

KAAREN REGINA BARBOSA

DA EMBRIAGUEZ: Sua Desconfiguração na Extinção do Contrato de Trabalho por Justa Causa - Contradição entre o tratamento do alcoolismo no direito disciplinar do trabalho e no direito previdenciário

**ASSIS
2020**

Núcleo de Monografia e Prática Jurídica
Av. Getúlio Vargas, 1200, Vila Nova Santana, Assis/SP – CEP 19.807-130
Telefone (18) 3302-1055 – Ramais 1411 e 1001 – www.fema.edu.br, E-mail: monografia@femanet.com.br

KAAREN REGINA BARBOSA

DA EMBRIAGUEZ: Sua Desconfiguração na Extinção do Contrato de Trabalho por Justa Causa - Contradição entre o tratamento do alcoolismo no direito disciplinar do trabalho e no direito previdenciário

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 do Prof.º Mauricio Dorácio Mendes.

ORIENTADOR: _____
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO _____

**ASSIS
2020**

FICHA CATALOGRÁFICA

BARBOSA, Kaaren Regina

DA EMBREAGUEZ: Sua Desconfiguração na Extinção do Contrato de Trabalho por Justa Causa / Contradição entre o tratamento do alcoolismo no direito disciplinar do trabalho e no direito previdenciário. – Kaaren Regina Barbosa, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – Assis, 2020.

Orientador: Mauricio Dorácio Mendes.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA. (44 páginas).

Palavras-chave: Extinção do Contrato de Trabalho; Embriaguez no trabalho, Dispensa por Justa Causa; Desconfiguração de Dispensa por Justa Causa. Contradição entre o tratamento do alcoolismo no direito disciplinar do trabalho e no direito previdenciário.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelos dons que me deu nesta existência que serviram na realização deste projeto.

Sou grato aos meus pais e filhos por sempre me incentivarem e acreditarem que eu seria capaz de superar os obstáculos que a vida me apresentou.

Ao meu orientador, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

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

RESUMO

Resumo: Este trabalho enfoca a aparente contradição entre o tratamento do alcoolismo no direito disciplinar do trabalho e no direito previdenciário. O objetivo geral é analisar a possibilidade de o empregado sofrer demissão por justa causa, no caso de embriaguez habitual no serviço, ou se ele terá direito a benefícios previdenciários por doença e aposentadoria por invalidez. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, realizada por meio de método dedutivo e procedimento técnico bibliográfico, itens judiciais, jurídicos e documentais. Assim, a busca começa pela contradição legal, pois há um aparente conflito entre as regras. Então, é um estudo se a demissão por justa causa, em caso de intoxicação durante o serviço, é aplicada ao direito do trabalho. Por fim, descrevemos as premissas da adequação da demissão por causa e da aposentadoria por doença e invalidez à lei da previdência social. Nesse sentido, conclui-se que o alcoolismo é fator de doença e aposentadoria por invalidez, embora algumas empresas o tratem como justa causa, caso o empregado vá trabalhar bêbado regularmente.

Palavras-chave: Antinomia Legal. Justa causa. Embriaguez habitual. Doença. Aposentadoria por Invalidez.

ABSTRACT

Abstract: This work focuses on the apparent contradiction between the treatment of alcoholism in the disciplinary labor law and social security law. The overall objective is to analyze the possibility of the employee suffer dismissal for cause, in the case of habitual drunkenness in the service, or if he will be entitled to social security benefits for sickness and disability retirement. It is a qualitative research, carried out through deductive method and bibliographic technical procedure, judicial, legal and documentary items. Thus, the search begins through the legal contradiction, since there is an apparent conflict between the rules. Then, it is a study of whether or not the dismissal for cause in the event of intoxication during service, to labor law. Finally, we describe the assumptions of the appropriateness of dismissal for cause and the sickness and disability retirement, to social security law. In this sense, it is concluded that alcoholism is sickness factor and disability retirement, although some companies treat it as just cause if the employee going to work drunk regularly.

Keywords: Legal Antinomy. Just cause. Habitual Drunkenness. Sickness. Disability Retirement.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09	
1.DO	CONTRATO	DE
TRABALHO.....		10
1.1 Do Conceito.....		10
1.2 Das Espécies.....		13
1.3 Das Várias Formas de Extinção do Contrato de Trabalho.....		14
1.3.1 Despedida Arbitrária ou sem Justa Causa.....		14
1.3.2 Dispensa Indireta.....		15
1.3.3 Despedida por Justa Causa.....		19
1.3.4 Pedido de Demissão.....		23
1.3.5 Culpa Recíproca.....		23
1.3.6 Acordo.....		24
1.3.7 Aposentadoria.....		24
1.3.8 Morte do Empregado.....		25
1.3.9 Morte do Empregador.....		25
1.3.10 Extinção da Empresa.....		26
1.3.11 Caso Fortuito ou Força Maior.....		27
2. DA EXTINÇÃO POR JUSTA CAUSA.....		30

3. DA DESCARACTERIZAÇÃO DA EMBRIAGUEZ COMO FORMA DE JUSTA CAUSA.....	32
3.1 Previsão Legal da Embriaguez Como Justa	
Causa.....	32
3.2 Tipos de Embriaguês.....	34
3.3 Embriaguez e Jurisprudências.....	34
CONCLUSÃO.....	42
REFERÊNCIAS	
BIBLIOGRÁFICAS.....	43

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.

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

Segundo o dicionário Aurélio, contrato é um acordo ou convenção para a execução de algo sob determinadas condições, combinação, ajuste, promessa aceite, contrato de promessa: tipo de contrato em que os contraentes prometem fazer um contrato definitivo (de arrendamento, de compra e venda, de partilha, de trabalho, etc.), ou seja, contrato de trabalho é um ajuste das condições e uma combinação do trabalho a ser executado.

A CLT conceitua nos artigos 442 e 443 o contrato individual de trabalho como um acordo que pode ser de forma verbal ou tácito, escrito ou expresso, por prazo DETERMINADO ou INDETERMINADO:

Art. 442 da CLT– Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo Único – Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre eles e os tomadores de serviços daquela.

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

Cumprindo observar que o art. 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, deixa certo que é considerado empregado a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob dependência deste e mediante salário. Assim sendo, os elementos caracterizadores do vínculo empregatício são:

Núcleo de Monografia e Prática Jurídica

Av. Getúlio Vargas, 1200, Vila Nova Santana, Assis/SP – CEP 19.807-130

Telefone (18) 3302-1055 – Ramais 1411 e 1001 – www.fema.edu.br, E-mail: monografia@femanet.com.br

1 – Não eventualidade - o trabalho deve ser exercido frequentemente. Não precisa ser todo dia, mas deve ser habitual;

2 - Dependência ou subordinação - para que haja a relação de emprego o trabalhador deve depender (econômica, técnica, jurídica e hierarquicamente) do empregador;

3 - Onerosidade - o empregado presta serviço e em contrapartida recebe a remuneração do empregador, inexistindo a possibilidade da prestação de serviço gratuita, sob pena de configurar enriquecimento ilícito do empregador, salvo no caso de trabalho voluntário; e

4 - Pessoalidade - o trabalho deve ser prestado pessoalmente pelo empregado, não podendo este se fazer substituir por outra pessoa.

Desse modo, verifica-se que um dos requisitos para a configuração do vínculo empregatício é que o trabalho realizado não seja eventual, ocasional. O contrato de trabalho sendo um pacto de natureza sucessiva, precisa observar a continuidade no tempo.

A não eventualidade se relaciona com a natureza do trabalho realizado, que deve ser necessário à atividade normal do empregador, mesmo que prestados de forma intermitente, denotando ideia de permanência, afastando assim a prestação eventual da incidência da norma celetista.

Neste esteio, é importante lembrar que não é requisito para configurar o vínculo empregatício que o trabalhador exerça atividade para um único empregador. Há a possibilidade de serem pactuados vários contratos de trabalho com vários empregadores, simultaneamente.

Por outro lado, a Lei Complementar nº 150/2015 dispõe que é considerado empregado doméstico aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.

Portanto, a legislação que regulamenta a atividade no âmbito doméstico traz o requisito da continuidade para a caracterização do vínculo e a CLT, conforme visto, colaciona a não eventualidade.

Com efeito, é possível que haja a caracterização do vínculo de emprego, nos moldes da CLT, ainda que haja a prestação de serviço em duas vezes na semana, por exemplo, se houver a prestação a uma empresa, com pessoalidade, subordinação e onerosidade, na medida em que a caracterização da não eventualidade não pode ser obstada pela natureza intermitente da prestação habitual dos serviços.

Ademais, inclusive, já houve a caracterização da não eventualidade quando da prestação de serviço uma única vez na semana. Neste sentido, segue o seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. FAXINEIRA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS UMA A DUAS VEZES POR SEMANA A EMPREGADOR NÃO DOMÉSTICO. CONFIGURAÇÃO. O Tribunal Regional consignou que a reclamante prestara serviços para o reclamado de forma não eventual, como faxineira, no período de 7 de outubro de 2005 a 31 de outubro de 2008. Por sua vez, está Corte tem entendido que, se o trabalhador realizar atividade ligada à atividade econômica da empresa, e a ela seja subordinado, mesmo que trabalhe apenas uma vez na semana, já é caracterizado o vínculo empregatício. Dessa forma, estando a decisão do e. Tribunal Regional em perfeita consonância com o entendimento pacificado desta Corte incide, na hipótese, o óbice da Súmula 333 do TST e do artigo 896, § 4º, da CLT.

Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (RR 3558584.2009.5.12.0052, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, DEJT 20/11/2015)

Diante do exposto acima, é importante distinguir o requisito da não eventualidade prevista no art. 3º, da CLT, e a continuidade prelecionada na LC nº 150/2015, pois, neste último caso, a caracterização do vínculo empregatício se verifica quando houver a prestação de serviço por mais de 2 dias na semana. Por outro lado, para fins da CLT, se presentes os demais requisitos do vínculo colacionados no art.

3º, ainda que o trabalho seja prestado em um único dia na semana, o vínculo de emprego poderá ser caracterizado. (*Érica Nakamura Consultora da Área Trabalhista e Previdenciária*).

Conforme ensinamentos de Alice Monteiro de Barros o contrato de trabalho possui as seguintes características:

a) Bilateral: pois envolve obrigações tanto do Empregador quanto do Empregado, tendo reciprocidade no conjunto de prestações. (Sintagmático)

b) Consensual: Pois depende da manifestação de vontade (expressa ou tácita), não exigindo formalidade ou solenidade para manifestação da vontade. Livre consentimento entre Empregador e empregado.

c) Comutativo: As prestações são conhecidas desde o início da contratação.

d) Oneroso: Pela prestação do empregado, corresponde uma remuneração paga pelo Empregador.

e) Trato sucessivo: É a continuidade no tempo, de forma que não é instantâneo, ainda que por prazo determinado.

f) Intuito personae: Possui caráter pessoal com relação ao empregado, somente este empregado pode prestar a prestação de serviços. Para o Empregador não se exige o caráter da personalidade.

g) Informal: Não requer forma, podendo ser verbal ou até mesmo tácito.

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. Entende-se por contrato verbal ou tácito aquele feito a base da confiança entre o empregado e o empregador, onde não há documento que possa comprovar o acordado.

O contrato escrito ou expresso, é aquele acordo representado pelo contrato de trabalho, deverá conter todas as obrigações e deveres de empregado e empregador. Suas cláusulas serão regidas pela Constituição Federal, a CLT ou as regras coletivas de trabalho.

Alguns elementos são importantes e indispensáveis para sua formação e que na falta deles poderá acarretar a nulidade dos mesmos, também abordo vários tipos de contratos e como cada um reflete na sua rescisão com a análise de proventos e descontos incidentes. Então para que haja uma relação de emprego é importante levar em consideração alguns elementos essenciais regulados pelo Direito Civil.

Independentemente do tipo de contrato de trabalho deverá ser feita a devida anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social –CTPS, mesmo ele sendo verbal e com período de experiência estipulado.

Contrato de Experiência

O tipo de contrato por prazo determinado mais comum que ouvimos falar é o

Núcleo de Monografia e Prática Jurídica

Av. Getúlio Vargas, 1200, Vila Nova Santana, Assis/SP – CEP 19.807-130

Telefone (18) 3302-1055 – Ramais 1411 e 1001 – www.fema.edu.br, E-mail: monografia@femanet.com.br

“*Contrato de experiência*”, e que pode se tornar um contrato por prazo indeterminado.

Este tipo de modalidade de contrato tem como objetivo o empregador verificar se o empregado tem as habilidades ou aptidões necessárias para aquela função que está sendo contratado. Mas também tem como objetivo o empregado ver se ele se adapta a estrutura hierárquica do empregador, as condições de trabalho que ele oferece, se ele tem aptidão ou não a função que ele está buscando contratação.

Assim como os demais contratos tem seu registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, o trabalhador em experiência também deve ser registrado na empresa e ter sua CTPS anotada. ACLT– Consolidação das Leis Trabalhistas, no seu Art. 445 diz que o experiência não pode exceder 90 dias, podendo ser prorrogado uma única vez, sob pena de ser considerado contrato por prazo determinado, conforme Art. 451 da CLT.

1.3 Das Várias Espécies da Extinção do Contrato de Trabalho

1.3.1 Despedida Arbitrária ou sem Justa Causa

Dispensa arbitrária e justa causa: são qualificações diferentes; enquanto a dispensa arbitrária é qualificação do ato praticado pelo empregador, justa causa, ao contrário, o é da ação ou omissão do trabalhador; a arbitrariedade é daquele; a justa causa é deste.

Justa causa: considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Estrutura da justa causa: o elemento subjetivo é a culpa do empregado, já que não será admissível responsabilizá-lo como o ônus que suporta se não agiu com imprevisão ou dolo; os requisitos objetivos são a gravidade do comportamento; porque não há justa causa se a ação ou a omissão não representem nada; o imediatismo da rescisão; a casualidade, que é o nexos de causa e efeito entre a justa causa e a

dispensa; e a singularidade, para significar que é vedada a dupla punição pela mesma justa causa; há justa causa decorrente de ato instantâneo e de ato habitual.

Forma da dispensa: sua comunicação não é revestida de forma prevista em lei; pode ser meramente verbal; há convenções coletivas e sentenças normativas prevendo carta de dispensa; da CTPS constará apenas a baixa, e não o motivo da extinção do contrato.

Local do ato: quanto ao local da sua prática, a justa causa ocorrerá no estabelecimento ou fora dele.

Prazo para despedir: não há prazo para que o empregador despeça, mas há a exigência já mencionada da imediação; entre a dispensa e a justa causa deve haver uma proximidade de tempo.

Culpa recíproca: designa a dispensa de iniciativa do empregador, verificando-se em juízo que houve justa causa dos 2 sujeitos do contrato.

Dano moral: se o empregado sofrer dano moral, pode pleitear em juízo, o ressarcimento através de uma indenização cujo valor será, em cada caso, arbitrado pelo juiz.

1.3.2 Dispensa indireta

A rescisão indireta consiste na solicitação da demissão por parte do colaborador, em casos de descumprimento da lei ou do contrato trabalhista pelo empregador. Dessa forma, ela deve ser requerida quando ocorrem situações intoleráveis para a continuação dos serviços ou, ainda, para o relacionamento profissional entre as partes.

A rescisão indireta pode acontecer quando o empregador comete algum tipo de falta grave, que inviabilize a manutenção da relação empregatícia.

Para colocarmos em termos mais simples, a rescisão indireta funciona como uma inversão da demissão por justa causa. Porém, neste caso, a falta é cometida pela empresa, causando sérios prejuízos ao empregado.

Esse procedimento — também conhecido como despedida indireta, demissão forçada ou justa causa do empregador — ocorre quando a empresa não demite o funcionário, mas deixa de cumprir o contrato ou cria condições de trabalho intoleráveis, que impedem a manutenção do vínculo empregatício. A rescisão indireta só acontece em situações muito específicas. É preciso comprovar que a organização não cumpriu as cláusulas contratuais referentes à manutenção, sobrevivência e dignidade do trabalhador.

Como acordado no artigo 3da Consolidação das Leis de Trabalho, a famosa CLT, os funcionários têm todo o direito de solicitar a rescisão, porém, para ser validada, é necessário apresentar provas reais e que sejam compatíveis com a denúncia. Pode-se utilizar registros, como áudios, vídeos, fotografias ou testemunhas que comprovem o ocorrido.

Ainda de acordo com a CLT, qualquer tipo de descumprimento das obrigações legais por parte do empregador, que interfiram no bom andamento da relação contratual, pode ser considerado falta grave. Cabe, portanto, ao Tribunal Superior do Trabalho julgar o caso e admitir ou não a rescisão indireta.

O critério principal para obter a rescisão indireta é o artigo 483 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Ele determina que essa medida é cabível “se forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato”.

Porém, na prática, a justiça entende que outras situações podem motivar a rescisão indireta. Conheça-as:

1- Falha no pagamento de salários

Caso ocorra falha no pagamento do salário, em qualquer tipo de modalidade, o atraso não pode passar de um mês. E isso só pode acontecer em caso de comissões, percentagens ou gratificações. Se o repasse mensal dos recursos não for depositado para o empregado, a empresa tem até o quinto dia útil do mês subsequente para realizar o pagamento. Passado esse tempo, o colaborador detém o direito de solicitar a demissão indireta.

2- Constrangimento ou assédio moral

Em casos de constrangimento ou assédio moral, em que o empregador cria um ambiente propício de danos à personalidade, à dignidade e à honra do funcionário, a rescisão indireta pode ser aplicada. A conduta abusiva é todo e qualquer gesto, palavra, comportamento ou atitude que fere a integridade física e psíquica do indivíduo, o que ameaça a prestação de serviço e favorece a degradação do bom relacionamento contratual.

3- Recolhimento irregular de FGTS

O recolhimento de valores inferiores aos devidos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o FGTS constitui em uma falha grave. O saque do benefício é bastante requerido pelos empregados e, caso exista alguma inadimplência sobre o direito, a legislação obriga o pagamento de todas as verbas rescisórias, mais uma indenização de 40% sobre o valor total do FGTS.

4- Rebaixamento da função e salário

Quando existe rebaixamento da função, viabilizando a diminuição do valor do salário, a rescisão indireta é aplicada. Isso acontece quando o empregado é alocado para um cargo que não condiz com suas habilidades, quebrando-se o contrato trabalhista. O mesmo ocorre quando a empresa desconta o repasse do vale-transporte sem entregá-lo ao funcionário, o que geralmente ocasiona uma indenização por danos morais.

5- Agressão física ou verbal

Não deve existir ofensas de qualquer natureza, seja física ou verbal, pois isso pode acarretar falhas graves para o empregador. A rescisão indireta só não é aplicada em casos de agressão por legítima defesa. Entretanto, a lei é clara e justifica que a defesa, para ambas as partes, deve ser proporcional. Só assim o funcionário poderá recorrer ao pedido do procedimento por vias legais.

6- Exigência de atividades alheias ao contrato

Se forem exigidos serviços superiores às forças ou contrário aos bons costumes, a empresa pode ser penalizada pelo artigo 483 da CLT. Isso acontece quando o colaborador recebe o comando para realizar uma atividade que não está especificada em contrato. A lei afirma que o não cumprimento das obrigações contratuais pelo empregador configura uma falha grave e, portanto, o funcionário tem o direito de solicitar a rescisão indireta.

7- Não cumprimento das obrigações contratuais do empregador

Como registro do empregado, cumprimento do descanso semanal remunerado, desrespeito ao intervalo para descanso e refeição, entre outros;

8- Desconto do valor referente ao vale-transporte

Nesse caso, se aplica quando não há a respectiva entrega do benefício ao colaborador.

9- Exigência de atividades proibidas por lei

Se aplica a qualquer exigência que infrinja as leis ou são contrárias aos bons costumes.

10- Tratamento excessivamente rigoroso

Se aplica quando há tratamento excessivamente rigoroso por parte do empregador ou superiores hierárquicos.

11- Exposição a perigos evidentes ou males consideráveis

Qualquer exposição perigosa evidente ou males consideráveis são aplicáveis.

12- Exigência de trabalhos superiores às forças do empregado

O que envolve não só as forças físicas, mas as situações em que a habilitação profissional ou técnica do colaborador não corresponde às tarefas solicitadas.

13- Redução do trabalho do funcionário

Se aplica a colaboradores que trabalham por peça ou tarefa, ocasionando uma redução no salário.

14- Falha no fornecimento de equipamentos de proteção

Se aplica quando não há distribuição de equipamento individual ao trabalhador (EPIs), colocando sua integridade em risco.

Quando, além dos prejuízos materiais, as situações relatadas pelo trabalhador representam qualquer tipo de ofensa moral, o empregador pode ser obrigado a pagar indenizações por danos morais.

Isso acontece em situações nas quais houve agressão verbal ou física, revistas íntimas visuais, comentários constrangedores e discriminações de todo o tipo, inclusive homo fóbicas.

Vale ressaltar que não basta o funcionário relatar esses problemas. Ele precisa provar que essas situações realmente aconteceram, por meio de provas documentais ou testemunhais.

Quando o colaborador não concorda com as condições de trabalho e pede sua demissão, ele perde alguns direitos. Entre eles, a indenização de 40% sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que pode representar um valor considerável.

Porém, nas situações em que o empregador quebrou o contrato e tornou a manutenção do colaborador na empresa inviável, essa perda caracterizaria uma grande injustiça: além de ser submetido a condições indignas, ele ainda seria privado de um direito.

No momento da quebra de contrato, que ocasiona a demissão forçada, ao funcionário é garantido todos os seus direitos estipulados pela CLT. Por isso, ele deve, de acordo com o cálculo de rescisão, receber o saldo de salário, o aviso-prévio, as férias proporcionais, o 13º. Além disso, o saque dos FGTS junto a um acréscimo de 40% do total da indenização e a entrega das guias para solicitação do seguro-desemprego.

A depender da situação, o colaborador pode ainda requerer uma indenização por danos morais. Entretanto, é extremamente importante evitar qualquer tipo de inadimplência ou desacordo que intervenha diretamente no contrato trabalhista, evitando que a situação ocorra na empresa.

Utilizar a rescisão indireta como um meio para a demissão deve ser considerado apenas nos casos enquadrados pela lei. Assim, é preciso que ambas as partes do acordo cumpram com suas obrigações e deveres, evitando que o dispositivo legal seja solicitado e, como consequência, o vínculo empregatício seja encerrado de forma desagradável.

A rescisão indireta é um dispositivo cujo propósito é garantir ao trabalhador condições dignas de trabalho. Para evitá-la, ambas as partes — empregado e empregador — devem cumprir devidamente os seus deveres, eliminando qualquer motivo para que um vínculo empregatício seja encerrado sob circunstâncias tão desagradáveis.

1.3.3 Despedida por Justa Causa

Os motivos de justa causa que levam aos desligamentos:

A CLT, por meio do seu art. 482, apresenta uma lista com as situações que justificam a demissão por justa causa. Conheça melhor cada uma delas nos tópicos a seguir.

1. Violação de segredo da empresa

Muitas empresas mantêm dados sigilosos que já se tornaram indispensáveis ao bom andamento de suas operações. A divulgação desses arquivos para o ambiente externo pode causar prejuízos financeiros e afetar negativamente as atividades.

Para que reste caracterizada a demissão por justa causa nessa hipótese, é preciso reunir dois pré-requisitos:

- Comprovação de que o trabalhador agiu com má-fé quando transmitiu as informações sigilosas;
- A empresa deve comprovar o prejuízo que sofreu devido ao comportamento do colaborador.

2. Ato de indisciplina ou insubordinação

A indisciplina se baseia no descumprimento da política interna, dos valores ou das normas entre a empresa e o contrato. Não adotar o uniforme exigido, não obedecer ao intervalo de almoço e usar o e-mail com objetivo pessoal são alguns dos exemplos.

Por sua vez, a insubordinação acontece quando há o descumprimento de ordens impostas pelos superiores aos subordinados, seja ela repassada de maneira verbal ou escrita.

3. Incontinência de conduta ou mau procedimento

A incontinência de conduta envolve comportamento sexual inapropriado ao ambiente empresarial — assédio sexual, gestos obscenos, nudez pública e acesso a materiais pornográficos por meio de máquinas corporativas durante o expediente de trabalho.

Por outro lado, o mau procedimento diz respeito a condutas imorais ou desrespeitosas que não são aceitas pela sociedade, como nos casos abaixo.

Bullying

Caracteriza-se por todo tipo de tortura física ou emocional e, apesar de sempre ter existido, a denominação para esses ataques somente foi criada na década de 70, pelo psicólogo sueco Dan Olweus. O termo em inglês é derivado da palavra *bully* (tirano, brutal).

Os ataques podem acontecer de maneira velada ou explicitamente em qualquer ambiente. Ainda que seja mais comum nas escolas, também pode ocorrer no local de trabalho, sendo passível de punição com demissão por justa causa.

Machismo

O machismo se caracteriza pela desvalorização da atmosfera feminina, quando o indivíduo julga que o universo masculino é superior ao das mulheres. Embora tal tipo de atitude seja mais comum entre os homens, as mulheres também podem expressar machismo contra as demais.

Essa violência contra a mulher é vista principalmente de forma verbal, mas pode evoluir para agressões físicas, provocando estados de tristeza, depressão e diminuição da autoestima, entre outros quadros. No local de trabalho, o machismo também é enquadrado como motivo de justa causa.

Núcleo de Monografia e Prática Jurídica

Av. Getúlio Vargas, 1200, Vila Nova Santana, Assis/SP – CEP 19.807-130

Telefone (18) 3302-1055 – Ramais 1411 e 1001 – www.fema.edu.br, E-mail: monografia@femanet.com.br

Racismo

Esse tipo de discriminação prega que algumas etnias ou raças são superiores às outras. O preconceito ocorre pela rejeição de pensamentos, cor da pele, crenças, inteligência, ideias, cultura ou caráter.

O racismo no Brasil tem ligação direta com a cor da pele e a origem da localidade das pessoas. No mundo, ele se manifestou em movimentos como apartheid, holocausto, branqueamento, colonialismo e imperialismo, enfatizado por muitos ditadores, entre outros. O racismo é um dos motivos de justa causa no país, sendo um dos casos mais recorrentes na Justiça do Trabalho.

4. Ato de improbidade

A improbidade está relacionada com a dispensa imediata de trabalhadores que praticam atos desonestos e têm atitudes de má-fé dentro do ambiente empresarial. Eles visam unicamente tirar vantagens indevidas para si ou terceiros, sendo essencial que o patrão consiga provar essa conduta. Confira alguns exemplos:

- entrega de atestado médico falso para justificar faltas;
- desvio de recursos financeiros; • furtos; fraudes.

5. Desídia no desempenho das atividades

A desídia é representada pela preguiça, má vontade e negligência durante a execução das funções, ou seja, baixa Alguns exemplos são:

- Atrasos ou faltas com frequência (sem atestado ou nenhum motivo justificando tais situações);

- Tarefas atrasadas ou entregues fora do prazo; serviços mal feitos etc.

Geralmente, nesses casos são dadas algumas advertências (cerca de três) ou determina-se a suspensão do trabalhador por período determinado. Além disso, a

Núcleo de Monografia e Prática Jurídica

Av. Getúlio Vargas, 1200, Vila Nova Santana, Assis/SP – CEP 19.807-130

Telefone (18) 3302-1055 – Ramais 1411 e 1001 – www.fema.edu.br, E-mail: monografia@femanet.com.br

empresa pode inovar e oferecer prêmios de performance como maneiras de aumentar a motivação e incentivar a produção de seus colaboradores.

Caso essas medidas não sejam suficientes nem capazes de mudar o comportamento do contratado, a decisão final será por seu afastamento definitivo — que corresponde à demissão.

6. Embriaguez habitual ou em serviço

Desempenhar as funções em estado de embriaguez consiste em justa causa para demissão. Fique atento, pois não estamos tratando do alcoolismo como uma doença, mas sim um mero hábito (em situações de patologia, a rescisão do contrato de trabalho não é admitida pela lei). Nesses casos, o indivíduo deve ser encaminhado a tratamentos adequados.

7. Ofensas físicas

Entre os motivos de justa causa, estão as ofensas físicas, consideradas faltas graves no ambiente de trabalho. Se praticada durante o expediente ou mesmo fora da empresa contra superiores, a transgressão pode ser considerada razão estranha à relação empregatícia, que não se relaciona com a vida empresarial, constituindo motivo de justa causa.

8. Lesões à honra e boa fama

Palavras e gestos que exponham os colegas e sua dignidade pessoal são consideradas motivos que levam à demissão por justa causa. Para tanto, devem ser observadas as situações em que o ato ocorreu, como:

- Os hábitos de linguagem aceitos no local de trabalho;
- Ambiente onde a expressão foi usada; origem territorial do colaborador; grau de educação do profissional;
- Forma com que as palavras foram pronunciadas (e outros dados que se fizerem necessários).

- 9. Jogos de azar

Os jogos de azar são proibidos no Brasil e no ambiente de trabalho. Se comprovada a prática de jogos nos quais o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte, pode ser configurado motivo para desligamento por justa causa. Isso porque a prática atrapalha a atuação do profissional, colocando em risco a imagem e a credibilidade da empresa.

Consequências da demissão por justa causa

O trabalhador demitido por justa causa sofrerá a perda do pagamento de alguns direitos trabalhistas e verbas rescisórias:

- Vedação ao recebimento de aviso prévio;
- Impossibilidade de sacar o FGTS;
- Impedimento para utilizar o seguro-desemprego.

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. Ocorre por iniciativa do empregado.

Porém, nesse caso o empregado deverá trabalhar durante o aviso prévio e não haverá redução de seu horário. O pedido de dispensa de cumprimento do aviso prévio, não isenta a empresa de pagar o valor de aviso prévio ao trabalhador, salvo se comprovado que o empregado obteve novo emprego.

Quando parte do empregado a iniciativa de se desligar da empresa, ele só tem direito a algumas verbas rescisórias, sendo elas:

Núcleo de Monografia e Prática Jurídica

Av. Getúlio Vargas, 1200, Vila Nova Santana, Assis/SP – CEP 19.807-130

Telefone (18) 3302-1055 – Ramais 1411 e 1001 – www.fema.edu.br, E-mail: monografia@femanet.com.br

- Saldo de salário, referente aos dias trabalhados no mês da demissão.
- Férias vencidas mais o abono de 1/3.
- Férias proporcionais, referente aos meses trabalhados no período aquisitivo, mais o abono de 1/3.
- Décimo terceiro proporcional, referente aos meses trabalhados no ano.

Além das verbas elencadas, o empregado deve cumprir o aviso prévio, caso contrário o empregador poderá descontá-lo das verbas rescisórias.

1.3.5 Culpa recíproca

Essa modalidade de demissão não é muito conhecida pelo trabalhador, ela acontece quando tanto o empregado quanto o empregador cometem faltas que levam ao rompimento do contrato de trabalho. Nesse caso, o trabalhador também receberá parte das verbas rescisórias na sua integralidade e parte delas pela metade.

Verbas pagas de forma integral:

- Saldo de salário, referente aos dias trabalhados no mês da demissão.
- Férias vencidas mais o abono de 1/3.

Verbas pagas pela metade:

- Férias proporcionais, referente aos meses trabalhados no período aquisitivo, mais o abono de 1/3.
- Décimo terceiro proporcional, referente aos meses trabalhados no ano.

Aviso prévio.

A multa sobre o saldo da conta do FGTS passa a ser de 20%, porém o trabalhador pode sacar o valor integral do FGTS.

Núcleo de Monografia e Prática Jurídica

Av. Getúlio Vargas, 1200, Vila Nova Santana, Assis/SP – CEP 19.807-130

Telefone (18) 3302-1055 – Ramais 1411 e 1001 – www.fema.edu.br, E-mail: monografia@femanet.com.br

1.3.6. Acordo

Com a reforma trabalhista os legisladores trouxeram a possibilidade, através da qual o empregado, querendo se desligar da empresa, procura o empregador e propõe a demissão de comum acordo. Havendo a concordância, o empregado tem direito a movimentar 80% do seu FGTS e a multa cai pela metade, ou seja, 20% sobre o saldo. Faz jus ainda a metade do aviso prévio e as demais verbas rescisórias (saldo de salário, férias + 1/3, 13º salário etc.) na integralidade.

Entretanto, neste caso o empregado NÃO tem direito as parcelas do seguro desemprego, pois a finalidade do mesmo é prover assistência financeira temporária para o empregado que teve seu contrato de trabalho interrompido repentinamente de forma imotivada ou indireta, nos termos da lei 7.998/90. No caso da rescisão de comum acordo, essa demissão não ocorreu de forma repentina e sim a interesse do trabalhador, não tendo que se falar do direito a percepção do seguro desemprego.

1.3.7 Aposentadoria

O Tribunal Superior do Trabalho entende que a aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalhos e o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a aposentadoria. Assim, se for dispensado imotivadamente terá o direito a indenização de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral (OJ 361 da SBDI- 1).

1.3.8 Morte do Empregado

Ocorrendo a morte do empregado, o empregador deve efetuar o pagamento das verbas rescisórias diretamente aos dependentes habilitados, por meio do recibo

de quitação. A extinção do contrato de trabalho, em virtude de morte do empregado, equivale a um pedido de demissão.

Os dependentes e familiares de um trabalhador falecido têm o direito de receber:

- Saldo do salário equivalente aos dias trabalhados;
- 13º salário proporcional aos meses já trabalhados no ano vigente;
- Férias proporcionais acrescidas de $\frac{1}{3}$ constitucional; férias vencidas acrescidas de $\frac{1}{3}$, válido quando o empregado tem mais de 1 ano de trabalho e ainda não tenha gozado desse direito;
- Salário-família proporcional aos dias trabalhados, válido quando o empregado tem filhos menores de 14 anos e o salário estiver dentro do teto fixado pelo INSS;
- direitos adquiridos no mês da demissão por falecimento, como comissões, horas extras, adicional noturno e outros.

Destacamos que os descontos como imposto de renda, INSS, vale-transporte, vale-alimentação, vale-refeição, plano de saúde e outros continuam valendo, entretanto, sempre referente aos dias trabalhados. Já o pagamento deve ser feito em cotas iguais no prazo máximo de 10 dias a partir da data de desligamento.

1.3.9 Morte do Empregador

A CLT trata de uma indenização por encerramento da empresa por morte do empregador, em seu artigo 485. Também aduz no artigo 482, § 2º, que nos casos de empresa individual o falecimento do empregador faculta ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

1.3.10 Extinção da Empresa

Por ocasião da extinção da empresa, o empregador efetuará a rescisão dos contratos de trabalho de seus empregados, sendo devidas as verbas rescisórias correspondentes a uma dispensa sem justa causa, tais como:

- Saldo de salários;
- Salário-família;
- Horas extras (se houver);
- Adicional de insalubridade ou periculosidade (se houver);
- Férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional;
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
- 13º salário;
- Aviso prévio;
- Depósito FGTS da rescisão; Multa do FGTS (40% + 10%); e

Seguro-desemprego.

Na hipótese de haver na empresa empregados que se encontram afastados de suas atividades (auxílio-doença, férias, licença-maternidade e etc.), ou em gozo de estabilidade provisória (acidente de trabalho, dirigente sindical entre outros), o empregador poderá transferi-los para outro estabelecimento (filial) da empresa, se houver, de forma a garantir suas permanências no emprego.

Em que pese haja, neste caso, divergência jurisprudencial quanto à necessidade ou não da anuência do empregado para se efetivar a transferência, caso este se recuse, a empresa poderá dispensá-lo na forma da lei, pagando-lhe os direitos trabalhistas decorrentes da dispensa sem justa causa.

Vale ressaltar, no entanto, que a previsão legal existente quanto ao procedimento a ser adotado em relação aos empregados afastados ou em estabilidade provisória, quando há extinção total da empresa, é insuficiente para solucionar as diversas situações apresentadas no dia a dia.

Nesta ótica, há corrente doutrinária e jurisprudencial que entende que havendo extinção total da empresa, caberá ao empregador rescindir os contratos de todos os trabalhadores, inclusive os empregados com provisória, em como dos afastados das suas atividades (após alta médica), sendo-lhes devidos todos os direitos desta espécie de rescisão contratual.

1.3.11 Caso Fortuito ou Força Maior

O artigo 501 da CLT traduz bem o que seria esse evento, e dá ainda outras providências quanto ao assunto.

Vejam os:

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Trata-se, portanto, de evento, inevitável a vontade do empregador, do qual não lhe resta alternativa senão o fechamento da empresa, como causa exclusiva o evento força maior.

Diz ainda os parágrafos do referido artigo,

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Portanto, é imprescindível que para utilização das benesses dessa extinção da relação de trabalho, reste comprovado que o fechamento da empresa se deu por conta da pandemia, não sendo cabível que empresas que já vinham "mal das pernas"

em decorrência de má administração ou outros motivos, utilize desse artifício para suprimir direitos.

Com isso, é importante saber quais as verbas rescisórias receberiam em um "Estado normal das coisas", quando o empregador dispensa o empregado, e quais as verbas rescisórias quando na rescisão por força maior.

Na dispensa sem justa causa, faz jus as seguintes verbas:

Saldo de salário do mês que foi dispensado, 13º salário proporcional, aviso prévio (trabalhado ou indenizado), proporcional ao tempo de serviço, que poderá ser de até 90 dias, férias proporcionais acrescidas de $\frac{1}{3}$ de seu valor, férias vencidas, caso a tenha, acrescidas de $\frac{1}{3}$, saque do FGTS, esse, acrescido de uma indenização no valor correspondente a 40% sobre o seu saldo, além do recebimento das guias para receber o seguro desemprego, caso preenchidos os requisitos da legislação.

Já na rescisão do contrato de trabalho, devido à extinção da empresa em decorrência da força maior, o artigo 502 autoriza o seguinte;

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - Sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - Não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - Havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Dessa forma, caso a empresa encerre suas atividades em decorrência da força maior, por não suportar as consequências da crise, fica autorizada a pagar 20% de indenização sobre o saldo do FGTS ao funcionário, conforme artigo 18, §2º, da Lei 8.036/90 e não os 40%, quando de uma dispensa comum.

No tocante ao seguro desemprego, não existe um consenso, parte da doutrina defende que o artigo 2º da Lei 7.998/90, que trata desse benefício não abarca essa situação de dispensa, logo não seria devido.

Em relação ao aviso prévio, há entendimentos de que, por sua natureza, também não caberia, afinal trata-se de evento e alheio à vontade do empregador e este não lhe deu causa.

Logo, as verbas rescisórias decorrentes da dispensa como motivo força maior seriam:

- Saldo de salário;
- Férias vencidas e proporcionais (se houver), acrescidas de 1/3;
- 13º salário proporcional; Saque do FGTS
- Indenização de 20% sobre o saldo dos depósitos realizados na conta do FGTS.

Atualmente, A decretação do estado de calamidade *pública* se deu em de 20 de março de 2020, por meio do Decreto Legislativo.

De lá para cá, já foram editadas diversas medidas, decretos, resoluções e etc., todas no sentido de amenizar os efeitos que esse novo problema traria para a população.

Dentre essas medidas, ficou determinado o funcionamento apenas das atividades essenciais, como, padarias, farmácias, postos de gasolina, supermercados e outros.

Para as empresas que estão sofrendo o impacto mais profundo da crise, tida como serviços não essenciais, como, lojas de roupas, shopping centers, salão de beleza, e outros, foram direcionadas medidas que podem ser utilizadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda para enfrentamento do estado de calamidade.

A Medida provisória 927/2020 é uma delas, e permite que alguns direitos trabalhistas sejam relativizados, tais como, autorização de antecipação de férias individuais e coletivas, aproveitamento de feriados, diferimento do recolhimento do FGTS, e, reconhecimento do estado de força maior, previsto no artigo 501 e seguintes da CLT.

2. DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

2.1 Hipóteses de justa causa

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 EMBRIAGUEZ COMO FORMA DE JUSTA CAUSA

3.1 Previsão Legal da Embriaguez Como Justa Causa

Considera-se como a dispensa provocada pelo empregado, proveniente de ato ilícito que viola obrigação direta com o empregador, tornando insustentável a continuidade da relação de emprego, sem qualquer ônus a parte lesada. (SÁ, 2014).

De acordo com a legislação, para que haja a extinção por justa causa, deve estar presentes alguns princípios basilares, tais como o princípio da legalidade, proporcionalidade, imediatidade, Non bis in idem, sendo que o princípio predominante no que tange a justa causa trabalhista é o princípio da estrita legalidade, expressamente prevista em lei (FUHRER; FUHRER, 2005, p. 101).

Nesse diapasão, impende destacar o entendimento de Nascimento (2008, p. 843), que nos dá um conceito de justa causa da seguinte forma: "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".

Outrossim, merece ser trazido à tona o entendimento de Delgado (2010, p. 1102), na qual menciona que a justa causa para ser efetivada, deverá haver o comportamento culposo do trabalhador, cuja gravidade e consequências, acabe que tornando a relação entre empregado e empregador insustentável.

A rescisão por justa causa está discriminada no art. 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, de forma taxativa, ou seja, somente as faltas tipificadas em lei serão possíveis da aplicação de justa causa (FIGUEIREDO, 2014).

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; ”

A embriaguez é um tema que gera bastante polêmica, e já vem sendo discutido em legislações anteriores, como podemos observar no Decreto 20.465/31, em seu art. 54, “b”, ao tratar da Caixa de Aposentadoria e Pensões dos servidores públicos, que já era considerado falta grave. Na Lei nº 62/35, dispunha que a embriaguez habitual ou em serviço, constitui motivo ensejador da justa causa para resolução do contrato de trabalho.

Neste mesmo entendimento, nas Leis de Contravenções Penais (Decreto-Lei nº 3.688/41) prevê a embriaguez como contravenção: Apresentar-se publicamente em estado de embriaguez, de modo que cause escândalo ou que ponha em perigo a segurança própria ou alheia: Pena – Prisão Simples, de 15 a 3 (três) meses, ou multa.

Parágrafo único: Se habitual a embriaguez, o contraventor é internado em casa de custódia e tratamento. (MARTINS, 2013, p. 86).

A determinação acima, que trata das contravenções penais, passou para o art. 482, "f" da CLT: "embriaguez habitual ou em serviço", como ensejador de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho do empregador (MARTINS, 2013, p. 87).

Para Garcia (2013, p. 661), a embriaguez é o estado em que o indivíduo, fica sem controle de seus atos, em razão do consumo de substâncias químicas, afetando o sistema nervoso, retirando, total ou parcialmente, sua capacidade de coordenação. A organização Mundial da Saúde descreve o alcoolismo como o estado psíquico e geralmente físico do indivíduo, resultante da ingestão de álcool, determinado por atitudes de comportamentos, que geralmente o impulsionam a ingerir o álcool de forma contínua e periódica (MARTINS, 2013, p. 380).

O ébrio devido a ingestão do álcool, conseqüentemente possui uma diminuição da produção de trabalho, o que acaba acarretando no cansaço, não possuindo as mesmas condições normais de trabalho de outros empregados que estão sóbrios.

Mas, deve ser levado em conta que muitas vezes, o clima frio, a pobreza do trabalhador, que não ganha o suficiente para dar uma vida digna a sua família, são motivos que podem ensejar a embriaguez, considerada uma fuga da realidade (MARTINS, 2013, p. 381).

No pensamento de Garcia (2013, p. 416) "a embriaguez não se confunde com o mero ato de ingerir bebida alcoólica, o qual pode não acarretar a embriaguez", ou seja, o mero ato de estar bebendo, não significa que o mesmo ficará embriagado.

Neste sentido, a própria legislação trabalhista tipifica como justa causa a embriaguez e não o mero ato de beber, sendo que somente o empregado embriagado poderá ser dispensado, não podendo puni-lo pelo simples fato de estar bebendo.

A exceção pode ser no caso de ser proibido por exemplo, de ingerir bebida alcoólica nas dependências da empresa, tal descumprimento da determinação acarretaria em indisciplina, ou até mesmo uma espécie de mau procedimento. Conforme os ensinamentos de Gomes e Gottschalk (2008, p. 385), a embriaguez constitui duas figuras distintas:

A embriaguez habitual poderá ocorrer fora das dependências da empresa. O etilismo crônico, a ingestão de qualquer bebida que leva à ebriedade, o uso de entorpecentes transfiguram o individual. É uma forma de comportamento, o na sua conduta social e, por ação reflexa, na funcional ou profissional. Já a embriaguez no serviço, não precisa ser habitual para caracterizar a justa causa. Uma só vez que o empregado se apresente ébrio ao serviço justifica a rescisão pura e simples do contrato. A prova do fato há de ser feita de modo convincente, testemunhos e perícia técnica, e a avaliação da falta sujeitasse à individualização da pena, segundo a categoria e a qualificação profissional do empregado.

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 está 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

Tal tema é bastante polêmico, inclusive nos tribunais de justiça, tendo em vista que existe a distinção entre aquele funcionário que bebe esporadicamente, e acaba chegando ao trabalho alcoolizado, e existe também a figura do ébrio, que é considerado um alcoólatra.

Este último, a doutrina tem pacificado como uma patologia. Desta forma, o funcionário obreiro, não sendo considerado alcoólatra, poderá ser demitido por justa causa se este aparecer ao trabalho com sinais de embriaguez. Porém, aquele que, for considerado doente, não poderá ser demitido, tornando-se injusta sua demissão, devendo ser encaminhado para tratamento médico (VASSOLE, 2016). Neste sentido, destaca-se decisão do TRT3:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ALCOOLISMO. INOCORRÊNCIA. O art. 483, alínea f, da CLT, preceitua que a embriaguez habitual ou sem serviço constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. A jurisprudência vem flexibilizando o direito de o empregador romper o pacto laboral por justa causa obreira nos casos em que uso do álcool provocar transtornos mentais e

comportamentais no empregado, caso em que fica reconhecida a existência de doença (CID 10-F10). No entanto, in casu, o reclamante não demonstrou que o uso de álcool provocou nele a doença correspondente ao CID mencionado, hipótese na qual o empregador deveria encaminhá-lo para tratamento, sendo vedada a extinção do pacto laboral durante o período de recuperação. Não havendo comprovação do diagnóstico de alcoolismo e não ficando demonstrada a relação de causa e efeito entre o ato protestativo do empregador, consistente na dispensa do empregado, e o uso de álcool, não cabe a reparação pretendida. (TRT-3 – RO: 01346201303403009 0001346-21.2013.5.03.0034, Relator: Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque, Nona Turma, Data de Publicação: 16/09/2015). – (BRASIL, 2016).

Há correntes de entendimentos, que vem se fortalecendo, no sentido de não ser considerado motivo de justa causa a embriaguez, e sim uma patologia, ou seja, uma enfermidade, que deve ser tratada, posto que já consta no Código Internacional de Doenças. (CID – 10) (GARCIA, 2015, p. 217). Neste raciocínio, destaca a decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

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 da 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 de se se 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 Revista não conhecido, integralmente (RR – 153000- 73.2004.5.0022, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, 3ª Turma. Data de Publicação: 06/11/2009) - (BRASIL, 2016).

Desta forma, a letra “f” do art. 482 da CLT está tratando de hipóteses de justa causa para a dispensa do trabalhador, que abala a fidúcia que deve existir na relação de emprego. Assim sendo não se pode dizer que tal alínea viole o princípio da igualdade, contido no art. 5º da Constituição Federal, pois, conforme leciona Bastos (2012, p. 108),

“À igualdade não assegura nenhuma situação jurídica específica, mas na verdade garante o indivíduo contra toda má utilização que possa ser feita na ordem jurídica”.

No entendimento de Martins (2013, p. 381), a pessoa embriagada, que não está doente, e aparece nessas condições nas dependências da empresa, está cometendo falta grave, inclusive mau procedimento, porém, não está sendo tratada de forma diferenciada, desumana ou degradante, conforme art. 5º da CF, ferindo o princípio da igualdade.

A embriaguez em serviço constitui motivo ensejador de demissão por justa causa o fato do empregado comparecer ao emprego embriagado ou conservar-se permanentemente embriagado no ambiente da empresa. Entende-se por embriaguez por álcool, como por qualquer droga entorpecente; condutas práticas reiteradas vezes expondo a si próprio a acidentes de trabalho e desarmonizando a relação de colegas de trabalho e clientes prejudicando a imagem do empregador (FIGUEIREDO, 2014, p. 06).

Relata Martins (2013, p. 412), que a embriaguez é motivo fundamental para configurar a justa causa, haja vista que, o empregador tem interesse em preservar a harmonia no ambiente de trabalho, pois o empregado embriagado poderá gerar desarmonia e gerar mau exemplo. Além do mais o ébrio não produz o rendimento necessário para o andamento da empresa, bem como poderá acarretar em prejuízos e até mesmo ocasionar acidentes de trabalho.

Conforme um texto publicado por SERGIO FERREITA PANTALEÃO, concluímos como o assunto é extenso e complexo, segue alguns trechos da publicação:

EMBRIAGUEZ NO TRABALHO - DOENÇA OU MOTIVO PARA JUSTA CAUSA?

Núcleo de Monografia e Prática Jurídica

Av. Getúlio Vargas, 1200, Vila Nova Santana, Assis/SP – CEP 19.807-130

Telefone (18) 3302-1055 – Ramais 1411 e 1001 – www.fema.edu.br, E-mail: monografia@femanet.com.br

Sergio Ferreira Pantaleão

“A Consolidação das Leis do Trabalho -CLT prevê, no artigo 482, alínea "f", a embriaguez (habitual ou em serviço) como falta grave por parte do empregado, sendo este um dos motivos que constitui a extinção do contrato de trabalho por justa causa.

Quando o legislador estabeleceu este como sendo um motivo para justa causa, fundamentou-se na proteção do trabalhador que, trabalhando em estado de embriaguez, poderia sofrer um prejuízo maior que a despedida motivada, ou seja, um acidente grave que pudesse ocasionar a própria morte.

Não obstante, este empregado poderia ainda provocar acidentes ou a morte de outros colegas de trabalho, os quais estariam a mercê de uma atitude do empregador para se evitar uma fatalidade.

A embriaguez pode ser dividida em habitual (crônica) ou embriaguez "no trabalho" (ocasional). Esta se dá necessariamente no ambiente de trabalho e aquela, 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.

A embriaguez habitual tem sido vista jurisprudencialmente mais como enfermidade do que como vício social, o que, perante a Justiça do Trabalho, merece um tratamento e acompanhamento médico antes de se extinguir o contrato por justa causa.

Quanto à embriaguez "no trabalho" ou ocasional, o empregador, exercendo seu poder fiscalizador e de punição, poderá adotar penas mais severas contra o empregado, em se verificando a falta de interesse por parte deste na manutenção do contrato.

Se a embriaguez habitual é tida pela jurisprudência como doença e não mais como motivo para justa causa, a CLT deveria ser reformada em seu artigo 482, alínea f, já que este tipo de demissão irá depender da comprovação desta habitualidade.

Núcleo de Monografia e Prática Jurídica

Av. Getúlio Vargas, 1200, Vila Nova Santana, Assis/SP – CEP 19.807-130

Telefone (18) 3302-1055 – Ramais 1411 e 1001 – www.fema.edu.br, E-mail: monografia@femanet.com.br

Isto porque além da possibilidade de causar um acidente, há também o risco do empregado embriagado causar sérios prejuízos materiais ao empregador, seja por perda de matéria-prima numa falha operacional ou por danos na utilização de máquinas, ferramentas ou equipamentos de trabalho.

Será então que o empregador poderia, havendo estes prejuízos materiais, demitir o empregado por justa causa pelos danos causados e não pelo fato da embriaguez?

Nesta hipótese, será que a justa causa ainda poderia ser revertida no tribunal pela falta de assistência ao empregado?

No meio desta encruzilhada (lei x jurisprudência) está o empregador que, usando seu poder diretivo, poderá demitir o empregado de imediato e assumir o risco de ter revertida a justa causa, caso se comprove que a embriaguez era crônica e não ocasional.

Se houver a reversão da justa causa perante a Justiça do Trabalho, o empregador poderá ainda ser condenado a arcar com uma indenização por dano moral, pagar todas as verbas equivalentes a uma rescisão sem justa causa, ou ainda ser condenado a reintegrar o empregado para que este faça o tratamento na busca de sua reabilitação para o trabalho.

Diante da incerteza, sensato seria à empresa incluir o empregado no programa de recuperação de dependentes alcoólicos (caso a empresa tenha um programa voltado a dependentes químicos) ou, como já mencionado anteriormente, afastar o empregado e encaminhá-lo para o INSS, a fim de que este tenha a oportunidade de se reabilitar antes de tomar uma decisão inadvertida.

A aplicação de advertência e suspensão disciplinar também são meios que o empregador pode se utilizar para tentar reverter o comportamento do empregado.

O entendimento dos tribunais, em qualquer das situações de dependências químicas no ambiente de trabalho, é de que cabe ao empregador esgotar os recursos disponíveis para promover e preservar a saúde do trabalhador.

É comum encontrarmos decisões em que a dispensa por justa causa com fundamento na embriaguez é descaracterizada, condenando a empresa reclamada no

pagamento de verbas decorrentes de uma dispensa imotivada, bem como estabelecendo a reintegração do empregado desligado, a fim de que este possa fazer o devido tratamento.

Mas e se mesmo após um período de tratamento o empregado não se recuperar ou se depois do retorno da Previdência, voltar a se apresentar embriagado para o trabalho, poderia o empregador demitir por justa causa?

A empresa não é obrigada a manter o vínculo com um empregado considerado capacitado para o trabalho, ou seja, é prerrogativa da empresa demitir o empregado sem justa causa a qualquer momento, desde que pague os direitos rescisórios decorrentes da dispensa imotivada.

Entretanto, em se tratando de casos de doença decorrentes de dependência química e sob a ótica dos princípios constitucionais como a valorização do trabalho humano, a função social do contrato, a dignidade da pessoa humana entre outros que norteiam esta relação, da mesma forma que a empresa se beneficiou da mão de obra deste empregado enquanto esteve capacitado, prima-se pela tentativa de recuperar sua condição de saúde antes de qualquer despedida arbitrária ou mesmo motivada.

Estas são questões que parecem só resolver nos Tribunais e que dependerão de provas concretas de ambas as partes. É prudente que o empregador se cerque de provas de modo a demonstrar que se utilizou de todas as medidas para a recuperação do empregado e a manutenção do contrato daí a necessidade de todos os acompanhamentos médicos ocupacionais, que poderão isentar o empregador de maiores responsabilidades. “

Alguns julgados sobre o assunto:

“ALCOOLISMO CRÔNICO NÃO É MOTIVO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Fonte: TST - 23/08/2010 - Adaptado pelo Guia Trabalhista

Doença que requer tratamento e não punição. Assim o alcoolismo crônico tem sido avaliado, desde que a Organização Mundial de Saúde (OMS) o classificou como síndrome de dependência do álcool.

Núcleo de Monografia e Prática Jurídica

Av. Getúlio Vargas, 1200, Vila Nova Santana, Assis/SP – CEP 19.807-130

Telefone (18) 3302-1055 – Ramais 1411 e 1001 – www.fema.edu.br, E-mail: monografia@femanet.com.br

Atento ao reconhecimento científico da doença, o Tribunal Superior do Trabalho vem firmando jurisprudência no sentido de não considerar o alcoolismo motivo para demissão por justa causa. Ao julgar recurso do Município de Guaratinguetá (SP), a Sétima Turma rejeitou o apelo, mantendo a decisão regional que determinava a reintegração do trabalhador demitido.

Trabalhar embriagado, dormir durante o expediente e faltar constantemente ao serviço, foram os fatores alegados pelo empregador que levaram à demissão do servidor municipal. Mas, se em 1943, quando passou a vigor a CLT, isso era motivo para dispensa por justa causa, hoje não é mais. Segundo o Município de Guaratinguetá, o trabalhador sempre teve comportamento inadequado no ambiente de trabalho e não provou ser dependente químico ou que tenha buscado tratamento. Por essas razões, alegou que deveria ser reconhecida a legalidade da dispensa, pois a CLT prevê, no artigo 482, "f", a possibilidade da justa causa quando se trata de embriaguez habitual.

Relator do recurso na Sétima Turma, o juiz convocado Flavio Portinho Sirangelo esclareceu que são inespecíficas as decisões apresentadas pelo empregador para demonstrar divergência jurisprudencial - ou seja, conflito de entendimentos quanto ao tema, que poderiam levar ao exame do mérito do recurso, nenhuma delas se referindo

“À hipótese de embriaguez contumaz, em que o empregado é vítima de alcoolismo, aspecto fático expressamente consignado no acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SP) ”.

Além disso, o argumento de que não foi provada a dependência química do trabalhador implicaria em rever as provas, “procedimento vedado nesta esfera recursal pela Súmula 126 do TST”, afirmou o relator, acrescentando que a jurisprudência do

Tribunal “tem entendido que o alcoolismo crônico, atualmente reconhecido como doença pela OMS, não acarreta a rescisão contratual por justa causa”.

Nesse sentido, o relator citou, inclusive, diversos precedentes, entre os quais, dos ministros Lelio Bentes Corrêa, Dora Maria da Costa e Rosa Maria Weber. “O alcoolismo crônico é visto, atualmente, como uma doença, o que requer tratamento e não punição”, afirmou a ministra Dora. Por sua vez, a ministra Rosa, ao expressar seu entendimento sobre a questão, esclareceu que a síndrome de dependência do álcool “é doença, e não desvio de conduta justificadora da rescisão do contrato de trabalho”.

Com a mesma orientação, o ministro Lelio avaliou que a patologia “gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos”. O ministro ressaltou a importância da atitude do empregador, que deveria, segundo ele, antes de qualquer ato de punição, “encaminhar o empregado 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”.

Após destacar a relevância do tema, a Sétima Turma acompanhou, por unanimidade, o voto do juiz Flavio Sirangelo, pelo não conhecimento do recurso de revista. (RR - 132900-69.2005.5.15.0020). ”

“EMENTA: [...] AUXÍLIO-DOENÇA. RESTABELECIMENTO E CONVERSÃO EM APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. DOENÇAS: MOLÉSTIAS PSIQUIÁTRICAS CRÔNICAS E COM SEQUELAS DEFINITIVAS (TRANSTORNO AFETIVO BIPOLAR ASSOCIADO A ALCOOLISMO)

[...]1. Para a concessão do benefício de auxílio-doença ou de aposentadoria por invalidez, devem estar caracterizadas a qualidade de segurado, a carência (quando for o caso) e a incapacidade para o trabalho (arts. 42 e 59 da Lei nº 8.213/91).
2. A verificação do direito à aposentadoria por invalidez exige, mais do que a análise

da prova técnica, o exame das condições pessoais do segurado (idade, escolaridade, histórico profissional) e da probabilidade de reabilitação para o exercício de nova profissão que lhe assegure o sustento. Hipótese em que a perícia médica judicial demonstrou a existência de incapacidade laboral desde antes da data do requerimento administrativo, sendo que esta nunca foi superada e evoluiu negativamente até o estágio atual de incapacidade total e permanente, justificando-se a conversão do auxílio-doença em aposentadoria por invalidez. 3. O benefício por incapacidade somente pode ser cessado, quando for verificado o retorno da capacidade do segurado para o exercício de suas atividades habituais, através de perícia médica. No caso em tela, as condições pessoais da parte autora demonstram a incapacidade de retornar às atividades laborais, a partir de laudos e documentos que comprovam tal situação. 4. Efeitos financeiros pretéritos, desde a data do requerimento administrativo indevidamente indeferido de auxílio-doença, afastando-se a prescrição quinquenal diante do quadro de alienação mental da segurada. 5. Presentes a verossimilhança das alegações e o fundado receio de dano irreparável, é de ser mantida a antecipação da tutela deferida na sentença. (Reexame Necessário Cível Nº 50410620620124047100, Quinta Turma, Tribunal Regional Federal do RS, Relatora: Maria Isabel Pezzi Klein. Julgado em 29/10/2013, publicado em 04/11/2013) (RIO GRANDE DO SUL, 2013, texto digital.) ”

CONCLUSÃO

O alcoolismo é visto como uma doença crônica, com aspectos comportamentais e socioeconômicos, caracterizada pelo consumo excessivo de bebidas alcoólicas, em que o dependente se torna cada vez mais tolerante à droga e desenvolve sinais e sintomas de abstinência quando a mesma é retirada. Ele é catalogado pela Organização Mundial da Saúde, nos termos da Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (também conhecida como Classificação Internacional de Doenças – CID 10), na categoria de transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool.

Em vista disso, a demissão por justa causa, no caso do empregado que sofre desse mal, constitui-se em ato discriminatório, sendo que existem decisões judiciais interpretando que esse indivíduo deve ser submetido a tratamento médico. A Constituição Federal, em seu artigo 1º, incisos II e IV, prevê os direitos à vida, à

Núcleo de Monografia e Prática Jurídica

Av. Getúlio Vargas, 1200, Vila Nova Santana, Assis/SP – CEP 19.807-130

Telefone (18) 3302-1055 – Ramais 1411 e 1001 – www.fema.edu.br, E-mail: monografia@femanet.com.br

dignidade humana e ao trabalho, fundamentos esses que levam à presunção de que qualquer dispensa de trabalhador pelo motivo de ser alcóolatra é discriminatória. Quanto a isso, cabe ao empregado reclamar seus direitos se sofrer qualquer dispensa ou discriminação promovida pelo empregador, sendo este punido pela prática discriminatória ocorrida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros:

- CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 38ª ed. Editora Saraiva, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13ª ed. Editora LTr, 2014.
- MARTINS, Sergio Pinto. Manual da Justa Causa. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- 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: (<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=95806>).
- PEREIRA, Ronaldo Loir. A discriminação na dispensa por justa causa do empregado portador da doença do alcoolismo. Âmbito Jurídico, v. 16, n. 111, Rio Grande, abr. 2013. disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12731&revista_caderno=25>. Acesso em maio 2015.
- CONSIDERAÇÕES SOBRE A JUSTA CAUSA DA EMBRIAGUEZ. Disponível em: (<<http://jus.com.br/artigos/26805/consideracoes-sobre-a-justa-causa-daembriaguez/2>>).
- (Reexame Necessário Cível Nº 50410620620124047100, Quinta Turma, Tribunal Regional Federal do RS, Relatora: Maria Isabel Pezzi Klein. Julgado em 29/10/2013, publicado em 04/11/2013) (RIO GRANDE DO SUL, 2013, texto digital.) ”

Núcleo de Monografia e Prática Jurídica

Av. Getúlio Vargas, 1200, Vila Nova Santana, Assis/SP – CEP 19.807-130

Telefone (18) 3302-1055 – Ramais 1411 e 1001 – www.fema.edu.br, E-mail: monografia@femanet.com.br

- VARELLA, Dráuzio. Alcoolismo. Dráuzio, 25 set. 2018. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/dependencia-quimica/alcoolismo/alcoolismo/>>. Acesso em 30 out. 2018.
- INSS. Relator: Maria Isabel Pezzi Klein. Porto Alegre, 29 out. 2013. Disponível em:
<[Http://trf-4.jusbrasil.com.br](http://trf-4.jusbrasil.com.br)>. Acesso em: 25 jun. 2015.
- PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. Embriaguez no trabalho – doença ou motivo para justa causa?
- Guia trabalhista, São Paulo, 16 ago. 2013. Disponível em:
<[Http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/embriaguez.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/embriaguez.htm)>. Acesso em: 08 jun. 2015.