

UNIVERSIDADE PAULISTA UNIP
CURSO DE DIREITO

SERGIO CECCONI JR – RA T102871

RESCISÃO POR JUSTA CAUSA POR MOTIVO DE EMBRIAGUEZ

São Paulo – SP

2017

SERGIO CECCONI JR – RA T102871

RESCISÃO POR JUSTA CAUSA POR MOTIVO DE EMBRIAGUEZ

Trabalho de conclusão do curso de Direito apresentado na disciplina Direito Trabalhista Rescisão por justa causa por motivo de embriaguez como requisito básico para a apresentação do Trabalho de Curso para conclusão do curso de Direito na Universidade Paulista UNIP.

Orientador: Prof. Dr. Fabrício Furlan

Data da aprovação:

__/__/____

Banca examinadora

Prof. Dr. Fabrício Furlan
UNIP-Orientador

Prof.
UNIP

Prof.
UNIP

São Paulo – SP

2017

“Ao final de nossas longas andanças, chegamos finalmente ao lugar. E o vemos então pela primeira vez. Para isso caminhamos a vida inteira: para chegar ao lugar de onde partimos. E, quando chegamos, é surpresa. É como se nunca o tivéssemos visto. Agora, ao final de nossas andanças, nossos olhos são outros, olhos de velhice, de saudade.”

Rubem Alves

Agradeço aos meus familiares, aos amigos, professores e todos que participaram dessa longa caminhada para concretização desse trabalho. Saliento que, com a experiência de vida, algumas vezes os obstáculos pareciam intransponíveis e se cheguei até esse momento, significa que não eram tão difíceis assim.

“As pessoas costumam dizer que a motivação não dura sempre. Bem, nem o efeito do banho, por isso recomenda-se diariamente.”

Zig Ziglar

RESUMO

A pesquisa visa tratar da relação entre empregado e empregador na rescisão contratual por justa causa. Faremos uma breve exposição dos artigos 482 e 483 da CLT, explicando todas as alíneas. Daremos um foco maior na rescisão de contrato por justa causa por embriaguez, demonstrando doutrinas e jurisprudência do assunto em pauta.

Encontraremos divergências na esfera jurídica quando tratarmos da embriaguez, sendo um problema social que, levado na esfera empresarial, o empregador poderá ter graves problemas em manter o empregado no ambiente de trabalho. Nesse caso abordaremos a justa causa por embriaguez habitual e em serviço, demonstrando as circunstâncias gerais. Alguns doutrinadores consideram patologias e se faz importante o conhecimento jurídico entre as partes na relação de trabalho de empregado e empregador.

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

SUMMARY

The research aims to address the relationship between employee and employer in contractual termination for just cause. We will make a brief exposition of articles 482 and 483 of the CLT, explaining all the points. We will give a greater focus on termination of contract for just cause by drunkenness, demonstrating doctrines and jurisprudence of the subject in question.

We will find differences in the legal sphere when dealing with drunkenness, being a social problem that, taken in the business sphere, the employer could have serious problems in keeping the employee in the work environment. In this case we will address the just cause for habitual drunkenness and in service, demonstrating the general circumstances. Some writers consider pathologies and legal knowledge between the parties in the employment relationship between employee and employer becomes important.

Keywords: Direct from work. Employer. Just cause. Employee. Drunkenness

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. CONCEITO DE JUSTA CAUSA.....	10
3. PRESSUPOSTOS QUE CARACTERIZAM A JUSTA CAUSA.....	13
3.1 EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO.....	13
4. EMBRIAGUEZ NO DIREITO DO TRABALHO.....	14
4.1 EMPREGADO E A EMBRIAGUEZ.....	14
4.2 EMBRIAGUEZ COMO DOENÇA.....	15
5. DIFERENÇAS ENTRE EMBRIAGUEZ HABITUAL E EM SERVIÇO...16	
6. EMBRIAGUEZ NO LOCAL DE TRABALHO.....	17
7. LEGISLAÇÕES ESTRANGEIRAS SOBRE EMBRIAGUEZ.....	18
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
9. BIBLIOGRAFIA	21

1. INTRODUÇÃO

Empregados e empregadores mantem relações através dos tempos e cada vez mais necessita de intervenção do Estado, procurando exercer a jurisdição sempre que necessário, reparando eventuais litígios entre as partes envolvidas.

Antigamente o trabalho era visto como esforço físico, não se importando com a integridade moral e física do trabalhador.

A relação trabalhista entre empregado e empregador muitas vezes não tem seus direitos conforme a previsão legal, principalmente por desconhecerem as normas que garantem seus benefícios. Desta forma, a dispensa por justa causa pode ser aplicada pelo empregador de maneira incorreta, gerando aos empregados direitos que muitas vezes não são pleiteados pelo trabalhador.

A justa causa é um tema de destaque na esfera jurídica. Com a informação jurídica abordada, tanto o empregador e o empregado têm deveres e garantias na relação de trabalho, onde aconteceram grande evolução no entendimento jurídico.

O conteúdo do tema abordado nesse trabalho visa indicar a evolução histórica das relações de trabalho na rescisão do trabalho por justa causa com foco na dispensa por embriaguez, entretanto, teremos um capítulo com os atos que caracterizam a justa causa normatizada no artigo 482 da CLT.

Assim que analisarmos as consequências jurídicas do artigo 482 da CLT, daremos destaque especial na alínea “F”, buscando detalhes principais, doutrinas e jurisprudência, analisando suas consequências jurídicas.

Desta forma o trabalho visa obter conhecimentos sobre a correta aplicação da demissão por justa causa e, ao se tratar da embriaguez no local de trabalho, quando se aplica com respaldo jurídico.

Consideramos importante demonstrar os graves problemas enfrentados pelo empregado no caso acima mencionado.

Em relação ao empregador destacamos o conhecimento da aplicação correta da justa causa considerada a sanção máxima da relação de trabalho.

2. CONCEITO DE JUSTA CAUSA

A justa causa na rescisão contratual trata-se de motivo extremamente importante e com embasamento legal, consistindo no encerramento do contrato de trabalho, por um ato grave com previsão na CLT.

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

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

Giglio (2000, p.16) justa causa é “todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autoriza a outra a rescindir o contrato, sem ônus para denunciante”

Delgado (2009, p.1158), no direito pátrio, o instituto da justa causa, “autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração”.

De acordo a Professora Barros (2011, p.702) “ a justa causa é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser o motivo determinante da resolução do contrato.”

Segundo Candemil, (2015, p.33) O Ordenamento jurídico trabalhista, justa causa constitui o direito do empregador ou do empregado de rescindir o contrato sem ônus indenizatório (empregador) e sem o recebimento dos direitos rescisórios (empregado).

A Justa causa tem como fato gerador diversas infrações que caracterizam o descumprimento das obrigações mutuas entre as partes. Estão normatizadas nos artigos 482 e 483 da CLT.

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

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

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

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

l) prática constante de jogos de azar.

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

O Artigo 482 da CLT trata do rol taxativo quanto aos atos infracionais que se o empregado praticar ocorrerá sanção grave ocasionando rescisão contratual e não terá direitos de indenização. Todo o cálculo de indenizações nesse caso é bem inferior caso seja demitido sem justa causa. O empregado perderá muito com a rescisão por justa causa.

Cada inciso desse artigo será analisado no próximo capítulo.

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.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

O Artigo 483 da CLT trata do rol taxativo quanto aos atos infracionais que o empregador, caso infrinja, causará a ruptura contratual denominada “rescisão indireta do contrato de trabalho”.

Para a caracterização e tipificação dos atos praticados pelo empregador ou pelo empregado são exigidos alguns elementos que estruturam a justa causa:

- 1) Culpa exclusiva do empregado
- 2) A gravidade do seu comportamento
- 3) O Imediatismo da rescisão

- 4) O nexo de causalidade entre o ato grave e o efeito danoso causado ao empregador
- 5) Singularidade e proporcionalidade da punição

Esse assunto é tratado como poder discricionário e legítimo do empregador.

Para avaliar a configuração da justa causa é necessário avaliar requisitos que juntos darão legitimidade a rescisão contratual.

3. PRESSUPOSTOS QUE CARACTERIZAM A JUSTA CAUSA

3.1 EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO

A definição de embriaguez é relacionada a intoxicação causada pelo consumo excessivo de qualquer droga psicoativa, principalmente o álcool.

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

O hábito de ingerir bebida alcoólica não justifica por si só a rescisão do contrato por justa causa.

Quando o sujeito se embriaga de forma voluntária para aumentar sua coragem, diminuir sua timidez ou romper freios morais de maneira habitual (Embriaguez voluntária ou culposa).

A embriaguez habitual é caracterizada pelo uso contínuo e anormal de qualquer substância psicoativa e será considerada extinção do contrato de trabalho por justa causa, entretanto, quando se revelar patológica, sendo reconhecida como doença (pela medicina), a jurisprudência tende a negar a justa causa nessa situação.

TST - RECURSO DE REVISTA RR 3857220135030069 (TST)

Data de publicação: 05/06/2015

Ementa: DISPENSA POR JUSTA CAUSA. NULIDADE. EMBRIAGUEZ. IMEDIATICIDADE. REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS. SÚMULA Nº 126 DO TST. O Regional consignou que, "No caso dos autos, o teste do bafômetro foi realizado no dia 26.12.2012, e mesmo tendo sido acusado o uso de álcool, o Autor permaneceu laborando, cumprindo as suas funções normalmente", o que demonstra que a reclamada não se importou com o fato de autor estar sob efeito de álcool e o manteve em suas atividades normais, visto que, apenas em 28/12/2012, o retirou da escala de serviço, e, somente em 3/1/2013, comunicou por escrito sua dispensa por justa causa. Assim, verifica-se que o requisito da imediaticidade, essencial para a aplicação da dispensa por justa causa foi desrespeitado, pois a medida punitiva somente foi tomada 8 dias após a constatação da ingestão de bebida alcoólica pelo reclamante, não podendo se alegar que, por se tratar de período de festas de fim de ano, não poderia a reclamada ter dispensado o autor em prazo mais breve do que fez. Por outro lado, não há, nos autos, prova de que o reclamante, por estar sob efeito do álcool, tenha deixado de cumprir com os seus deveres profissionais ou tenha causado problemas à reclamada, praticando, assim, conduta tão grave que houvesse implicado a quebra da fidúcia nele depositada. Desta forma, verifica-se que, para se chegar a conclusão diversa, como sustenta a recorrente, seria necessária a revisão da valoração do quadro fático-probatório feita pela instância regional, o que é vedado nesta Corte de natureza extraordinária, ante o óbice da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS NA DISPENSA IMOTIVADA. INVOCÇÃO GENÉRICA DE VIOLAÇÃO A DISPOSITIVO CONSTITUCIONAL. A invocção

genérica de violação do artigo 5º , incisos II e LIV , da Constituição Federal , em regra e como ocorre neste caso, não é suficiente para autorizar o conhecimento deste recurso com base na previsão da alínea c do artigo 896 da CLT , na medida em que, para...

TRT-9 - 30710200829902 PR 30710-2008-29-9-0-2 (TRT-9)

Data de publicação: 03/08/2010

Ementa: TRT-PR-03-08-2010 JUSTA CAUSA.

MOTORISTA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. ACIDENTE DE TRÂNSITO. IRRELEVÂNCIA DA FALTA DE HABITUALIDADE. Ainda que se considere que o alcoolismo, como doença reconhecida pela Organização Mundial de Saúde - OMS, deve ensejar o encaminhamento do empregado para tratamento médico, a embriaguez detectada em uma única oportunidade, em serviço, quando o empregado exerce a função de motorista configura justa causa. Se a ingestão de bebida alcoólica, em pequenas proporções, pode ser irrelevante em situações de mero convívio social, o mesmo não pode ser dito quando ela ocorre durante o desempenho das funções, especialmente de motorista, em razão do risco que a atividade oferece a terceiros, ao empregador e ao próprio empregado. O art. 482 , f da CLT trata de duas hipóteses distintas: a embriaguez habitual, que exige a máxima cautela pela possibilidade de um trabalhador enfermo e a que ocorre em serviço, hipótese em que, mesmo uma única vez, dependendo da gravidade, pode ensejar a imediata ruptura do contrato, como na situação dos autos. Recurso a que se nega provimento para manter a justa causa para a dispensa do autor.

4. EMBRIAGUEZ NO DIREITO DO TRABALHO

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

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

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

4.1 EMPREGADO E A EMBRIAGUEZ

Se analisarmos a quantidade de profissões existentes de diferentes atividades, observaremos grandes possibilidades de profissionais serem alcoólatras.

Os tribunais têm o entendimento de o empregador preservar a saúde do empregado, porém, deve manter a qualidade dos seus produtos, fabricados ou comercializados e que não ocasionem prejuízos a sua empresa.

Em um país com larga carga tributária, o empregador ter prejuízos com falta de atenção do empregado pode tornar inviável seu negócio.

A mão de obra é extremamente importante para uma empresa ter lucro e se manter em um mercado tão competitivo.

Todos os fatores são predominantes e o empregador precisa ficar sempre atento as variações do seu negócio.

A produtividade e a produção são fatores de extrema importância, bem como a qualidade da prestação de serviços.

Os fatores sociais, econômicos tem influência no empregador e no empregado, tornando-se fundamental a justa decisão do aspecto tratado nesse tema.

Cabe na embriaguez do empregado um tratamento médico e psicológico ou sua imediata rescisão por justa causa evitando com isso um prejuízo maior ao empregador. Essa é a análise que deve ser realizada pela jurisdição trabalhista.

Dois pontos com visões diferenciadas e o judiciário decide, sempre que houver divergências.

4.2 EMBRIAGUEZ COMO DOENÇA

Se analisarmos o trabalhador como pessoa, lembrarmos da dignidade da pessoa humana.

Torna-se raro o caso de o trabalhador aparecer embriagado para exercer suas funções profissionais. Caso esse fato ocorra, deve ser considerada como problema patológico, dependência química e com grande necessidade de tratamento.

Deve ser considerado os antecedentes do trabalhador, problemas de doenças, familiares e sociais.

A OMS (Organização Mundial da Saúde) entende que a embriaguez deve ser tratada como doença e incluiu no Código Internacional de Doenças com as classificações 291 (psicose alcoólica), 303 (síndrome de dependência química) e 305 (abuso de álcool sem dependência).

No caso de dependência por álcool e embriaguez habitual, é necessária a fundamentação legal para resultar na demissão por justa causa.

O judiciário busca entendimento nas mudanças de possíveis mudanças na legislação, existem defensores que se o empregado sofra de vícios, não pode ser aplicada a justa causa.

5. DIFERENÇAS ENTRE EMBRIAGUEZ HABITUAL E EM SERVIÇO

Conforme a CLT em seu artigo 482, alínea “f”, só se configura justa causa por embriaguez ou em serviço do empregado, desde que, não seja considerado problema patológico (doença).

É necessária a distinção entre embriaguez habitual e a embriaguez em serviço.

A Embriaguez habitual pode considerar o uso de bebida alcoólica diariamente, causando debilidades ao indivíduo de maneira que não tenha discernimento para avaliar suas atitudes no ambiente de trabalho.

A Embriaguez em serviço não necessita ser habitual ou diária, bastando ser em uma única oportunidade para ocorrer justa causa.

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

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

Os tribunais têm uma tendência de considerar a embriaguez em serviço uma falta grave pois está ligada ao ambiente de trabalho podendo causar riscos aos colegas de trabalho e outros perigos pertinentes a falta de discernimento do empregado embriagado.

Existe outra corrente que considera função do estado cuidar da embriaguez habitual por ser uma doença. Nesse caso, o empregador não tem responsabilidade de continuar com o empregado alcoolizado por aumentar os riscos de consequências graves como um acidente de trabalho ao empregado embriagado ou aos demais empregados que convivem no mesmo ambiente de trabalho.

6. EMBRIAGUEZ NO LOCAL DE TRABALHO

Embriaguez em serviço é falta grave, conforme determina o artigo 482 da CLT.

O empregado que chega alcoolizado para trabalhar pode ser demitido por justa causa.

O entendimento foi aplicado pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

O empregado conseguiu converter, na 79ª Vara do Trabalho de São Paulo, sua demissão por justa causa, ganhando o direito de receber todas as verbas rescisórias e indenizações devidas na demissão sem motivo.

O condomínio recorreu ao TRT da 2ª Região alegando que, na data da demissão, o empregado chegou bêbado e ficou dormindo no carro por praticamente toda a jornada.

A empresa afirmou, ainda, que o ex-empregado entrou no estacionamento do flat “em velocidade fora do normal, quase colidindo com outro veículo”. Mais tarde, ao chegar na sala de segurança, apresentava “sinais de embriaguez, sem condições de trabalho”.

Segundo a juíza Rosa Maria Zuccaro, relatora do recurso no tribunal, “na relação de emprego, a embriaguez em serviço é uma figura típica de falta grave do emprego, capitulada no art. 482, alínea f, da CLT, que autoriza a rescisão do contrato de trabalho por justa causa”.

De acordo com a relatora, o encarregado da segurança cometeu duas faltas graves, pois além de chegar alcoolizado ao serviço, dormiu no carro por um bom período da jornada de trabalho. “Os evidentes sintomas de embriaguez, além da circunstância do autor permanecer adormecido em seu veículo por praticamente toda a jornada, autorizam a medida rigorosa adotada pelo empregador”, decidiu a juíza Rosa Maria.

Por unanimidade, a 2ª Turma acompanhou voto da relatora e restabeleceu a demissão por justa causa.

Existem casos conforme o narrado acima, que a empresa pode dispensar com justa causa, por ser considerado conduta grave do funcionário.

TST - EMBARGO EM RECURSO DE REVISTA E-RR 1299000412002502
1299000-41.2002.5.02.0900 (TST)

Data de publicação: 06/02/2009

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 gradação 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.

TRT-19 - RECURSO EM RITO SUMARÍSSIMO 183200500619000 AL 00183.2005.006.19.00-0 (TRT-19)

Data de publicação: 02/09/2005

Ementa: JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL. Diante de todo o conjunto probatório, coadunado com o posicionamento de 1º grau, confirmando que a demissão ocorreu por justa causa, por embriaguez habitual, na forma do art. 482 , f, da CLT , sendo indevidos os pleitos de aviso prévio, férias proporcionais com 1/3 e 13º salário proporcional. Recurso improvido.

TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00016201305703000 0000016-17.2013.5.03.0057 (TRT-3)

Data de publicação: 11/11/2013

Ementa: NULIDADE DA DISPENSA - INOCORRÊNCIA - JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ HABITUAL EM SERVIÇO. A embriaguez habitual em serviço, além de importar em violação da obrigação geral de conduta que se impõe ao empregado, reflete também a quebra da obrigação específica de execução do contrato, já que, ao ingerir bebida alcoólica ou outra substância inebriante, o trabalhador perturba o exato cumprimento de sua obrigação, acarretando inquestionável prejuízo ao empregador e fazendo escoar a necessária confiança que deve permear a boa e justa pactuação. É de se acolher como legítima, portanto, a penalidade contratual máxima a ele aplicada. Recurso a que se nega provimento.

7. LEGISLAÇÕES ESTRANGEIRAS SOBRE EMBRIAGUEZ

A embriaguez é um dos fatos de maior relevância em problemas da sociedade. Ao analisarmos as consequências de um empregado exercer suas funções em um ambiente de trabalho sem suas habilidades normais afetadas por ingerir substâncias que causam grandes debilidades faz com que existam normais em vários países.

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

Um empregado que ingeri substancias toxicas poderá causar vários problemas como acidente de trabalho e riscos aos demais empregados, gerando problemas sérios para o empregador.

A grande dificuldade é saber quando termina a obrigação do empregador e se inicia a obrigação do Estado.

Se considerarmos um grave problema social, certamente seremos direcionados ao entendimento da responsabilidade do Estado.

Na Argentina a lei que trata questões trabalhistas, é a lei de Contrato de Trabalho (LCT), não tendo um dispositivo definido para tipificar a embriaguez. Nesse país, o juiz analisará o caso concreto para dar a sentença, deixando muito abrangente esse assunto de tal relevância.

No Chile o sistema de normas é bem parecido ao Brasil a se tratar de justa causa, tipifica improbidade, injuria, conduta imoral como causa de rescisão do contrato e não destaca embriaguez (MARTINS, 2010, p. 50).

Na Espanha a embriaguez foi tratada de maneira receosa, pois acreditava que tal dispositivo interferia na vida pessoal do trabalhador onde que o que conta é a relação de trabalho empregado e empregador. A legislação espanhola também tem como requisitos a habitualidade e o local de trabalho ou quando ocorre fora deste caberá justa causa se afetar a relação de trabalho. (MARTINS, 1999, p.35).

A embriaguez mesmo não sendo diretamente mencionada nas leis de seus países é considerada falta grave por entenderem que o empregado deixa de cumprir suas obrigações contratuais e caso sejam dispensados sem direito, podem pleitear em juízo.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O empregador tem obrigações de instituir no ambiente do trabalho procedimentos para melhorar produção, produtividade, processos, segurança e proteção aos empregados com a finalidade de aumentar a lucratividade e evitar doenças e acidentes de trabalho.

Em contrapartida o empregado deve observar todas as instruções expedidas pelo empregador e cumpri-las de maneira efetiva. O uso de equipamentos de proteção individual mante a segurança dos empregados e a desobediência na sua utilização poderá gerar aplicação direta de justa causa.

Como observamos no decorrer dessa pesquisa, que existem obrigações em que o empregador tem que cumprir da melhor maneira possível proporcionando aos empregados um ambiente seguro e sem riscos para a saúde. Nesse sentido o empregado tem que contribuir suas obrigações realizando um trabalho satisfatório, seguir as regras da empresa e manter o ambiente de trabalho adequado a todos.

Ao salientarmos o artigo 482 da CLT, temos um rol taxativo de atos que podem gerar dispensa por justa causa, sempre observando o princípio da proporcionalidade e razoabilidade.

Não bastam o empregado ter uma atitude isolada que já ira ser demitido por justa causa, será necessário algumas faltas graves para ser aplicada essa infração.

Ao tratarmos a embriaguez como causa de demissão por justa causa, esbarramos no problema social. A embriaguez deve ser analisada como doença, porém, o empregado não poderá levar riscos ao empregador. Acidente de trabalho para o embriagado ou para seus colegas deve ser sempre analisado antecipadamente, evitando o fato, ou seja, de maneira preventiva. Se seguirmos esse raciocínio, será melhor dispensar o funcionário com problemas de embriaguez por justa causa ou até mesmo por dispensa normal, visando sempre ter empregados com suas habilidades integrais e não com dificuldades para exercerem suas funções.

8. BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada: legislação - doutrina - jurisprudência**. 7.ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2011.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**, 7.ed. rev. e a. São Paulo: LTR, 2011.
- CARRION, Valentin. **CLT - Comentários à Consolidação das Leis do trabalho: legislação complementar - jurisprudência**. 31.ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- CANDEMIL, Alessandra da Silva, **Manual preventivo da aplicação da justa causa pelo empregador: análise legal, doutrina e jurisprudencial**. São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011.
- GALIA, Rodrigo. **O término do contrato por justa causa do empregador**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- GIGLIO, Wagner. **Justa causa para despendimento do empregado**. São Paulo: Florença, 1966.
- LACERDA, Doral. **A falta grave no direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Edições trabalhistas, 1976
- MARTINS, Alberto. **A embriaguez no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MARTINS, Sergio Pinto. MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da Justa Causa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. - São Paulo: Atlas, 2011.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28.ed. rev. e atual. São Paulo: LTR, 2002. 677 p.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. - São Paulo: Ltr, 2000. Tradução: Wagner D. Giglio.
- BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Dispõe sobre a consolidação das leis trabalhistas**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em 20/11/2016.
- BRASIL. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. **Institui o abandono de emprego com justa causa**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-32. Acesso em 20/11/2016.
- <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=justa+causa>. Acesso dia 15/10/2017.
- BRASIL. - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 **.Dispõe sobre abandono de emprego** Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-62. Acesso em 20/11/2016.
- BRASIL. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. **Institui ajusta causa**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-73. Acesso em 20/11/2016.
- BRASIL. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. **Institui a punição do empregado com justa causa**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-77. Acesso em 20/11/2016.

<http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/2527408/projeto-retira-embriaguez-habitual-dos-casos-de-demissao>. Acesso dia 20/10/2016