



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA - UEPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS**

GUSTAVO ALMEIDA DA COSTA

**ASPECTOS RELEVANTES E NOVAS TENDÊNCIAS DA
EMBRIAGUEZ COMO JUSTO MOTIVO PARA RESCISÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO**

**CAMPINA GRANDE
2011**

GUSTAVO ALMEIDA DA COSTA

**ASPECTOS RELEVANTES E NOVAS TENDÊNCIAS DA
EMBRIAGUEZ COMO JUSTO MOTIVO PARA RESCISÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como pré-requisito para
a obtenção do título de Bacharel em
Direito pela Universidade Estadual
da Paraíba.

Área: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Esp. Jaime
Clementino de Araújo

CAMPINA GRANDE
2011

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

C837a Costa, Gustavo Almeida da.
Aspectos relevantes e novas tendências da embriaguez como justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho [manuscrito] / Gustavo Almeida da Costa.– 2011.
58 f.
Digitado.
Trabalho Acadêmico Orientado (Graduação em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2011.
“Orientação: Prof. Esp. Jaime Clementino de Araújo, Departamento de Direito Privado”.

1. Direito trabalhista I. Título.

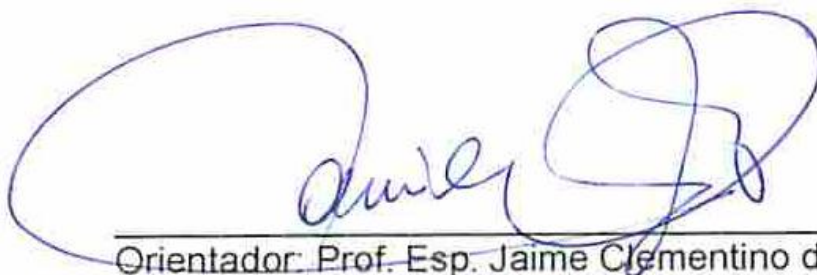
21. ed. CDD 344.01

GUSTAVO ALMEIDA DA COSTA

**ASPECTOS RELEVANTES E NOVAS TENDÊNCIAS DA
EMBRIAGUEZ COMO JUSTO MOTIVO PARA RESCISÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO**

Aprovado em: 10 de junho de 2011

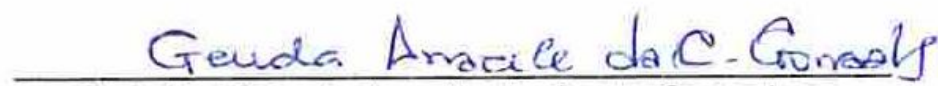
BANCA EXAMINADORA



Orientador: Prof. Esp. Jaime Clementino de Araújo



Prof. Dr.^a Paulla Cristianne da Costa Newton
Membro da Banca Examinadora



Prof. Dr.^a Gêuda Anazile da Costa Gonçalves
Membro da Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

A Deus, por todas as graças alcançadas na minha vida.

Aos meus pais, Vamberto Antônio da Costa e Nicélia Dantas de Almeida Costa, meus irmãos Péricles Almeida da Costa e Heráclio Almeida da Costa, e primo Bruno da Costa Lima, pelo apoio incondicional no meu processo de formação enquanto pessoa, em nome dos quais estendo meus agradecimentos a todos os meus familiares.

Aos meus poucos e verdadeiros amigos, por estarem sempre dispostos a me ajudar, agraciando-me com um companheirismo invejável.

À banca de advocacia Amorim e Villarim e a todos que compõe a vara do 2º Tribunal do Júri da comarca de Campina grande, em especial ao excelentíssimo Dr. Horácio Ferreira de Melo Júnior, responsáveis por me apresentar ao mundo prático dos conhecimentos jurídicos.

Ao professor Jaime Clementino de Araújo, pela confiança depositada em mim, aceitando ser meu orientador para a confecção deste trabalho, gratidão esta extensível a todos os professores que exerceram papel de suma importância no meu processo de formação acadêmica.

RESUMO

Em uma relação de trabalho é certo que, havendo a prática de uma falta de natureza grave pelo trabalhador, abre-se a possibilidade de o empregador rescindir o pacto laboral, como sanção máxima à conduta reprovável praticada pelo obreiro. Tal motivo, com força suficiente para por fim à relação de emprego é chamado de justa causa. Esta deve observar diversos requisitos, só podendo ser aplicada quando a ação reprovável estiver expressamente consignada em lei. Na CLT, o art. 482 tratou de elencar todas as condutas, praticadas pelo trabalhador, que justificam uma rescisão contratual por parte do empregador, neste rol, mais especificamente na alínea f, esta consignada como justa causa a embriaguez habitual ou em serviço. Tal motivo é, em princípio, justificável, já que o álcool traz efeitos nocivos ao organismo e às faculdades mentais do homem, prejudicando a boa prestação do serviço. Acontece que, com relação à embriaguez habitual, esta é considerada pela OMS como uma enfermidade, tratando-se do chamado alcoolismo crônico. De posse de tais informações, a doutrina mais moderna entende pela inaplicabilidade da justa causa mencionada, no ponto específico da embriaguez habitual, posto que o indivíduo acometido de uma patologia requer tratamento e não uma punição. Os tribunais trabalhistas já se mostram sensibilizados pelo defendido por esta corrente doutrinária, de tal modo que, em suas decisões têm, majoritariamente, entendido pela manutenção da embriaguez em serviço como justa causa, porém, no tocante à embriaguez habitual, determinam o afastamento do obreiro para que passe pelo tratamento mais adequado. Não obstante a questão ter muita força na doutrina e jurisprudência, apenas uma atualização legislativa adequaria o ordenamento jurídico trabalhista a essa nova realidade social.

Palavras- Chave: Justa causa. Embriaguez. Alcoolismo Crônico. Patologia.

ABSTRACT

In a working relationship is sure that, occurring the practice of a serious failure by the worker, opens up the possibility for the employer to terminate the employment pact, as maximum penalty for the action practiced by the worker. Such reason, with sufficient force to put an end in the employment relationship is called just cause. This one has to observe various requirements, can only be applied when the reprehensible action is contained in the law. Inside the CLT, the article 482 tried to list all the behaviors, practiced by the worker, that justify a contract termination by the employer, in this list, specifically in the point f, is recorded as just cause the habitual or in service drunkenness. This reason is, at first, justifiable, because the alcohol brings harms to the body and to the men mental faculties, hampering the good performance in service. Happens that, with respect to habitual drunkenness, this one is considerate by OMS an illness, being called chronic alcoholism. In possession of such information, the more modern doctrine mean to not apply the mentioned just cause, in the specific point of the habitual drunkenness, because the man affected by a pathology requires treatment not a punishment. The labor courts show up sensitized by the arguments advocated by the modern doctrine, so that they are deciding in the judgments to keep the service drunkenness as a just cause, however, regarding the habitual drunkenness, they are determining the temporary removal of the worker to submit him appropriate treatment. Although this question has a lot of strength in the doctrine and jurisprudence, just a law update will be able to adjust the legal system to this new social reality.

Key Words: Just Cause. Drunkenness. Chronic Alcoholism. Pathology .

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 DA JUSTA CAUSA.....	12
1.1 CONCEITO.....	12
1.2 SISTEMAS DE JUSTA CAUSA.....	14
1.3 REQUISITOS DA DISPENSA COM JUSTA CAUSA	16
1.3.1 Requisitos Objetivos	18
1.3.1.1 Tipicidade	18
1.3.1.2 Gravidade	20
1.3.1.3 Imediatidade	23
1.3.1.4 Determinância	25
1.3.2 Requisitos Subjetivos	26
1.3.2.1 Autoria	26
1.3.2.2 Dolo ou Culpa.....	27
1.4 EFEITOS DA JUSTA CAUSA.....	28
2 DA EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO	29
2.1 CONCEITO E PREVISÃO LEGAL	29
2.2 ABRANGÊNCIA DA EXPRESSÃO EMBRIAGUEZ	31
2.3 FUNDAMENTOS PARA A JUSTA CAUSA.....	32
2.4 MODALIDADES DE EMBRIAGUEZ.....	35
2.4.1 Da Embriaguez em Serviço.....	36
2.4.2 Da Embriaguez Habitual.....	38

2.5 DA EMBRIAGUEZ HABITUAL COMO ENFERMIDADE: CONSTRUÇÕES DOCTRINÁRIAS E TENDÊNCIAS LEGISLATIVAS	40
3 A EMBRIAGUEZ SOB O PONTO DE VISTA DO TST	46
3.1 QUANTO À EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO	46
3.2 QUANTO À EMBRIAGUEZ HABITUAL	49
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	55
REFERÊNCIAS.....	58

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como escopo analisar as nuances da embriaguez como justo motivo para pôr fim ao contrato de trabalho, conforme está previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Sabe-se que o estado de embriaguez traz inúmeras consequências maléficas ao ébrio, bem como àqueles que o cercam, fazendo com que a questão repercuta no campo humanístico, sociológico, médico, jurídico e muitos outros.

Na presente obra, teremos como foco a apreciação do tema sob o ponto de vista jurídico, limitando o estudo ao direito do trabalho e mais especificamente na análise da embriaguez como configuradora de justa causa para rescisão do pacto laboral, sem, contudo, deixar de lado a imprescindível interdisciplinaridade com os demais ramos do conhecimento influenciados pela embriaguez.

O principal objetivo da pesquisa, além trazer uma análise sistemática do tema ora posto, abordando seus aspectos legais, doutrinários e jurisprudenciais, é alertar para a necessidade de uma atualização legislativa sobre a previsão da embriaguez no rol de hipóteses de justa causa legalmente previsto, especialmente no tocante à embriaguez habitual, haja vista esta ser considerada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e medicina especializada uma enfermidade.

Tal alerta é feito, principalmente, a partir da interpretação de nova tese trazida por estudiosos do campo trabalhista, assim como dos mais recentes e significativos entendimentos jurisprudenciais acerca da matéria. Dessa forma, utilizamos, em especial, para a confecção deste trabalho, a mais moderna doutrina trabalhista e os mais recentes julgados proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), corte de cúpula da justiça do trabalho, sobre o tema.

A presente monografia tem cunho e característica eminentemente científica, na qual se utilizou, predominantemente, o método dedutivo, que propiciou uma análise crítica sobre a questão, o que gerou um intenso debate, com diversos argumentos e razões detalhadamente expostos. Ainda se faz presente, o método comparativo, usado para contrapor e comparar os entendimentos doutrinários e posicionamentos jurisprudenciais elencados ao longo do trabalho.

No tocante às técnicas de pesquisa empenhadas, aplicou-se uma metodologia fundamentada numa extensa investigação bibliográfica, consignando diversos pontos de vista doutrinários, além de citações à legislação pertinente e uma vasta coletânea de jurisprudências.

Para atingir o nosso intento, a obra foi dividida em três capítulos.

No primeiro capítulo, abordamos os aspectos jurídicos da justa causa. Trouxemos o seu conceito, seus requisitos e efeitos na relação de trabalho, tudo embasado em dispositivos legais, posicionamentos doutrinários e entendimentos jurisprudenciais.

O escopo do capítulo inicial é preparar o leitor a fim de que este, ao conhecer as particularidades da justa causa de uma forma geral, tenha base suficiente para compreender as exposições de idéias e argumentos, além dos aspectos conceituais, consignados nos demais capítulos do trabalho, de modo que sua leitura é imprescindível para o bom entendimento da obra como um todo.

No segundo capítulo, adentramos de forma mais aprofundada no tema proposto, analisando de forma mais detida as facetas legais e doutrinárias da embriaguez, de maneira que, no nosso ponto de vista, este se mostra de extrema importância para as finalidades do presente trabalho.

No referido capítulo, iniciamos mencionando o conceito e a previsão legal da embriaguez como hipótese de justa causa, abordando ainda a abrangência, para fins do direito do trabalho, da referida expressão. Em seguida, consignamos as razões que levaram o legislador a tipificar a embriaguez como justo motivo para rescisão do pacto trabalhista, para tanto foram mencionadas questões de natureza jurídica e médica.

Em sucessivo, trouxemos uma análise das modalidades de embriaguez trazidas pela legislação trabalhista, quais sejam a embriaguez em serviço e a embriaguez habitual, comentando acerca das particularidades de cada uma.

Por fim, ponto chave do capítulo, contemplou-se a apreciação do posicionamento doutrinário mais moderno, especialmente no que diz respeito à embriaguez habitual, e as tendências legislativas sobre o tema, abordando-se os principais projetos de lei que visam a modificar a CLT no tocante à matéria analisada.

O último capítulo limitou-se à análise dos entendimentos jurisprudenciais que giram em torno da matéria. Neste ponto, foi abordado, de forma exclusiva, o

posicionamento do TST quanto à aplicabilidade ou não, da embriaguez como justa causa para rescisão da relação de trabalho.

Este último capítulo foi dividido em dois momentos. Inicialmente, expomos o posicionamento do TST quanto à aplicação da embriaguez a serviço como justa causa. Em seguida, foram analisados os entendimentos mais significativos da suprema corte trabalhista quanto à aplicabilidade da embriaguez habitual como hipótese de justo motivo para término do contrato de trabalho.

Por derradeiro, em sede de considerações finais, reforçamos a necessidade de atualização legislativa da matéria, apresentando ainda uma possível solução, que, segundo nosso entendimento, mostra-se mais conveniente para resolução do problema apresentando.

1 DA JUSTA CAUSA

1.1 CONCEITO

Ao analisar o contrato de emprego, nota-se que este é comutativo e sinalagmático. Afirmar que a relação de trabalho possui tais características é o mesmo que dizer que o pacto firmado entre suas partes, empregado e empregador, gera direitos e deveres recíprocos.

Basicamente, as obrigações atribuídas ao empregado em uma relação empregatícia são as de colocar sua força laborativa à disposição daquele que o emprega, agindo sempre com fidelidade, disciplina, bom comportamento e obediência às ordens, desde que lícitas e razoáveis, do empregador.

Em contrapartida, os deveres do empregador constituem, sinteticamente, em assegurar ao empregado condições de trabalho, explorar os serviços prestados na forma estabelecida no pacto e utilizar o seu poder disciplinar de forma moderada.

Sempre que o trabalhador agir de forma a não observar os deveres impostos pela lei ou pelo próprio contrato de trabalho, deixando de cumpri-los, pode o empregador, utilizando-se do poder disciplinar que lhe é inerente, aplicar sanções ao empregado faltoso.

As punições aplicadas devem ser proporcionais ao prejuízo causado pela conduta irregular do trabalhador, e podem ser de advertência, suspensão ou dispensa do empregado.

A penalidade da dispensa do trabalhador constitui-se na ruptura do pacto laboral e só deve ser aplicada quando o empregado cometer as chamadas faltas de natureza grave, que estão taxativamente previstas na legislação pertinente. Tal sanção é conhecida como despedida por justa causa.

Impende destacar que a justa causa pode ser atribuída tanto ao empregador quanto ao trabalhador, dependendo de qual das partes for responsável por cometer a infração grave. Quando a justa causa for imputada ao empregado, temos a figura da dispensa por justa causa. Todavia, quando a irregularidade de natureza grave for atribuída ao empregador, o contrato pode ser rescindido por meio do chamado despedimento indireto.

De posse de tais informações, fica fácil definir a justa causa como sendo a conduta faltosa praticada pelo empregador ou pelo trabalhador, que, prevista em lei,

dá ensejo à rescisão do contrato de trabalho, sem qualquer ônus para auquele a denuncia.

Nessa mesma linha, são as preciosas lições do professor Amauri Mascaro do Nascimento¹:

Justa causa é a ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico.

Outro ponto que merece ser destacado é a celeuma doutrina existente quanto à diferenciação entre as terminologias justa causa e falta grave. A própria legislação trabalhista não é precisa ao usar os termos em questão.

Analisando a CLT, nota-se que esta trata da falta grave em dois momentos, demonstrando uma possível intenção do legislador quanto à definição do referido vocábulo. A primeira menção que a legislação consolidada faz à falta grave é no capítulo que trata da estabilidade decenal no emprego, definindo-a, em síntese, como uma violação aos deveres e obrigações do empregado, previstas no artigo 482 do mesmo sistema normativo. Outro ponto da CLT que menciona a falta grave é o que se refere à estabilidade provisória do dirigente sindical, prevendo a legislação celetista que a prática de falta grave, devidamente apurada, autoriza o afastamento do obreiro protegido. Também ao tratar da garantia do dirigente sindical, a Constituição Federal expõe a figura da falta grave.

Com base nas referências legislativas acima articuladas, a doutrina majoritária chegou à conclusão de que a falta grave nada mais é do que a justa causa apurada de maneira formal, observando a ação judicial de inquérito, sendo própria do empregado estável e dos obreiros detentores de estabilidade provisória.

De fato, parece-nos que este foi o intuito do legislador, utilizar-se da expressão falta grave para se referir a uma forma mais específica de justa causa, aplicável a empregados que estejam em gozo da garantia de estabilidade e com observância de uma apuração mais formal, feita em consonância com as disposições da própria CLT.

Ao tratar do assunto, Sérgio Pinto Martins² assevera:

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 843.

² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 348/349.

Parece que a CLT, em certos casos, usa o termo *falta grave* para justificar a prática realizada pelo empregado estável (art. 493) quando por sua natureza ou repetição represente séria violação dos deveres e obrigações do empregado, mas remete o intérprete ao art. 482 da CLT, que enumeraria tais hipóteses. É certo que os arts. 853 e 855 da CLT falam de inquérito para apuração de *falta grave* e não de justa causa. Isso importa dizer que o legislador parece ter reservado, em princípio, o termo *falta grave* para o empregado estável, e *justa causa* para os demais empregados. Mesmo o inciso VIII do art. 8º da lei Maior emprega o termo *falta grave*. Ocorre, contudo, como já vimos, que ora se emprega um termo, ora outro, mesmo para empregados não estáveis.

Sobre o tema, Wagner Giglio³ critica as duas expressões, aduzindo:

“Justa causa” sempre nos pareceu uma expressão infeliz, porque *causa* não tem nela sentido jurídico, mas popular, e *justa* (ou injusta) poderá vir a ser a consequência do motivo determinante da rescisão, nunca o próprio motivo ou a causa. Assim, a justa causa não seria *justa* nem *causa*, e melhor andaríamos se a ela nos referíssemos, segundo o exemplo da lei, como *motivo* da rescisão.

Não menos infeliz é a expressão “falta grave”, onde o primeiro termo não significa ausência, carência ou escassez, e sim engano, falha, defeito, ou infração. E *grave*, no sentido de importante, intensa ou grande, deve ser toda e qualquer infração, pois as vênias não caracterizam sequer justa causa, como se verá. Via de consequência, afirmar-se que alguém cometeu uma falta grave não teria, a rigor, o sentido técnico pretendido, ensejando dúvidas.

Não obstante a importância da discussão, de se ressaltar que esta se limita à esfera doutrinária, sem maiores repercussões no campo prático, tendo em vista que na prática trabalhista as expressões “falta grave” e “justa causa” são utilizadas de forma indiscriminada, como se sinônimos fossem.

1.2 SISTEMAS DE JUSTA CAUSA

Comumente, os arcabouços normativos trabalhistas espalhados pelo mundo consignam em seus textos mecanismos criteriosos para caracterizar quais condutas irregulares têm força suficiente para dar ensejo a uma rescisão do pacto laboral. Em outras palavras, o direito do trabalho possui sistemas predefinidos, que servem como orientadores dos intérpretes na verificação de quais espécies de infrações podem configurar uma justa causa.

³ GIGLIO, Wagner D.. **Justa Causa**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 12

Basicamente, são três os sistemas de justa causa: o genérico, o taxativo e o misto.

O sistema *genérico* é aquele que dá ao intérprete tão-somente parâmetros, gerais e abstratos, de que comportamento caracteriza uma justa causa. Tal sistema não especifica as condutas irregulares que justificam uma rescisão do contrato de trabalho, sendo mais elástico no sentido de possibilitar uma ampla margem para o empregador e, em sendo o caso, o magistrado, analisando situações concretas, abordar e constatar a ocorrência de uma falta que quebre a confiança estabelecida entre o trabalhador e seu respectivo empregador, utilizando-se, para tanto, de simples diretrizes legais a respeito.

Parte da doutrina juslaboralista brasileira tece críticas a tal sistema, pois este concede muita força ao poder disciplinar do empregador, assim como ao juiz, que analisará os casos levados ao judiciário.

De fato, a caracterização de uma justa causa pelo sistema genérico fica muito presa e dependente da subjetividade do empregador, tendo em vista que a própria legislação abre margem para tanto. Dessa forma, concordamos com a referida crítica, pois o sistema em questão, utilizado isoladamente, é muito perigoso, sendo um caminho curto para arbitrariedades e insegurança jurídica.

Maurício Godinho Delgado⁴, posicionando-se sobre a questão, afirma:

Não se pode sustentar, em princípio, existência de efetiva superioridade teórica e empírica de um critério de política normativa sobre outro. Ambos, na verdade, são compatíveis com uma apreensão democrática do tema do poder disciplinar. **Contudo, o critério genérico – se não associado a um sistema intraempresarial de controle do exercício do poder disciplinar, com comissões obreiras e sindicais de acompanhamento e avaliação constantes – talvez conduza, com maior frequência, à geração de situações de incertezas e arbitrariedades.** De todo modo, é critério que está distante da prática justalabalhista brasileira. **(destacou-se)**

O sistema da *taxatividade*, adotado pelo Direito Laboral brasileiro, é aquele no qual a legislação estabelece, de forma específica, todas as condutas que possam dar cabimento a uma rescisão contratual por justa causa. É fácil perceber que o referido sistema mostra-se mais firme que os demais, pois as configurações trazidas pela lei são exaustivas.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1103

Dessa forma, este sistema oferece maior segurança ao empregado, que não pode ser dispensado por justa causa senão nas hipóteses expressamente contempladas pela legislação pertinente.

De se perceber também que a taxatividade não só torna menos discricionária a atuação do empregador ao enquadrar as condutas de seus subordinados como de natureza levíssima, leve ou grave, como também facilita a atividade judiciária, que detém um parâmetro firme para julgar com segurança se determinado fato ou ato se enquadra como uma justa causa.

O sistema apresenta-se de uma forma tão rígida que a doutrina, ao mencioná-lo, chega a fazer uma analogia com o princípio da anterioridade da lei penal, afirmando que o que não está previsto em lei não é justa causa.

Pode-se concluir, portanto, que um requisito essencial para que determinada conduta seja considerada uma justa causa é que esta esteja, inquestionavelmente, prevista na legislação pertinente. A CLT condensou, sinteticamente, as hipóteses de justa causa, praticadas pelo empregado, motivadoras de uma rescisão do pacto laboral no seu art. 482. Este ponto será analisado com maior riqueza de detalhes quando abordarmos os requisitos caracterizadores da justa causa.

Por fim, a doutrina criou o sistema *misto*. O referido instrumento de averiguação de conduta não trouxe nenhum método inovador. Na verdade, o sistema misto trata-se tão-somente de uma espécie de fusão entre os dois outros sistemas, genérico e taxativo.

No sistema misto, a legislação traz expressamente as hipóteses que configuram a justa causa, todavia, abrem margem para que novas condutas sejam assim consideradas, mesmo diante do silêncio da lei.

Perfunctoriamente, estes são os sistemas de justa causa adotados pelos ordenamentos Trabalhistas espalhados pelo mundo.

1.3 REQUISITOS DA DISPENSA COM JUSTA CAUSA

Foi dito anteriormente que, quando o empregado se comportar de maneira irregular, a praticar atos faltosos, cabe ao empregador, através do poder disciplinar a ele conferido, impor sanções ao obreiro infrator, o que inclui, nos casos mais graves, a dispensa com justa causa.

Isso implica dizer que a configuração de um fato como justa causa compete ao empregador que, ao avaliar a ação concreta do trabalhador, relaciona-a, se for o caso, a uma das hipóteses legalmente taxadas.

Todavia, enquadrar uma postura a uma das situações legalmente previstas não é uma tarefa que fica vinculada somente à discricionariedade e subjetividade do empregador. Aceitar isso seria o mesmo que delegar ao empregador poderes ilimitados, podendo este, inclusive, utilizá-lo de modo a perseguir seus obreiros e, protegido pela subjetividade de suas avaliações, penalizar alguém que pratique faltas tidas como leves com a dispensa com justa causa.

Visando a evitar situações de tal natureza, o Direito do Trabalho brasileiro estabeleceu que o processo de enquadramento de uma conduta como justa causa deve observar determinados critérios previamente estabelecidos, o que limita a ação do empregador, resguardando-se, assim, a segurança jurídica das relações e eventuais desproporcionalidades e arbitrariedades que possam ocorrer.

Tais critérios, chamados de requisitos da justa causa, foram didaticamente divididos pelos doutrinadores juslaboralista como de ordem objetiva e subjetiva.

Os requisitos objetivos são aqueles relacionados aos elementos da conduta irregular. A doutrina majoritária aponta como sendo quatro os pressupostos de natureza objetiva: tipicidade, gravidade, atualidade do ato faltoso e determinância.

Os requisitos subjetivos, por sua vez, são aqueles pertinentes a intenção e o envolvimento do trabalhador na ação irregular. Dessa forma, relacionam-se à autoria e ao elemento subjetivo propriamente dito, ou seja, dolo e culpa.

Ressalte-se que, na ocorrência de um despedimento por justa causa, a presença de seus pressupostos pode ser objeto de apreciação pelo Poder judiciário, que, caso não constate no caso concreto os requisitos, objetivos e subjetivos, justificadores da sanção, deve afastá-la de imediato. Todavia, quando presentes os pressupostos legais, a rescisão por justa causa deve ser mantida.

Nessa linha, o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 2ª Região:

Ementa: JUSTA CAUSA.

Existente a prova robusta, clara e indubitosa da falta grave, ante a presença de elementos indispensáveis, como a imediatez, a gravidade do ato, a atualidade, a proporcionalidade e a relação causa-efeito, a aplicação da justa causa é medida cabível. Recurso Ordinário do reclamante não provido. (TRT, 2ª Região. Recurso Ordinário nº

01147.2007.384.02.009. Relator: Davi Furtado Meireles. Data do Julgamento: 04/03/2010. Data da Publicação: 12/03/2010.). **(destacou-se)**

Assevere-se, por fim, que muitos autores trazem outros requisitos necessários à configuração da justa causa. Todavia, pensamos que a relação acima articulada é suficiente para justificar a rescisão contratual, tendo em vista que abordam quaisquer outros, mesmo estranhos ao rol citado, que possam ser indicados pela doutrina.

1.3.1 Requisitos Objetivos

1.3.1.1 Tipicidade

Consoante já foi abordado anteriormente, é certo que determinada conduta só é caracterizada como justa causa quando a legislação pertinente tipificar de tal maneira. Dessa forma, conclui-se que a tipificação, ou tipicidade, é requisito essencial e indispensável para que os atos irregulares praticados pelos sujeitos do contrato de trabalho possam ser vistos como hipóteses de rescisão por justa causa.

A CLT tratou de prever as situações ensejadoras de uma rescisão contratual nos seus artigos 482, correspondendo às faltas graves praticadas pelo trabalhador, e 483, faltas cometidas pelo empregador que justificam a rescisão contratual. Observe-se o que dispõe a CLT nos respectivos artigos:

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

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

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Apesar da doutrina defender que o rol contido nos artigos acima são exaustivos, a própria CLT previu em seu texto outras hipóteses de justa causa, pode-se citar como exemplo a contida no artigo 508 consolidado, que trata de justa causa específica para o despedimento de bancário. A existência dessas disposições esparsas gerou a dúvida se as hipóteses contidas nos artigos 482 e 483 eram realmente taxativas ou meramente exemplificativas.

Buscando esclarecer qualquer dúvida, Wagner Giglio⁵ comentou a respeito:

Não pode o intérprete fugir à enumeração limitativa. A Consolidação, entretanto, é uma lei ordinária, sujeita a modificações e ampliações através de outras leis ordinárias. Nada impede que o legislador acrescente, como acrescentou, outras justas causas às já existentes. Em resumo: a enumeração taxativa constrange o intérprete, mas não o legislador. Várias leis extravagantes, no correr dos anos, mencionaram justas causas, despreocupando-se o legislador de qualquer sistematização. A redação genérica do art. 482, entretanto, abrange todas as hipóteses das leis não consolidadas, senão vejamos: a falta de pagamento de dívidas (CLT, art. 508) poderia ser enquadrada como indisciplina, na letra *h* do art. 482; o art. 432, § 2º, trata do caso específico de desídia do menor aprendiz (CLT, 482, *e*), compreendendo-se entre suas funções contratuais a de estudar; o art. 240, parágrafo único, prevê hipótese de desobediência a ordem legítima, característica da insubordinação (CLT, art. 482, *h*); e o art. 13 da Lei n. 6.019 faz remissão expressa aos arts. 482 e 483 da Consolidação, não mencionando sequer figura específica de justa causa.

Tomando-se por base as lições encimadas, percebe-se que não há nenhum exagero em afirmar que as hipóteses de justa causa trazidas pelos artigos 482 e 483 consolidados são taxativas. Note-se que tais previsões são dispostas de maneira

⁵ GIGLIO, Wagner D.. **Justa Causa**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p.14

genérica, englobando todas as situações previstas de maneira esparsa, que, diante da previsão genérica trazida pela CLT, mostram-se redundantes e desnecessárias.

Outro ponto que merece destaque é a possibilidade de eventual erro no processo de enquadramento de um fato concreto nas abstratas figuras legais. Já se falou anteriormente que tal procedimento não é simples, podendo haver eventuais equívocos ao se realizar tal enquadramento.

Contudo, tais falhas não são definitivas, pois cabe ao poder judiciário, diante de situações de tal natureza, retificar eventuais equívocos que possam vir a ocorrer.

Nesse sentido veja-se o julgado do TRT 7ª Região:

Ementa: JUSTA CAUSA. ENQUADRAMENTO EQUIVOCADO. IRRELEVÂNCIA.

Em se tratando de justa causa para rescisão do contrato de trabalho, tem-se por irrelevante o eventual equívoco, por parte do empregador, no enquadramento da conduta praticada pelo empregado às hipóteses descritas no artigo 482, da CLT, porquanto cumpre ao juízo, em face do conjunto fático-probatório dos autos, averiguar o correto enquadramento legal. (TRT, 7ª Região, Recurso Ordinário nº0018000-98.2009.5.07.0006. Relator(a): Rosa de Lurdes Azevedo Bringel. Data do Julgamento: 29/03/2010. Data da Publicação: 29/04/2010.).

1.3.1.2 Gravidade

É certo que determinada falta só tem força para rescindir o contrato de trabalho como justa causa quando for de natureza grave. A doutrina é unânime ao afirmar que a justa causa só pode ser levantada quando o comportamento irregular da parte for danoso a ponto de atingir os limites de tolerância aceitáveis, gerando como consequência a quebra de confiança entre as partes de uma relação trabalhista.

De se perceber que tal requisito está umbilicalmente ligado à proporcionalidade entre os malefícios gerados pela falta praticada pelo empregado e a correspondente sanção aplicada pelo empregador. Na verdade, não seria justo, nem mesmo coerente, aceitar que o empregado rescindisse o pacto laboral com justa causa, justificando tal rescisão com um ato ilícito do empregado que, mesmo tipificado na lei como hipótese de justa causa, não tenha trazido maiores repercussões à relação trabalhista, não apresentando, no caso concreto, danos de maior relevância e sendo, portanto, uma falta de natureza leve.

Deve haver, portanto, um equilíbrio entre a punição aplicada e a falta cometida pelo obreiro. Em tese, se a ação for considerada leve, aplicam-se, em princípio, sanções leves, como a advertência e suspensão, por exemplo. Já as graves têm força suficiente para rescindir o contrato de trabalho.

Pode-se concluir que a relação proporcionalidade da pena e gravidade da conduta é imprescindível para que se caracterize certa hipótese de justa causa legalmente prevista. Logicamente, há casos em que as condutas reprováveis do empregado, mesmo quando consideradas leves, se repetem a ponto de se tornar insustentável a manutenção da relação de emprego. Em outras palavras, a reincidência de faltas ditas leves, pode também justificar o término da relação de trabalho.

Sobre a questão, Maurício Godinho Delgado⁶:

É que, em se tratando de conduta tipificada, porém inquestionavelmente leve, quer o Direito do Trabalho que o empregador se valha das prerrogativas diretivas, fiscalizatórias e disciplinares essencialmente com fins educacionais, orientando ao obreiro a se ajustar ao ambiente e regras laborativas – notadamente se se tratar de empregado sem vida pregressa funcional negativa na empresa. Neste caso, as punições caberão apenas se a conduta censurável permanecer, não obstante a orientação educativa original.

Em síntese, além de estar prevista na legislação pertinente, a ação do empregado deverá ser considerada grave, pois uma falta leve cometida de forma isolada pelo trabalhador não será reconhecida tecnicamente como justa causa.

Ponto que demonstra ser uma tarefa extremamente difícil é a avaliação da falta grave, ou seja, como avaliar quando determinada conduta apresenta-se como grave.

A doutrina converge ao indicar que tal avaliação deve ser feita no caso concreto, levando-se em consideração os elementos objetivos e subjetivos da conduta. Os elementos objetivos correspondem ao impacto causado pelo ato irregular, já os subjetivos, dizem respeito às consequências incidentes na relação entre empregado e empregador, ou seja, afere-se até que ponto a falta influenciou na confiança depositada entre as partes.

Ao tocar no assunto, Wagner D. Giglio⁷ leciona:

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª Ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1107

⁷ GIGLIO, Wagner D.. **Justa Causa**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 18

Para avaliar a gravidade da falta, aqueles elementos objetivos auxiliarão a determinar a intensidade da infração, e os fatores subjetivos serão levados em conta na apuração do grau de abalo da confiança. Assim, do ponto de vista objetivo, somente haverá justa causa para a dispensa do empregado quando o ato faltoso por ele praticado constituir uma violação séria das principais obrigações resultantes do contrato de trabalho. Do ponto de vista subjetivo, somente existirá justa causa para o rompimento do vínculo se resultar irreversivelmente destruída a confiança votada no empregado, de tal forma que se torne virtualmente impossível a subsistência da relação de emprego.

Ainda sobre o tema, atente-se para o entendimento do TRT 16ª Região, que segue:

Ementa: JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO.

A dispensa por justa causa decorre da prática de uma falta grave pelo empregado, dentre as elencadas no art. 482 da CLT. **Configura a dispensa por justa causa todo ato cuja gravidade conduza à supressão da confiança necessária e indispensável na vinculação entre empregado e empregador, inviabilizando a continuidade da relação empregatícia.** Quanto à exigência de existência de provas da falta grave cometida, resta patentemente comprovado que o obreiro incorreu na previsão disposta na alínea i, do art. 482 da CLT, eis que constatados presentes todos os elementos estruturais que legitimam a dispensa nesta modalidade. **(grifou-se)**. (TRT, 16ª Região, Recurso Ordinário nº 01648.2007.004.16.006. Relator: James Magno Araújo Farias. Data do Julgamento: 01/10/2009. Data da Publicação: 30/10/2009)

Nessa mesma linha de raciocínio é o posicionamento do TRT 10ª Região, vejamos:

Ementa: JUSTA CAUSA. GRAVIDADE. QUEBRA DA FIDÚCIA

Por tratar-se de penalidade máxima imputada ao obreiro, a justa causa para o despedimento demanda prova robusta e incontestada, livre de dúvidas quanto a efetiva ocorrência e gravidade da falta, bem como de sua autoria. Caracterizada a quebra de fidúcia correta a dispensa por justa causa. Recurso do reclamante improvido. (TRT, 10ª Região, Recurso Ordinário nº 01018.2006.010.1.0015. Relator (a): Maria Piedade Bueno Teixeira. Data do Julgamento: 26/07/2007. Data da Publicação: 10/08/2007).

Dessa forma, pode-se dizer que avaliar os atos faltosos imputados ao obreiro é uma tarefa que deve ser realizada caso a caso, apreciando-se, sempre com boa-fé e razoabilidade, a repercussão, do ponto de vista objetivo e subjetivo, incidente na relação trabalhista.

1.3.1.3 Imediatidade

O requisito da imediatidade diz respeito à atualidade do ato faltoso justificador da rescisão contratual, ou seja, a aplicação da sanção imposta pelo empregador, que no caso seria a extinção do pacto trabalhista, deve ser feita no menor espaço de tempo possível após a conduta ilícita, sob pena de se tornar impunível.

Na verdade, tal requisito visa evitar que o empregador use determinada falta cometida pelo obreiro como instrumento de chantagens e ameaças. De fato, permitir-se a imposição de uma pena por tempo indeterminado, durante todo o curso do contrato, traria muita instabilidade e insegurança à relação, tendo em vista que o trabalhador ficaria preso à subjetividade e discricionariedade do empregador, pois poderia, no momento que melhor lhe conviesse, aplicar uma falta antiga para justificar o rompimento da relação laboral.

Não obstante o ordenamento trabalhista brasileiro adote a imediatidade como requisito da justa causa, a legislação consolidada não estipulou qualquer prazo, entre a conduta faltosa e a aplicação da pena, a partir do qual o despedimento do empregado seria considerado inatual. Com o objetivo de suprir a omissão legal, a doutrina estipulou determinados limites cronológicos.

O primeiro ponto que deve ser levantado é saber a partir de qual momento passaria a correr o prazo para se impor a quebra do pacto laboral com justa causa. A doutrina é unânime ao afirmar que o cômputo do tempo começa a fluir a partir do momento que aquele responsável por apurar e punir a conduta irregular tome conhecimento da existência do ato faltoso. Dessa forma, mesmo uma falta antiga, torna-se atual a partir do momento em que é conhecida. Nada mais justo e coerente, pois só é possível se exigir a aplicação de certa punição a um ato irregular quando este for conhecido.

Outra questão objeto de construção doutrinária é a estipulação do prazo entre o conhecimento da falta e a rescisão com base em uma hipótese de justa causa. Na verdade, a doutrina majoritária entende que tal lapso temporário é variável de caso a caso. O tempo deve ser razoável para possibilitar a correta apuração e avaliação da falta, verificando-se todas as suas circunstâncias, objetivas e subjetivas, o que, indubitavelmente, demanda períodos diferentes dependendo da falta em si, da quantidade de funcionários envolvidos, da política da empresa, etc. Pode-se concluir

que uma falta imediatamente punida não quer dizer, obrigatoriamente, que tenha ocorrido de forma instantânea. O que não é aceito pela doutrina, no que concordamos, é que haja interrupções injustificadas no processo citado.

Observe-se o entendimento do TRT 13ª Região a respeito:

Ementa: CONDUCTA FALTOSA. APURAÇÃO. JUSTA CAUSA IMEDIATIDADE.

Resta caracterizada a imediatidade entre a apuração da conduta faltosa e a punição imposta, quando a rescisão contratual por justa causa foi aplicada logo após o término do processo de investigação que concluiu pelo cometimento de falta grave pelo reclamante. (TRT, 13ª Região, Recurso Ordinário nº 00793.2008.024.13.001. Relator (a): Ana Maria Ferreira Madruga. Data do Julgamento: 31/03/2009. Data da Publicação: 11/05/2009).

Parte da doutrina, utilizando-se de analogia, afirma que um parâmetro de tempo que pode ser eventualmente aplicado é o prazo para instauração de ação de inquérito para apuração de falta grave de empregado estável que, contida no artigo 853 da CLT, é de 30 dias, sendo aplicado inclusive para empregados não estáveis.

Todavia, o referido prazo de 30 dias só seria aplicado em situações em que o caso concreto exigisse uma apuração mais criteriosa e detalha pelo empregador, o que, inquestionavelmente, demandaria mais tempo.

Na mesma linha de raciocínio são as lições de Maurício Godinho Delgado⁸:

O prazo trintidial celetista pode servir de relativo parâmetro para outras situações disciplinares, mesmo não envolvendo empregado estável, nem a propositura de inquérito. Observe-se, porém, que tal lapso de 30 dias somente seria aplicável quando houvesse necessidade de alguma diligência averiguatória acerca dos fatos referentes à infração. É que a jurisprudência tende a considerar muito longo semelhante prazo em situações mais singelas (e mais frequentes), que digam respeito a faltas inequivocamente cometidas e inequivocamente conhecidas pelo empregador.

A inobservância da imediatidade na aplicação da penalidade disciplinar tem como consequência a configuração do chamado perdão tácito. Dessa forma, pode-se afirmar que o que não é tempestivamente punido é tacitamente perdoado.

O silêncio do empregador diante de condutas inaceitáveis de autoria dos empregados leva a entender que aquele perdoou as faltas, não podendo mais falar em puni-las.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1109

De se ressaltar, contudo, que o perdão tácito diz respeito somente a condutas passadas, ou seja, o fato de o empregador ter perdoado certas falhas não quer dizer que as condutas desabonadoras possam ser novamente praticadas.

1.3.1.4 Determinância

O requisito da determinância exprime a obrigatoriedade de haver, para que se caracterize a justa causa, relação de causa e efeito entre o ato faltoso e o correspondente despedimento do obreiro.

Em outras palavras, a conduta irregular imputada ao trabalhador deve ser efetivamente a real causa do término do pacto laboral, caso contrário a justa causa não deve ser reconhecida.

De tal pressuposto para a justa causa podemos chegar a duas conclusões.

A primeira é que uma falta praticada recentemente não pode servir de fundamento para punir faltas antigas, que não foram apenadas. Cite-se como exemplo situação do perdão tácito já examinada. Suponha-se que certo trabalhador tenha agido de forma a cometer uma falta grave que ensejasse o fim do pacto laboral, contudo, o empregador, mesmo tomando conhecimento da conduta reprovável, deixou transcorrer o prazo razoavelmente aceitável para apurar e punir a falta, operando-se, assim, o perdão tácito. Tempos depois, arrependido por não ter despedido o trabalhador naquela oportunidade, o empregador apega-se a uma falta leve, recém cometida pelo obreiro, para justificar uma rescisão com justa causa, compensando a inércia do empregador quanto à punição da falta antiga. Ora, tal justificativa nova não pode ser aceita, tendo em vista que a real causa que estaria motivando a rescisão seria a primeira falta, não punida no momento oportuno.

A segunda conclusão que pode ser verificada é que após o fim do pacto laboral, faltas cometidas pelo obreiro que só foram descobertas após o término do contrato de trabalho não podem ser invocadas. Imagine-se que certa relação laboral tenha sido encerrada amigavelmente entre o empregado e empregador, tendo este adimplido todas as obrigações trabalhistas a que fazia jus o obreiro. Todavia, algum tempo após a quebra contratual, o empregador descobre que aquele trabalhador teria praticado uma falta de natureza grave, utilizando-a como motivo para impor uma justa causa e reaver os valores que foram pagos ao empregado. Na verdade, tal conduta irregular não pode ser mais revista, tendo em vista que o empregador

não pode se valer de faltas que não justificaram, efetivamente, a rescisão contratual já operada.

Dessa forma, além de ser tipificada, de natureza grave e ser punida em tempo razoável, a justa causa está vinculada à relação de causa e efeito do término do contrato de trabalho, caso contrário não será sequer reconhecida.

1.3.2 Requisitos Subjetivos

1.3.2.1 Autoria

A autoria é requisito imprescindível para caracterização da justa causa, atribuída ao obreiro responsável pelo cometimento do ato faltoso.

Em outras palavras, autor é tido como aquele que, por ação ou omissão, praticou atos irregulares, comportando-se de maneira indesejada, o que enseja a rescisão do pacto laboral.

O processo de verificação da autoria de uma conduta punível deve ser feito com cuidado, pois o exercício do poder disciplinar pelo empregador só será aceito quando incidente em determinado trabalhador que tenha efetivamente e comprovadamente cometido a falta, sob pena de haver constrangimento ilegal. Dessa forma, a constatação da autoria atribuída a qualquer trabalhador deve ser acompanhada de prova robusta nesse sentido, caso contrário nega-se qualquer valor à sanção aplicada, seja a própria rescisão contratual ou qualquer outra punição de natureza mais leve.

Nesse sentido, atente-se para o entendimento do TRT 24ª Região:

Ementa: JUSTA CAUSA. PROVA DOCUMENTAL. IDONEIDADE. Quando contestada judicialmente, **deve ser robustamente demonstrada em Juízo, de forma que não paire qualquer dúvida acerca da materialidade e da autoria do ato ilícito**, pois o princípio da inocência, positivado no rol dos direitos fundamentais do cidadão (CF/88, art. 5º, LVII), é postulado que enaltece o princípio da dignidade da pessoa humana (CF/88, art. 1º, III). Recurso ordinário provido, por unanimidade. (TRT, 24ª Região. **(destacou-se)** (TRT, 24ª Região. Recurso Ordinário nº 10027.2009.5.24.72. Relator: Nicanor de Araújo Lima. Data do Julgamento: 24/03/2009. Data da Publicação: 09/03/2010).

Face o exposto, pode-se dizer que a constatação da autoria é elemento de extrema relevância, devendo anteceder qualquer punição que possa ser aplicada ao obreiro.

1.3.2.2 Dolo ou Culpa

Último requisito a ser analisado, o elemento subjetivo do autor da conduta irregular, dolo ou culpa, mostra-se de suma importância, sendo indiscutivelmente imprescindível para a correta aplicação de qualquer penalidade atribuída ao trabalhador.

De fato, não há que se falar em sanção caso não estiver cabalmente comprovado que o trabalhador, ao cometer determinado ato faltoso, tenha agido com a intenção de produzi-lo ou, ao menos, tenha procedido com imprudência, negligência ou imperícia.

Importante ressaltar que o processo de aferimento do elemento subjetivo do obreiro na seara trabalhista é diferente dos campos penais e civilistas. Tal diferenciação nasce dos princípios de proteção inerentes ao direito laboral que exigem, na constatação de culpa ou dolo, que sejam levados em consideração as condições pessoais do trabalhador, apreciadas de acordo com cada caso concreto, que influenciam na aplicação da pena, na verificação de sua desnecessidade ou tão-somente na dosimetria desta.

Neste sentido é a precisa doutrina de Maurício Godinho Delgado⁹:

Ainda Assim, o Direito do Trabalho produz algumas adequações aos critérios penalistas e civilistas gerais concernentes à noção de dolo ou culpa. Em primeiro plano, a intenção e a culpa têm de ser examinadas em concreto, isto é, considerando-se o nível de escolaridade do obreiro, seu segmento de atuação profissional, seu nível socioeconômico e outros aspectos subjetivos relevantes. Isso porque é evidente que a intenção dolosa ou a conduta culposa podem atenuar-se em função da maior simplicidade na formação pessoal, escolar e profissional do indivíduo.

É comum que a doutrina ao tratar do elemento subjetivo da conduta irregular do obreiro referir-se somente à culpa. Isso não quer dizer que tenha sido deixada de lado a figura do dolo, na verdade, ao falar em culpa, a doutrina refere-se a esta em seu sentido amplo, englobando dolo ou culpa. É importante se destacar esse ponto, para evitar qualquer confusão que possa vir a ocorrer.

Importa destacar, por fim, que, por questão de respeito às normas constitucionais, é imprescindível que, no processo de apuração e punição de uma

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1107

determinada falta, além dos requisitos encimados, deve-se observar os princípios constitucionais do contraditório e ampla defesa constitucionalmente consagrados, dando-se a oportunidade para o obreiro se defender dos fatos que lhe são imputados.

Nesse ponto, cabe observar as preciosas lições de José Cairo Júnior¹⁰:

Com efeito, o empregado, que assume a posição de acusado da prática de um ato faltoso, tem direito ao contraditório e à ampla defesa, antes de ser aplicada qualquer penalidade pelo empregador. Seja ela a despedida por justa causa ou aquelas consideradas mais brandas, como a advertência e a suspensão.

Trata-se de interpretação da norma trabalhista pela ótica do Direito Constitucional, tão esquecida por aqueles que se dedicam ao estudo do Direito Laboral, circunstância essa que se reflete na doutrina e na jurisprudência, que silenciam sobre esse aspecto.

1.4 EFEITOS DA JUSTA CAUSA

Analisadas todas as nuances da justa causa, resta saber quais são suas consequências ao obreiro despedido, ou seja, até que ponto uma rescisão com justa causa é maléfica ao trabalhador.

Nesse ponto, maiores divagações mostram-se desnecessárias, cabe apenas dizer que o trabalhador que tem seu contrato de trabalho quebrado com fundamento em uma justa causa a ele atribuída perde o direito a perceber as seguintes verbas trabalhistas: indenização, aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais. Além disso, não poderá movimentar os depósitos referentes ao FGTS, que ficam bloqueados, só podendo ser percebidos quando houver causa posterior que justifique o seu levantamento.

Dessa forma, as únicas verbas trabalhistas a que faz jus o obreiro despedido por justa causa são o saldo de salário, correspondente ao período trabalhado e não remunerado, e a indenização às férias não gozadas, acrescidas do terço constitucional, simples ou em dobro, conforme o caso.

¹⁰ JR., José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. Salvador: Juspodvm, 2010, p. 541

2 DA EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO

2.1 CONCEITO E PREVISÃO LEGAL

Conforme foi analisado no capítulo anterior, para que determinada conduta imputada ao obreiro tenha força para justificar a rescisão do contrato de trabalho é imprescindível que esteja tipificada na lei.

Pois bem, a alínea *f* do artigo 482 da legislação consolidada traz como hipótese de justo motivo para término do pacto laboral a embriaguez, habitual ou em serviço, do empregado.

A embriaguez trata-se de uma intoxicação devido à ingestão de álcool, ou substância análoga, que ocasiona determinados efeitos no organismo humano, que serão estudados oportunamente.

Uma conceituação mais precisa é trazida pelo célebre autor Genival Veloso de França¹¹: “a embriaguez alcoólica é um conjunto de manifestações neuropsicossomáticas resultantes da intoxicação etílica aguda de caráter episódico e passageiro”.

Note-se que o tipo consignado na legislação traz dois casos de embriaguez como motivadores para rescisão contratual, a embriaguez habitual e a embriaguez em serviço. Tais figuras ainda serão analisadas de forma mais detida, contudo, cabe antecipar que a embriaguez habitual refere-se ao ébrio contumaz, aquele indivíduo que, de forma constante, mesmo fora do local e horário do trabalho, encontra-se em estado de embriaguez, o que, indubitavelmente, pode refletir no exercício de suas funções trabalhistas. Já a embriaguez em serviço trata-se daquela que se dá durante a jornada de trabalho, não importando se há repetição ou não, bastando que se faça presente uma única vez para que esteja configurada.

Ainda em sede de conceituação da embriaguez, impende destacar que o hábito de beber e a ingestão de álcool nem sempre guardam relação com a embriaguez. Alerta a doutrina trabalhista que o indivíduo pode consumir álcool sem se embriagar, não se podendo falar, nesses casos, em justa causa, haja vista que, ausente o estado de embriaguez, não haveria nenhuma alteração no indivíduo que justificasse o término do pacto trabalhista.

¹¹ FRANÇA, Genival Veloso. **Medicina Legal**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011, p. 367

Ao fazer tal distinção, Amador Paes de Almeida¹² leciona:

A embriaguez habitual não se confunde com o hábito social de beber. Ao revés, patenteia um estado patológico extremamente nocivo à saúde física e mental do trabalhador, criando-lhe sérios embaraços às relações sociais, com sensíveis reflexos no desenvolvimento de seu trabalho.

Por fim, outra questão que deve ser levada em consideração para se configurar o justo motivo em análise é a intenção do agente. Nesse ponto devem ser mencionadas duas espécies de embriaguez que, por não haver dolo específico do empregado, não podem servir, em princípio, de justificativa para se por fim ao pacto laboral.

Tratam-se das chamadas embriaguez involuntária e a embriaguez funcional.

A embriaguez funcional é aquela ocorrida ao obreiro que trabalha em funções que exigem a ingestão de bebida alcoólica, obrigando o empregador que seus subordinados consumam bebidas durante a jornada de trabalho.

Wagner D. Giglio¹³, com a precisão que lhe é peculiar, traz o seguinte exemplo:

Já se nota, nas grandes capitais, a importação de um mau costume, originário dos Estados Unidos da América do Norte. Referimo-nos a certos bares noturnos, conhecidos por nós pelo curioso nome de “infernhinhos”, onde o proprietário contrata empregadas que têm por obrigação precípua incentivar os fregueses a consumir bebidas alcoólicas. No cumprimento de suas funções, tais jovens sentam-se às mesas ocupadas pelos freqüentadores e os estimulam a pedir bebidas, acompanhando-os nas libações. A elas, empregadas, são servidas doses muito diluídas, regra geral; isso não impede que, vez por outra, quer por exigência do freguês, no sentido de ser servida dose não-diluída à sua companheira de mesa – a empregada -, quer pela grande quantidade de líquido ingerido durante a noitada, essas jovens venham a terminar o expediente em estado de embriaguez.

A embriaguez involuntária, por sua vez, também chamada de embriaguez fortuita, é aquela que ocorre de forma accidental, não havendo intenção de se embriagar. Cite-se como exemplo de embriaguez involuntária a seguinte situação: suponha-se que certo trabalhador, que jamais tivesse bebido álcool em sua vida, enganou-se, bebendo vodka pensando estar tomando água. Tal exemplo, apesar de

¹² ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 3ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p.232

¹³ GIGLIO, Wagner D.. **Justa Causa**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p.172

ser um tanto quanto fantasioso e de difícil constatação prática, é suficiente para se entender o que vem a ser a embriaguez involuntária.

2.2 ABRANGÊNCIA DA EXPRESSÃO EMBRIAGUEZ

Como já foi exposto, o tipo ora em estudo refere-se à embriaguez como justo motivo para rescisão contratual. Surgiu dúvida na doutrina quanto à abrangência da expressão embriaguez, quis o legislador referir-se tão somente à embriaguez proveniente do álcool ou aquela oriunda de drogas que produzissem efeitos análogos também poderia se enquadrar na justa causa?

Responder tal questionamento mostra-se extremamente importante no processo de enquadramento da conduta do obreiro no tipo legal.

Concordam os juslaboralistas que o tipo deve abarcar não só a embriaguez alcoólica, mas também a embriaguez decorrente do uso de outras substâncias nocivas, que causem efeitos análogos, ou até mesmo mais intensos que o álcool.

Na verdade, parece-nos que o objetivo inicial do legislador foi o de prever apenas a embriaguez alcoólica como hipótese de justa causa, tendo em vista que, principalmente à época do surgimento da CLT, o consumo de bebidas alcoólicas é o mais comum de ser verificado. Todavia, não há como se omitir diante do, cada vez maior, uso de drogas entorpecentes, especialmente nos dias de hoje, devendo-se contemplar também a embriaguez proveniente do consumo de tais drogas como justo motivo para demissão do empregado.

É que a real intenção do legislador é punir aquele empregado que afete suas faculdades mentais, mesmo que temporariamente, e comporte-se de maneira não exemplar no ambiente de trabalho seja pelo consumo de álcool ou outras drogas entorpecentes. Dessa forma, tal interpretação extensiva é inevitável.

Tratando do assunto, Vólia Bomfim Cassar¹⁴ aduz:

De fato a intenção do legislador ao utilizar a expressão “embriaguez” foi de incluir no tipo apenas o alcoólatra, pois o excesso de ingestão de álcool é a causa mais comum entre os viciados, já que se trata de droga permitida legalmente e aceita socialmente. Todavia, o tipo deve abarcar todos os outros tipos de drogas que viciam e causam dependência.

Portanto, a embriaguez deve ser entendida além do seu sentido gramatical, para atingir todas as substâncias químicas embriagantes, tóxicas ou entorpecentes, como: éter, haxixe, ópio, maconha, cocaína,

¹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, p.1070

morfina, atropina, santonina, bala, álcool, óxido de carbono, cloral, carck, skank etc. (destacou-se)

Em síntese, pode-se afirmar que, utilizando-se de uma interpretação extensiva do texto legal, a embriaguez mencionada no tipo trabalhista pode ser proveniente tanto do álcool quanto do uso de outras drogas nocivas.

Neste trabalho, abordaremos as nuances da embriaguez alcoólica, que merece estudo mais detido por ser a mais comum no meio social.

2.3 FUNDAMENTOS PARA A JUSTA CAUSA

Nesse ponto, serão abordados quais os motivos que levaram o legislador a inserir no texto legal a embriaguez, habitual ou em serviço, como hipótese de justa causa.

Contudo, antes de adentrarmos no assunto acima mencionado, mostra-se de suma importância se mencionar os efeitos provocados no organismo humano pela ingestão de bebida alcoólica, tendo em vista que estes estão diretamente ligados aos fundamentos que serviram de sustento para o legislador tipificar tal conduta.

Os médicos legistas especialistas no tema são unânimes ao afirmar que a ação tóxica da bebida alcoólica no organismo humano incide em três aspectos diferentes, os quais foram chamados de manifestações físicas, neurológicas e psíquicas.

As manifestações físicas percebidas nas pessoas que estão sob o efeito do álcool são, sinteticamente, trazidas por Genival Veloso de França¹⁵, afirmando que “nestas, os dados somáticos são de menor interesse e se traduzem por congestão das conjuntivas, taquicardia, taquipnéia, taquiesfígma e hálito alcoólico-acético.”

As manifestações neurológicas, por sua vez, afetam, principalmente, o equilíbrio do indivíduo e sua coordenação motora, traduzindo-se por ausência de coordenação e lentidão na orientação e execução dos movimentos, distúrbio na articulação da palavra, inibição relativa da sensibilidade tátil e a presença de soluço e vômito. Além disso, ocorre perturbação na visão, audição, gustação e olfação, havendo relevante diminuição em seus rendimentos.

¹⁵ FRANÇA, Genival Veloso. **Medicina Legal**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011, p. 367

Por fim, no tocante às manifestações psíquicas, pode-se afirmar que estas são as responsáveis pelas alterações percebidas no humor, na concentração, memória, pensamentos e percepção do indivíduo.

Sobre tais efeitos, Genival Veloso de França¹⁶ traz as seguintes lições práticas:

Pouco a pouco, o indivíduo apresenta atitudes caracterizadas pelo exagero e pelo ridículo. Falastrão, inconveniente, dando desfrutes, soltando a língua sobre fatos muitas vezes comprometedores (*in vino veritas*). Loquaz e bem-humorado, sua atenção é diminuída, sua memória intensamente prejudicada e pobre é a capacidade de julgamento. Avalia as coisas intempestivamente, em virtude da deficiência das inibições morais e intelectivas. Audacioso e impulsivo, chega muitas vezes a atentar contra a moral pública.

Tais manifestações são percebidas de forma progressiva, e estão relacionadas não só com a quantidade de bebida ingerida como também pela tolerância individual ao consumo de álcool.

À medida que o indivíduo vai consumindo o álcool, tais manifestações fazem-se cada vez mais intensas e conjuntamente presentes. Os estudiosos, por questão de organização e didática, e na tentativa de solucionar a dificuldade médica de estipular limites na separação dos graus de embriaguez, dividiram esta em três fases, cada qual correspondendo a um determinado grau de incidência dos efeitos nocivos do álcool no organismo humano. Tratam-se das fases da excitação, confusão e sono.

A fase de excitação, na qual, segundo a doutrina, predomina a fase subaguda, as perturbações provocadas pelo álcool no ser humano caracterizam-se pelo comportamento irrequieto, olhar animado e dilatação das pupilas, respiração e pulso acelerados, pele úmida e euforia, às vezes passando a falsa impressão de possuir maior capacidade intelectual. Na verdade, neste momento, embora já apresente certos efeitos, o indivíduo ainda possui certa consciência do que faz.

O segundo grau de embriaguez é o da confusão. Aqui, as modificações notadas são mais intensas e significativas, encontrando-se a pessoa no chamado estado de ebriedade aguda, trata-se da fase mais importante da embriaguez, sendo chamada também de fase médico-legal. Nela, a consciência que o indivíduo tem ao

¹⁶ FRANÇA, Genival Veloso. **Medicina Legal**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011, p. 367

praticar suas ações é ainda menor, incidindo diversas alterações no organismo deste, especialmente de ordem nervosa e psíquica, notando-se andar cambaleante, perturbações sensoriais, agressividade, comportamento desordeiro e teimoso, utilização de palavras de baixo calão, além de outros comportamentos que propiciam cenas vexatórias e que geram desconforto e angústia a todos que convivem com o ébrio.

Por fim, falam os estudiosos na terceira fase, que seria a fase do sono, chamada também, de embriaguez completa ou fase comatosa, na qual o ébrio perde suas forças, mal conseguindo permanecer em pé. Aqui, o ser humano não reage a estímulos normais, incapaz para praticar quaisquer atos, até mesmo a fala torna-se uma ação de dificuldade extrema, o indivíduo encontra-se inconsciente e mergulha em sono profundo.

Cabe salientar, ainda, que é comum parte da doutrina médico legal elencar mais dois graus de embriaguez, acrescentando aos já citados a fase subclínica e a morte.

A fase subclínica, na verdade seria uma etapa de pré embriaguez, caracterizando-se por uma simples, e quase imperceptível, alteração no humor daquele que ingeriu pequena quantidade de bebida alcoólica, notando-se, neste, tão somente uma pequena excitação.

A morte, por sua vez, como o próprio nome diz, seria a etapa posterior a fase comatosa, onde seriam tão acentuados os efeitos nocivos resultantes do consumo de bebida alcoólica, que o organismo humano não mais resistiria, chegando a óbito.

Preferimos adotar a classificação que traz três diferentes graus de embriaguez, tendo em vista ser o suficiente para atingir os objetivos traçados no presente trabalho.

Levando-se em consideração todas as conseqüências nocivas do álcool no organismo humano encimadas, pode-se dizer com tranquilidade que o trabalhador acometido pelo álcool, não produz conforme desejado, diminuindo a qualidade de sua mão de obra, afeta a disciplina interna na empresa ao dar mau exemplo aos outros funcionários, prejudica o ambiente de trabalho e coloca em risco sua saúde e a de seus colegas, além dos bens materiais do estabelecimento, pois, sob efeito do álcool, aumenta a probabilidade da ocorrência de acidentes de trabalho.

Em um plano subjetivo, o obreiro tem seu caráter abalado, o que pode manchar o nome da empresa, a imprescindível fidúcia que deve existir entre

trabalhador e empregador também é afetada, tornando-se insuportável a manutenção do vínculo trabalhista.

Sobre os fundamentos para a rescisão contratual, observe-se as lições de Sérgio Pinto Martins¹⁷:

A embriaguez é fundamento para a justa causa, pois o empregador tem interesse em preservar a harmonia no ambiente de trabalho. O ébrio pode gerar desarmonia e dar mau exemplo.

O empregado embriagado não produz o necessário, podendo causar prejuízo aos bens da empresa, acidentes de trabalho e tornar-se indisciplinado e violento.

A empresa deixa de ter confiança no empregado embriagado. Este, portanto, abala a confiança existente na relação de emprego.

De se perceber que, a rigor, as práticas faltosas decorrentes da embriaguez podem caracterizar, além dela, diversas outras hipóteses de justa causa, tais como insubordinação, indisciplina, mau procedimento e incontinência. Todavia, diante da importância jurídica e sociológica da embriaguez, além de outros efeitos só a ela inerentes, esta mereceu um espaço particular dentre as hipóteses de justa causa.

2.4 MODALIDADES DE EMBRIAGUEZ

Anteriormente já foi dito que a lei traz como modalidades de embriaguez que justificam a rescisão do pacto laboral a embriaguez habitual e a embriaguez em serviço.

As duas modalidades, em princípio, parecem ser idênticas, até porque possuem diversos pontos de semelhança. Todavia, existem particularidades extremamente relevantes que tornam as figuras acima citadas diferentes, justificando um estudo particular de cada uma.

Mostra-se de suma importância expor, neste momento, as nuances das figuras acima citadas, tudo com o objetivo principal de caracterizar tais situações e explanar os debates doutrinários existentes acerca de tal tema.

É o que passamos a fazer doravante, trazendo uma abordagem sistemática e isolada das modalidades embriaguez legalmente previstas como hipóteses de justa causa, quais sejam a embriaguez a serviço e a embriaguez habitual.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 356/357

2.4.1 Da Embriaguez Em Serviço

Conforme já foi antecipado, a embriaguez a serviço pode ser conceituada como aquela que ocorre no ambiente laborativo, manifestando-se durante o cumprimento da jornada de trabalho.

Em outras palavras, a expressão em serviço representa a junção local mais horário de trabalho. Dessa forma, a embriaguez é dita em serviço quando se faz presente no local e durante o horário de trabalho.

Para se ter uma noção mais detida a respeito, é importante ter em mente a definição jurídica das expressões local de trabalho e horário de trabalho.

O local de trabalho, em síntese, é aquele no qual o obreiro desempenha as suas funções. Nem sempre este coincide com o espaço físico do estabelecimento em que trabalha, aduz a doutrina que o mais correto seria falar em zona de influência da empresa, ou seja, qualquer lugar em que o trabalhador esteja em serviço representando o seu empregador pode ser considerado como local de trabalho, mesmo que fora do espaço físico do estabelecimento.

Sobre a questão, Wagner D. Giglio¹⁸:

Acontece, porém, que o conceito trabalhista de limite não coincide exatamente com a noção física: ocorre o fenômeno da “irradiação” da empresa, que lança ao seu redor uma verdadeira “zona de influência”. O assalariado, por isso, não se desvincula do ambiente de trabalho ao ultrapassar o portão do estabelecimento.

O estudo de tal questão torna-se mais importante quando se analisam os casos dos trabalhadores que exercem funções de natureza externa, a exemplo de motoristas, cobradores, vendedores externos e viajantes que estão, em tese, desobrigados de um comparecimento diário ao estabelecimento de trabalho. Nesses casos específicos, é de se ressaltar que tais trabalhadores estão em serviço, e, teoricamente, no local de trabalho, quando estiverem, realmente, prestando serviços para o empregador. Destaque-se que em caso de eventual discussão trabalhista envolvendo uma justa causa, deve-se comprovar de forma cabal e irrefutável a condição do obreiro no momento da prática faltosa.

Para o horário de trabalho deve ser utilizado o mesmo raciocínio acima explanado, ou seja, o empregado está em serviço desde o momento em que coloca

¹⁸ GIGLIO, Wagner D.. **Justa Causa**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p.32

sua energia e força laboral a disposição do empregador até o momento em que deixa de fazê-lo.

Dessa forma, para que esteja caracterizada a embriaguez em serviço, devem-se observar os destaques feitos acima.

Por fim, ainda no tocante à embriaguez em serviço, importa mencionar que para a embriaguez em serviço tenha força para romper o contrato de trabalho, basta que ocorra somente uma única vez. Veremos, em momento oportuno, que também é assim o posicionamento do TST. Por ora, destaque-se o que diz Vólia Bomfim Cassar¹⁹ a respeito:

A embriaguez em serviço ocorrida uma única vez enseja a justa causa. Neste sentido Rodrigues Pinto, Amador Paes de Almeida e Alice Monteiro. Pode ser comprovada por exame clínico, confissão ou prova testemunhal. Ocorrerá quando o indivíduo se encontrar em estado ébrio, fora do governo de suas faculdades, decorrente da ingestão de qualquer agente alucinógeno, tóxico ou entorpecente.

Em resumo, podemos concluir que para que esteja caracterizada a falta grave da embriaguez em serviço, justificadora de uma rescisão contratual, basta que o indivíduo encontre-se em estado de ebriedade uma única vez, quando o empregador, valendo-se de poderes a ele inerentes e atendidos os requisitos legais, poderá por fim, de forma motivada, à relação de trabalho.

Concordamos com o posicionamento doutrinário mencionado, haja vista que a embriaguez em serviço, mesmo ocorrendo uma única vez, mostra-se uma conduta extremamente desrespeitosa e irresponsável, o que torna insustentável a manutenção da relação trabalhista.

Todavia, ainda há autores que defendem a necessidade de reiteração da embriaguez em serviço para que possa ser tida como justo motivo para rescindir o contrato de trabalho. O próprio Wagner Giglio²⁰, ao tratar da questão diz que a hipótese não constitui falta grave quando ocorrer somente uma única vez, observe:

Todavia, a caracterização da falta grave de embriaguez em serviço, sem a ocorrência de outras faltas, parece-nos que não pode prescindir da repetição de infrações idênticas, isto é, da reincidência na prática faltosa da embriaguez.

¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, p.1072

²⁰ GIGLIO, Wagner D.. **Justa Causa**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p.167

Não obstante o entendimento do renomado autor, o posicionamento do TST quanto à questão, o que será visto de forma mais aprofundada no próximo capítulo, é firme no sentido de considerar caracterizada a justa causa de embriaguez a serviço mesmo quando esta ocorra uma única vez.

2.4.2 Da Embriaguez Habitual

A embriaguez habitual é aquela, como o próprio nome indica, que ocorre de forma contínua, necessariamente repetida. O tipo refere-se ao ébrio contumaz, aquele acometido pelo alcoolismo crônico, que se mantém em turbacão alcoólica mesmo fora do ambiente ou horário de trabalho.

Trazer parâmetros objetivos do que venha a ser tido como habitualidade é uma missão extremamente complexa, não sendo uma tarefa fácil distinguir, objetivamente, a embriaguez esporádica da habitual. Na verdade, a doutrina, ao tocar no assunto, delega ao magistrado a competência para, apreciando fatos concretos, solucionar tal celeuma.

Observe-se o que Wagner D. Giglio²¹ diz a respeito:

Não existe uma fórmula mágica para distinguir a embriaguez ocasional da habitual. Certamente não se poderá considerar ébrio habitual quem se embriaga duas ou três vezes; para assim ser considerado, deverá embriagar-se em um número apreciável de vezes, dentro de um dado período. Evidentemente, é habitual a embriaguez que se manifesta todas as semanas ou mais de um dia por semana. Afora esses casos de marcada tipicidade, entretanto, **só o juiz poderá dizer, no exame cauteloso de cada caso particular, se a embriaguez poderá ser considerada habitual ou simplesmente ocasional.** (Destacou-se)

Questão extremamente interessante, levantada por corrente doutrinária quando o atual Código Civil entrou em vigor, foi a tentativa de alguns juslaboralistas de afastar a embriaguez habitual como hipótese de justa causa.

Para fundamentar a sugestão encimada, a corrente citada apegava-se ao disposto no art. 4º, II, do CC, que dispõe que o ébrio habitual trata-se de relativamente incapaz.

²¹ GIGLIO, Wagner D.. **Justa Causa**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p.156

Argumentou-se que, utilizando-se o Código Civil de forma subsidiária à legislação trabalhista, não poderia se imputar uma falta grave a alguém que se trata de relativamente incapaz.

Contudo, tal idéia não foi recepcionada pela maioria dos laboralista, que entenderam pela inaplicabilidade do art. 4º, II do CC às relações trabalhistas, por haver norma laboral específica sobre o assunto, que, inquestionavelmente, deve prevalecer.

Ao tratar do assunto, Sérgio Pinto Martins²² arremata:

O mesmo ocorre em relação à justa causa de embriaguez. O fato de o ébrio habitual ser considerado para fins civis relativamente incapaz não quer dizer que é incapaz para fins trabalhistas, tanto que pode trabalhar. Para efeitos do trabalho, a embriaguez irá caracterizar a justa causa.

Dessa forma, não pode ser observada a regra do inciso II do art. 4º do Código Civil, por haver previsão específica na CLT sobre a justa causa de embriaguez habitual (art. 482, f, da CLT). O Código Civil não trata de justa causa para dispensa para dizer-se que revogou a CLT.

Uma coisa é a capacidade civil da pessoa. Outra hipótese é a capacidade sob o ponto de vista trabalhista e os efeitos que a CLT dispõe para determinada situação.

Tecnicamente falando, concordamos com os ensinamentos de Sérgio Martins. Na verdade, acreditamos que a grande falha da corrente doutrinária mencionada foi dar atenção tão somente ao aspecto legal, tentando revogar um dispositivo celetista por uma previsão civilista, o que, indubitavelmente, é inaceitável, sem tratar de argumentos materiais que pudessem inviabilizar a aplicabilidade da embriaguez contínua como justa causa. O que ocorreu foi que apresentaram uma idéia válida, porém, não percorreram o caminho correto ao expor seus fundamentos.

Na verdade, entendemos que tal pensamento serviu de base para uma corrente mais moderna e firme que estava por vir, a dos que defendem ser a embriaguez habitual uma enfermidade, ensejando o tratamento do obreiro e não o fim do seu pacto trabalhista.

O posicionamento doutrinário mais moderno acerca da embriaguez habitual acima referido será abordado com maior riqueza de detalhes no ponto a seguir.

²²MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 359

2.5 DA EMBRIAGUEZ HABITUAL COMO ENFERMIDADE: CONSTRUÇÕES DOUTRINÁRIAS E TENDÊNCIAS LEGISLATIVAS

Ganha cada vez mais força na doutrina a corrente que pretende afastar a embriaguez habitual do rol de justas causas legalmente previstas.

Tais doutrinadores defendem a exclusão do tipo embasados na mais moderna classificação de doenças da OMS, que vê a embriaguez habitual como sinônimo de alcoolismo crônico, o que, para o referido órgão internacional, já é considerado uma enfermidade. Inclusive, encontra-se classificada na mais recente Classificação Internacional de Doenças (CID) – 10, sob o código F – 10.2 “transtornos mentais e comportamentais devido ao uso do álcool: alcoolismo crônico.”²³

Vários são os adeptos dessa corrente vanguardista, dentre eles observe-se o pensamento de Wagner D. Giglio²⁴ a respeito:

Parece-nos, entretanto, que a lei deverá ser modificada, no futuro, para excluir a embriaguez patológica do rol das justas causas. Essa conclusão é inelutável, e temos certeza de que vingará, no porvir, superando a resistência dos retrógrados, no campo do Direito do Trabalho, da mesma forma como superou a má vontade dos estudiosos da ciência médica, que relutaram, durante muito tempo, em considerar a embriaguez como moléstia a embriaguez crônica.

Na mesma linha de raciocínio, é o pensamento de Amador Paes de Almeida²⁵:

A própria Organização Mundial de Saúde, de há muito, incluiu o alcoolismo, em suas diversas fases, entre as doenças que provocam alterações mentais.

Tais fatos têm influenciado ponderável corrente doutrinária no sentido de excluir a embriaguez habitual das infrações trabalhistas.

De fato, a corrente supra mencionada deve ser levada em consideração. Um trabalhador que esteja doente não pode ser, por este motivo, despedido com justa causa, aceitar como se fosse lícita tal postura é comungar com uma atitude desumana.

²³ Em: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/lista_doencas_relacionadas_trabalho.pdf, acessado em 11/04/2011

²⁴ GIGLIO, Wagner D.. **Justa Causa**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p.165

²⁵ ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 3ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p.233

É, no mínimo, incoerente um sistema normativo como a CLT, que nasceu para proteger o obreiro, prever uma enfermidade como hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Contudo, o posicionamento acima articulado mostra-se um tanto quanto radical, pois, de certo ponto de vista, defende a existência de uma garantia de emprego do ébrio habitual, já que não poderia ser dispensado por este motivo, o que também é inaceitável.

Se de um lado é incorreto despedir o trabalhador doente, de outro não se mostra justo forçar o empregador a manter no local de trabalho alguém que traga prejuízos materiais e morais à empresa.

Além do mais, a simples exclusão da embriaguez habitual como hipótese de justa causa e consequente manutenção no trabalho do trabalhador enfermo, pode trazer malefícios de grandes proporções ao próprio empregado, que continuará a sustentar o seu vício com o salário percebido, sem ter em mãos qualquer tipo de apoio para combater a patologia.

Existe uma corrente doutrinária que defende um ponto de vista mais razoável, protegendo o trabalhador sem se esquecer do empregador. Adeptos da linha de pensamento mencionada, não se mostram tão radicais a ponto de pugnar, de logo, pela exclusão do tipo. Tais estudiosos sustentam a tese de que o trabalhador acometido de alcoolismo crônico deve ser afastado, temporariamente, de suas funções laborativas para que possa ser submetido a tratamento médico, suspendendo-se o pacto laboral, a fim de curar a enfermidade. Durante o referido processo de recuperação, o obreiro teria seus rendimentos garantidos, todos pagos pela Previdência Social, através do benefício de auxílio-doença.

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

Defendendo tal posicionamento, observe-se o que diz Vólia Bomfim Cassar²⁶:

Todavia, a matéria ainda não está pacificada, pois apesar de socialmente correta e humanística, a tese não encontra respaldo em lei. O empregado só receberá auxílio-doença, por ser alcoólatra ou viciado, se estiver internado para se tratar e a internação depende da vontade do paciente e da recomendação médica. Se o paciente não quiser se tratar através da necessária internação, a Previdência não o recebe como doente e, por isso,

²⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, p.1071

não paga o benefício previdenciário, até porque poderia sustentar seu vício através da renda mensal paga como benefício. A única garantia da Previdência de que o empregado viciado quer se tratar é a internação. Portanto, a legislação nacional só paga o auxílio-doença quando o empregado se interna espontaneamente, seja por doença seja por vício. Enquanto não existir lei para obrigá-la a pagar mesmo quando o viciado não se interna, o empregador poderá aplicar o tipo.

Comungando de tal posicionamento, José Cairo Júnior²⁷ aduz:

Contudo, a embriaguez habitual e crônica, assim considerada aquela que se verifica fora do ambiente do trabalho, já é considerada como doença, inclusive com previsão no Código Internacional de Doenças – CID, sob a referência F – 10.2 (síndrome da dependência do álcool), motivo que ensejaria o afastamento do empregado para tratamento médico, suspendendo a execução do contrato de trabalho.

A idéia de suspensão do contrato de trabalho para tratamento do obreiro parece-nos a mais adequada, veremos no próximo capítulo que tal entendimento já vem ganhando destaque na jurisprudência do TST.

De fato, não podemos comungar com uma previsão legal que consigne uma doença como hipótese de justa causa para rescisão do contrato de trabalho. Ora, a legislação trabalhista é um arcabouço normativo que, atendendo especialmente ao princípio da proteção, visa precipuamente à proteção do obreiro. Desse ponto de vista, a previsão celetista atual não condiz com a essência da lei, mostrando-se contraditória e contrária às reais intenções da lei trabalhista.

É inquestionável a necessidade de atualização da legislação consolidada nesse ponto. Tal hipótese deve ser revista com muito cuidado pelo poder legislativo, para que se possa trazer uma reforma na legislação que atenda aos anseios da sociedade. Somente uma atualização legislativa terá força suficiente para solucionar a questão e firmar segurança jurídica nos casos de tal natureza.

Sensibilizado pelas críticas tecidas pelas correntes doutrinárias supra mencionadas e consciente da necessidade de se modificar a legislação consolidada no ponto em discepção, o Poder Legislativo apresentou dois projetos de lei (PL), os PL- 206/2003 e o PL 7805/2010, cujo objetivo é, em tese, solucionar o impasse e enquadrar a CLT à idéia de que a embriaguez habitual trata-se, na atualidade, de uma patologia.

²⁷ JR., José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. Salvador: Juspodvm, 2010, p. 549

O PL – 206/2003, cuja autoria é do deputado Roberto Magalhães, pretendia, inicialmente, acrescentar um parágrafo ao artigo 482 da CLT no qual constasse que a demissão por justa causa motivada pelo alcoolismo habitual deveria ser precedida de afastamento do trabalhador para tratamento médico, pelo período de, no mínimo 60 dias.

Após passar pelo devido processo legislativo, o mencionado projeto passou por algumas alterações. Na verdade, após o projeto passar pelas casas da câmara competentes para apreciar a iniciativa legislativa, resolveu-se por revogar a alínea “f” do art. 482 da CLT, deixando-se de considerar a embriaguez habitual ou em serviço como causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Dessa forma, o referido projeto foi aprovado pela câmara com a seguinte redação:

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Revoga-se a alínea *f* do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto— Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.²⁸

Conforme informação inferida do site da Câmara Federal, a redação final do referido projeto aprovado pelos deputados foi remetida para apreciação do Senado Federal na data de 30/03/2011²⁹

Entendemos que, no curso do processo legislativo, o PL 206/2003 tomou contornos inadequados e equivocados. Inicialmente, a idéia de afastar o trabalhador por, no mínimo 60 dias, para tratamento mostrou-se interessante e extremamente pertinente. Todavia, a conclusão a que chegou a Câmara Federal de revogar por completo a alínea “f” do art. 482 consolidado não pode ter nosso apoio.

Na verdade, a exclusão por completo do tipo não soluciona os reais anseios da sociedade. O que se faz necessário é uma previsão legal no sentido de possibilitar ao empregado acometido pelo alcoolismo crônico um tratamento idôneo para sua cura.

Definitivamente, simplesmente retirar a embriaguez do rol de justas causas não é o melhor caminho a ser percorrido pelo legislativo, até porque no silêncio da lei quanto ao empregado alcoólatra, o empregador poderia tranquilamente enquadrar a, em tese, falta do empregado em outra hipótese de justa causa

²⁸ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/849980.pdf>, acessado em 13/04/2011

²⁹ Disponível em: http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=105136, acessado em 13/04/2011

legalmente prevista. Dessa forma, concluímos que a aprovação do referido projeto além de não resolver o dilema, trará mais prejuízos que benefícios ao obreiro.

O PL 7805/2010, por sua vez, cuja autoria é atribuída ao Senador Marcelo Crivella, traz uma proposta mais condizente com a realidade, que se encaixa melhor nas necessidades da matéria em estudo.

Quer o referido projeto de lei retirar o termo habitual da alínea “f” do art. 482 celetista, de modo que este passaria prever tão-somente a embriaguez em serviço como justo motivo para ruptura da relação de trabalho. Todavia, não é só isso.

Além do encimado, o PL 7805/2010 objetiva o acrescentamento de um parágrafo no artigo mencionado, no qual constaria que, nos casos de embriaguez habitual, a rescisão do contrato de trabalho do dependente crônico só ocorrerá nos casos de este se recusar a passar por tratamento médico a fim de curar a enfermidade.

Em tese, enquanto o empregado alcoólatra estivesse afastado das atividades para tratamento, seus rendimentos seriam garantidos pelos benefícios previdenciários pagos pela Previdência Social.

A atividade legislativa da proposição em questão, originário do Senado, já se encontra na Câmara Federal, atualmente está na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da referida casa, consoante informação do próprio sítio da Câmara Federal.³⁰

Infelizmente, a Comissão mencionada apresentou, por meio da relatora deputada Andréia Zito, parecer pela rejeição do projeto³¹. Os fundamentos levantados no referido parecer são os de que o projeto em disceptação acabaria por onerar excessivamente o empregador, já que seria obrigado a manter em seu quadro um empregado que não mais lhe interessaria. Outra razão trazida seria de que o trabalhador seria provavelmente submetido a tratamento médico contra sua vontade, o fazendo por medo de perder seu emprego. Dessa forma, entendem que, inevitavelmente, o tratamento seria infrutífero, continuando o empregado doente a prestar seus serviços sem o retorno esperado pelo empregador.

Não podemos ser favoráveis aos argumentos delineados no parecer comentado.

³⁰ Disponível em: http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=485255, acessado em 15/04/2011

³¹ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/876726.pdf>, acessado em 30/05/2011

Até concordamos que as disposições da alteração pretendida traga maior responsabilidade ao empregador e também não podemos descartar a possibilidade do tratamento médico não se efetivar a contento. Contudo, não podemos esquecer que o Direito do Trabalho tem como norte atingir o equilíbrio na relação de emprego, mesmo que para isso deva onerar o empregador, parte mais forte na relação, de maneira aparentemente exagerada. É uma questão de justiça distributiva, de modo que as modificações se mostram razoáveis, aceitáveis e extremamente pertinentes.

O que é inaceitável é manter uma enfermidade como se esta fosse um ato faltoso que justificasse a rescisão do contrato de trabalho.

Ora, se nossos nobres representantes, apesar de reconhecerem a delicada situação do ébrio habitual, entenderam que a reforma da maneira como esta posta não merece ser aprovada, deveriam estes apresentar emendas ao projeto que melhor lapidassem a proposta, mas não emitir parecer posicionando-se por sua completa rejeição.

A alteração normativa objetivada pelo projeto 7805/2010 na CLT se aproxima muito do atual entendimento do colendo TST quanto à matéria, no próximo capítulo tal ponto será visto com riqueza de detalhes.

Não se sabe ao certo se, caso seja efetivamente aprovada, a modificação pretendida solucionará, por completo, a situação delicada do empregado alcoólatra. A única certeza que temos é que, no que diz respeito especialmente à disciplina da embriaguez habitual, a legislação pertinente necessita de reformas consideráveis, especialmente para conferir ao trabalhador enfermo um tratamento adequado, não uma desproporcional e injustificada punição.

3 A EMBRIAGUEZ SOB O PONTO DE VISTA DO TST

Analisados aspectos normativos, doutrinários e as novas tendências legislativas que giram em torno da embriaguez, seja habitual ou a serviço, como justa causa, resta-nos saber como está sendo o posicionamento dos Tribunais da justiça laboral quanto à questão.

Eis o verdadeiro objetivo do vertente capítulo, expor de maneira objetiva a visão da jurisprudência no que diz respeito à embriaguez como justo motivo para pôr termo ao pacto trabalhista.

Na verdade, a referida análise limitar-se-á a trazer o entendimento predominante no TST, haja vista ser o órgão jurisdicional de cúpula da justiça do trabalho. Por questão de ordem e didática, os comentários aos posicionamentos da corte trabalhista serão divididos em dois pontos, em princípio será abordado o entendimento do TST no tocante à embriaguez em serviço. Em sucessivo, será feita uma sucinta apreciação das decisões da corte quando provocada para solucionar questões correspondentes à embriaguez habitual.

3.1 QUANTO À EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO

No que tange a embriaguez em serviço, maiores divagações mostram-se desnecessárias. O entendimento do TST é firme no sentido de considerar a embriaguez a serviço como hipótese justificadora de uma rescisão contratual trabalhista.

Veremos que os motivos elencados para manter a justa causa intocada são os mesmos trazidos pela doutrina. Além de estar legalmente prevista, atendendo ao princípio da tipicidade, o estado de embriaguez gera no ser humano efeitos prejudiciais, suficientes para prejudicar uma prestação de serviços satisfatória, dar mau exemplo aos colegas de trabalho, além de pôr em risco, devido ao estado de ebriedade, a si próprio e aos próprios colegas de profissão, haja vista à maior vulnerabilidade à ocorrência de acidentes de trabalho.

Muito embora falar-se neste ponto tão-somente dos julgados da corte suprema trabalhista, é importante destacar que tal entendimento é uníssono também nos tribunais regionais, de modo que a idéia de que a embriaguez em serviço é justo

motivo para pôr termo ao pacto laboral está consolidada entre os órgãos jurisdicionais trabalhistas

Observem-se os julgados do TST mais simbólicos no tocante ao tema:

Ementa: RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI 11.496/2007. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. CONDUTA ÚNICA. JUSTA CAUSA.

A hipótese, que versa sobre a possibilidade de rescisão contratual em virtude da conduta única de embriaguez do empregado no serviço, situa-se muito mais no plano da justiça, que invoca o juízo de proporcionalidade na graduação da pena a ser aplicada, do que na esfera legal. A alínea f do art. 482 da CLT, ao estabelecer como justa causa a embriaguez habitual ou em serviço sugere a possibilidade de uma única conduta de embriaguez em serviço configurar o ilícito laboral. Não há, sob esse prisma, violação literal a tal preceito. Para sopesar a análise fria do art. 482, f, da CLT devem ser agregados outros elementos que revelem, por exemplo, o comportamento pretérito do empregado, a repercussão da conduta do Reclamante no âmbito funcional e social do empregador etc. Não constam do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional, entretanto, elementos que pudessem mitigar o rigor da pena aplicada, razão por que a Turma negou provimento ao Recurso de Revista. Incólumes os arts. 482, f, da CLT e 5.º, II, da Constituição Federal. Embargos não conhecidos. (TST, Embargo em Recurso de Revista nº 1299000-41.2002.5.02.0900 Relator (a): Maria de Assis Calsing. Data do Julgamento 18/12/2008. Data da Publicação: 06/02/2009).

Ementa: DISPENSA POR JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ NO SERVIÇO EM UMA ÚNICA OPORTUNIDADE. ARTIGO 482, F, DA CLT.1.

De acordo com os estritos termos da letra f do artigo 482 da CLT, é certo que a embriaguez em serviço para autorizar a dispensa por justa causa não precisa ser, necessariamente, habitual. Assim, uma única vez que ocorra esse evento, pode o empregador, valendo-se de seu poder potestativo, demitir o trabalhador justificadamente. Se ocorrido uma única vez tal fato, entretanto, deve ser avaliado pelo magistrado, considerando-se todos os fatos e as circunstâncias que motivaram a embriaguez, tendo como parâmetro a justificar, ou não, a validade da adoção da medida extrema os anos de serviços prestados pelo trabalhador, bem como seus antecedentes no âmbito da relação empregatícia.

2.No caso dos autos, não há qualquer possibilidade de êxito no tocante ao intuito de reforma da decisão proferida pelo Regional. A razão é simples: não há mais possibilidade de considerar-se o caso concreto, analisando-se fatos e circunstâncias da vida funcional do trabalhador. Inexistem, nos termos da decisão recorrida, elementos suficientes para avaliar se foi excessiva, ou não, a medida do empregador consistente na dispensa do Reclamante por justa causa. O Regional, ao julgar o recurso ordinário, resumiu-se a concluir que a demissão do Reclamante era justa, mesmo que a embriaguez em serviço tivesse ocorrido uma única vez, quer dizer, nada discorreu sobre o tempo de serviço e sua conduta durante todo o pacto laboral, muito embora tenha o Reclamante invocado tais razões em seu apelo.

3.Recurso de revista conhecido e desprovido. (TST, Recurso de Revista nº1299000-41.2002.5.02.0900. Relator: Emmanoel Pereira. Data do Julgamento: 09/11/2005. Data da Publicação: 10/02/2006).

Ementa: JUSTA CAUSA - HIPÓTESE EM QUE SE CONFIGUROU A EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO (ART. 482, F, DA CLT)

O v. acórdão regional entendeu caracterizada justa causa à dispensa pela embriaguez em serviço, com fundamento em prova documental, que atestou a ingestão de bebida alcoólica durante o expediente, e no fato de o Reclamante já haver sido suspenso, por problemas de conduta. O Recurso de Revista está fundamentado na alínea a do permissivo, com a colação de arestos genéricos e outros que contemplam hipóteses fáticas diversas das delineadas pela Corte a quo. Aplicam-se as Súmulas n os 23 e 296/TST. Recurso de Revista não conhecido. (Recurso de Revista nº 655100-74.2000.5.04.5555. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Data do Julgamento: 05/10/2005. Data da Publicação: 28/10/2005).

Ementa: DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO.

Somente com a alteração da moldura fática delineada nos autos é que se poderia pretender modificar a decisão regional. O fato de ter a Corte a quo registrado que foi comprovado que o Autor embriagou-se a ponto de não conseguir realizar as suas atividades normais impede alcançar conclusão diversa da esposada pelo Tribunal. Incide, na espécie, a orientação inserta no Enunciado nº 126 do TST, não havendo que se falar em divergência jurisprudencial. Agravo a que se nega provimento. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. ÔNUS DA PROVA. No tocante ao ônus da prova, não se verifica a alegada vulneração dos artigos 818 da CLT e 331, I, do CPC, ou divergência jurisprudencial, uma vez que, consoante resulta da leitura atenta do r. acórdão regional, sua conclusão fora no sentido de que o Autor não se desincumbira efetivamente do ônus de prova que lhe era pertinente - fato constitutivo do seu direito. Agravo não provido. (TST, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 253400-14.2002.05.02.0900. Relator: Lelio Bentes Correia. Data do Julgamento: 19/11/2003. Data da Publicação: 30/01/2004).

Ementa: JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ NO SERVIÇO.

Dispõe o art. 482, alínea f, da CLT que a embriaguez habitual ou em serviço constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Na hipótese dos autos não ficou configurada a embriaguez habitual, que traria à ilação a doença do alcoolismo, **mas sim em serviço, propiciadora de conturbações no ambiente de trabalho e, até mesmo de acidentes, sobretudo no caso do reclamante que tinha por atividade a condução de trator. Tanto a doutrina quanto a jurisprudência têm propendido pela configuração de justa causa desde que se concretize uma só vez, sob pena de convalidar a falta cometida pela aceitação, em face do princípio da imediatidade.(destacou-se)** (TST, Recurso de Revista nº 764401-19.2001.5.04.5555. Relator: Antônio José Barros Levenhagem, Data do Julgamento: 30/04/2003. Data da Publicação: 16/05/2003).

Os julgados acima colacionados já são suficientes para termos a certeza de que o entendimento que considera a embriaguez em serviço como justa causa já está consolidado no TST.

Analisando o posicionamento do colendo TST, salta aos olhos que o referido tribunal considera caracterizada a justa causa da embriaguez a serviço mesmo que esta tenha ocorrido somente uma única vez. Dessa forma, podemos concluir que, segundo o TST, a pena de demissão por justa causa consignada no artigo 482 da legislação consolidada para os casos de embriaguez em serviço pode ser aplicada

mesmo quando o fato ocorre uma única vez durante o transcurso da relação empregatícia.

O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho merece nossos aplausos. De fato, a hipótese da legislação celetista que prevê a embriaguez em serviço como justo motivo para pôr fim ao contrato de trabalho deve permanecer intocada. Justificamos o nosso pensamento com as mesmas razões utilizadas não só pelos tribunais trabalhistas como também por toda a doutrina especializada, que é dominante nesse sentido, já que aquele que se embriaga a serviço não exerce suas funções com a qualidade mínima exigida pelo bom senso, além de pôr em risco a integridade física e moral própria e de terceiros. Outros motivos podem ser levantados, é que quando um trabalhador que presta serviços sob efeito do álcool, além dos malefícios já mencionados, mancha o nome do estabelecimento ao qual presta serviços e semeia a indisciplina no ambiente de trabalho.

Em conclusão, podemos afirmar com tranqüilidade que, para os tribunais trabalhistas, especialmente o TST, a embriaguez em serviço do obreiro pode ser usada como justificativa para o empregador pôr termo à relação de emprego.

3.2 QUANTO À EMBRIAGUEZ HABITUAL

Nesse ponto, o questionamento a ser respondido é qual a posição do TST diante da embriaguez crônica como justo motivo para rescisão do contrato de trabalho? Será que a suprema corte trabalhista adota uma postura mais legalista, aceitando a embriaguez habitual como hipótese de justa causa, ou será que o referido tribunal foi tocado por aqueles que defendem que a embriaguez habitual se trata de uma enfermidade, devendo ser afastada do rol do artigo 482 celetista?

Na verdade, a resolução desses questionamentos não foi tão simples. Assim que a moderna corrente doutrinária, respaldada pela OMS, lançou a defesa de que a embriaguez contumaz tratava-se de uma doença e merecia uma análise mais criteriosa quanto à possibilidade de servir de justo motivo para término do pacto laboral, as turmas do TST proferiram entendimentos divergentes o que, na época, gerou certa insegurança jurídica quanto à matéria.

Para provar a veracidade de tal informação, observem-se os julgados das terceira e segunda turma do TST, prolatadas na mesma época:

Ementa: JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO.

O alcoolismo é uma figura típica de falta grave do empregado ensejadora da justa causa para rescisão do contrato de trabalho. **Mesmo sendo uma doença de conseqüência muito grave para a sociedade é motivo de rescisão contratual porque a lei assim determina.** O alcoolismo é um problema de alçada do Estado que deve assumir o cidadão doente, e não do empregador que não é obrigado a tolerar o empregado alcoólatra que, pela sua condição, pode estar vulnerável a acidentes de trabalho, problemas de convívio e insatisfatório desempenho de suas funções. Revista conhecida e desprovida. (grifou-se) (TST, Recurso de Revista nº 524378/98. Relator: Min. Lucas Kontoyanis. Data do Julgamento: 18/08/1999. Data da Publicação: 17/09/1999)

A decisão encimada foi proferida pela terceira turma do TST, logo abaixo registre-se o que, em época semelhante, entendia a segunda turma do mesmo tribunal:

Ementa: I – RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA. **Não se pode convalidar como inteiramente justa a despedida do empregado que havia trabalhado anos na empresa sem cometer a menor falta, só pelo fato de ter sido acometido pela doença do alcoolismo, ainda mais quando da leitura da decisão regional não se extrai que o autor tenha alguma vez comparecido embriagado no serviço. A matéria deveria ser tratada com maior cuidado científico, de modo que as empresas não demitissem o empregado doente, mas sim tentasse recuperá-lo, tendo em vista que para uma doença é necessário tratamento adequado e não punição.** (destacou-se). II – RECURSO DO RECLAMANTE SEGURO-DESEMPREGO. A C. SDI, já consubstanciou o entendimento, mediante a Orientação Jurisprudencial nº 211, de que ‘o não- fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização’. Revista parcialmente conhecida e provida. (TST, Recurso de Revista nº 383922/97. Relator: Ministro Vantuil Abdala. Data do Julgamento: 04/04/2001. Data da Publicação: 14/05/2001)

Contra-pondo-se os dois julgamentos mencionados, constata-se que, de fato, a questão ora em análise era extremamente controvertida no TST. Note-se que o posicionamento da terceira turma era mais conservador, apesar de reconhecerem o alcoolismo como uma patologia, não via nesta doença motivo para pôr termo ao contrato de trabalho. Na época, a terceira turma do TST apegava-se ao argumento de que o fato de a embriaguez habitual estar prevista na lei como hipótese de justa causa era suficiente para aceitar a despedida do obreiro alcoólatra. Em verdade, os julgadores desta turma mostravam-se extremamente positivista, externando um apego excessivo aos dispositivos legais e esquecendo, *data vênia*, da essência do direito.

A segunda turma, ao seu turno, já se mostrava tendenciosa a aceitar o argumento de que o alcoolismo crônico trata-se de uma patologia, o que, exigiria

não uma punição, mas sim um tratamento adequado a fim de se curar a enfermidade.

Com o passar do tempo, este último posicionamento foi ganhando cada vez mais força na corte de cúpula trabalhista, de modo que, podemos afirmar com tranqüilidade, atualmente trata-se do entendimento predominante no TST.

Para ratificar a veracidade de tal afirmativa, atente-se para os julgados do TST que seguem:

Ementa: RECURSO DE REVISTA - JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ.

A embriaguez habitual ou em serviço só constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador quando o empregado não é portador de doença do alcoolismo, também chamada de síndrome de dependência do álcool. Recurso de revista conhecido e desprovido. (TST, Recurso de Revista nº 2000409720045190003. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data do Julgamento: 02/04/2008. Data da Publicação: 18/04/2008).

Ementa: 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. **(destacou-se)** (TST, Recurso de Revista nº 1864009520045030092. Relator: Lelio Bentes Corrêa. Data do Julgamento: 13/02/2008. Data da Publicação: 28/03/2008.).

Ementa: RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO JULGADO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOCORRÊNCIA.

A Corte de origem consignou expressamente as razões do seu convencimento, não havendo falar em negativa de prestação jurisdicional. 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. **(destacou-se)** (TST, Recurso de Revista nº 1530/2004-022-15-00.2. Relator: Rosa Maria Weber. Data do Julgamento: 21/10/2009. Data da Publicação: 06/11/2009)

Ementa: 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. (TST, Embargos de Declaração nº 5863205119995105555. Relator: João Orestes Dalazen. Data do Julgamento: 19/04/2004. Data da Publicação: 21/05/2004.).

Ementa: 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. **(destacou-se)** (TST. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 8132819620015025555. Relator: José Luciano de Castilho Pereira. Data do Julgamento: 23/08/2006. Data da Publicação: 22/09/2006.).

Ementa: RECURSO DE REVISTA. 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-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos.** 2. **Assim é que se faz necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, a adoção das providências necessárias à sua aposentadoria.** 3. No caso dos autos, resta incontroversa a condição da dependência da bebida alcoólica pelo reclamante. Nesse contexto, considerado o alcoolismo, pela Organização Mundial de Saúde, uma

doença, e adotando a Constituição da República como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além de objetivar o bem de todos, primando pela proteção à saúde (artigos 1º, III e IV, 170, 3º, IV, 6º), não há imputar ao empregado a justa causa como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício. 4. Recurso de revista não conhecido. **(destacou-se)** (TST. Recurso de Revista nº 152900-21.2004.5.15.0022. Relator: Min. Lélío Bentes Corrêa. Data do Julgamento: 11/05/2011. Data da Publicação: 20/05/2011).

Note-se, a partir da análise do encimado, que os julgamentos do TST são no sentido de que, quando constatada a embriaguez habitual, tratando-se o obreiro de ébrio contumaz, a justa causa não pode ser imediatamente aplicada. As razões articuladas pelos julgadores são as mesmas trazidas pela doutrina, ou seja, a embriaguez trata-se de uma enfermidade, tipificada pela OMS como tal sob o código CID F – 10.2, o que requer um tratamento adequado e não punição.

A tendência dos julgados do TST é encaminhar o trabalhador doente para tratamento pela Previdência Social, gerenciado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que será responsável pela manutenção do empregado, por meio de benefícios, enquanto este ainda se encontrar em estado de enfermidade. De se ressaltar que nesse período de tratamento, o contrato de trabalho ficaria suspenso, não podendo se falar em aplicação de justa causa.

De fato, a aplicação da embriaguez habitual, como hipótese de justa causa para rescisão do contrato de trabalho, como está prevista na CLT, não se coaduna com a finalidade do arcabouço normativo trabalhista nem do direito do trabalho que é exatamente proteger o trabalhador, parte juridicamente mais frágil no contrato de trabalho. Ora, aceitar a força de uma enfermidade, da qual foi acometido o obreiro, como se fosse uma falta grave, suficiente para pôr termo ao pacto laboral com justa causa, vai de encontro com tudo que, em tese, é pregado pelo direito laboral.

Por estas razões, o posicionamento dominante do TST, o qual se exige prévio tratamento do trabalhador enfermo, suspendendo-se o pacto trabalhista para, só após este indispensável afastamento, se falar na possibilidade de se impor a rescisão do contrato de trabalho, merece nosso apoio. Até porque se trata de uma visão mais humanística e convergente com a essencial do direito do trabalho, que é exatamente proteger o trabalhador.

Repita-se que, não obstante esta corrente tenha crescido dentro do TST, tornando-se o posicionamento majoritário na referida corte, ainda não podemos afirmar que a questão está resolvida. Reiteramos a necessidade de haver uma

atualização legislativa acerca do tema, mudando a CLT no que tange à previsão da embriaguez habitual como hipótese de justa causa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando o empregador praticar, no curso de um contrato de trabalho, falta de natureza grave legalmente prevista, pode o empregador, desde que observados os requisitos e exigências da lei, rescindir o pacto laboral com justa causa.

A rescisão por justa causa mostra-se extremamente desvantajosa para o obreiro, e não poderia ser diferente, já que se trata de uma sanção para aquele que adotou postura inadequada na relação de trabalho, praticando faltas de natureza grave. Quando a relação empregatícia é rescindida com justa causa, as verbas trabalhistas devidas ao empregado faltoso são significativamente reduzidas, limitando-se ao saldo de salário, correspondente ao período trabalhado e não remunerado, e a indenização às férias não gozadas, acrescidas do terço constitucional, simples ou em dobro, conforme o caso.

A CLT consignou as hipóteses, imputadas ao empregado, de falta de natureza grave, autorizadas da rescisão contratual com justa causa, em seu artigo 482. O dispositivo legal mencionado traz em sua alínea *f* a precisão de que a embriaguez habitual ou em serviço é justo motivo para a ruptura do pacto laboral.

A embriaguez a serviço é aquela que se dá no local de trabalho e durante a jornada laboral, sendo estes requisitos indispensáveis para sua configuração. A embriaguez habitual, por sua vez, é aquela caracterizada pela ingestão de bebida alcoólica contínua e descontrolada, dando-se tanto no ambiente de trabalho quanto fora deste.

De fato, os efeitos que a ingestão de bebida alcoólica traz ao organismo afetam a prestação de serviço de tal forma que, além de prejudicar a qualidade dos serviços prestados pelo empregado, gera risco à saúde não só do ébrio como também dos demais colegas de trabalho, que ficam mais vulneráveis à ocorrência de um acidente de trabalho. Basicamente, foram estes os fundamentos que motivaram o legislador a tipificar a embriaguez, seja a serviço ou habitual, como justa causa.

Contudo, a doutrina trabalhista mais moderna defende que a embriaguez habitual trata-se de uma enfermidade, posto que a OMS tipificou o alcoolismo crônico como doença sendo também esse o entendimento uníssono da medicina

psiquiátrica, de modo que, segundo a doutrina, o mais indicado seria fazer com que o ébrio contumaz, tido como doente, passasse por um tratamento a fim de atingir sua cura e não sofresse a punição de ver extinta sua relação de trabalho.

O posicionamento mencionado ganhou força, chegando a sensibilizar o legislador, inclusive, existem dois projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional, cujo objetivo é solucionar o impasse, dando uma nova roupagem à legislação trabalhista nesse ponto específico. Todavia, encontram-se estancados pela lentidão do processo legislativo brasileiro.

Atualmente, esse também é o posicionamento do TST. Conforme foi abordado na presente monografia, a corte de cúpula da justiça trabalhista, acatando a idéia da doutrina vanguardista, tem como entendimento majoritário que, no tocante a embriaguez habitual, a referida hipótese de justa causa só pode ser aplicada após a submissão do trabalhador enfermo a tratamento de saúde, período em que o contrato de trabalho ficaria suspenso e a renda do obreiro ficaria garantida por meio de benefícios previdenciários, a cargo do INSS. A justa causa em comento, segundo o TST, também poderia ser aplicada no caso em que o empregado alcoólatra se negasse a passar pelo tratamento indicado.

Nossa inferência da discussão apresentada é no mesmo sentido da doutrina trabalhista e do posicionamento majoritário no TST. Entendemos que o fato da medicina especializada concluir que a embriaguez habitual trata-se de uma patologia, com o respaldo da OMS, mostra força suficiente para afastar, em princípio, a embriaguez habitual do rol de justas causas legalmente previsto.

Ora, considerar uma enfermidade da qual foi acometido o trabalhador como ato faltoso justificador da rescisão da relação de emprego vai de encontro com toda a essência e objetivo do direito do trabalho, que é justamente proteger o empregado, mostrando-se, no mínimo, incoerente, manter a referida hipótese tal qual se encontra atualmente.

Somos de acordo com a idéia de afastamento do empregado enfermo, para seu respectivo tratamento, suspendendo-se o pacto laboral e disponibilizando benefícios de natureza previdenciária ao ébrio contumaz.

De se ressaltar, que no nosso ponto de vista, a embriaguez a serviço deve manter-se intocada, já que esta sim pode ser considerada como um ato faltoso, não se podendo falar, em tese, na existência de doença.

Diante de todas as razões acima articuladas, somos favoráveis a uma revisão da CLT no ponto pertinente à previsão da embriaguez habitual como hipótese de justa causa, de modo que este se adéque aos desígnios do direito laboral que, em essência, surgiu para proteger o empregado, parte hipossuficiente na relação trabalhista.

Em suma, temos a sensação de ter atingido nosso objetivo proposto. Após expormos os aspectos mais relevantes que giram em torno da embriaguez, seja a habitual ou em serviço, como justo motivo para pôr fim ao contrato de trabalho, alertando para a necessidade de uma alteração na lei, especialmente no tocante a embriaguez habitual, posto que esta se trata de uma enfermidade, sendo mais indicado e coerente a suspensão da relação de trabalho para que o obreiro seja devidamente tratado de sua enfermidade, sendo incompatível com a noção de justiça se permitir que o trabalhador, nessas condições, veja o fim de sua relação de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CARVALHO, Augusto Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracajú: Evocati, 2011.

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

CROCE, Delton. **Manual de Medicina Legal**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Ed. São Paulo: LTr, 2010.

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

GIGLIO, Wagner D.. **Justa Causa**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

JR., José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. Salvador: Juspodvm, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Manual da Justa Causa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para Concursos Públicos**. 11 ed. São Paulo: Método, 2010.