROCA. A má conduta da reclamante no local de trabalho justifica a culpa recíproca considerada pelo MM. Juízo de primeiro grau para a dispensa, acarretando a limitação das parcelas rescisórias ao percentual de 50%. Sentença que se mantém.

### **1.11 A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO EM FACE DA REFORMA TRABALHISTA DE 2018.**

A reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, inovou com a modalidade de rescisão do contrato de trabalho por acordo entre o empregado e o empregador, artigo 484-A da CLT. Assim, existindo o consenso entre as partes com o objetivo de encerrar o contrato de trabalho, o empregador deverá pagar 20% da multa do FGTS e 50% do valor do aviso prévio.

Em contrapartida o empregado poderá sofrer 80% do saldo de seu FGTS, não tendo o direito de receber o seguro desemprego.

## CAPITULO 2.

### RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO

Antes de ingressar ao estudo do tema do presente trabalho e para melhor compreensão do mesmo é importante discorrer sobre os seus pontos periféricos, não menos importante, conforme serão expostos.

#### 2.1 PODER DE CONTROLE E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR.

Durante a relação de trabalho é uma prerrogativa do empregador fiscalizar as atividades executadas pelo seu empregado, com o objetivo de controlar o cumprimento das ordens, do modo de execução do serviço, bem como da obtenção da atividade final e do progresso financeiro do negócio mercantil. Observa-se que o empregador busca assegurar o seu poder diretivo e o controle sobre as atividades dos empregados, demonstrando o poder disciplinar que exerce.

Leciona o Prof. Amauri Mascaro Nascimento que o “Poder disciplinar é o direito do empregador de exercer a sua autoridade sobre o trabalho de outro, de dirigir sua atividade, de dar-lhe ordens de serviço e de impor sanções disciplinares” (11).

Contudo, a atuação do poder disciplinar deve manter-se nos limites do equilíbrio entre a ordem jurídica e a boa-fé objetiva e o princípio da proporcionalidade entre a gravidade da infração e a culpa do trabalhador. (12)

---

(11) NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de direito do trabalho.24 ed. São Paulo: Saraiva, LTr, 2009. p. 660.

(12) MARTINS, Melchíades Rodrigues, justa causa, São Paulo: LTr.2010. p. 35.

Por tal fato, quando as normas disciplinares são afrontadas pelo cometimento de uma falta grave, a rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado, constitui na pena máxima a ser aplicada ao mesmo, que veremos a seguir.

## 2.2 DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO.

A rescisão do contrato de trabalho por “justa causa” do empregado, segundo o Prof. “Valentin Carrion”, é oriunda de um ato ilícito praticado pelo mesmo, que violando alguma obrigação legal ou contratual, *explícita ou implícita*, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus de pagamento de indenização ou percentual sobre o depósito no FGTS. ”<sup>(12)</sup>. O Prof. Melchíades Rodrigues Martins, em sua obra conceitua justa causa como: “todos os atos faltosos do empregado contrário às regras de boa conduta no ambiente de trabalho, na prestação de serviços, ou mesmo fora do local de trabalho”. <sup>(14)</sup>.

O Prof. Amauri Mascaro Nascimento a define a rescisão do contrato de trabalho por “justa causa” do empregado como sendo “a ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos contrários aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes de vínculo jurídico” <sup>(15)</sup>.

---

(12) CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação da Leis do Trabalho. 24. Ed. São Paulo, Saraiva. 1999,pg. 409.

(13) NASCIMENTO, Amauri Mascaro, iniciação ao Direito do Trabalho, 17. Ed. São Paulo. LTr1.1991.p.1991

(14) MARTINS, Melchíades Rodrigues, justa causa, São Paulo: LTr.2010. pg. 47.

(15) NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de direito do trabalho.24 ed. São Paulo: Saraiva, LTr, 2009. p. 1.016.

Portanto, para que ocorra uma dispensa por justa causa do empregado, há que existir a imediata e anterior “falta grave” praticada pelo mesmo, que torne insuportável

a continuação do contrato de trabalho entre as partes ao ponto de acarretar como penalização imposta pelo empregador, a extinção do pacto por despedida por justa causa do obreiro.

Amauri Mascaro do Nascimento considera “justa causa”, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do contrato de trabalho. (16)

No mesmo sentido, o Prof. Wagner Giglio (Direito do Trabalho, 2000. p.12) ensina que “justa causa” poderia se conceituada como todo ato faltoso “grave”, praticado por uma das partes que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante. Contudo para melhor entendimento é importante diferenciar dois fatos que possuem grande importância sobre o tema, e que muitas vezes parecem semelhantes, mas que possuem diferenciações: a justa causa e a falta grave.

Portanto, a falta grave é a intensidade, ou seja, o grau que o empregado demonstra para realizar a falta, uns entendem que a falta grave é o motivo da justa causa para rescindir o contrato de trabalho, sendo a primeira a “falta grave”, o motivo que é elencado pela lei e a segunda a “justa causa”, sendo a consequência da primeira que é a pena aplicada, o que parece mais lógico.

A extinção do contrato de trabalho por motivo justo, é a pena oriunda da conduta irregular do empregado que, por uma ou reiteradas vezes, leva à demissão, faltas estas elencadas no disposto do “taxativo”, artigo 482 da CLT, que por sua trajetória torna insuportável a continuidade do contrato de trabalho entre as partes.

---

(16) NASCIMENTO, Amauri Mascaro, iniciação ao Direito do Trabalho, 17. Ed. São Paulo. LTr1.1991.p.1991

Há requisitos configuradores da justa causa, tais como: os elementos “subjetivos”, onde está o dolo ou culpa do empregado, e os elementos “objetivos” onde

impera a tipicidade, a imediatidade, o “*non bis idem*”, ou seja, não punir duas vezes o empregado pela mesma falta, ainda, a gravidade da falta, sendo tais elementos, analisados pelo princípio da razoabilidade e proporcionalidade.

Ressalta-se que a justa causa deve estar previamente tipificada em lei para que não seja afrontado o princípio da legalidade, assim, podemos observar que se trata de um sistema “taxativo”, os dispostos no artigo 482 da CLT, apresentando de forma clara e rígida as infrações cometidas no contrato de trabalho que acarretam a justa causada rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

Há limites a aplicação de penalidades pelo empregador para que não ocorram exageros, observando critérios de 03 grupos para a fixação de penalidades trabalhistas, sendo eles: aspectos objetivos que são condições voltadas à conduta do empregado, envolvimento do mesmo no fato, a natureza da matéria, a gravidade do ocorrido para dosar a pena, proporcionalidade, imediação, prévia tipificação, nexo de causalidade, inexistência de duas punições pelo mesmo fato.

Os requisitos subjetivos para aplicar a pena são voltados a autoria do empregado no ato tipificado com infração grave, o grau de sua culpa ou “dolo” em relação a ocorrência, nexo de causalidade doloso e elementos de culpabilidade, tais como negligência, imprudência.

Os requisitos circunstanciais são conceitos de atuação disciplinar do empregador em face de falta cometida pelo empregado, ex.: nexo de causalidade, adequação da falta com a penalidade, proporcionalidade de uma com a outra, inalterabilidade de punição, singularidade da punição o caráter pedagógico da pena e intenção de ensinar o faltante e servir de exemplo a coletividade laboral.

Logo, para o empregador aplicar uma penalização ao empregado por cometer uma falta grave, deve o mesmo observar os seguintes critérios e princípios:

- a) Adequação: por tal critério é apurado a harmonia e a proporcionalidade entre a falta e a punição.
- b) Ausência do perdão tácito, também é uma exigência da norma jurídica, que ocorre quando certas faltas cometidas de menor potencial não são

objeto de manifestação por parte do empregador, tal silêncio por longo prazo é entendido como o perdão tácito concedido pelo empregador.

- c) Singularidade punitiva, critério de inalteração da punição, portanto, a penalização tem que ser definitiva, não podendo ser modificada.

A falta grave deve possuir requisitos denominados como “princípios da falta grave”, e que, em algumas ocasiões, são até mais importantes do que as próprias faltas praticadas. As faltas graves não são exemplificativas, e ao contrário, são taxativas, ou seja, só será considerada conduta irregular aquelas que estiverem contidas, taxativamente elencadas nos dispostos dos artigos 482, 483 da CLT.

Para a aplicação da justa causa em uma rescisão contratual, há que se observar a existência de alguns princípios que norteiam o direito do trabalho, evitando a prática de abusos contra o empregado. Tais regras e preceitos dos princípios que regulam o tema serão expostos a seguir.

### **2.3 PRINCÍPIO DA IMEDIATIVIDADE.**

O princípio da imediatividade da punição é a exigência da norma jurídica em que a punição seja aplicada tão logo ocorra o conhecimento da falta cometida pelo empregado, evitando assim, a pressão permanente ao mesmo, pois ultrapassado o momento da ação de punição é considerado o perdão tácito do empregador em relação a falta, podendo desconsiderar a justa causa.

### **2.4 PRINCÍPIO DA CAUSALIDADE.**

O princípio da causalidade demonstra que a punição deve ser aplicada ao empregado que deu causa ao fato ilícito, o penalizado e o ato da falta grave deve possuir nexo de causalidade com o fato punido. Portanto, não se pode punir o chefe de um setor por falta ocorrida no local, somente por ser ele o responsável pelo setor.

## **2.5 PRINCÍPIO DO PREQUESTIONAMENTO.**

Este princípio possui ligação direta com o princípio da imediatividade, portanto, não se pode acumular faltas contra um empregado e após certo tempo demiti-lo por justa causa fundamentando nas faltas cometidas no passado. No entanto, as faltas necessitam serem pré-questionadas com as primícias; “advertências e suspensões”, para certificar que o empregado está ciente que a sua conduta está sendo irregular, dando ao mesmo a oportunidade de rever a sua postura e regenerar-se.

## **2.6 PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE.**

Este princípio deve ser observado ao ser aplicado a pena de justa causa, pois a referida pena deve ser proporcional a falta grave cometida, observando que a pena máxima a ser imposta ao empregado. Portanto, a falta realmente deve ser incorrigível ao ponto de ser extinto o contrato com a rescisão por justa causa.

Antes da aplicação da justa causa ao empregado, é necessário, observar se outras medidas inibitivas, tais como a suspensão e a advertência são razoáveis e capazes de coibir a nova prática de conduta faltosa do empregado, possuindo assim, a função pedagógica. Assim, deve ser analisado pelo empregador, o grau de culpa e a intensidade do dolo do empregado para que a punição máxima aplicada não seja excessiva, sob pena de ser revertida a justa causa pelo Poder Judiciário.

---

(17) SUSSEKING. Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho, vol.1.22.ed. SãoPaulo;LTR, 2005.

Conforme conclui o Prof. Arnaldo Sussekind; “a proporcionalidade deve ser aferida observando-se a gravidade do ato praticado, a repercussão patrimonial para o empregador e o comprometimento da fidúcia entre as partes.”

## **2.7 AS INFRAÇÕES TIPIFICADAS NO ARTIGO 482 DA CLT - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO.**

No artigo 482 da CLT podemos observar o rol taxativo, categórico e definitivo das infrações tipificadas, que quando cometidas pelo empregado, ensejam a rescisão do contrato de trabalho por justa causa do mesmo. O Prof. Sérgio Pinto Martins diz em sua obra que “não é uma norma meramente exemplificativa, pois há necessidade de ser descrito o tipo para o enquadramento da falta cometida pelo empregado”. (18).

Portanto, para que haja a rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado, tal pena máxima somente pode ser aplicada se o ato praticado pelo obreiro estiver contido nas mencionadas hipóteses legal do artigo 482 da CLT, ainda, resta necessário que haja nexos causal entre o ato praticado e a punição, de forma que não seja aplicada a justa causa sobre um fato com o objetivo de alcançar outras faltas. (19).

## **2.8 ATO DE IMPROBIDADE.**

A palavra improbidade significa desonesto, má qualidade, imoralidade, malícia, logo, este ato revela mau caráter, perversidade, maldade.

---

(18) MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 22 ed. São Paulo; atlas, 2006. Pg. 67.

(19) MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 22 ed. São Paulo; atlas, 2006. Pg. 73

Caracteriza-se quando o empregado pratica um furto, roubo, apropriação indébita de bens da empresa, falsifica documentos, entre outros atos. Qualquer ato do empregado que atente contra o patrimônio do empregador de terceiro ou de companheiro do trabalho.

Consiste em atos que revelam claramente desonestidade, abuso, fraude, ou seja, a ação dolosa do empregado visando uma vantagem para si ou para outrem e decorrência do emprego.

.

Jurisprudência

\*TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00012131620125020042 SP 00012131620125020042 A28 (TRT-2)

Data de publicação: 01/07/2015

Ementa: JUSTA CAUSA. IMPROBIDADE. Improbidade, que está no rol das infrações tipificadas pelo artigo 482 da CLT , é todo ato de desonestidade, ato contrário aos bons costumes, à moral, à lei e que provoque dano ao patrimônio do empregador ou de terceiros. Hipótese em que ficou demonstrada a conduta irregular da reclamante, a justificar plenamente a rescisão contratual por justa causa.

## **2.9 ATO INCONTINÊNCIA DE CONDUTA OU MAU PROCEDIMENTO.**

O ato incontinência de conduta ou mau procedimento está relacionado a obscenidades, libertinagem, pornografias que configuram a incontinência de conduta. É o desregramento do empregado no tocante a sua vida sexual, logo, quando ocorre a prática de um assédio sexual de uma pessoa contra a outra, causando constrangimento, ofensa, considerando a falta de reciprocidade, se evidencia a falta grave que dá ensejo a dispensa por justo motivo.

O mau procedimento é o inverso da boa-fé, uma atitude irregular do empregado, incompatível com as regras de convivência em sociedade. Um exemplo

comum é a utilização dos computadores da empresa para acessar sites impróprios, o envio de e-mails com conteúdo obsceno, etc.

A incontinência de conduta é a conduta culposa que atinge a moral sob o ponto de vista sexual.

Jurisprudência

\*TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00021356120145020018 SP 00021356120145020018 A28 (TRT-2)

Data de publicação: 01/07/2015

Ementa: JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. Mau procedimento, que está no rol das infrações tipificadas pelo artigo 482 da CLT , é a conduta temerária e manifestamente irregular do empregado, a exemplo do consumo de bebida alcoólica no ambiente de trabalho. Demonstrada a conduta irregular do reclamante, plenamente justificada a rescisão contratual por justa causa.

## **2.10 NEGOCIAÇÃO HABITUAL.**

Tal falta ocorre quando o empregado, sem autorização expressa do empregador, por escrito ou verbalmente, vem a exercer, de forma habitual, atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio, ou exerce outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa.

Não é impedido que o empregado tenha mais de um emprego, todavia, o que não é permitido é a concorrência com seu empregador em serviço, assim, o desvio de cliente em benefício próprio ou de outrem caracteriza a fraude que se assemelha a concorrência desleal.

A negociação é habitual por contra própria do empregado ou alheia, sem a permissão do empregador quando constitui ato de concorrência desleal a empresa para o qual trabalha afrontando o contrato de trabalho. O ato demonstra a clara má-fé do empregado que se embute no interior da empresa sugando o êxito da mesma para o seu concorrente.

Jurisprudência

\*TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00032104320125020039 SP 00032104320125020039 A28 (TRT-2)

Data de publicação: 12/11/2014

Ementa: JUSTA CAUSA - ARTIGO 482, C DA CLT  
A negociação habitual e o uso dos recursos do empregador em benefício do empregado e de seus familiares justificam a rescisão contratual por justa causa assentada no artigo 482, c da CLT.

## **2.11 CONDENAÇÃO CRIMINAL.**

Na hipótese de julgamento do empregado pela autoridade competente, e este venha a ser condenado por sentença criminal com trânsito em julgado, a qual não cabe mais recurso, em que pese, hoje, haver o STF decidido que pode haver prisão em condenação de segunda instância, diante disso, o indivíduo perderá a sua liberdade, como consequência, também perderá um dos principais requisitos que caracterizam o vínculo empregatício, a habitualidade na prestação do serviço ao empregador.

Nesta hipótese, o empregador está autorizado a proceder seu desligamento por justa causa. O fato é que a pena deve, a sentença venha impedir a continuidade do contrato posto que a liberdade do empregado restará privada sendo impossível continuar com o prosseguimento do contrato de trabalho.

Urge ressaltar que para que se possa demitir um funcionário em razão do mesmo ter sido condenado criminalmente, não há necessidade dos fatos apurados na esfera penal terem qualquer tipo de relação com a atividade pertinente ao seu labor. Todavia é indispensável que fique demonstrado dois requisitos cumulativos; a) o trânsito em julgado da decisão penal e b) a reclusão do empregado.

Jurisprudência

\*TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO RO 00024287520135020047 SP 00024287520135020047 A28 (TRT-2)

Data de publicação: 12/08/2014

Ementa: ABANDONO DE EMPREGO. EMPREGADO EM PRISÃO PROVISÓRIA. JUSTA CAUSA NÃO CONFIGURADA. A prisão provisória é causa de suspensão do contrato de trabalho, não se configurando em falta injustificada ao serviço (artigo 131, V da CLT). Somente a condenação criminal transitada em julgado caracteriza a justa causa para dispensa (artigo 482, alínea 'd' da CLT).

## **2.12 DESÍDIA.**

A desídia é a tendência do empregado em se esquivar de qualquer esforço físico, não deixa de ser um mau procedimento em sentido amplo, negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento, descaso, atos ou situações em que o empregado deixa de realizar suas obrigações. <sup>(20)</sup> É o tipo de falta grave que, na maioria das vezes, consiste na repetição de faltas leves, que ao se acumularem culminam na dispensa do empregado.

---

(20) MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 22 ed. São Paulo; atlas, 2006. Pg. 77

Contudo, dependendo da extensão do ato faltoso do empregado, apenas uma falta poderá configurar a desídia, os elementos caracterizadores são o descumprimento pelo empregado da obrigação de maneira diligente e sob horário o serviço que lhe está afeito. São elementos materiais, ainda, a pouca produção, os atrasos frequentes, as faltas injustificadas ao serviço, desatenção reiterada, desinteresse contínuo, a produção imperfeita e outros fatos que prejudicam a empresa e demonstram o desinteresse do empregado pelas suas funções.

Há um entendimento predominante de que quando a conduta desidiosa é de pequena monta, não afetando de forma drástica a relação de empresa, neste caso deve ser empregado a advertência e a suspensão ao empregado faltoso, devido ser uma penalização menos danosa ao empregador e ainda, com objetivo pedagógico para que o mesmo venha a corrigir suas falhas.

Todavia, sendo ineficaz a tentativa de recuperação da conduta desidiosa do empregado, não resta outra medida a não ser a aplicação da justa causa por parte do empregado a resolução do contrato de trabalho das partes. A desídia deve ter relação com o contrato de trabalho, o empregado deve estar sendo negligente no desenvolvimento das suas atividades laborais, portanto a justa causa por desídia ocorre apenas no desenvolvimento do serviço do empregado.

Neste sentido alguns entendimentos jurisprudenciais:

\*TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00015591220145020069 SP 00015591220145020069 A28 (TRT-2)

Data de publicação: 25/09/2015

Ementa: JUSTA CAUSA. DESÍDIA. As faltas injustificadas ao trabalho caracterizam desídia na prestação de serviços, revelando um comportamento negligente quanto às atividades exercidas, de modo que implica na dispensa do empregado por justa causa.

\*TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RECORD 296200846602008 SP 00296-2008-466-02-00-8 (TRT-2)

Data de publicação: 20/01/2009

Ementa: RECURSO

ORDINÁRIO. EMPREGADO PÚBLICO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESÍDIA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E MAU PROCEDIMENTO.COMISSAO DISCIPLINAR. GUARDA MUNICIPAL. Houve instauração regular de procedimento administrativo, mediante comissão constituída por servidores públicos integrantes do quadro administrativo da Prefeitura Municipal, para apuração da falta grave. Esta foi tipificada devidamente. Foi assegurada a amplitude do direito de defesa. Ademais, no processo judicial, da mesma forma, ensejou-se às partes a atuação irrestrita do referido direito constitucional. Em 17 de junho de 2007, o ora recorrente ultrapassou a faixa de isolamento e não atendeu às ordens (legítimas e emanadas de superior competente) para que se retirasse do local em que o inspetor Olavo tentava dialogar com Amintas, este acorrentado e com revólver nas mãos, com ameaça de suicídio. O recorrente afrontou e ameaçou fisicamente o superior. Houve necessidade de intervenção da polícia militar.O recorrente foi apontado como autor de cotovelada na PM feminina que estava no local. Sentença que é mantida.

Encontrado em: Número: 20081103322 11ª TURMA 20/01/2009 - 20/1/2009 JUSTACAUSA, Incontinência de conduta e mau

### **2.13 EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO.**

*“O assunto será tratado em capítulos específico ao estudo científico.”*

### **2.14 VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA.**

O objetivo do disposto é resguardar os segredos e informações confidenciais da empresa, a infringência caracteriza-se quando o empregado revela segredos aos seus cuidados sobre produtos, técnicas, fórmulas, senhas sigilosas de uso exclusivo da empresa a terceiros e empresas concorrentes. O Prof. Amauri Mascaro, violação de segredo da empresa “é a divulgação não autorizada das patentes de invenção ou

métodos de execução, formulas, escritas comerciais e, enfim, de todo fato, ato de coisa de uso exclusivo da empresa que não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato a empresa”.<sup>(21)</sup>

A revelação só caracterizará violação se for feita a terceiro interessado, capaz de causar prejuízo à empresa, ou a possibilidade de causá-lo de maneira apreciável.

Jurisprudência

\*TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00030748620135020079 SP 00030748620135020079 A28 (TRT-2)

Data de publicação: 09/01/2015

Ementa: JUSTA CAUSA. APROPRIAÇÃO INDEVIDA DE DADOS SIGILOSOS PARA FAVORECIMENTO PRÓPRIO E DA CONCORRÊNCIA. VIOLAÇÃO DE SEGREDO DE EMPRESA. MAU PROCEDIMENTO CONFIGURADO.

Postas as premissas de que o emprego é a fonte essencial de subsistência do trabalhador e que a continuidade do contrato de trabalho se presume, é forçoso concluir que a irregularidade de conduta, pondo em risco a manutenção do emprego, do qual o trabalhador necessita para seu sustento, contraria a ordem natural do sistema de relações do trabalho e, assim, deve ser cabalmente provada. In casu, ficou constatado que o autor apoderou-se de um bem incorpóreo e sigiloso da reclamada, qual seja, a lista de clientes e potenciais clientes constante do banco de dados da ré, e a utilizou com a nítida intenção de captar clientes para sua nova empregadora, caracterizando violação de segredo. Configurado, ainda, o mau procedimento, em virtude da desleal atitude do empregado, ao trair a

---

(21) NASCIMENTO. Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 17 ed. São Paulo;Ltr, 1991,p.198.

confiança e a fidelidade necessárias na prestação de serviços em prol da reclamada. Desse modo, logrou êxito a ré em demonstrar um quadro comportamental de mau procedimento por parte do demandante, bem como a violação de segredo de empresa, e que a punição aplicada não se revelou excessivamente rigorosa. Acolhe-se, portanto, a alegação de falta grave atribuída ao demandante, sendo, pois, de rigor, o reconhecimento do despedimento motivado. Recurso do autor ao qual se nega provimento.

## **2.15 ATO DE INDISCIPLINA OU DE INSUBORDINAÇÃO.**

Tanto na indisciplina como na insubordinação existe atentado a deveres jurídicos assumidos pelo empregado pelo simples fato de sua condição de empregado subordinado. A desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita, constitui ato típico de insubordinação; a desobediência a uma norma genérica constitui ato típico de indisciplina.

A indisciplina e a insubordinação são configuradas pelo descumprimento de ordens, a diferença é que a indisciplina é o descumprimento de ordens gerais no serviço e a insubordinação é a desobediência de ordem pessoal direta e específica determinado empregado.

Obviamente as ordens devem ser lícitas e não ultrapassando o poder de comando do empregador ao contrato de trabalho, caso contrário caracteriza o abuso da autoridade do superior.

Jurisprudência

\*TRT-9 - 1875201188900 PR 1875-2011-88-9-0-0 (TRT-9)

Data de publicação: 02/03/2012

Ementa: TRT-PR-02-03-2012

CAUSA. ATO DE INDISCIPLINA E DE INSUBORDINAÇÃO. ÔNUS

JUSTA

ÔNUS

DA PROVA. É do empregador o ônus de comprovar os motivos que levam a despedida por justa causa, em abono ao princípio da continuidade da relação de emprego (arts. 818 da CLT e 333 , II , do CPC ). Comprovado que, frustrada negociação para compensar horas não trabalhadas durante os jogos do Brasil na Copa do Mundo de Futebol de 2010, o Autor, mesmo assim, ausentou-se do trabalho, somando-se a tanto anteriores 06 (seis) advertências e 02 (duas) suspensões, decorrentes de faltas injustificadas, saídas antecipadas sem justificativa e desídia, restam configurados, inegavelmente, atos de indisciplina e insubordinação tratados no art. 482 , e e h, da CLT . Inegável a quebra da confiança exigida para a continuidade do vínculo empregatício e verificada gradação nas punições, não se vislumbra desproporcionalidade ou rigor excessivo na sanção. Portanto, a prova da justa causa foi feita com a robustez necessária, não se cogitando de reversão. Recurso do Autor a que se nega provimento.

## **2.16 ABANDONO DE EMPREGO.**

É o fato do empregado deixar, ainda que temporariamente, o exercício de um cargo, sem prévia licença do superior hierárquico, ou de exceder, injustificadamente, do prazo que nesta lhe foi concedido. A falta injustificada ao serviço por mais de trinta dias faz presumir o abandono de emprego, conforme entendimento jurisprudencial.

Existem, no entanto, circunstâncias que fazem caracterizar o abandono antes dos trinta dias. É o caso do empregado que demonstra intenção de não mais voltar ao serviço. Por exemplo, o empregado é surpreendido trabalhando em outra empresa durante o período em que deveria estar prestando serviços na primeira empresa.

Para a aplicação da justa causa por abandono de emprego é necessário observar dois fatores, a) objetivo, que consiste no real afastamento do emprego por parte do empregado, b) subjetivo, que consiste na intenção ainda que implícita do empregado romper o vínculo.

O Prof. Valentin Carrion, em sua obra, deixa claro que para configurar o abandono de emprego é necessário a demonstração de ausência injustificada mais ou menos longa emprego por parte do empregador, por 30 dias, conforme fixa a jurisprudência, mas pode ser menor, de acordo com as circunstâncias, ex. se o empregado já possuir outro emprego, a necessidade é provar o abandono e o ônus.

Neste sentido alguns entendimentos jurisprudenciais:

\*Súmula nº 212 do TST

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

\*TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00102023020145010022 RJ (TRT-1)

Data de publicação: 15/02/2016

Ementa: ABANDONO DE EMPREGO. OCORRÊNCIA. Configura-se a rescisão contratual por justa causa, quando os elementos dos autos levam à conclusão de ter havido abandono de emprego.

---

(22) CARRION, Valentin, CLT, 2013, Saraiva, pag. 465.da prova é o empregador, conforme a sumula 212 do TST.(22)

## 2.17 OFENSAS FÍSICAS.

As ofensas físicas constituem falta grave quando têm relação com o vínculo empregatício, praticadas em serviço ou contra superiores hierárquicos, mesmo fora da empresa. As agressões contra terceiros, estranhos à relação empregatícia, por razões alheias à vida empresarial, constituirá justa causa quando se relacionarem ao fato de ocorrerem em serviço.

A legítima defesa exclui a justa causa. Considera-se legítima defesa, quem, usando moderadamente os meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem.

Os atos que lesam a honra e a boa fama são atos caluniosos, injuriosos e difamatórios, ou seja, agressões verbais por palavras ou gestos, agressão físicas, e, tais fatos devem ocorrer em horário de serviço ou no âmbito da empresa pode ser caracterizado contra outro empregado ou cliente.

\*TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO RO 00029046220135020064 SP 00029046220135020064 A28 (TRT-2)

Data de publicação: 15/08/2014

Ementa: JUSTA

CAUSA. OFENSAS FÍSICAS.

CONFIGURAÇÃO. Ofensas físicas, praticadas por empregado contra qualquer pessoa, configuram-se como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

## 2.18 LESÕES. À HONRA E À BOA FAMA.

São considerados lesivos à honra e à boa fama gestos ou palavras que importem em expor outrem ao desprezo de terceiros ou por qualquer meio o magoar em sua dignidade pessoal.

Na aplicação da justa causa devem ser observados os hábitos de linguagem no local de trabalho, origem territorial do empregado, ambiente onde a expressão é usada, a forma e o modo em que as palavras foram pronunciadas, grau de educação do empregado e outros elementos que se fizerem necessários.

\*TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RECORD 1815200501202008 SP 01815-2005-012-02-00-8 (TRT-2)

Data de publicação: 11/03/2010

Ementa: "DO RECURSO DA RECLAMADA. Da justa causa. Para que fique caracterizada a demissão por justa causa imputada ao empregado, é necessária prova clara e indubitosa do ato faltoso, vez que tal modalidade gera grande repercussão na vida social e profissional do trabalhador. No caso sob exame, a reclamada não se desincumbiu do *ônus probandi*. Não há que se falar em prova indubitosa, não houve comprovação da falta grave, os fatos apontados não têm o condão de caracterizar desídia, justificadora da penalidade máxima, como pretende a reclamada. Mantenho. Da aplicação da multa do artigo 477 da CLT. A reclamante foi dispensada imotivadamente, sem perceber verbas rescisórias no prazo legal. Devida a multa. Nego provimento. Das horas extras. A testemunha da reclamada, que exercia a função de gerente, afirmou que as horas extras não eram consignadas no livro de ponto. Desse modo, tal documento torna-se inidôneo como meio de prova, configurando-se a inversão do ônus da prova à luz do entendimento contido na Súmula n. 338 do Col.TST. Não há que se falar em limitação temporal das horas extras, que são devidas durante o contrato de trabalho. Nego provimento. DO RECURSO DA RECLAMANTE. Do dano moral. A não comprovação da justa causa já traz embutida a sanção relativa ao pagamento das verbas rescisórias próprias da dispensa imotivada, não podendo se somar a essas a indenização por dano moral, caso não

comprovada devidamente a lesão à honra e boa fama da empregada.  
RECURSOS ORDINÁRIOS AOS QUAIS SE NEGA PROVIMENTO."  
Encontrado em: Número: 20100157488 10ª TURMA 11/03/2010 -  
11/3/2010 PROVA, justa causa

## **2.19 JOGOS DE AZAR.**

Jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte. Para que o jogo de azar constitua justa causa, é imprescindível que o jogador tenha intuito de lucro, de ganhar um bem economicamente apreciável.

Para o Prof. Amauri Mascaro o jogo de azar é o jogo ilegal do qual o empregado se dedica constantemente ao ponto de trazer prejuízo ao serviço e ao ambiente de trabalho, praticadas no interior da empresa no horário de almoço, é uma situação de pouco uso nos atuais dias, mas está previsto em lei.

## **2.20 ATOS ATENTATÓRIOS À SEGURANÇA NACIONAL.**

A demissão por justa causa ao empregado fundamentado em atos atentatórios à segurança nacional, somente poderá ocorrer, após o inquérito administrativo, que deve comprovar os atos atentatórios contra a segurança nacional.

A Lei nº 7.170 de 14 de dezembro de 1983, que trata da Segurança Nacional, esclarece de maneira objetiva que quais são os atos atentatórios contra a segurança nacional, a título de exemplo cito alguns:

- tentar submeter o território nacional, ou parte dele, ao domínio ou à soberania de outro país;

- aliciar indivíduos de outro país para invasão do território nacional, tentar desmembrar parte do território nacional para constituir país independente;
- importar ou introduzir, no território nacional, por qualquer forma, sem autorização da autoridade federal competente, armamento ou material militar privativo das Forças Armadas;
- comunicar, entregar ou permitir a comunicação ou a entrega, a governo ou grupo estrangeiro, ou a organização ou grupo de existência ilegal, de dados, documentos ou cópias de documentos, planos, códigos, cifras ou assuntos que, no interesse do Estado brasileiro, classificados como sigilosos;
- praticar sabotagem contra instalações militares, meios de comunicações, meios e vias de transporte, estaleiros, portos, aeroportos, fábricas, usinas, barragem, depósitos e outras instalações congêneres;
- integrar ou manter associação, partido, comitê, entidade de classe ou grupamento que tenha por objetivo a mudança do regime vigente ou do Estado de Direito, por meios violentos ou com o emprego de grave ameaça;
- revelar segredo obtido em razão de cargo, emprego ou função pública, relativamente a planos, ações ou operações militares ou policiais contra rebeldes, insurretos ou revolucionários.
- devastar, saquear, extorquir, roubar, sequestrar, manter em cárcere privado, incendiar, depredar, provocar explosão, praticar atentado pessoal ou atos de terrorismo, por inconformismo político ou para obtenção de fundos destinados à manutenção de organizações políticas clandestinas ou subversivas;
- apoderar-se ou exercer o controle de aeronave, embarcação ou veículo de transporte coletivo, com emprego de violência ou grave ameaça à tripulação ou a passageiros.

A averiguação de prova desses atos deve ser incontestável, e o empregado poderá ser afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho. o pedido será realizado ao empregador, em representação com Audiência da Procuradoria Regional do Trabalho.

**CAPITULO 03.**

**3. DO ALCOOLISMO, EMBRIAGUEZ E ENTORPECENTES.**

O terceiro capítulo apresentará a análise da dispensa por justa causa motivada pelo consumo de álcool ou uso de drogas, acometida de forma habitual ou durante o serviço, sendo demonstrado o entendimento da legislação de jurisprudência sobre a questão. Assim, trazendo os questionamentos se a embriaguez é uma falta grave praticada pelo empregado para a rescisão contratual por justa causa.

O disposto no artigo 482, alínea (F) da CLT, é taxativo quanto a demissão por justa causa devido a embriaguez no labor, o fato é justificado, tanto pela prevenção da segurança do empregado e de terceiros no ambiente do trabalho, bem como a redução da produtividade causado pelo estado etílico ou entorpecido por drogas pelo empregado.

Segundo o Prof. Wagner Giglio, *“a intenção do legislador foi sancionar o empregado que, por vício ou incontinência ingerisse ou se ministrasse drogas nocivas que lhe perturbassem a razão.”* (22.1). Portanto, não restam dúvidas que o empregado etilista e “ébrio” no âmbito laboral, não possui condições de executar sua função e conseqüentemente, causará prejuízos financeiros, acidentes de trabalho, sendo ainda, um péssimo exemplo aos seus pares de trabalho.

O conceito do termo “embriaguez” é definido pelo Dicionário Jurídico Brasileiro “Acquaviva” elaborado por “Marcus Cláudio”, como intoxicação aguda e transitória causada pelo álcool ou substância de efeitos análogos, que priva o sujeito da capacidade normal de entendimento. (22)

---

(22) ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. Dicionário Jurídico Brasileiro Acquaviva. P.528.

(22.1) GIGLIO, Wagner D. Justa Causa 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2000, (2000, p.153)

Ensina o médico *“Genival Veloso França”*, que *“a embriaguez alcoólica é um conjunto de manifestações neuropsicossomáticas da intoxicação etílica aguda de caráter episódico e passageiro.”* (23)

### **3.1 FASES DA EMBRIAGUEZ.**

Em suma, a embriaguez se intercala em fases, inicialmente em excitação e euforia, após determinado grau, o etilista atinge a fase de confusão em que o discernimento é prejudicado, posteriormente, em maior grau de álcool ingerido, atinge a fase de sonolência, onde o ébrio não reage a estímulos normais.

Por fim, instala-se a fase da inconsciência ou coma alcoólico, onde o grau de intoxicação por álcool é grave ao ponto de dilatação de pupilas oculares, pulso e respiração lenta, podendo ocorrer parada cardiorrespiratória com risco de morte.

Segundo o Prof. Sérgio Pinto Martins, abaixo é demonstrado o grau de embriaguez em conformidade com a dosagem de álcool no sangue:<sup>(24)</sup>

- De 0,4 a 0,8 g/l de dose de álcool no sangue = sinais clínicos de embriaguez
- De 0,8 a 2 g/l de dose de álcool no sangue = embriaguez leve
- De 2 a 3 g/l de dose de álcool no sangue = embriaguez moderada
- De 4 a 5 g/l de dose de álcool no sangue = como alcoólico
- Acima de 5 g/l de dose de álcool no sangue = dose mortal

---

(23) FRANÇA, Genival Veloso. Medicina Legal. 9ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011.

(24) MARTINS, Sérgio Pinto. Justa Causa. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2009, p.110.

### **3.2 DIFERENÇA ENTRE EMBRIAGUEZ E O ATO DE BEBER.**

Segundo a definição da OMS a “embriaguez” é toda forma de ingestão de álcool que excede ao consumo tradicional, aos hábitos da comunidade considerada, quaisquer que sejam os fatores etiológicos responsáveis e qualquer que seja a origem desses fatores, por exemplo, a hereditariedade, a constituição física ou as alterações fisiopatológicas adquiridas.

É importante ressaltar a diferença entre o ato de beber e a embriaguez, pois o empregado pode haver ingerido bebida alcoólica e não apresentar sinais de embriaguez, sendo este o ato de beber, e, a lei trabalhista considera como fato ensejador da justa causa, não o ato de beber, mas sim a instalação do quadro de embriaguez.

Já a embriaguez se demonstra quando o indivíduo ingeriu álcool em quantidade de não compreender seus atos, raciocínio e estando incapaz de executar com prudência o trabalho profissional com segurança, não havendo razoabilidade em se admitir a “embriaguez.

Portanto, não parece coerente a dispensa por justa causa do empregado que tomou um “aperitivo” e não está embriagado, ao contrário do empregado que se apresenta no local de labor embriagado ou entorpecido sem o controle de suas faculdades mentais, estando inapto para exercer sua atividade de trabalho.

Neste sentido é o entendimento do TRT2

JUSTA CAUSA. “EMBRIAGUEZ HABITUAL” E “AO DE BEBER” Ainda que se admita que o autor ingerisse bebida alcoólica, cumpre salientar que não há sinonímia entre a embriaguez e o ato de beber, haja vista que este não resulta necessariamente naquele. Segundo Wagner Giglio, citando a definição de embriaguez, feita pela Associação Médica Britânica – “A palavra embriaguez será usada para significar que o indivíduo está de tal forma influenciado pelo álcool, que perdeu o governo de suas faculdades ao ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência o trabalho a que se consagre no momento”. Se o empregador permitiu que o recorrente continuasse exercendo suas funções habituais de técnico de laboratório, era porque o mesmo detinha totais condições de exercer seu mister profissional com segurança, não havendo razoabilidade em se admitir a “embriaguez habitual” do trabalhador. Justa causa não configurada. (TRT2ª Região – RO 02950188430 – Sétima Turma, Relator Gualdo Formica).

### 3.3 O ÁLCOOL E AS DROGAS LÍCITAS.

Algumas pessoas utilizam de drogas ou álcool para amenizar situações de stress, ansiedade e depressão. No entanto, o uso prolongado de tais substâncias leva a dependência, acarretando danos à saúde.

A priori, o álcool é a substância alucinógena, lícita, mais simples de aquisição e consumo pelo obreiro, com preço acessível, podendo ser adquirida no comércio. O álcool é oriundo dos compostos orgânicos que contêm o grupo (OH.2), é um líquido volátil resultante de fermentações sacarinas”, é denominado “etanol”, conhecido como álcool etílico, sendo a única qualidade do produto que pode consumida pelo ser humano, uma vez que é formado pela fermentação do açúcar ou de matérias primas com origem vegetal que possuem elevados índices de frutose originando as bebidas alcoólicas, que podem ser oriundas da destilação e fermentação da cana-de-açúcar ou de diversos cereais, (milho, arroz, malte, cevada), raízes (mandioca, batata doce), frutas, tais como a (uva, cereja) ou de folhas como o eucalipto.

As bebidas alcoólicas em geral consumidas pelos empregados, são os aguardentes, vinhos, uísque, rum, vodka, conhaque, cervejas, champanhe, licores, sendo todos depressores da atividade do sistema nervoso central, pois diminuem a atividade do cérebro, deprimem o seu funcionamento, fazendo a pessoa fique "desligada" e "devagar", desinteressada pelas coisas. ”

O álcool faz parte das substâncias psicolépticos, que são: álcool, solventes/inalantes, ansiolíticos, barbitúricos e opiáceos. Contudo, não é somente o álcool que pode ser utilizado como uma substância alucinógena pelo empregado, uma vez que existem inúmeras outras substâncias que podem afetar o equilíbrio psicológico do usuário, criando a dependência química e psíquica.

Os inalantes e solventes, tais como; éter, clorofórmio, gasolina, benzina, fluído de isqueiro, cola de sapateiro, tintas, vernizes, removedores, esmaltes, Benzeno, Acetato e cloreto de Etilo, (1) são drogas dos grupos de substancias voláteis utilizadas

para dissolver coisas, plásticas, tintas e demais, quando inaladas causam excitação, tonturas e perturbações visuais e auditivas ao usuário, bem como, causam depressão, perda do autocontrole, alucinações, em casos agudos causando surtos, convulsões, coma e morte.

As drogas ansiolíticas são medicamentos farmacológicos, tais como: Valium, Diempax, Kiatrium, Noan, Diazepam, Calmociteno, Psicosedim, Tensil, Relaxil, Lorax, Mesmerin, Relax, Deptran, Lexotan, Lexpiride, Rohipnol, Fluzerin, Dormonid, todas prescritas por médicos a tratamentos psiquiátricos cujo o objetivo é combater a tensão e ansiedade, ficando o usuário tranquilo e desligado do meio ambiente e dos estímulos externos. (23)

Tais drogas diminuem a ansiedade, induzem ao sono, relaxa os músculos e o estado de alerta, por outro lado, dificulta a aprendizagem, memória e prejudicam, parte das funções psicomotoras afetando atividades que requerem atenção.(24) As drogas supras quando ingeridas com álcool, tem os seus efeitos potencializados, podendo levar o usuário a estado de coma ou queda da pressão arterial e desmaios,(25) quando usadas por alguns meses, podem levar o usuário ao estado de dependência, com manifestações de irritabilidade, insônia excessiva, sudoração, dor pelo corpo, podendo, nos casos extremos, apresentar convulsões.

---

(23) <http://www.imesc.sp.gov.br/infodrogas/ansiol.htm>

(24) <http://www.imesc.sp.gov.br/infodrogas/ansiol.htm>

(25) <http://www.imesc.sp.gov.br/infodrogas/ansiol.htm>

As drogas denominadas “barbitúricas” são as conhecidas como “soníferos”, medicamentos controlados pela ANVISA, que somente podem ser comercializados mediante apresentação de receita médica, servem para induzir o paciente a um sono profundo, e posterior despertar suavemente, hoje alguns deles são úteis como antiepilépticos, porém, causam forte dependência. (26)

As tais drogas são capazes de deprimir (diminuir) várias áreas do cérebro, levando o seu usuário a ficar sonolento, sentindo-se menos tenso, calmo e relaxado, com redução da capacidade de raciocínio e de concentração. Algumas delas com os

seguintes nomes comerciais: *Nembutal, Pentobarbital, Tiopental, Gardenal, Comital, Bromosedan, Fenobarbital.* (28)

Quando essas drogas são utilizadas em doses maiores, causa sensação de embriaguez, trazendo ao usuário a dificuldade de locomoção prejudicando a atividade psicomotora, (ficando perigoso a atividade com máquinas, dirigir automóveis etc.)<sup>(27)</sup>

O uso contínuo de drogas, medicamentos, barbitúricos levam, além da dependência, a síndrome de abstinência, com sintomas que vão desde insônia, irritação, agressividade, delírios, ansiedade, angústia e até convulsões generalizadas.

Por fim, na mesma classificação de drogas, temos as drogas “opiáceas”, são substâncias derivadas do ópio, que produzem uma analgesia, (diminuem a dor) em função disso, recebem o nome de narcóticos sendo também chamadas de drogas hipnoanalgésicas ou analgésicos narcóticos. Os opiáceos naturais, são derivados do ópio que não sofreram nenhuma modificação (ópio, pó de ópio, morfina, codeína), já os opiáceos semi-sintéticos, são resultantes de modificações parciais das substâncias naturais (heroína).

---

(26) <http://www.imesc.sp.gov.br/infodrogas/barbitur.htm>

(27) <http://www.imesc.sp.gov.br/infodrogas/barbitur.htm>

(28) <http://www.imesc.sp.gov.br/infodrogas/barbitur.htm>

Os opiáceos sintéticos ou opióides, são fabricados em laboratório e tem ação semelhante à dos opiáceos (Zipeprol, Metadona); Codeína e Zipeprol, Ópio, Morfina, Heroína.

### **3.4 DROGAS ILÍCITAS.**

As drogas ilícitas são todas aquelas cuja produção e comercialização é proibida por lei, por serem substâncias perturbadoras da atividade do sistema nervoso central,

modificando a atividade do cérebro, dificultando o funcionamento, fazendo com que o usuário tenha sua capacidade de compreensão e raciocínio distorcidas. Tais substâncias entorpecentes são chamadas de alucinógenos, psicodélicos, psicoticomiméticos, psicodislépticos, psicometamórficos, exemplo; maconha, cocaína, heroína, ópio, crack, LSD, haxixe, ecstasy etc.

### 3.5 MACONHA E HAXIXE

Maconha é o nome popular da planta chamada cientificamente de “*cannabis sativa*”, que se extrai a substância ativa “THC Delta-9-Tetrahydrocannabinol”, a erva é “fumada”, já o haxixe, que é a substância mais ativa da família da maconha, quando é reduzido a pó é fumado em cachimbo. Os efeitos físicos e psíquicos da maconha e haxixe ocorrem por algumas horas após o consumo, assim os olhos ficam avermelhados, a boca fica seca e o coração dispara de 60-80 batimentos por minuto pode chegar a 120-140 ou até mais. (29)

---

(29) <http://www.imesc.sp.gov.br/infodrogas/lsd25.htm>

Os efeitos psíquicos podem ser desde uma sensação de bem-estar, calma, relaxamento, diminuição da fadiga, risos, em outros a angústia, , tremor, suor, perturbação na capacidade de calcular o tempo e espaço, falta de memória, atenção, delírios e alucinações, (30).

### 3.6 LSD-25.

O LSD-25 (abreviação de Dietilamida do Ácido Lisérgico), é uma substância sintética fabricada em laboratório, composto a partir da associação experimental da Dietilamida do Ácido Lisérgico-25 e cuja fórmula final resultou no tratamento de destrodietilamida do ácido lisérgico-25 é solúvel na água.

Os efeitos psíquicos do LSD-25, produz inúmeras distorções no funcionamento do cérebro, alterando suas as funções, tais como; alucinações visuais e auditivas e juízos falsos da realidade, podendo desencadear psicoses como pânico e sentimentos paranoicos.

### **3.7 COCAÍNA.**

A droga “cocaína” é oriunda da planta *Erythroxylon coca*, comumente utilizada sob a forma de sal, o cloridrato de cocaína, consumida via nasal por aspiração ou injetada na corrente sanguínea. O cloridrato de cocaína, é uma droga, relativamente “caro”, em tese, sendo utilizada pelas camadas mais altas da sociedade, contudo, o uso da droga tornou-se acessível à população de baixa renda com a criação do “crack”, que é o processamento da pasta básica de coca.

---

(30) <http://www.imesc.sp.gov.br/infodrogas/lsd25.htm>

A cocaína provoca ao usuário a sensação de euforia, irritabilidade, reações de pânico, sensação de estar sendo perseguido, alucinações auditivas, confusão e desorientação, podendo resultar em lesão cerebral.

Destaca-se que os efeitos físicos, são relatados como o aumento da pressão arterial e da frequência cardíaca, em alguns casos, podendo causar o infarto e morte, ainda, é possível a ocorrência de convulsões por aumento da temperatura.

## 3.8 DEPENDÊNCIA E A DOENÇA, VÍCIO E HÁBITO.

### 3.8.1 O alcoolismo

Segundo Magda Vaissman, em sua obra “ Alcoolismo no Trabalho”, Ed. Garamond, 2004. Pgs. 187., o alcoolismo significa: dependência do álcool e ou problemas relacionados ao consumo abusivo de bebidas alcoólicas, já os alcoolistas, refere-se tanto aos bebedores problemas, quanto aos dependentes do álcool. (31).

Para a autora supramencionada, existem bebedores moderados que não apresentam problemas com o consumo de bebidas alcoólicas, já os dependentes necessitam repetir as doses para sentir-se bem, com síndrome de abstinência que quando da interrupção ou diminuição do consumo, apresentam sintomas físico e psicológicos. O álcool apresenta seus efeitos em duas fases, sendo a primeira de estímulo onde o usuário se torna eufórico e desinibido, e, a fase da depressão, onde ocorre descontrole, falta de coordenação motora e sono, onde os níveis de álcool no sangue atingem MG/100ml a 150. (32).

---

(31) VAISSMAN, Magda. Alcoolismo no trabalho – Rio de Janeiro : Ed. Garamond, 2004. Pg.187.

(32) VAISSMAN, Magda. Alcoolismo no trabalho – Rio de Janeiro : Ed. Garamond, 2004. Pg.188.

Em caso de suspensão do consumo, pode ocorrer a síndrome da abstinência, caracterizada por confusão mental, visões, ansiedade, tremores e convulsões. O alcoolismo é uma doença progressiva e hereditária ocasionada pelo consumo do álcool, que segundo a OMS, o consumo de álcool quando superior a 60 gramas por semana é considerado abusivo e extremamente nocivo para a saúde.

A obra de Vicente Pedro Marano, na obra “As drogas e o trabalho: alcoolismo, tabagismo, drogas, AIDS”, Ed. LTr, 2014, a partir da concentração de álcool no sangue na proporção de 0.60 a 0.80 (g/litro), ocasiona uma embriaguez ligeira, a partir de 1.00, ocorre a incoordenação motora, acima de 1.5 os sinais de embriaguez são evidentes <sup>(33)</sup>.

O alcoolismo é uma doença crônica e multifatorial, ou seja, diversos fatores contribuem para o seu desenvolvimento, inclusive a quantidade e frequência de uso do álcool, fatores genéticos, psicossociais e demais. A patologia pode atingir qualquer cidadão, uma vez que o consumo de álcool é livre aos maiores de idade, e, por possuir um preço acessível a todo cidadão de qualquer classe social, é portanto, considerada um problema de saúde pública e de grande impacto social.

O etilismo crônico foi considerado como doença pela OMS (Organização Mundial De Saúde), e classificou a patologia no CID 10 (Código Internacional de Doenças), como F10 ao F10.9, sendo “transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool”. A embriaguez é motivada pela ingestão de bebidas alcoólicas capazes de comprometer por entorpecer o sistema nervoso de quem a consome.

---

(33) MARANO, Vicente Pedro. As drogas e o trabalho : alcoolismo, tabagismo, drogas, AIDS / Vicente Pedro Mariano – São Paulo : LTr, 2014, pg. 18.

A embriaguez divide-se em três fases; a excitação do qual o alcoólatra torna-se inquieto, loquaz, às vezes engraçado, ainda consciente de seus atos, vindo a posterior fase da confusão, onde o mesmo passa a se portar de forma agressiva, por fim, instala-se a fase do sono, onde o dependente encontra-se completamente embriagado em estado de sono profundo, podendo ir a óbito.

Wagner Giglio <sup>(34)</sup> classifica o alcoolismo como involuntário, (fortuito ou acidental) e voluntário (preordenado), sendo a forma involuntária, quando o empregado não tinha a intenção de se embriagar, mas ingeriu entorpecentes por erro,

desconhecimento, acidente ou coação. Por outro lado, se torna a embriaguez voluntária quando o mesmo ingeriu a droga com intenção e consciente do ato.

Ainda, temos as modalidades de embriaguez ocasional, onde raramente o empregado se embriaga, ao contrário temos a embriaguez habitual, onde o mesmo se embriaga frequentemente, e por fim, a embriaguez crônica, onde o alcoólatra se encontra embriagado de forma permanente, diuturnamente ébrio.

A fase de dependência do alcoolismo mais preocupante é a “crônica”, pois o indivíduo encontra-se totalmente dependente da substância etílica ou entorpecente, tornando-se um doente, um eterno etilista, pois mesmo que permaneça em abstinência, não se livrará do vício. A classificação internacional de doenças (CID) elenca no item, “F10”, os transtornos mentais e comportamentais devido ao uso do álcool, com 10 (dez) subdivisões;

- F10.1 – Intoxicação Aguda – uso nocivo para saúde;
- F10.2 – Síndrome de Dependência;
- F10.3 – Síndrome Estado de Dependência;

---

(34) GIGLIO, Wagner D., *Justa Causa*. P. 155/156.

- F10.4 – Síndrome de abstinência com delirium;
- F10.5 – Transtorno psicótico;
- F10.6 – Síndrome amnésica;
- F10.7 – transtorno psicótico residual ou de instalação tardia;

- F10.8 – Outros transtornos mentais ou comportamentais;
- F10.9 – Outros transtornos mentais ou comportamentais não especificados.

A Organização Mundial de Saúde, (OMS), informa que o abuso do álcool se caracteriza por um padrão patológico de ingestão repetitiva de bebidas alcoólicas, ocorrendo repercussão sobre a saúde física e o bem-estar psicológico, familiar e profissional.

Já a Síndrome de dependência do álcool (SDA), é definida como um estado psíquico que resulta da ingestão repetitiva de álcool de forma compulsiva de modo contínuo ao ponto da perda de controle.

Para o autor Wilson Roberto Paulino <sup>(35)</sup>, “o álcool é um perigo quando o seu consumo se torna diário e excessivo, podendo levar o indivíduo a tornar-se dependente de droga, tornando-se alcoólatra”. Em sua obra, apresenta informações sobre as consequências advinda do consumo do álcool e a transformação da personalidade do indivíduo com a substância etílica no sangue, assim vejamos:

---

(35) PAULINO, Wilson, Drogas. São Paulo: Ática. 1984, p. 25

- Com 0,65% de álcool no sangue, (cerca de duas doses de Uísque), a pessoa praticamente se livra de suas inibições;
- Com 1% de álcool no sangue, a pessoa tem certa dificuldade para andar, enrola as palavras e tem o raciocínio comprometido;
- Com 2% de álcool no sangue, a pessoa praticamente não consegue parar em pé e está fortemente sujeito a dar espetáculos diversos, como choro e raiva;

- Com 3% de álcool no sangue, a pessoa praticamente não compreende mais nada do que vê ou escuta, embora ainda se mantenha levemente consciente;
- Com 4% ou 5% de álcool no sangue, a pessoa entra em coma;
- Com 6% de álcool no sangue, ocorre a parada respiratória e cardíaca e a pessoa morre.

O mecanismo da ação do álcool no organismo é progressivo, assim, quando exposto habitualmente e por repetitivas vezes ao álcool, passa a tolerar níveis mais altos de etanol em forma de compensação. A permanência do álcool no sangue causa adaptação dos neurônios e o organismo passa a tolerar e a funcionar melhor com a ministração da droga.

Assim, os neurônios necessitam da substância química, seja o álcool ou droga para funcionar, em outras palavras, resta instalado o estado de dependência química do organismo a droga.

A OMS apresenta alguns critérios e parâmetros para constatar e caracterizar o indivíduo como um alcoólatra, assim vejamos: forte desejo ou compulsão; dificuldade de controle; abstinência; tolerância; abandono de prazeres e atividades pelo uso; persistência no uso; desejos ou esforços malsucedidos de controle; padrão de uso superior ao pretendido; tempo gasto com a obtenção.

Assim, entende a OMS que se o indivíduo apresentar 03 ou mais desses fatores, o mesmo sofre de síndrome de dependência do álcool. Não obstante ao supra exposto a OMS ainda entende que a evolução clínica do alcoolismo pode ser constatada se observado que o indivíduo bebe em maior quantidade e maior frequência, busca ambientes para beber sozinho ou acompanhado, mantém estoque de bebidas, bebe escondido, em locais e horas antes não procuradas.

No mesmo sentido, se o possível dependente, apresenta promessas não cumpridas de parar de beber, procura mudar de domicílio para procurar a cura, apresenta faltas e baixa produção ao trabalho, apresenta síndrome de abstinência, impotência sexual, falta de zelo com a aparência. Por fim, o definitivo diagnóstico de dependência química para a OMS se dá com a constatação dos fatores abaixo, ocorrido nos últimos doze meses:

A) Desejo forte ou senso de compulsão para o consumo de álcool ou drogas;

- B) Dificuldade em controlar o comportamento de consumir a substância em termos de seu início, término e níveis de consumo;
- C) Estado de abstinência quando da redução ou cessão da substância;
- D) Tolerância quando da utilização da substância;
- E) Abandono progressivo dos prazeres e interesses alternativos em busca da droga ou álcool;
- F) Persistência no uso da substância.

### **3.8.2 EMBRIAGUEZ HABITUAL OU A SERVIÇO E A DISPENSA POR JUSTA CAUSA.**

A embriaguez habitual pode ocorrer tanto no serviço, quanto fora do ambiente de labor, já a embriaguez em serviço se dá quando o empregado se apresenta embriagado uma única vez em serviço, fato que pode configurar a justa causa para sua dispensa e a extinção do contrato de trabalho. Portanto, a embriaguez habitual se dá quando o hábito de estar “bêbado”, já se tornou rotineiro na vida social do empregado, bem como em se ambiente de trabalho, não sendo apenas um fato isolado na vida do empregado, mas já uma dependência química e crônica.

O artigo 482, f, da CLT dispõe que a embriaguez em serviço é causa justa para a dispensa do empregado, tal fato se dá, pois, a embriaguez afeta diretamente o contrato de trabalho, e, dependendo da função do empregado, pode colocar em risco a sociedade, (ex. motorista, médico, segurança).

Quando elaborado o artigo supra, há mais de 66 anos o legislador, observou-se somente o fato do empregado ébrio não lograr êxito no desempenho de suas atividades profissionais, vindo a causar prejuízo a empresa e sendo um péssimo exemplo aos seus pares no trabalho, pois com o passar do tempo o etilista perde a capacidade mental e física.

Assim, resta extrema de dúvidas que a embriaguez era fundamento para aplicação de justa causa ao contrato de trabalho. Contudo, no decorrer dos anos, a doutrina jurídica trabalhista, sempre em constante evolução com a sociedade e, no caso em estudo, também com a medicina, passou a apresentar duas possibilidades de aplicação de dispensa por justa causa no tocante ao disposto na alínea “f” do artigo 482 da CLT.

O prof. Wagner Giglio <sup>(36)</sup>, entende que o texto prevê duas justas causas, semelhantes, mas não idênticas, sendo a embriaguez habitual e a em serviço, trata-se de suas faltas, uma que viola a obrigação geral de conduta do empregado, refletindo diretamente no contrato de trabalho, denominando a embriaguez habitual, e, a outra que viola a obrigação específica de execução do contrato, sendo esta a embriaguez em serviço.

Observa-se que a vida pessoal do empregado, tem muito peso de valores dentro do campo laboral, pois suas atitudes refletem no valor de sua personalidade do no campo laboral. Neste sentido, o doutrinador Machado Jr., <sup>(37)</sup>, leciona que o comportamento do empregado fora de seu ambiente de trabalho o atinge diretamente na relação de emprego, pois a embriaguez habitual refere-se necessariamente, a um comportamento não demonstrado no âmbito do trabalho.

---

(36) GIGLIO, Wagner D., Justa Causa. Pag.152

(37) JR. MACHADO, Cesar P.S. Direito do Trabalho. Pagina 466.

Ensina o insigne professor supra que o habito de ingestão de bebida alcoólica ocorre fora do âmbito do serviço e tal vício faz o empregador perder a confiança no empregado.

Entende o doutrinador que o comparecimento do empregado embriagado por uma única vez em local de serviço é falta grave suficiente para gerar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos termos do artigo 482, f, da CLT.

Neste sentido entende o TRT:

JUSTA CAUSA OCORRÊNCIA. Na medida em que ficou cabalmente provado que o demandante se encontrava alcoolizado no horário e

local de trabalho, atitude autorizadora da justa causa, conforme previsão legal insculpida no artigo 482, f, da CLT, negar provimento ao recurso é medida que se impõe. (Juiz Edson Mendes De Oliveira – publicado no DJ/SC em 29-11-2005, pagina 220).

JUSTA CAUSA – EMBRIAGUEZ. A Embriaguez em serviço, devidamente provada pelas testemunhas trazidas aos autos, dispensa o critério da habitualidade para configurar a justa causa inserida no artigo 482, f, da CLT. (Juíza Sandra Márcia Wambier - publicado no DJ/SC em 17-05-2004, pagina 199).

#### Jurisprudência em sentido diverso:

EMBRIAGUEZ HABITUAL, deve o empregador provar de forma robusta a ingestão contumaz de bebidas alcoólicas e a repercussão dessa prática no contrato de trabalho. Mesmo no caso de atleta profissional, o mero consume de bebidas alcoólicas não importa na dispensa por justo motivo, mormente se o desempenho em campo não restar prejudicado. (Juíza Lourdes Dreyer – Publicado no DJ/SC em 15/01/2004, página 94)

Assim, resta configurada a embriaguez em serviço, o fato do empregado se apresentar ébrio para o trabalho, bastando que isso ocorra uma única vez para configurar a falta grave ensejando a justa causa.

Assim, entendeu o TRT2 que:

FALTA GRAVE. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. O fato de o empregado haver se apresentado embriagado a entrada do serviço não impede a caracterização da “embriaguez em serviço”, pois já adentrara na empresa com o fito de trabalhar. Inadmissível aguardar que realize alguma tarefa, podendo prejudicar-se ao serviço para melhor evidenciar a natureza da falta (TRT2 , 7 TURMA, R.O 26.690/90-9, J.

26/10/92, Rel. Juíza Lucy Mary Max Gonçalves da Cunha, DJSP 5-1-92, P,158).

Os juristas Arnaldo Sussekind e Valentim Carrion possuem entendimentos diversos da corte supra exposta, afirmam que, para configurar a justa causa por embriaguez em um único ato, se faz necessário analisar todo o histórico do empregado, verificando os antecedentes do mesmo no decorrer do contrato de trabalho, e ainda os motivos pelos quais o obreiro apresenta-se ébrio, evitando assim, a aplicação da pena máxima de forma injusta.

Em que pese o artigo 482, f, da CLT, elencar que a embriaguez habitual ou em serviço é falta grave, sendo motivo justo para a justa causa, tal dispensa de empregados considerados dependentes do álcool tem sido objeto de exame no TST, cuja jurisprudência consolidou-se no sentido de reconhecimento de que o alcoolismo é doença crônica, que deve ser tratada ainda na vigência do contrato de trabalho, principalmente, após o fato de o alcoolismo ser considerado doença pelo CID.

Para o TST, a prova técnica que atesta a condição do empregado como dependente etílico, preenche os seis critérios do Manual de Diagnostico e Estatístico de Transtornos mentais, assim sendo, justo que o mesmo seja afastado dos serviços pela previdência para tratamento, pois a assistência ambulatorial ao empregado traduz coerência com os princípios constitucionais de valorização e dignidade da pessoa humana e de sua atividade laborativa.

## **CAPITULO 4.**

### **4.1 EMBRIAGUEZ HABITUAL, FALTA GRAVE OU DOENÇA.**

O alcoolismo tem sido um dos grandes problemas na relação de trabalho, assim como na vida dos seres humanos. Os dependentes de drogas, bem como, o etilista crônico, sempre foram vistos pela sociedade como um portador de “duvidosa” personalidade, que não dispõe de envergadura moral ou ética para controlar sua inclinação e impulso pelo vício.

Assim, por longos tempos foi natural ver o dependente químico como um praticante de falta grave ao contrato de trabalho, com a consequente aplicação de justa causa a rescisão do contrato por parte do empregador.

Com o decorrer do tempo, em face de contribuição dos estudos da psicanálise e da psiquiatria moderna, a antiga visão do etilista crônico fora se modificando, e tanto, o alcoolismo, como a dependência química, passaram a ser visto ao patamar de uma doença psíquica e progressiva que necessita de um tratamento médico.

Não podemos olvidar que existem exceções, tais como as pessoas que consomem álcool, chegam a ficar embriagadas, mas não são alcoólicos crônicos. Assim, cada caso deve ser analisado isoladamente para a rescisão do contrato de trabalho, pois existe uma grande discussão sobre o empregado que abusa do álcool e o dever de ser demitido ou o empregador deve manter o contrato de trabalho e os custos de reestabelecer o empregado etilista crônico até que o mesmo se restabeleça e até mesmo aposentar o mesmo por invalidez.

De acordo com o CID 10 e o Decreto nº 1.048/99, combinado com a Lei 8.213/91 da Previdência Social, o alcoolismo ou a dependência química é doença do trabalho o transtorno mental e comportamental oriundo ao crônico consumo de álcool, desde que relacionados com o trabalho, sendo possível, em casos espontâneos submeter o empregado ao tratamento, sendo o doente recepcionado pelo INSS pagando o benefício do auxílio doença.

A Síndrome de Dependência Alcoólica é um transtorno, uma patologia que o ser humano adquire com habito e o passar tempo. A doença ou “Síndrome” para se instalar e se tornar crônica depende de fatores biológicos e foi “reconhecida como doença pela OMS (Organização Mundial de Saúde) CID (Código Internacional de Doenças), com as classificações “291” para psicose alcoólica, “303” para síndrome de dependência do álcool e “305” para abuso do álcool sem dependência.” E por diante, o consumo exagerado, passou a ser classificado em: Consumo de risco, Consumo nocivo e Dependência.

Podemos classificar o consumo de risco como sendo um padrão de consumo que pode vir a implicar dano físico ou mental se esse consumo persistir no ato. Já o consumo nocivo é um padrão de consumo que causa danos à saúde, quer físicos quer mentais.

A dependência do uso de álcool ou drogas é um padrão de consumo formado por aspectos clínicos e comportamentais que levam a desenvolver-se com o uso repetido de drogas ou álcool, sendo uma vontade obsessiva de ingestão de bebidas alcoólicas.

Não se pode confundir o ato de embriaguez com o esporádico costume de beber, observando que um indivíduo ingeri bebida alcoólica, contudo não apresenta sintomas de embriaguez. Portanto, a CLT apenas classifica como motivo de demissão por justa causa a “embriaguez” e não o isolado ato de consumo de bebida alcoólica.

A embriaguez pode ocorrer de forma ocasional e sem frequência, não sendo uma falta grave para extinção do contrato de trabalho. Contudo quando o empregado se apresentando frequentemente embriagado, demonstrando a fase crônica da embriaguez, já faz jus a aplicação da pena máxima para a rescisão do contrato de trabalho.

A embriaguez do empregado, lhe acarreta a consequente perda da confiança pelo empregador, tornando insustentável a relação de emprego, sendo considerado requisito para justa causa, caso que o empregado deverá apenas se mostrar embriagado.

O Prof. Martins <sup>(38)</sup>, aduz que “A embriaguez habitual é uma violação geral de conduta do empregado, que tem reflexos no contrato de trabalho. Já a embriaguez em serviço é uma obrigação específica da execução do contrato.”

Ensina o professor supra que a embriaguez fortuita ou decorrente de força maior, não constitui justa causa. A embriaguez em serviço se caracteriza por uma única falta. Temos que a habitualidade nesse caso é desnecessária, sendo

desnecessário ainda, que o empregado tenha sido advertido ou suspenso anteriormente.

Já a embriaguez habitual se caracteriza por sua repetição, o empregado no âmbito da empresa, constantemente é flagrado em estado de embriaguez, necessitando neste caso, ter sido advertido ou suspenso em sua primeira falta ao trabalho, por referida conduta.

## 4.2 PREVIDÊNCIA SOCIAL.

A única solução sendo o empregado etilista crônico um doente, a melhor solução é encaminhar o mesmo a Previdência Social, pois o empregado é acometido de uma patologia e não um faltoso, devendo ser tratado e não dispensado.

---

(38) MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21. ed. – São Paulo: Atlas, 2005. pág. 372/383

O artigo 59 da Lei nº 8.213/91 da Previdência Social, combinado com o disposto no artigo 71 do Decreto nº 3.048/99, concederá o benefício do auxílio doença ao trabalhador que cumprido os ritos necessários, permanecer incapacitado ao labor por mais de 15 dias consecutivos. Já o artigo 42 da mesma lei trata sobre a aposentadoria por invalidez ao que se encontrar incapacitado de forma permanente ao labor.

Neste sentido:

JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. ARTIGO 482, F, DA CLT, APLICABILIDADE (...) deve inspirar o empregador (...) ao encaminhamento do empregado a instituição médica ou INSS a fim que se adote solução de natureza previdenciária para o caso (TST 1 turma

– RR 561040 – Relator: Ministro João Orestes Dalazen – DJU  
29.08.2003)

Importante ressaltar que o empregado somente receberá o auxílio-doença da Previdência Social se o mesmo estiver internado espontaneamente para tratamento. Assim, de tal forma, alguns doutrinadores entendem que o alcoolismo é doença e deve ser tratada, não sendo possível a rescisão do contrato de trabalho e sim sua suspensão enquanto perdurar o auxílio doença pago pelo INSS.

Justifica-se ainda, com o fato de que sendo o alcoolismo doença deve ser tratada e não punida, pois o empregado necessita de ajuda e a referida doença não é empregada e sim do Estado que conta com a Previdência Social para os devidos fins de amparo ao obreiro.

Entende Sérgio Pinto Martins (2009, p, 113) que enquanto a embriaguez estiver na CLT como hipótese de dispensa por justa causa, ela assim tem que ser entendida, ao contrário o artigo 482, f, da CLT passará a ser “*letra morta*.” Contudo, o mesmo autor, declara que cabe aos legisladores do futuro modificar o texto legal, mas que enquanto isso não ocorre que deve ser a letra legal interpretada como motivo de justa causa.

Sobre esse fato existe o projeto de Lei nº 206, de 2003, do deputado Isaias Silvestre que busca alterar a redação do artigo 482 da CLT para dispor sobre a justa causa na rescisão do contrato de trabalho em caso de embriaguez, buscando no caso da alínea “f”, que a rescisão por justa causa somente ocorra quando após prévia licença do empregado para tratamento específico da doença por 30 dias, ocorrendo reincidência do empregado, comprovando a advertência anterior, estendendo a dependência química.

Observa-se que é cada vez mais urgente a necessidade de tratar a dependência química e a embriaguez, pois as consequências de tais vícios atingem não somente o dependente, mas a sua família e toda a sociedade. Portanto a tais dependências não justificam a rescisão do contrato de trabalho, pois em que pese

complexa a doença é passível de tratamento e reestabelecimento do usuário que necessita de ajuda.

O empregador e sua empresa tem fundamental função social, devendo zelar pela qualidade e continuidade do contrato de trabalho, bem como pela qualidade de vida de seu empregado. Nesse sentido, frente com o empregado etilista crônico, os tribunais tem se posicionado pela suspensão do contrato de trabalho para que o obreiro busque tratamento médico ao ponto de restabelecer sua capacidade de retomar os atos da vida e o trabalho.

Faz-se necessário uma revisão da CLT no tocante ao disposto na alínea “f” do artigo 482 da CLT, para que disponha da possibilidade do empregado ser tratado e posteriormente em caso de reincidência ser aplicado a justa causa a rescisão do contrato laboral, tendo em vista ser o mesmo a parte hipossuficiente do pacto laboral.

Hoje, tanto a doutrina como a jurisprudência têm a concepção de que o empregado portador de patologias psíquicas por uso de álcool ou drogas químicas, não devem ser submetidos a rescisão contratual por dispensa por justa causa. Ao certo, deve o empregador, encaminhar o mesmo ao médico ou ao INSS, a fim de que se adote solução de natureza previdenciária para o caso.

Neste sentido alguns entendimentos jurisprudenciais:

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO TRT/SP Nº 0000679-27.2012.5.02.0445 - 11ª TURMA

RECURSO ORDINÁRIO – RITO ORDINÁRIO

RECORRENTES: RUMO LOGÍSTICA OPERADORA MULTIMODAL S/A e WELLINGTON GILLIARD DA ROCHA

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 05ª VARA DO TRABALHO DE SANTOS

DEPENDÊNCIA QUÍMICA. JUSTA CAUSA NÃO CONFIGURADA. Tanto a doutrina como a jurisprudência atual têm entendido que o trabalhador que sofre de transtornos mentais e comportamentais por uso de álcool, cocaína e outras substâncias psicoativas não pode ser penalizado com a dispensa por justa causa. A dependência química é enfermidade classificada pela Organização Mundial da Saúde com código CID. Portanto, incumbia à ré encaminhar o reclamante para tratamento médico, ao invés de puni-lo com dispensa motivada. Recurso do autor ao qual se dá parcial provimento.

“RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO. DOENÇA CRÔNICA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA.

IMPOSSIBILIDADE. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. De acordo com o Tribunal Regional, o reclamante é dependente químico, apresentando quadro que associa alcoolismo crônico com o uso de maconha e crack. A jurisprudência desta Corte tem se orientado no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Assim, tem-se como injustificada a dispensa do reclamante, porquanto acometido de doença grave. Recurso de revista conhecido e provido.” ( RR -529000-74.2007.5.12.0004 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 05/06/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: 07/06/2013)

“Justa Causa – Alcoolismo Crônico. Artigo 482, F da CLT Aplicabilidade - 1. 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), o que afasta a aplicação do artigo 482, da CLT. 2 – O alcoolismo gera compulsão que impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. 3 – Por conseguinte, ao invés de motivar a dispensa por justa causa, deve

inspirar o empregador, até por motivos humanitários, e porque lhe incumbe a responsabilidade social, atitude dirigida ao encaminhamento do empregado a instituição médica ou ao INSS, a fim de que se adote solução de natureza previdenciária para o caso. Recurso de revista de que não se conhece.” (TST – RR 561040 – 1ª T. – Relator Min. João Oreste Dalazen – DJU 29.08.2003)

“DEPENDENTE QUÍMICO. DISPENSA INVÁLIDA. Não se pode tratar como desvio comportamental passível de punição o que comprovadamente é doença. Segundo informa a ABEAD – Associação Brasileira de Estudos do Álcool e outras Drogas, “(...) a tendência entre as grandes empresas é proporcionar o tratamento ao empregado dependente químico, aí incluindo o alcólatra, medida que se impõe para que não se percam os bons profissionais, não se perca o investimento que possa ter sido realizado e para que não sejam oneradas com treinamento a novos empregados, aos quais ninguém garante que estejam imunes à doença(..)”. Manifesto que o reclamante, necessitando mais que nunca do emprego por ser doente, portador de depressão advinda de dependência química documentada nos autos, não tinha qualquer interesse em renunciar ao posto de trabalho e à estabilidade provisória de que era titular como membro da CIPA. Daí porque, resulta inválido no contexto, o pedido de demissão que lhe foi apresentado como alternativa à justa causa por desídia.”

PROCESSO TRT/SP Nº: 0002417-95.2011.5.02.0021 – Juiz Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS - 4ª. TURMA - Data da publicação: 14-12-2012

EMBARGOS. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. ART. 482, F, DA CLT. 1. 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 de 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 restabelecer o acórdão regional. (PROC. Nº TST-E-RR-586.320/99.1. Ministro Relator João Oreste Dalazen. DJ - 21/05/2004).

Não há dúvidas que a doença do alcoolismo gere descontrole emocional do empregado, necessitando de tratamento e não por punição, conforme entendimento dos tribunais colacionados nas jurisprudências.

Atualmente os TRT entendem que o vício do alcoolismo impõe ao Judiciário a solução distinta do entendimento de 1943, quando passou a aplicar a letra fria do art. 482, f, da CLT, face à embriaguez habitual. Assim, por uma questão de responsabilidade social, ao invés de extinguir o contrato de trabalho, se possível, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador da doença com o fulcro de se submeter a tratamento médico para recuperá-lo.

Urge ressaltar que caso não haja possibilidade de reversão do quadro de saúde do empregado dependente, e tendo em vista o alcoolismo crônico, ser uma patologia que gera compulsão, levando o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retirar-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos, é indicado ainda, a aposentadoria do mesmo por invalidez.

Há que se observar que neste sentido, 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.

Neste sentido alguns entendimentos jurisprudenciais:

## AGRAVO DE INSTRUMENTO. FALTA GRAVE.

ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA. 1. O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente 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 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. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(AIRR 108275.2010.5.15.0001 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 12/03/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/03/2014).

'RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO JULGADO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL INOCORRÊNCIA. A Corte de origem consignou expressamente as razões do seu convencimento, não havendo falar em negativa de prestação jurisdiccional. Inviolado o artigo 93, IX, da Constituição da República. ALCOOLISMO. NÃO CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO. Revela-se em consonância com a jurisprudência desta Casa a tese regional no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Registrado no acórdão regional que - restou comprovado nos autos o

estado patológico do autor -, que o levou, inclusive, - a suportar tratamento em clínica especializada -, não há falar em configuração da hipótese de embriaguez habitual, prevista no art. 482, -f-, da CLT, porquanto essa exige a conduta dolosa do Reclamante, o que não se verifica na hipótese. Recurso de revista não conhecido, integralmente. (RR - 153000-73.2004.5.15.0022, Relatora Ministra Rosa Maria Weber, 3.ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 06/11/2009).'

### **4.3 SENADO EXCLUI ALCOOLISMO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.**

Em conformidade com todo o estudo supra, é importante ressaltar que agosto de 2010, a comissão de assuntos sociais (CAS) do senado aprovou, em caráter terminativo, projeto de lei que define novos critérios para a demissão de trabalhador dependente de álcool. a proposta exclui o alcoolismo das hipóteses de demissão por justa causa, a matéria seguirá para a apreciação da câmara.

O projeto altera a consolidação das leis do trabalho (CLT), o regime jurídico único dos servidores públicos da união (RJU) e o plano de benefícios da previdência social para que alcoolismo passe a ser considerada doença e o empregado dependente de bebida alcoólica tenha direito à proteção do estado.

No lugar da demissão, o projeto recomenda que o empregado diagnosticado como alcoólatra seja conduzido para tratamento médico. a proposta ressalva que, se ele não concordar com o tratamento, poderá ser demitido por justa causa. o projeto acrescenta que o empregado que tenha recebido auxílio-doença em razão da dependência, terá estabilidade no emprego nos 12 meses seguintes ao término do benefício.

### **4.4 TRATAMENTO CLÍNICO DO EMPREGADO ALCOÓLATRA OU DEPENDENTE**

## **QUÍMICO.**

Por fim, é de suma importância entender que para ajudar o alcoólatra é preciso buscar o caminho correto, no entanto, fazer isso sozinho pode não ser uma tarefa fácil, sendo necessário apoio ao tratamento que é fundamental para o sucesso do mesmo.

Para o trabalhador alcoólatra reconhecer que precisa de ajuda para o vício em álcool não é fácil, contudo, se possuir essa consciência de que precisa dessa ajuda médica, já é considerado um grande início.

Nem todos os empregadores sabem como ajudar o empregado alcoólatra, pois existe um estigma que relaciona o alcoolismo a fraqueza ou falta de envergadura moral. Assim, o resultado desse mito errado são indivíduos constrangidos em pedir ajuda, contudo, quanto mais rápido for o início do tratamento do empregado, melhores serão as chances de uma recuperação mais bem-sucedida.

Conforme já exposto, o alcoólatra é uma pessoa doente sim, que precisa de ajuda e tratamento. Somente profissionais capacitados poderão dizer como ajudar uma pessoa alcoólatra da melhor maneira, pois cada caso é diferente do outro, por isso a importância da avaliação médica.

O tratamento médico para o empregado alcoólatra e dependente químico é indicado baseado no grau de dependência do indivíduo. A desintoxicação é um dos processos mais comuns, em seguida temos o uso de medicamentos, fazendo com que o álcool se torne aversivo para a pessoa diminuindo a sua compulsão.

### **4.5 TERAPIA PARA ALCOÓLATRAS.**

O acompanhamento psicológico também é muito importante para ajudar o empregado alcoólatra/dependente químico a identificar as situações ou os sentimentos que levam ao consumo da bebida, seja ansiedade, depressão, angústia, traumas, fugas etc.

Via de regra tais terapias duram vários meses e funcionam a longo prazo como estabilizadores emocionais do empregado, pois o alcoolismo sendo uma doença, é fato que não possui cura definitiva, sendo real a possibilidade de novas ocorrências de embriaguez. Contudo, o tratamento, mesmo que a longo prazo acarretará meios de equilíbrio ao paciente para que o mesmo tenha uma vida normal e sem a bebida.

Não resta dúvidas que o envolvimento da família e do âmbito laboral é primordial para a recuperação do empregado dependente de álcool ou drogas, existem redes de apoio e ongs que amparam e dão suporte para o indivíduo iniciar e manter-se em tratamento ao combate da doença, tais como:

Alcoólicos Anônimos é uma comunidade com carácter voluntário de homens e mulheres que se reúnem para alcançar e manter a sobriedade através da abstinência total de ingestão de bebidas alcoólicas, fundada em 1935, Akron, Ohio, EUA, atuante em quase todos os países. (fonte: Wikipédia).

Narcóticos Anônimos ou NA descreve a si mesma como "uma Irmandade ou sociedade sem fins lucrativos, de homens e mulheres para quem as drogas se tornaram um problema maior", Fundação: 1953, Sede: Califórnia, EUA, atuante em quase todos os países. (fonte: Wikipédia).

#### **4.6 JULGADO DO TST - ALCOOLISMO CRÔNICO.**

Ilustrando a presente pesquisa, fora obtido informações junto ao sítio do TST, "www.tst.jus.br", de um recurso ordinário ao TRT da 9ª Região, enviado em recurso de revista ao TST, processo relacionado: RR-130400-51.2007.5.09.0012, onde fora

mantida a sentença do Regional, considerando que, no caso, tratava-se de alcoolismo crônico de um empregado e não da embriaguez habitual ou em serviço prevista no art. 482, no inciso "f", da CLT.

O TRT observou que a alegação de que a empresa sempre advertia o empregado não ficou comprovada. Segundo o Tribunal Regional, em nenhuma oportunidade o empregador encaminhou o funcionário à perícia no INSS, ressaltando que as evidências colhidas não demonstraram satisfatoriamente que o empregado tenha recusado o tratamento oferecido.

O TRT concluiu, que a empregadora, ciente de que o empregado sofria do problema há muito tempo, deveria ter adotado "*medidas disciplinares educativas progressivamente, de orientação, de advertência e até mesmo de suspensão disciplinar, se necessária fosse, mas não a mais severa das penas*"- no caso, a demissão por justa causa.

Inconformada, a empregadora interpôs recurso ao TST, alegando que o empregado deu causa à rescisão contratual por ter cometido falta grave, prevista no inciso "f" do art. 482 da CLT - a embriaguez habitual ou em serviço, alegou, ainda, que ofereceu tratamento médico ao empregado em diversas oportunidades, mas que ele nunca teria aceitado.

No julgamento do recurso, o relator, observou que a OMS formalmente já reconheceu o alcoolismo crônico como doença elencada no código internacional de doenças - CID. Diante do posicionamento do organismo internacional, o TST firmou entendimento de admitir o alcoolismo como patologia, fazendo-se necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado para tratamento médico, de modo a reabilitá-lo, salientou o ministro.

O relator lembrou, ainda, que a própria CF/88, nos seus arts. 6º e 1º, nos incisos III e IV, destaca a proteção à saúde, adotando, como fundamentos, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Para o Ministro, "*repudia-se ato do empregador que adota a dispensa por justa causa como punição sumária ao*

*trabalhador em caso de embriaguez, em que o empregado é vítima de alcoolismo".*

Acompanhando o voto do Ministro a turma, por unanimidade, não conheceu do recurso de revista quanto à nulidade da justa causa. Dessa forma, permanece a decisão regional de reintegrar o trabalhador. Assim, muito bem fundamentado o julgado do TST, entendendo que a embriaguez habitual ou em serviço, prevista no art. 482, "f", da CLT, constitui questão deveras polêmica na doutrina e jurisprudência trabalhistas, devendo ser objeto de cuidadosa análise pelo operador do direito.

Hoje é crescente o entendimento perante o Poder Judiciário de considerar o alcoolismo como doença, de modo a exigir tratamento médico e não aplicação de penalidade. Portanto, em que pese haver a previsão legal da embriaguez como justa causa não se pode desconsiderar os fins sociais da lei e às exigências do bem comum, como os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, previstos na Constituição Federal, impondo-se, desse modo, necessária reformulação do art. 482 -f- da CLT.

Entendimento jurisprudencial do TST -

-AGRAVO DE INSTRUMENTO DOS RECLAMANTES IMPROSPERÁVEL AGRAVO DE INSTRUMENTO QUANDO NÃO DEMONSTRADO QUE A REVISTA PREENCHIA OS REQUISITOS DO ART. 896 DA CLT. RECURSO DE REVISTA PATRONAL. ALCOOLISMO. Diante do posicionamento da oms, que catalogou o alcoolismo como doença no código internacional de doenças (cid), sob o título de síndrome de dependência do álcool (referência f-10.2), impõe-se a revisão do disciplinamento contido no art. 482, letra -f-, da clt, de modo a impedir a dispensa por justa causa do trabalhador alcoólatra (embriaguez habitual), mas, tão-somente, levar à suspensão de seu contrato de trabalho, para que possa ser submetido a tratamento médico ou mesmo a sua aposentadoria, por invalidez. recurso de revista conhecido em parte e desprovido.- (AIRR E RR - 813281-96.2001.5.02.5555 , RELATOR MINISTRO: JOSÉ LUCIANO DE CASTILHO PEREIRA, DATA DE JULGAMENTO: 23/08/2006, 2ª

TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: 22/09/2006)

RECURSO DE REVISTA. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA. O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente 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. 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. no caso dos autos, resta incontroversa a condição do obreiro de dependente químico. por conseguinte, reconhecido o alcoolismo pela organização mundial de saúde como doença, não há como imputar ao empregado a justa causa como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício. recurso de revista conhecido e provido.- (RR - 186400-95.2004.5.03.0092 , RELATOR MINISTRO: LELIO BENTES CORRÊA, DATA DE JULGAMENTO: 13/02/2008, 1ª TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: 28/03/2008)

-(...) ALCOOLISMO. NÃO-CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO. REVELA-SE EM CONSONÂNCIA COM A JURISPRUDÊNCIA DESTA CASA A TESE REGIONAL NO SENTIDO DE QUE O ALCOOLISMO CRÔNICO, CATALOGADO NO CÓDIGO INTERNACIONAL DE DOENÇAS (CID) DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE OMS, SOB O TÍTULO DE SÍNDROME DE DEPENDÊNCIA DO ÁLCOOL, É DOENÇA, E NÃO DESVIO DE CONDUTA JUSTIFICADOR DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Registrado no acórdão regional que - restou comprovado nos autos o estado patológico do autor -, que o levou, inclusive, - a suportar tratamento em clínica especializada -, não há falar em configuração da hipótese de embriaguez habitual, prevista no art. 482,

-f-, da clt, porquanto essa exige a conduta dolosa do reclamante, o que não se verifica na hipótese. recurso de revista não-conhecido, integralmente.- (RR - 153000-73.2004.5.15.0022 , RELATORA MINISTRA: ROSA MARIA WEBER, DATA DE JULGAMENTO: 21/10/2009, 3ª TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: 06/11/2009)

-AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO CRÔNICO. JUSTA CAUSA. Violação ao artigo 482, f, da clt. 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 o artigo 482, alínea -f-, da clt. agravo de instrumento conhecido e não provido.- (AIRR - 34040-08.2008.5.10.0007 , RELATORA MINISTRA: DORA MARIA DA COSTA, DATA DE JULGAMENTO: 14/04/2010, 8ª TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: 16/04/2010).

-RECURSO DE REVISTA. DECISÃO REGIONAL QUE AFASTOU JUSTA CAUSA PARA A DESPEDIDA DO EMPREGADO, ADOTANDO TESE JURÍDICA ALICERÇADA NO RECONHECIMENTO CIENTÍFICO DE QUE O ALCOOLISMO CRÔNICO, DE QUE PADECE O RECLAMANTE, NO CASO DOS AUTOS, É DOENÇA QUE RECLAMA TRATAMENTO, NÃO SE CONFUNDINDO COM O DESVIO DE CONDUITA DE QUE TRATA A HIPÓTESE DO ART. 482, LETRA -F-, DA CLT. recurso de revista fundado apenas em divergência jurisprudencial, que não está devidamente caracterizada, tornando-se inviável seu conhecimento. incidência da súmula n.º 296, i, do tst. verifica-se que as decisões colacionadas em razões de recurso de revista não se prestam ao conflito de teses, pois inespecíficas, à luz da súmula n.º 296, i, do tst. com efeito, nenhum dos paradigmas transcritos pela reclamada (fl. 201) refere-se à hipótese de embriaguez contumaz, em que o obreiro padece de alcoolismo crônico, aspecto fático expressamente consignado no acórdão regional. logo, considerando que o apelo

patronal veio calcado apenas em divergência jurisprudencial, mostra-se inviável o processamento do apelo, nos termos do que dispõe aludido verbete. recurso de revista não conhecido.- (PROCESSO: RR - 132900-69.2005.5.15.0020 DATA DE JULGAMENTO: 18/08/2010, RELATOR JUIZ CONVOCADO: FLAVIO PORTINHO SIRANGELO, 7ª TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: DEJT 27/08/2010)

A função social é importante quando se tem em causa um trabalhador doente de alcoolismo crônico, necessitado de tratamento médico, assim, não pode ser inobservado pelo empregador que, ao invés de adotar medidas para o tratamento, demite-o por justa causa. Não se trata, pois, de hipótese de estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho, mas de impossibilidade de demissão enquanto doente o empregado, porque o alcoolismo se caracteriza como uma doença exige tratamento médico e a demissão por justa causa carrega a pecha discriminatória.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS.**

A gravidade do vício do álcool supera a esfera do âmbito individual do alcoólatra, atingindo sua família, seu trabalho e toda a sociedade, levando a sua exclusão, sendo necessário tratar a patologia com o devido cuidado.

No âmbito do trabalho a embriaguez habitual e crônica, como causadora da resolução do contrato de trabalho por justa causa é o objetivo principal do estudo, que em face de questão social e humanitária não deve ser aplicada, que em que pese haver legislação prevendo-a, os tribunais do trabalho e a jurisprudência tem entendido pela suspensão do contrato e encaminhar o obreiro a Previdência Social.

Como exposto, a Organização Mundial da Saúde entende que o alcoolismo é uma doença, contudo, é fato que a legislação não entende de tal forma e a

jurisprudência não está pacificada, bem como a doutrina. No entanto, hoje as sentenças dos tribunais tem demonstrado o entendimento da caducidade da alínea “f” do artigo 482 da CLT, sendo uma alternativa, o afastamento do empregado, com a suspensão do contrato de trabalho para tratamento médico, pelo INSS com fundamentos nos artigos 471, 475 e 476 da CLT.

A Lei 8.212/91 em seu artigo 3º é explícita que é dever da Previdência Social, “assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção por motivos de incapacidade (...)” o auxílio doença dispõe nos artigos 59, 60, 62, 63.

Há que se ressaltar que dispõe o mesmo estatuto supra descrito que em caso de se evidenciar a impossibilidade de recuperar o trabalhador doente, resta previsto a conversão do auxílio doença a aposentadoria por invalidez, pois o regulamento da Previdência Social inclui como doenças relacionadas ao trabalho os transtornos mentais e comportamentos oriundos do uso do álcool.

Portanto, conclui-se que se o alcoolismo é considerado uma patologia alçada ao patamar de doença profissional é portanto, uma justificativa para a concessão de auxílio-doença e eventual aposentadoria por invalidez.

Por fim, é correto entender que por ser o alcoolismo uma doença que necessita ser tratada medicinalmente, não pode ensejar a justa causa para rescisão do contrato de trabalho, devendo ser revisto o dispositivo do artigo 482, F, da CLT.

Resta correto o entendimento jurisprudencial dos TRT, TST, no sentido de que se deve suspender o contrato de trabalho, devendo ser encaminhado o empregado a tratamento médico, inclusive amparado pelo INSS.

Conclui-se face ao estudo que a legislação deve acompanhar a evolução da medicina, doutrina jurídica e jurisprudencial, vindo a modificar a lei celetista no tocante a entender que a embriaguez habitual e no serviço não é motivo ensejador de demissão por justa causa e sim uma doença a ser tratada.

Por fim finalizo o estudo parafraseando o Ilustre advogado criminalista das Minas Gerais, “Ércio Quaresma Firpe”, que logrou êxito em conseguir se livrar do vício do crack e cocaína, contudo declarou em site da internet que:

*“consegui me livrar dos maiores vícios que assolam o ser humano, o crack e a cocaína, somente não consegui deixar de ser vítima do preconceito do ser humano contra a referida doença...”*

## REFERÊNCIA DAS FONTES CITADAS E BIBLIOGRAFIA.

- ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. Dicionário Jurídico Brasileiro Acquaviva.
- ALMEIDA, André Luiz Paes, Direito Do Trabalho, 8 ed. Ed. Rideel.
- ALMEIDA, Amador Paes de. CLT comentada. 3 ed. São Paulo, Saraiva.
- ALMEIDA, Amador Paes de. Curso Prático De Direito Do Trabalho. 16. Ed. São Paulo, Saraiva.
- ALMEIDA, Isis de. Manual De Direito Do Trabalho. São Paulo, LTr, 1998.
- BARATA SILVA, Carlos Alberto. Compendio De Direito Do Trabalho, Parte Geral E Contrato Individual De Trabalho, São Paulo; LTr, 1976.
- CARRION, Valentin, Comentários aCLT, 2013, Saraiva.
- COSTA FILHO, Armando Casemiro, CLT 2016, Ed. LTr, 46º.
- Constituição Federal 1988, Ed. RT, São Paulo. Ed. 2014.
- DELGADO, Mauricio Godinho, Curso De Direito Do Trabalho, Ed. LTR,2016.
- FRANÇA, Genival Veloso. Medicina Legal. 9ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011.
- GIGLIO, Wagner D. Justa Causa 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2000.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho.22 ed.São Paulo; atlas,2006.
- MARTINS, Melchíades Rodrigues, justa causa, São Paulo: LTr.2010.
- MANGANO, Octavio Bueno. Manual de Direito do Trabalho: Direito coletivo do Trabalho. 3.ed.3. São Paulo: LTr, 1993. V3.

- MARANO, Vicente Pedro. As Drogas E O Trabalho: Alcoolismo, Tabagismo, Drogas, AIDS / Vicente Pedro Mariano – São Paulo: LTr, 2014.
- MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 22ª ed. Vol.I.Atual. – São Paulo; LTr.2005.
- NASCIMENTO. Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 17 ed. São Paulo;Ltr.
- PAULINO, Wilson, Drogas. São Paulo: Ática. 1984
- PLÁ RODRIGUES, Américo, Princípios Do Direito Do Trabalho, São Paulo, LTr, Ed. USP 1978.
- SUSSEKING. Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho, vol.1.22.ed.São Paulo; LTR, 2005.
- VAISSMAN, Magda. Alcoolismo No Trabalho – Rio de Janeiro: Ed. Garamond, 2004.
- [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)
- [ww2.trtsp.jus.br](http://ww2.trtsp.jus.br)
- [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br)
- [www.guiatrabalhista.com.br](http://www.guiatrabalhista.com.br)
- [www.planalto.gov.br/ccivil](http://www.planalto.gov.br/ccivil)
- [www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br)
- [www.cisa.org.br](http://www.cisa.org.br) - Centro de Informações sobre Saúde e álcool
- [www.alcoolicosanonimos.org.br](http://www.alcoolicosanonimos.org.br) / [www.aa.org.br](http://www.aa.org.br)
- [www.na.org.br](http://www.na.org.br) - narcóticos anônimos.
- [www.imesc.sp.gov.br](http://www.imesc.sp.gov.br)

- [dicionariodoaurelio.com/alcool](http://dicionariodoaurelio.com/alcool).
- [wikipedia.org](http://wikipedia.org)
- Pesquisa de campo: Reunião em AAA/SP.