



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

LUCIANO GOMES MARTINS

**DA EMBRIAGUEZ: Sua Desconfiguração na Extinção do
Contrato de Trabalho por Justa Causa**

ASSIS

2015

LUCIANO GOMES MARTINS

**DA EMBRIAGUEZ: Sua Desconfiguração na Extinção do
Contrato de Trabalho por Justa Causa**

Monografia apresentada ao Departamento do
Curso de Direito do IMESA (Instituto
Municipal de Ensino Superior de Assis), como
requisito para a conclusão do curso, sob a
orientação específica da Prof.^a Ms. **Lenise
Antunes Dias**, e Orientação Geral do Prof.
Dr. Rubens Galdino da Silva.

ORIENTADOR: _____

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO _____

ASSIS

2015

FICHA CATALOGRÁFICA

MARTINS, Luciano Gomes.

DA EMBREAGUEZ: Sua Desconfiguração na Extinção do Contrato de Trabalho por Justa Causa – Luciano Gomes Martins, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – Assis, 2015.

33 p.

Orientadora: Lenise Antunes Dias.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA.

Palavras-chave: Extinção do Contrato de Trabalho; Embriaguez no trabalho, Dispensa por Justa Causa; Desconfiguração de Dispensa por Justa Causa.

CDD 340

Biblioteca da FEMA.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

A esta fundação, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes.

Ao minha orientadora Lenise Antunes Dias, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Pela minha família, aos meus filhos, Júlia, Laura e o Vitor, sem os quais eu não teria a quem dar exemplo, pelo amor e apoio incondicional.

Dedico em especial este trabalho a minha esposa Luciana, pelos inúmeros incentivos, pois sempre é a primeira a me apoiar nas minhas decisões, sempre me dando forças, inclusive nos piores momentos que passei. Agradeço pela paciência e pelo conhecimento que ela me trouxe, pois ela é um exemplo para minha formação acadêmica, profissional e me ensina todos os dias a ser homem melhor. Agradeço por você Luciana existir na minha vida e pela família que ela me proporcionou.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é abordar a problemática da embriaguez e sua desconfiguração na extinção do contrato de trabalho. Para tanto esta monografia está dividida em 3 (três capítulos). No primeiro capítulo o trabalho aborda o conceito de contrato de trabalho, bem como suas espécies e alguns tipos de extinções do contrato de trabalho, sendo ainda abordados os requisitos para a caracterização da Justa Causa na rescisão do contrato de trabalho. O segundo capítulo, no entanto, trata da extinção do contrato de trabalho por justa causa, passando pelas hipóteses de justa causa dentre varias outras modalidades de extinção do vínculo empregatício. Visto sobre o contrato de trabalho, passou-se no terceiro e último capítulo a abordar as principais causas de embriaguez e possíveis soluções para o problema dentro das empresas e descaracterização da embriaguez como causa de extinção do contrato de trabalho por justa causa.

Palavras-chave: Embriaguez no trabalho; Dispensa por Justa Causa; Desconfiguração de Dispensa por Justa Causa.

ABSTRACT

The objective of this study is to address the problem of drunkenness and its mangling the termination of an employment contract for both is monograph is divided into 3 (three chapters). In the first Chapter the work deals with the concept of employment contract, as well as their species and some types of extinctions of employment, and also addressed the requirements for characterization of Just Cause in termination of the employment contract. Chapter according however, deals with the termination of employment for cause, through the hypotheses of cause among various other forms of termination of employment contract. Sight on the employment contract, went up in the third and final chapter to address the root causes of drunkenness and possible solutions to the problem within companies and mischaracterization of drunkenness as a cause for termination of employment for cause.

Keywords: Drunkenness at work; Dismissal for just cause; Mangling of Dismissal with Good Cause.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. DO CONTRATO DE TRABALHO.....	10
1.1 Do Conceito.....	10
1.2 Das Espécies.....	12
1.3 Das Varias Formas de Extinção do Contrato de Trabalho.....	14
1.3.1 Despedida Arbitraria ou sem Justa Causa.....	14
1.3.2 Dispensa Indireta.....	16
1.3.3 Despedida por Justa Causa.....	18
1.3.4 Pedido de Demissão.....	18
1.3.5 Culpa Recíproca.....	20
1.3.6 Acordo.....	20
1.3.7 Aposentadoria.....	20
1.3.8 Morte do Empregado.....	21
1.3.9 Morte do Empregador.....	21
1.3.10 Extinção da Empresa.....	22
1.3.11 Caso Fortuito ou Força Maior.....	22
2. DA EXTINÇÃO POR JUSTA CAUSA.....	24
2.1 Hipóteses de Justa Causa.....	24
2.2 Requisitos para Caracterização da Justa Causa.....	27
3. DA DESCARACTERIZAÇÃO DA EMBRIAGUES COMO FORMA DE JUSTA CAUSA.....	29
3.1 Previsão Legal da Embriaguês Como Justa Causa.....	29
3.2 Tipos de Embriaguês.....	30
3.3 Embriaguês e Jurisprudência.....	30
3.4 Projeto de Lei Nº48/2010.....	32
CONCLUSÃO	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34

INTRODUÇÃO

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

Muito tem se questionado acerca da demissão por justa causa no caso de embriaguez habitual, elencada no rol taxativo do art. 482, alínea “f” da Consolidação das Leis do Trabalho. Esse questionamento faz-se frente às constantes mudanças no mundo contemporâneo. O alcoolismo sempre foi repudiado no meio corporativo por provocar toda uma desordem no ambiente de trabalho e por constranger os demais colaboradores pertencentes ao quadro funcional da empresa.

A concepção do álcool ser uma opção de escolha por parte de quem o usa, não é mais bem vista na sociedade moderna. A mudança desse ponto de vista abrange os novos conceitos atribuídos à embriaguez habitual, tanto pelas evoluções no campo das pesquisas médicas que contribuíram para a inserção do alcoolismo pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e no Código Internacional de Doenças (CID), como também pelos entendimentos jurisprudenciais, que caracterizam a embriaguez habitual como patologia, necessitando de tratamento como as demais doenças.

O Código Civil de 2002 também elencou em seu art. 4º, inciso II, que são considerados relativamente incapazes os ébrios habituais, ou seja, aqueles que não podem responder sozinhos por certos atos da vida civil, inclusive atuarem em juízo.

A demissão por justa causa na hipótese de embriaguez habitual configura lesão ao princípio da dignidade da pessoa humana, privando o direito a saúde, vez que uma pessoa acometida de patologia deve receber tratamento e não ser penalizado com o rompimento do contrato de trabalho motivado por falta grave.

Com isso, o presente estudo tem por finalidade apresentar que a rescisão contratual em caso de embriaguez habitual não é a solução, mas sim o tratamento médico para a recuperação do empregado. Para tanto, o trabalho está dividido em 03 (três) Capítulos, sendo eles: Do Contrato de Trabalho; Da Extinção do Contrato de Trabalho Por Justa Causa e Da Descaracterização da Embriaguez.

1. DO CONTRATO DE TRABALHO.

1.1 Conceito de Contrato de Trabalho

Contrato em geral é o negócio jurídico com fundamento no acordo de vontades entre partes, que tem por fim criar, modificar ou extinguir um direito. O conceito de contrato de trabalho está previsto no artigo 442 da CLT:

“Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

O principal objeto deste tipo de contrato é a prestação de serviço subordinado e não eventual do trabalhador ao empregador, mediante o pagamento de salário. Existem requisitos essenciais para a configuração do contrato de trabalho sendo eles:

a) Continuidade, que diz que o trabalho deverá ser prestado de forma contínua, sendo assim, quem presta serviços de forma eventual não é empregado:

O trabalho prestado pelo empregado deve ser não eventual, essa não eventualidade também é tratada como habitualidade, ou seja, deve ter uma continuidade, para que seja considerado o vínculo na relação de emprego, como explica Maria Inês M. S. A Cunha "a não eventualidade, é igual à continuidade na prestação de serviço, à regularidade, à habitualidade, seja por ser o serviço prestado, diariamente, seja por repetir-se a intervalos regulares". (CUNHA, 1997, p. 65)

b) Subordinação, onde o empregado exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O trabalhador é, por conseguinte subordinado, dirigido pelo empregador. Essa subordinação pode ser técnica, jurídica, hierárquica, econômica ou social. O empregado é subordinado economicamente ao empregador por depender do salário que recebe:

“Subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou

obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma idéia básica de “submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”. A subordinação corresponde ao pólo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.

Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador.(DELGADO, 2008, p. 302-303).

c) Onerosidade, nunca é gratuito um contrato de trabalho, sempre será oneroso. O empregado receberá seu salário por serviços prestados ao empregador:

A onerosidade é traço essencial da prestação do empregado por derivação de um caractere do contrato individual de emprego. Seria, de fato, socialmente insustentável admitir-se gratuidade nessa classe de contratos, uma vez que a prestação do empregador (o salário) é fator de subsistência do empregado. Logo, onde for admissível a prestação gratuita do trabalho não estará caracterizada a figura do empregado, como prestador. (PINTO, 2007 p. 121)

d) Pessoalidade, o Contrato de trabalho tem a característica principal por ser "intuitu personae", ou seja, realizado por uma certa e determinada pessoa. O Empregado

não pode fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena do vínculo se formar com a última:

A relação é pessoal, visto que o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa durante a prestação dos serviços, denotando o caráter de uma obrigação personalíssima. Assevere-se, porém, que o aspecto intuitu personae não implica a exclusividade de possuir um único tomador de seus serviços. O trabalhador subordinado pode ter vários empregadores, na medida em que tenha tempo e de acordo com as peculiaridades de cada relação. (JORGE NETO, 2008; p.244)

O Contrato de Trabalho ainda possui características específicas sendo elas bilateralidade, ser consensual, onerosidade, comutatividade e o trato sucessivo. O contrato de trabalho não é um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito conforme prevê o art. 443 CLT.

“Art 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.”

Sendo assim o Contrato se dá das mais variadas formas podendo ser pactuado através de cláusulas escritas ou apenas de forma verbal e até mesmo de forma tácita.

1.2 Espécies

Quanto às espécies o contrato de trabalho é expresso e tácito. Expresso é o contrato que se materializa em algum documento ou mesmo verbalmente, e o tácito é aquele contrato em que as partes não materializam verbalmente, tão pouco por escrito suas intenções, simplesmente agem de forma a caracterização do vínculo empregatício.

No que tange ao prazo, a CLT, em seu art. 443, determina que possa ser o contrato firmado por prazo determinado ou indeterminado. Quando a lei diz prazo determinado é o contrato que possui no momento da sua celebração, a fixação de um prazo para o seu término como, por exemplo, no contrato de experiência verifica-se um

período em que o empregado vai ser testado, sem ter uma característica de aprendizagem.

O contrato por prazo determinado trata-se de exceção, não existe nenhum benefício ao empregado diferentemente do contrato por prazo indeterminado, que prevê uma estabilidade momentânea ao empregado. Nos países em que o empregado tem direito à estabilidade desde o início do vínculo de emprego, os contratos a prazo são desfavoráveis, porque neles não haverá tal estabilidade.

Por motivos de ordem, o Direito do Trabalho admite o contrato por prazo determinado com algumas restrições sendo este limitado às hipóteses nas quais é cabível, hipóteses essas determinadas por lei que também enumera os casos nos quais é válido o contrato por prazo determinado e, uma vez descumpridas essas hipóteses, a consequência será simples, o vínculo de emprego será considerado por prazo indeterminado. (FUHRER, 2007, pg. 37, 38.)

O artigo 443 da CLT em seu parágrafo 2º prevê as hipóteses que são cabíveis os contratos por prazo determinado sendo elas:

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência.”

O Contrato por prazo indeterminado é um modelo de contrato muito convencional, onde o empregador registra o empregado através de sua carteira de trabalho CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), devendo nesta constar a data de início do vínculo empregatício, e ficando em braço o campo onde deveria

constar a data de término, a rescisão neste tipo de contrato poderá ocorrer a qualquer momento, desde que haja aviso prévio por uma das partes.

1.3 Das Varias Espécies da Extinção do Contrato de Trabalho

1.3.1 Despedida Arbitraria ou sem Justa Causa

A Carta Magna prevê como direito do trabalho a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória caso haja, dentre outros direitos.

O constituinte estabeleceu ainda, que, até a promulgação da lei complementar, essa proteção consistiria no pagamento ao trabalhador de uma multa no valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do que foi depositado pelo empregador no FGTS:

Ao empregar a expressão “despedida arbitrária ou sem justa causa” o legislador causou perplexidade e permitiu interpretações contraditórias. A primeira aglutinou-se basicamente em torno de quatro posições. A primeira posição considera que os termos despedida arbitrária e justa causa são sinônimos. Assim, a multa de 40% seria devida sempre que não houvesse justa causa disciplinar a escorar uma demissão. (FUHRER, 2007, pg. 100)

Existe outra corrente, enfatizando que a lei não prevê palavras inúteis, conclui-se, portanto que o termo despedida arbitrária tem conceito diverso de justa causa, sendo assim, Justa causa é a conduta expressamente prevista em lei que justifica a rescisão do contrato pelo empregador. Já arbitrária seria a despedida sem o atendimento de algum procedimento ou formalidade que a lei complementar imponha, quando é promulgada.

Porém existe uma terceira corrente que reúne alguns dos expoentes máximos do nosso Direito do Trabalho atual:

A lei traz palavras inúteis, repetem, portanto, justa causa e despedida arbitrária têm significativos diferentes. A própria CLT encarrega-se de definir a despedida arbitrária como aquela “que não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro” (art. 165, que trata da estabilidade dos cipeiros). (FUHRER, 2007, pg. 100)

Desta maneira, se houver alguma razão de ordem técnica, econômica ou financeira a despedida estará livre do pagamento de multa de 40% do FGTS, embora o empregado possa sacar o saldo do FGTS.

Simplesmente a antipatia do gerente com o subalterno pode ser considerada razão técnica relevante para justificar a despedida, também pode ser considerado bom motivo econômico a mera redução da folha de pagamentos. A oscilação dos juros bancários igualmente pode sustentar despedida por motivo financeiro, ou seja, o motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro é genérica e imprecisa demais, justifica a despedida em praticamente todos os casos imagináveis.

Diante disto, a interpretação não pode conduzir a conclusões absurdas que afrontam o próprio da lei e a Constituição Federal deseja sempre proteger o empregado da despedida imotivada, nunca incentivá-la. Após esta análise, é possível introduzir a última posição da doutrina, que é uma síntese das outras três.

A despedida arbitrária é aquela que não tem regras é abusiva, sendo assim despedida arbitrária é, por definição, a despedida sem justa causa. Como veremos logo adiante a justa causa adotada pelo Brasil é da estrita legalidade só considerando-se justa causa aquele comportamento expressamente previsto no texto da lei.

As justas causas disciplinares já estão prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 482, faltando serem tipificadas as justas causas de ordem técnica, econômica e financeira, tarefa para a qual a Constituição Federal chamou futura lei complementar (art.7º, I, da CF).

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;...”

Enquanto esta lei não for promulgada não há que se falar em dispensa do empregado por motivo técnico, econômico e financeiro, porém, é lícita a dispensa por motivo disciplinar, dentro do sistema de justa causa já existente. Em resumo, ao empregar a conjunção “despedida arbitrária ou sem justa causa” o legislador pretendeu firmar o conceito de despedida imotivada, realçando que despedida arbitrária é aquela que não se acomoda com o sistema legal de justa causa.

A legislação complementar deverá tipificar as outras justas causas, até lá, a despedida que não se fundar em justa causa disciplinar estará sujeita ao pagamento de multa de 40% sobre os depósitos do FGTS e além de multa, na despedida sem justa causa o empregado terá direito a aviso prévio, 13º salário, férias vencidas, férias proporcionais e saldo de salários, podendo levantar o FGTS.

1.3.2 Dispensa indireta

O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho quando o empregador der justa causa para tanto. O art. 483 enumera sete atos do empregador que são considerados abusivos:

- a) Exigência de serviços superiores às forças do empregado, proibidos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;*
- b) Rigor excessivo no tratamento do empregado;*
- c) Exposição a perigo manifesto de mal considerável;*
- d) Descumprimento pelo empregador das obrigações do contrato;*
- e) Prática de ato lesivo à honra e a boa fama do empregado ou de pessoas de sua família;*

- f) Ofensas físicas, salvo em caso de legítima defesa;*
- g) Redução do trabalho. Sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.*

Praticado o ato abusivo pelo empregador, dividem-se os doutos sobre a necessidade de o empregado deixar imediatamente o trabalho. Para a maior parte dos mestres é imperioso o afastamento incontinenti, sob pena de descaracterização da imediação e, conseqüentemente, da falta do empregador.

Entretanto, a outra corrente entende que pode o empregado optar pela permanência no emprego ou pelo afastamento imediato (TST, 1ª T., RR 6.334/84, Marco Aurélio, AC. 4.680/85). É que o afastamento poderá ser entendido como abandono de emprego, que é justa causa para despedida do empregado. Não seria razoável obrigar o empregador a tal risco.

Nos casos de descumprimento do contrato ou diminuição do trabalho (letras d e g) a lei faculta expressamente ao empregado que aguarde trabalhando a solução da reclamação trabalhista.

Não há forma especial para o afastamento do empregado, nem se exige notificação ao empregador, embora essa seja conveniente para prova do ato. Como dificilmente o empregador admitirá sua culpa, deverá o empregado ingressar imediatamente com reclamação trabalhista, pedindo que seu contrato seja considerado rescindido por culpa do empregador.

Procedente a ação, terá o empregador direito ao saldo de salários, aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, 13ª salário proporcional e multa de 40% sobre o FGTS, podendo levantar os depósitos respectivos, caso está venha a ser improcedente, terá direito unicamente ao saldo de salários e férias vencidas.

Assim sendo verificasse que é devido o aviso prévio nos casos de despedida indireta.

1.3.3 Despedida por Justa Causa

Segundo Júlio César Zanluca Justa Causa é:

“todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia. Os atos faltosos do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual.” (ZANLUCA, Júlio César)

O Brasil adota o princípio da estrita legalidade no sistema de justa causa trabalhista. Como no Direito Penal, não há justa causa sem prévia previsão legal. Só caracterizando-se justa causa àquela conduta expressamente proibida prevista na lei anterior a data do fato. Não se admite em hipótese alguma a ampliação do elenco legal de faltas.

Alguns países da Europa adotam sistemas mais elásticos, empregando termos genéricos e porosos, em tipos aberto. A legislação daqueles países ao juiz a tarefa verificar, caso a caso, a configuração da justa causa, segundo os costumes e os princípios gerais.

Sem qualquer sombra de dúvidas, o sistema brasileiro é muito mais seguro e científico neste sentido.

1.3.4 Pedido de Demissão

Embora a rescisão do contrato de trabalho por decisão do empregado receba normalmente o nome de pedido de demissão, na realidade, nada tem de pedido. Trata-se de ato unilateral pelo qual o empregado comunica ao empregador que resolveu extinguir

a relação de emprego. Como não se admite trabalho forçado, o empregador não pode indeferir ou rejeitar o “pedido”.

O pedido de demissão enseja o pagamento do saldo de salários, férias vencidas, férias proporcionais (tendo mais de um ano de serviço) e 13º proporcional. O empregado deve conceder um aviso prévio de 30 dias. Caso contrário, o empregador terá direito de descontar o valor de um salário mensal das verbas rescisórias como prevê o (art. 487, § 2º):

“Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

...

II – 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinquena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.”...

O empregador poderá dispensar o cumprimento do aviso, abrindo mão do direito de desconto, entretanto, vem prevalecendo o entendimento de que essa dispensa somente pode ocorrer depois de pedido expresso do empregado e desde que haja prova de haver o trabalhador obtido novo emprego, já que o aviso prévio é seu direito irrenunciável. Havendo qualquer tipo de coação do empregador para obter o pedido de dispensa, haverá nulidade e será devido aviso prévio pelo empregador.

Praticando o empregado justa causa durante o aviso prévio, a rescisão passará a ser regulada pelas regras da rescisão por justa causa: o empregado perderá o restante do prazo do aviso e somente receberá o saldo de salários e as férias vencidas. (FUHRER, 2007, pg. 106).

No entanto em parte é tolerado o abandono de emprego durante o aviso prévio, pois é reconhecido o direito do empregado de iniciar imediatamente a prestação de serviço para outro empregador.

A hipótese que configura justa causa confere ao antigo empregador apenas uma possibilidade, a de descontar o do saldo do aviso prévio, mantendo o direito ao recebimento das demais verbas, também a justa causa praticada pelo empregador poderá ensejar ao empregado a rescisão indireta, com o recebimento de todas as verbas da despedida arbitrária.

1.3.5 Culpa recíproca

Havendo culpa recíproca, com o concurso de justa causa do empregado e do empregador, será reduzindo pela metade (20%) o valor da multa indenizatória sobre os depósitos do FGTS (art.484).

A hipótese é admitida pelos tribunais somente em casos especialíssimos, exigindo-se sempre que as duas faltas sejam suficientemente graves, equivalentes e contemporâneas. Exemplo anotado na literatura é o desentendimento entre empregado e empregador, com troca de insultos e bofetões.

1.3.6 Acordo

Admite-se a rescisão amigável do contrato de trabalho, por acordo entre as partes. Todas as verbas podem ser objeto de transação, com exceção das férias vencidas e do saldo de salário, que são irrenunciáveis.

O acordo não autoriza o levantamento dos depósitos do FGTS (art.20 da Lei 8.036/90).

1.3.7 Aposentadoria

Pode o empregado permanecer no trabalho enquanto aguarda deferimento de sua aposentadoria pelo Previdência Social (art. 49, I, “b”, da Lei 8.23/9).

Deferida a aposentadoria, será registrada a baixa na CTPS e, em seguida, poderá ser anotado novo contrato de trabalho para o mesmo empregador, se desejar permanecer na empresa.

O aposentado terá direito a férias vencidas, férias proporcionais e saldo de salários. É autorizado o levantamento dos depósitos do FGTS (art. 20, II, da Lei 8.036/90).

1.3.8 Morte do Empregado

A ordem da vocação hereditária, tratando-se de direitos trabalhista á adquiridos, é algo diversa daquela estipulada pelo Código Civil. Em primeiro lugar recebem os dependentes habilitados perante a Previdência Social, em cotas iguais. Na falta de dependentes habilitados, recebem os sucessores os termos da lei civil, até os colaterais. Não havendo dependentes ou sucessores, os valores reverterão a favor do Fundo de Previdência e Assistência Social, do FGTS ou do Fundo de Participação PIS/PASEP, conforme a natureza do crédito.

São exigíveis as férias proporcionais, as férias vencidas, saldo de salário e o 13º proporcional. É autorizado o levantamento das contas do FGTS (art. 20, IV, da Lei 8.036/90) e do PIS/PASEP.

Tais valores são pagos mediante alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento.

1.3.9 Morte do Empregador

No caso de morte do empregador constituído em empresa individual é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho, independentemente de prestar aviso prévio (art. 483, § 2º).

É devido o saldo de salários, as férias proporcionais (se tiver mais de um ano de casa), férias vencidas e 3º proporcional e é autorizado o levantamento dos depósitos do FGTS.

1.3.10 Extinção da Empresa

Encerrada a empresa ou fechada uma de suas filiais, o empregado tem direito a todos as verbas trabalhistas, inclusive a multa do FGTS, já que não contribuiu para a extinção do contrato de trabalho. É autorizado o levantamento dos depósitos do FGTS (art. 20, II, da Lei 8.036/90).

A falência, por si só, não rescinde o contrato de trabalho, que poderá continuar vigorando, se for conveniente para a massa. Os créditos trabalhistas recebem em primeiro lugar. Se o crédito for ilíquido será necessária prévia reclamação trabalhista, cuja sentença, após o trânsito em julgado, servirá de título executivo no juízo da quebra.

1.3.11 Caso Fortuito ou Força Maior

Extinta a empresa ou um dos seus estabelecimentos por motivo de caso fortuito (fato imprevisível) ou força maior (fato previsível, mas inevitável), terá o empregado direito à metade da indenização devida no contrato a prazo certo, ou metade (20%) da multa do FGTS (art. 502, II) no contrato por prazo indeterminado. São devidas todas as demais verbas trabalhistas (saldo de salários, férias vencidas e proporcionais, 13º salário proporcional e aviso prévio). É autorizado o levantamento do FGTS (art. 20, I, da Lei 8.036/90).

Segundo Maria Helena Diniz:

“na força maior por ser um fato da natureza, pode-se conhecer o motivo ou a causa que deu origem ao acontecimento, como um raio que provoca um incêndio, inundação que danifica produtos ou intercepta as vias de comunicação, impedindo a entrega da mercadoria prometida ou um terremoto que ocasiona grandes prejuízos, etc. Por outro lado o caso fortuito tem origem em causa desconhecida, como um cabo elétrico aéreo que sem saber o motivo se rompe e cai sobre fios telefônicos causando incêndio explosão de caldeira de usina, provocando morte.”. (DINIZ, 2002, pg.346 e 347).

O fechamento da empresa ou da filial ou a falência não caracterizam, em princípio, força maior, já que incumbem aos empresários os riscos da atividade econômica que explora.

2. DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

2.1 Hipóteses de justa causa

Nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, “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.”

a) *Ato de improbidade*: é a conduta desonesta do empregado, que atenta contra o patrimônio do empregador ou de terceiros. Exemplos: furtos, roubo, recebimento de comissão de fornecedor, falsificação documental para recebimento de benefício trabalhista etc.(DELGADO, 2014, pg. 1263)

b) *Incontinência de conduta ou mau procedimento*: incontinência de conduta diz respeito a ato abusivo de cunho sexual, que atinge moralidade do homem médio. É o assédio sexual, a pornografia, o ato libidinoso, a observação imunda. Mau procedimento é expressão imprecisa, que admite várias interpretações. Costuma ser definido como todo comportamento que ofende as normas gerais de conduta, da ética. Exemplos: desrespeitos graves aos princípios básicos de higiene consomem de entorpecentes durante o expediente, falta de urbanidade etc.(DELGADO, 2014, pg. 1263 e 1264)

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*: é a concorrência praticada pelo empregado contra o empregador. Para configuração da falta são necessárias a reiteração da conduta (habitualidade) e a ausência de permissão ou tolerância do empregador. Obviamente, não compreende o caso do empregado que tem dois empregos.(DELGADO, 2014, pg. 1264)

d) *Condenado criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena*: a imposição de pena antecipada ou a suspensão do processo, nos moldes da Lei 9.099/95, não bastam para caracterizar a justa causa.(DELGADO, 2014, pg. 1265)

e) *Desídia no desempenho das respectivas funções*: desídia é o desleixo, é a falta de zelo no serviço. Exemplos: faltas reiteradas e abandono do serviço durante o expediente.(DELGADO, 2014, pg. 1265 e 1266)

f) *Embriaguez habitual ou em serviço*: a embriaguez é a intoxicação pela ingestão de álcool ou qualquer substância de efeitos análogos, como os entorpecentes em geral. Não basta a ingestão habitual; é necessária a efetiva intoxicação habitual, com a exteriorização dos efeitos. A embriaguez no serviço não precisa ser habitual; basta uma vez.(DELGADO, 2014, pg. 1266)

g) *Violação de segredo da empresa*: é a divulgação de patente, método, fórmula ou qualquer outra informação, não acessível ao público, que possa causar prejuízo efetivo ou potencial para o empregador.(DELGADO, 2014, pg. 1267)

h) *Ato de indisciplina ou de insubordinação*: ato de indisciplina é o não atendimento das normas de ordens gerais da empresa. Insubordinação é o desrespeito a ordem individual do superior hierárquico.(DELGADO, 2014, pg. 1267)

i) *Abandono de emprego*: é a ausência injustificada e continuada do emprego, com ânimo de não voltar ao emprego. Os julgados estipulam o prazo de 30 dias para caracterização do abandono, mas poderá configurar-se antes, se surgirem sinais claros da vontade de não retornar, como no caso do empregado que inicia o trabalho para novo empregador ou se muda definitivamente para o exterior.(DELGADO, 2014, pg. 1268)

j) *Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensa físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima, própria ou de outrem*: Este tipo jurídico aborda injúria, calúnia e difamação e agressões físicas praticadas contra colegas de trabalho e terceiros dentro do ambiente de trabalho.(DELGADO, 2014, pg. 1269)

k) *Ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso legítima defesa, própria ou de outrem*: Este tipo legal também envolve injúria calúnia e difamação, além de agressões físicas, se diferencia da anterior no fato de que os atos são praticados contra o empregador ou superiores hierárquicos.(DELGADO, 2014, pg. 1270)

l) *Prática habitual de jogos de azar não autorizados pela legislação em vigor*. Neste sentido existem duas correntes, uma que trata jogo de azar apenas aqueles proibidos pela legislação, como por exemplo bingo, jogo do bicho. Porém existe outra corrente que configura jogo de azar como todo tipo de jogo que dependa exclusivamente da sorte ou na sua maior parte, sendo assim estão incluídos os jogos de loterias federais e estaduais.(DELGADO, 2014, pg. 1270 e 1271)

Parágrafo Único: Atos atentatórios à segurança nacional, devidamente comprovado em inquérito administrativo: Este parágrafo deriva da época de regime militar.(DELGADO, 2014, pg. 1271)

O empregado que comete justa causa durante o aviso prévio perde o direito a restante do prazo respectivo (art. 491).

Demitido por justa causa, o empregado receberá apenas o saldo de salários e as férias vencidas, se houver.

2.2 Requisitos para caracterização da justa causa

Constituem requisitos essenciais para que haja a caracterização da justa causa no contrato de trabalho os elementos a seguir expostos:

- Gravidade
 - Proporcionalidade
 - Imediação
 - Prévia tipificação
 - Relação de causa e efeito
 - Inexistência de punição pelo mesmo fato
 - Elemento subjetivo
-
- a) Gravidade: a justa causa deve ser grave o suficiente para afetar a relação de emprego. A pequena falha do empregado, despida de importância, não sustenta despedida por justa causa.
 - b) Proporcionalidade: como se viu, a punição disciplinar deve corresponder da advertência e até da suspensão, com prejuízo dos salários.
 - c) Imediação: toda punição disciplinar, seja ela advertência, suspensão ou dispensa por justa causa, deve ser imediata, logo após a ciência da falta pelo empregador, sob pena de ficar configurado perdão tácito, que dissolve a justa causa. Se houver sindicância ou inquérito para apurar a autoria do fato, a sanção disciplinar deve ser aplicada logo após a solução daqueles procedimentos.
 - d) Prévia tipificação legal: a conduta deve estar prevista em lei anterior como justa causa. Não há pena sem prévia cominação legal (art. 5º, XXXIX, da CF).
 - e) Relação de causa e efeito: a demissão deve ser uma resposta à falta cometida. Ou seja, o motivo determinante da dispensa deve ser a justa causa cometida, não fatos anteriores.
 - f) Não existência de punição anterior pelo mesmo fato: as faltas já punidas anteriormente, com advertência ou suspensão, não podem ser objeto de despedida por justa causa.

- g) Elemento subjetivo: a falta, para configurar justa causa, deve ser cometida por ato voluntário do empregado.

Alguns autores exigem também que a conduta reprovável tenha conexão com o serviço. Sem razão, entretanto, os casos de prática de jogos de azar ou ato atentatório à segurança nacional (art. 482, I, e parágrafo único, da CLT) que dificilmente guardarão qualquer relação com o serviço desenvolvido em uma empresa, embora constituam justa causa.

Salienta-se que o ônus de provar a justa causa é sempre do empregador

3. DA DESCARACTERIZAÇÃO DA EMBRIAGUES COMO FORMA DE JUSTA CAUSA

3.1 Previsão Legal da Embriaguez Como Justa Causa

A em seu artigo 482, alínea "f", prevê a embriaguez habitual ou em serviço como falta grave por parte do empregado, sendo assim este constitui um dos motivos que causa a extinção do contrato de trabalho por justa causa:

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

...

f) embriaguez habitual ou em serviço;”

De acordo com Vallentin Carrion (2013, p 447) a intenção do legislador ao estabelecer este como sendo um motivo para justa causa, foi proteger o trabalhador que, trabalhando em estado de embriaguez, poderia sofrer um prejuízo maior que a despedida motivada, ou seja, um acidente grave podendo acarretar até mesmo em sua própria morte.

Assim como este empregado apresenta risco à sua própria saúde poderia provocar também acidentes e a morte de outros colegas de trabalho, os quais estariam correndo riscos, sendo assim a dispensa motivada seria a atitude do empregador para se evitar uma fatalidade.

Além da possibilidade de causar um acidente por parte do empregado, existe também o risco do empregado embriagado causar prejuízos materiais ao empregador, seja por perda de matéria-prima em falhas operacionais ou por danos na utilização de máquinas, ferramentas ou equipamentos de trabalho.

3.2 Tipos de Embriaguez

Existem dois diferentes tipos de embriaguez de acordo com a legislação, podendo ser caracterizado como habitual (crônica) ou embriaguez "no trabalho" (ocasional).

A embriaguez no trabalho se dá necessariamente no ambiente de trabalho, quando o empregado tem o hábito de se embriagar para ir trabalhar ou no momento em que esta desempenhando suas funções, porém, durante o seu convívio social fora do ambiente de trabalho o empregado não possui o hábito de se embriagar.

Por outro lado temos a embriaguez habitual que constitui um vício ou até mesmo uma enfermidade em razão da reiteração do ato faltoso por parte do empregado, podendo ocorrer tanto dentro quanto fora do ambiente da empresa, sendo assim o empregado não tem controle sobre o consumo de bebida alcoólica, simplesmente o faz por impulso e necessidade fisiológica.

A embriaguez habitual tem sido vista ultimamente pela jurisprudencialmente mais como enfermidade do que como vício social, sendo assim, perante a Justiça do Trabalho, merece um tratamento e acompanhamento médico antes de se extinguir o contrato por justa causa, diferente da embriaguez "no trabalho" ou ocasional, onde o empregador, exercendo seu poder fiscalizador e de punição, poderá adotar penas mais severas contra o empregado.

Sendo a embriaguez habitual hoje tida pela jurisprudência como doença e não mais como motivo para justa causa, a CLT deveria reformar o seu artigo 482, alínea f, já que este tipo de demissão dependerá da comprovação desta habitualidade.

3.3 Embriaguez e Jurisprudência

O alcoolismo foi incorporado pela OMS como transtorno mental e comportamental devido ao uso de álcool, reconhecendo-a como patologia que deve

afastar a incidência da justa causa sendo assim a jurisprudência, no intuito de acompanhar a incorporação, tem se posicionado contra a letra da lei mencionada:

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

Ainda no mesmo sentido afasta-se a visão de que a embriaguez é um desvio de conduta, considerando o alcoolismo como doença como podemos ler:

JUSTA CAUSA – ALCOOLISMO – AUSÊNCIA DE EXAMES MÉDICOS DEMISSIONAIS – A embriaguez habitual, segundo a jurisprudência mais moderna e consentânea com os anseios que ora se constata em relação ao alcoolismo, tanto cível como trabalhista, tem afirmado tratar-se de doença como todas as demais enfermidades graves, e não desvio de conduta. Anulação da despedida por justa causa que se declara, sendo devidas as parcelas decorrentes da extinção do ajuste sem motivo, sendo indevida a reintegração postulada. A ausência de exames médicos demissionais, ainda que importe afronta ao art. 168, II da CLT e às disposições da NR-7, itens 7.1 e 7.22, da Portaria nº 3217/78, não autoriza se declare a ineficácia da despedida e, tampouco, se entenda protraída a eficácia da mesma, ressalvada a posição da Relatora. Recurso

parcialmente provido (GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho. Justa Causa – Alcoolismo – Ausência de Exame Médicos Demissionais. 18ª Região, Ro 2.012/1991, Ac. nº 1.285/1992, Rel. Juiz Heiler Alves da Rocha, DJGO 27.08.1992).

Ao verificar que seu funcionário sofre de embriaguez, é dever do empregador esforçar-se de todas as maneiras para o combate da patologia, uma vez que despedir o funcionário por falta grave gera um ato severo demais, além de contrariar as novas tendências legais, deve o empregador dar apoio ao dependente químico e não agravar sua situação financeira com a despedida por justa causa.

3.4 Projeto de Lei Nº48/2010

Existe um Projeto de Lei cuja tramitação iniciou-se no Senado Federal, sendo ele o PLS nº 48/2010, que é de autoria do Senador Marcelo Crivella. A presente proposta tende alterar os artigos da CLT, para criar novos parâmetros de demissão do trabalhador em situação de dependência do álcool, haja vista a nova classificação do alcoolismo como uma doença.

Será demonstrado que a aprovação do citado projeto visa à mudança na interpretação do dispositivo, dando mais peso àqueles que afirmam ser a embriaguez doença.

Nesse sentido, pretende-se demonstrar a lacuna axiológica da lei, que sendo uma norma positivada não consegue se desenvolver e evoluir juntamente com a sociedade dependendo da atuação do legislador para que haja adequação do direito à realidade social.

O alcoolismo trata-se de uma situação de saúde pública, portanto, a legislação deve estabelecer condições para facilitar a recuperação do alcoolista e para tanto o PL 48/2010 trata como necessidade a modificação do art. 482 da CLT para excluir das hipóteses de justa causa a embriaguez habitual, mantendo a embriaguez em serviço naquelas hipóteses. O proposto parágrafo único esclarece, no entanto que, ao alcoolista diagnosticado, a justa causa somente será aplicável se o trabalhador deixar de se submeter a tratamento.(Almeida, 2013, artigo Jus Navigandi)

CONCLUSÃO

Após a finalização da presente pesquisa, é possível observar que o alcoolismo foi incorporado pela OMS como transtorno mental e comportamental devido ao uso de álcool, reconhecendo-o como patologia que deve afastar a incidência da justa causa, devendo ser tratada pelo empregador afim de resocializar o empregado e torna-lo capaz de exercer suas atividades laborais da melhor forma possível, ao invés de descartar um trabalhador pelo simples fato de estar com uma enfermidade.

Analisando desta maneira, será justo despedir por justa causa um trabalhador que sofre de uma doença, ficando o mesmo impossibilitado para muitas atividades da vida funcional e obter recursos para o seu próprio sustento e de sua família?

O viciado é um doente e como tal deverá ser tratado, sendo assim é imprescindível a criação de modalidade de estabilidade provisória de emprego, após a cessação do benefício de auxílio-doença concedido pelo órgão previdenciário, considerando alcoolismo como patologia.

Essa modificação de mentalidade ainda não foi concretizada pelo legislador, porém existe um projeto de lei que pretende modificar o artigo 482 da CLT e tratar a embriaguez como uma doença que deve ter mais atenção por parte do empregador, este projeto de lei é o PL 48/2010.

Para tanto passamos por conceitos essenciais desde o início do contrato de trabalho até a extinção do mesmo das suas mais variadas formas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros:

- CARRION, Valentin. Comentarios à Consolidação das Leis do Trabalho. 38ª ed. Editora Saraiva, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13ª ed. Editora LTr, 2014.
- FHURER, Maximilianus Cláudio Américo; FHURER, Maximiliano Roberto Ernesto. Resumo de Direito do Trabalho. 19ª Ed. Malheiros Editores, 2007.

Sites:

- Congresso. Senado. Modifica o art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o art. 132 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e o art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para disciplinar a demissão e estabelecer garantia provisória de emprego ao alcoolista. Disponível em: (http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=95806).
- CONSIDERAÇÕES SOBRE A JUSTA CAUSA DA EMBRIAGUEZ. Disponível em: (<http://jus.com.br/artigos/26805/consideracoes-sobre-a-justa-causa-da-embriaguez/2>).
- RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO. Disponível em: (<http://jus.com.br/artigos/26805/consideracoes-sobre-a-justa-causa-da-embriaguez/2>).
- ZANLUCA, Júlio César. Rescisão de contrato de trabalho por justa causa do empregado . s/a. Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.htm>> Acesso 20 agosto 2015.