



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS CURSO
DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

NATHERSON VILAS BOAS

EMBRIAGUEZ VERSUS DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

**LAVRAS-MG
2019**

NATHERSON VILAS BOAS

EMBRIAGUEZ VERSUS DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras, como parte das
exigências do curso de Bacharelado
em Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes
Guimarães.

**LAVRAS-MG
2019**

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

B662e Boas, Natherson Vilas.
Embriaguez versus demissão por justa causa / Natherson
Vilas Boas; orientação de Giovani Gomes Guimarães. --
Lavras: Unilavras, 2019.
39 f.

Monografia apresentada ao Unilavras como parte das
exigências do curso de graduação em Direito.

1. Dispensa por justa causa. 2. Embriaguez habitual. 3.
Embriaguez em serviço. 4. Alínea "F" do artigo 482 da CLT,
doença crônica. I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II.
Título.

NATHERSON VILAS BOAS

EMBRIAGUEZ VERSUS DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras como parte
das exigências do curso de
graduação em Direito.

APROVADO EM: 30/10/2019

ORIENTADOR(A)

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães/Unilavras

MEMBRO DA BANCA

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira/Unilavras

**LAVRAS-MG
2019**

À Deus, meu Senhor que até me sustentou, não me deixando desistir, aos meus pais, José Geraldo Vilas Boas e Antônia Claret Ap. Coelho Vilas Boas.

AGRADECIMENTOS

Apenas Deus sabe como foi difícil a minha caminhada até aqui, durante esses anos de faculdade, mas Ele nunca deixou que eu desistisse dos meus sonhos. Senhor meu Deus, Yeshua que se sacrificou em meu lugar, obrigado por sempre estarem falando comigo através do Espírito Santo, me dando forças e mostrando que sempre posso superar meus limites, deixando uma palavra que carrego no meu coração, Isaias 40: 29-31. Aos meus pais, José Geraldo Vilas Boas e Antônia Claret Ap. Coelho Vilas Boas, sem vocês nada disso teria acontecido, todo esforço para que eu pudesse estudar fazer um curso superior, cada suor da parte de vocês, meu coração se enche de orgulho por ter um pai e uma mãe que tanto se doam por seus filhos, muito obrigado. Agradeço também aos meus irmãos, Jefferson Vilas Boas e Daniella Flavia Vilas Boas, o carinho que tenho por vocês é de grande valor, e sei que torcem para que eu seja um excelente profissional. A minha namorada Ana Luisa Silveira, que sempre que eu estava muito cansado, em momentos de angústia, de ansiedade, sempre estava ao meu lado, orando por mim, sempre preocupada comigo e, principalmente demonstrando que sou capaz de ir além. Muito obrigado meu amor. Agradeço a professora Walkiria e ao professor Giovani Gomes Guimarães, grandes profissionais que eu vejo como inspiração profissional.

RESUMO

Introdução: Apresentar uma análise acerca da embriaguez e a demissão por justa causa. **Objetivo:** verificar as causas relacionadas com a dependência do álcool demonstrando graves problemas de saúde. Analisando então, a dispensa por justa causa do empregado que tem problemas relacionados com a bebida alcoólica, que traz duas modalidades que será encontrado no artigo 482 alínea “f” da CLT, que é a embriaguez em serviço e a embriaguez habitual. **Metodologia:** A pesquisa bibliográfica usada durante o estudo teve por objetivo compreender o entendimento de diversos doutrinadores, além de decisões do Tribunal Superior do Trabalho a respeito do tema, será analisado o artigo 482 da CLT, principalmente a alínea “f” do referido artigo. **Resultados:** Podemos analisar no trabalho a diferença entre as duas modalidades, o que ocasional o funcionário a se embriagar durante sua atividade laboral, ou se o mesmo tem dificuldades comprovando ser um alcoólatra. Antes de qualquer atitude do empregador na decisão de aplicar penas mais rígidas, será conveniente averiguar se o seu funcionário sofre de alcoolismo habitual. Será analisado que, a OMS vem comprovando que a embriaguez pode ser uma doença crônica, implicando assim, a modalidade habitual, não podendo mais a empresa dispensar o obreiro por justa causa, garantindo novos direitos. **Conclusão:** Portanto, por meios de exames demonstrará se o funcionário é doente e, decorrente dessa situação, será relevante o empregador tratar o seu funcionário, recuperando-o para suas atividades laborais.

Palavras-chave: dispensa por justa causa, embriaguez habitual, embriaguez em serviço, alínea “f” do artigo 482 da CLT, doença crônica.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Art. – Artigo

CID – Código Internacional de Doenças

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CP – Código Penal

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OMS – Organização Mundial da Saúde

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REVISÃO DA LITERATURA	11
2.1 A EMBRIAGUEZ PODE SER DEFINIDA COMO DOENÇA?	11
2.2 O QUE É DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA?	15
2.2.1 Requisitos da Justa Causa	19
2.3 O ARTIGO 482 DA CLT É UM ROL TAXATIVO?	21
2.4 A ALÍNEA “F” DO ARTIGO 482 DA CLT?	22
2.5. ENTENDIMENTO DOUTRINÁRIO ACERCA DA CONFIGURAÇÃO DA ALÍNEA “F” COMO MOTIVO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.	23
2.6. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DO TST ACERCA DA CONFIGURAÇÃO DA ALÍNEA F COMO MOTIVO AUTORIZADOR DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.	26
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS	33
4 CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS.....	38

1 INTRODUÇÃO

O uso exagerado do álcool por uma pessoa, ao longo dos anos pode ocasionar a sua dependência, não conseguindo parar de beber, causando sérios problemas de saúde, como intoxicação aguda que pode mudar o comportamento da pessoa dependente, diante disso, o alcoolismo é o reflexo da embriaguez, que conseqüentemente altera o convívio do indivíduo em todos os ambientes que frequenta.

Contudo, a pessoa que é dependente do álcool, e necessariamente precisa trabalhar como proceder nesse caso? Podendo a qualquer momento ingerir bebida durante a sua atividade laboral, sendo o funcionário viciado, e que durante o trabalho pode ter uma abstinência.

Nesse sentido o obreiro encontra um problema, conforme a alínea “f” do artigo 482 da CLT, que diz respeito à embriaguez em serviço e habitual, aqui o empregado que for pego durante o serviço embriagado, ou que, antes mesmo de chegar para trabalhar, for encontrado bêbado aos redores da empresa, presumindo-se que já teria a intenção de entrar no local de trabalho naquela situação, pode o empregador dispensa-lo por justa causa (BRASIL, 1943).

Entretanto, desde o ano de 1960 o CID “Código Internacional de Doenças” da OMS “Organização Mundial da Saúde”, vem tratando o alcoolismo como doença crônica, a pessoa que é dependente do álcool. Diante dessa situação, a embriaguez habitual, que é entendida como dependência, pode ser considerada como doença.

Todavia, se o empregado for encontrado alcoolizado durante sua atividade laboral, o empregador tem que ter cautela ao analisar se o seu funcionário é dependente ou não, nessa circunstância, as provas produzidas devem ser de extrema importância, para averiguar as causas da embriaguez, que podem ser habitual ou em serviço, além de que, se uma dessas modalidades pode ocasiona ou não a dispensa por justa causa.

Nesse sentido, serão compreendidos entendimentos de juristas a respeito do tema abordado, essa percepção pode ser contrária à alínea “f” do artigo 482 da CLT, mas abordando interessantes compreensões para justificar a embriaguez do empregado (BRASIL, 1943). Aqui a jurisprudência vai abordar a situação da empresa e do empregado, para que, então, encontre meios de lidar com tal situação.

Sob essa perspectiva, o trabalho vai apresentar o entendimento do egrégio Tribunal Superior do Trabalho, acerca da embriaguez em serviço e habitual, observando se será a favor ou não do empregado que será demitido por se encontrar embriagado durante o seu expediente. Apresentando também, interessantes compreensões dos julgadores.

A metodologia que foi apresentada nessa monografia tende a compreender os motivos norteadores da dispensa por justa causa que é encontrada nas alíneas do artigo 482 da Consolidação de Leis Trabalhistas, mas principalmente, entender a alínea “f” através da pesquisa doutrinária e jurisprudencial a respeito da embriaguez, tema escolhido para compreender a pessoa que pode sofrer de dependência do álcool, mas que indispensavelmente precisa trabalhar.

Por fim, o trabalho vem apresentar os motivos que podem levar uma pessoa a ser embriagar frequentemente, até chegar ao ponto de ser um dependente do álcool, demonstrando as doenças físicas e psicológicas. Com isso, a pessoa chega ao estado de atrapalhar o seu convívio social e familiar.

Sendo assim, para permanecer com o seu trabalho, o obreiro que é dependente do álcool e é encontrado alcoolizado dentro da empresa, pode correr o risco de ser dispensado por justa causa, sendo grave a falta. Mas ocorrendo mudanças ao longo dos anos, serão apresentadas divergências a respeito da alínea “f” do referido artigo 482 da CLT (BRASIL, 1943). Poderá ser visto ao longo do trabalho métodos utilizados pelos legisladores na defesa do empregado que corre o risco de perder o seu contrato de trabalho.

Por fim, busca-se encontrar uma solução para a problemática a respeito no que pode ser feito, quando se envolve a embriaguez com a demissão por justa causa. Apontando novos direitos aos funcionários, que comprovando, sofrem com a dependência do álcool.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A embriaguez pode ser definida como doença?

Antes de responder essa pergunta, será apresentado algumas estatísticas da OMS com a relação ao consumo de álcool no Brasil, demonstrando também os principais motivos que acarretam a embriaguez e, pontuando alguns aspectos que a bebida alcoólica pode produzir na pessoa que faz uso excessivo, chegando então a resposta, se pode ser considerada a “embriaguez” como doença.

Em pesquisa feita pela Organização Mundial de Saúde (OMS), cerca de 2 (dois) bilhões de pessoas consomem bebidas alcoólicas pelo mundo, correspondendo a 40% da população mundial, acima de 15 anos. Estima-se que até 3 (três) milhões de pessoas morrem por ano, em decorrência ao consumo de álcool, que podem ser provocadas por: intoxicações agudas, cirrose hepática induzida pelo álcool e colisões de automóveis. A OMS faz uma estatística com base no PIB de cada país, que se resume o consumo em *per capita* de álcool, no Brasil esse consumo está na média de 8 a 9 litros por pessoa, superando a média internacional que é de 6,7 litros por pessoa. Essas pesquisas foram feitas no ano de 2016 (OPAS, 2018).

O impacto que o álcool pode causar no corpo, por motivo de ser basicamente feita por etanol, substância que é um líquido incolor. A farmacologia fez uma pesquisa abordando o consumo do álcool por cada pessoa, mostrando os riscos que podem acarretar ao longo prazo por quem faz uso excessivo de bebidas. Uma dessas pesquisas mostra que o etanol é uma molécula, que pode se mover com facilidade através de membranas celulares, chegando com rapidez no sangue e nos tecidos. Envolvendo essa pesquisa, o nível de álcool no sangue corresponde a miligramas de etanol por decilitros, sendo assim, (100 mg/dL ou g/dL) esse exemplo mostra o resultado do consumo de bebida alcoólica ingerido por uma pessoa, que pode chegar até 2 (duas) doses por dia de consumo (OPAS, 2018).

O etanol que é encontrado na bebida cai rapidamente nos principais órgãos do corpo humano: o esôfago, estômago, intestino grosso e no intestino delgado. A substância ingerida pode ser evacuada diretamente pelos pulmões, urina e suor, causando náusea e vômito. Em longo prazo, o consumo excessivo ou até mesmo mais moderado pode surgir efeitos no esgotamento do organismo, uma pessoa que

conseguia digerir uma quantidade de bebida, passar alguns anos o efeito já pode ser mais relevante que antes.

Durante o tempo que a pessoa fez uso do álcool, sendo excessivos, alguns sintomas podem aparecer com mais frequência, a aparência pode mudar até mesmo com o uso mais moderado, mas por já ter sido em longo prazo, como por exemplo, falta de coordenação motora, o rosto já aparenta ser mais voltado a de um alcoólatra, olhos lacrimejantes, e etc.

Outra concepção que pode ser bastante relevante da pessoa que já vem consumindo bebida com mais frequência, se tornando um verdadeiro alcoólatra, alguns desses aspectos podem alterar o físico e até mesmo o psicológico de uma pessoa. A abstinência é uma delas, o indivíduo que passa por esse problema tem uma alta tendência em sofrer com taquicardia, alterações de humor, ansiedade, insônia, mais propensão em se irritar com facilidade, a pessoa também começa a ser menos tolerante com quem ela convive. Agora, no que diz respeito às alterações psicológicas, além do indivíduo apresentar variação de comportamento, existe o maior dos problemas, ou seja, a pessoa jamais vai estar satisfeita com a quantidade de álcool que anda consumindo.

A dependência é um risco eminente, tem pessoas que conseguem fazer uso moderado da bebida, mas não são todas, como uma droga que começa a usar, mas sem perceber já é um viciado. Com a bebida pode-se dizer que acontece a mesma situação, tomando pequenas doses ao dia, até chegar ao ponto que não consegue parar mais, aumentando a dose gradativamente, se tornando um alcoólatra, conseqüentemente, os problemas que uma pessoa causa com o uso abusivo da bebida alcoólica se torna mais frequente no ambiente familiar, no trabalho, na sua vida social e particular, causando até problemas na sua saúde física.

Georg Jellinek (*apud* HECKMANN; SILVEIRA, 2009) que foi um filósofo do direito e juiz alemão especificou o alcoolismo em diversas correntes, até a discussão dos problemas que as pessoas dependentes do álcool trazem, seja ele no trabalho ou com pessoas que convive, chegando a níveis agravantes a própria saúde. Detalhadamente três dessas correntes são mais relevantes, ele menciona o alcoolismo beta, alcoolismo gama e alcoolismo épsilon.

O alcoolismo beta pode apresentar problemas físicos mais complexos à saúde, por exemplo, a gastrite e a hepatite, mesmo que a pessoa não seja um

consumidor habitual, quer dizer com muita frequência, essas complicações podem ser um risco podendo ser persistente.

Agora, o alcoolismo gama é uma realidade mais triste, a pessoa não consegue se segurar, sempre querendo mais, não se satisfazendo, perdendo o controle até se encontrar em um nível alto de alcoolismo, o indivíduo não se abstém e o organismo sempre vai se acostumar com a baixa quantidade, fazendo com que beba frequentemente, Jellinek (*apud* HECKMANN; SILVEIRA, 2009) chama isso de alcoolistas crônicos.

Chamando mais a atenção o alcoolismo épsilon faz com que o indivíduo pare de beber por algum tempo, conseguindo ter intervalos sobre seu vício, mas passando alguns dias volta a consumir compulsivamente, perdendo o controle e desenvolvimento psicológico. Essa espécie faz com que o dependente pense que conseguiu ter uma evolução no seu vício, mas ele engana a si próprio.

Essas correntes são apenas para demonstrar algumas classificações de cada tipo de alcoolismo, não existe um tratamento específico para cada uma, de alguma forma todos são dependentes, elas trazem apenas aspectos de cada indivíduo na sua vida social, individual e psicológica.

Até o presente momento, restou demonstrado o que o uso abusivo e nocivo do álcool pode causar a uma pessoa, as estatísticas, as consequências que podem gerar na sua saúde física ou mental, inclusive ao seu psicológico, afetando o convívio com outras pessoas, no seu ambiente familiar, no trabalho, etc.

A OMS declara que o alcoolismo é uma doença crônica, chegando ao questionamento se a embriaguez pode ser considerada doença. Com isso, o simples fato de olhar, não se presume que uma pessoa possui problemas com o álcool, sendo necessário à comprovação por meio de exame clínico, os quais são realizados em laboratórios para averiguar a quantidade de álcool no sangue, ou seja, sua dosagem etílica. Todo procedimento é feito pelo especialista na área da saúde, podendo ser também ser realizado por um psicólogo ou psiquiatra, o qual irá analisar o comportamento social e particular da pessoa que possui a doença.

Fragoso (2003, p. 251) menciona de forma detalhada em sua obra a respeito do alcoolismo crônico, conforme citação abaixo:

O alcoolismo crônico constitui caso de doença mental, que exclui ou atenua a imputabilidade. O álcool gera dependência física, com graves consequências sobre o processo volitivo, e consequentemente, sobre a

capacidade de autogoverno. Esta solução não permite dúvidas. Nestes casos, no entanto, será extremamente mais difícil a já árdua tarefa de saber se o agente tinha capacidade de entender o caráter ilícito do fato ou de determina-se segundo tal entendimento.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) trata esse assunto com mais relevância desde o ano de 1967, chegando à conclusão que é considerada doença o alcoolismo crônico, pedindo aos chefes de estado para tratar como saúde pública.

As consequências sofridas pela pessoa dependente podem ser irreversíveis, sendo tratada pelos especialistas como mais uma droga, porque gera síndrome de abstinência se for retirada de uma pessoa que é alcoólatra, além de que a bebida vai ser usada constantemente pelo viciado em períodos menores.

A embriaguez patológica é considerada no Código Penal como doença mental, bem parecida com o alcoolismo crônico que é tratado há mais tempo. A dependência entre as duas modalidades é a mesma, não tem distinção, mas no CP, ela pode ser considerada como excludente de culpabilidade, conforme depreende o artigo 26, *caput*, do Código Penal:

Art. 26. É isento de pena o agente que, por **doença mental** ou desenvolvimento mental incompleto ou retardado, era, ao tempo da ação ou da omissão, inteiramente incapaz de entender o caráter ilícito do fato ou de determinar-se de acordo com esse entendimento. (BRASIL, 1940). (grifos não originais).

Da mesma forma que o alcoolismo crônico traz com o tempo de consumo um estado de dependência, a espécie que é chamada patológica leva a pessoa dependente ao nível de doença mental, conforme leciona Bitencourt (2008, p. 158): “A embriaguez patológica manifesta-se em pessoas predispostas, e assemelha-se à verdadeira psicose, devendo ser tratada juridicamente como doença mental”.

Mais adiante o artigo 28, Inciso I, do Código Penal menciona que não se isenta a culpabilidade da pena por embriaguez voluntária ou culposa, só que, no §1º do mesmo artigo determina a isenção por embriaguez completa:

Art. 28. Não excluem a imputabilidade penal: [...]. § 1º. É isento de pena o agente que, por embriaguez completa, proveniente de caso fortuito ou força maior, era, ao tempo da ação ou da omissão, inteiramente incapaz de entender o caráter ilícito do fato ou de determinar-se de acordo com esse entendimento. (BRASIL, 1940).

Com isso, após analisar todas as formas de embriaguez, chega-se à conclusão que o alcoolismo crônico, o qual é considerado doença pela OMS, não só

ocasiona o estado de embriaguez habitual, como também torna a pessoa dependente e, inclusive, podendo desenvolver sérios problemas de saúde, como por exemplo, a cirrose, distúrbios psicológicos e dentre outros. Ademais, é importante ressaltar que o Código Penal considera a embriaguez patológica como doença mental.

2.2 O que é demissão por justa causa?

É uma modalidade punitiva, que tem que ser estudada em casos concretos e, analisada quando colocada em prática pelo empregador, essas penalidades podem ser rotuladas como gravíssimas, sendo que deverá ser tratada como exceção. De certa forma, o empregador não pode usá-la como mecanismo de repressão para amedrontar o seu funcionário.

Importante destacar que quando o empregado comete alguma falta grave, a qual pode ser vista no rol taxativo do artigo 482 da CLT (BRASIL, 1973), o empregador tem que demiti-lo imediatamente sob pena de se presumir ter ocorrido o perdão tácito, ou seja, o empregador não poderá guardar a punição para um “melhor momento”, essa modalidade é defendida pelo legislador como Imediatidade.

A demissão por justa causa é a falta grave que o empregado faz no seu local de trabalho, sendo que esta, no direito do trabalho é a maior penalidade que o empregador pode realizar em termos de rescisão do contrato de trabalho, ficando o empregado sem nenhuma verba rescisória, ocorrendo até mesmo a retenção do seu fundo de garantia, como também o seguro desemprego. Com relação às férias proporcionais, mesmo que tenha sido dispensa por falta grave, o empregado ainda fará jus a elas, conforme explica Delgado (2015, p. 1285):

Para o direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato por culpa do sujeito comitente da infração – no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador.

Para Martins (2015, p. 412), a justa causa é:

[...] a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei.

A dispensa do obreiro das suas atividades laborais só terá relevância quando ele cometer faltas graves, não é qualquer tipo de falha por parte do empregado que poderá ocorrer sua demissão. Especificando com mais detalhes, Martins (2015, p. 410) detalha melhor a terminologia da falta grave, sendo que este afirma que a falta grave é qualquer ato cometido por parte do funcionário, veja-se:

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

No artigo 482 da CLT, traz os exemplos da culpa do empregado na dispensa por justa causa, diversas infrações que podem ser cometidas, perdendo a confiança e até mesmo a boa fé na relação empregatícia com o seu superior, a quebra do contrato pode ser nas obrigações contratuais e na conduta pessoal do empregado.

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (BRASIL, 1943).

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) adicionou a alínea “m” no artigo 482 da CLT, mais uma nova categoria do rol taxativo na dispensa do empregado, essa modalidade ganhou força pelo empregador, como por exemplo, um motorista particular que teve sua habilitação caçada por culpa dolosa, sempre perdendo pontos por alta velocidade, seu chefe pode despedi-lo por justa causa.

Contudo, tal situação não ocorre apenas quando envolve motoristas, outro caso que pode ser mencionado a título de exemplo, é o Advogado que exerce atividade no setor jurídico de determinada empresa e, em determinado momento, venha a cometer inidoneidade moral, como se sabe, tal conduta tem como infração

punível de exclusão, uma das penalidades mais severas da OAB, sendo que, com isso, a empresa pode dispensá-lo por justa causa.

Sempre importante enfatizar, a perda da habilitação/autorização para exercer essas profissões, tem que ser ato doloso que é quando o agente tem a intenção de realizar o ato ou assumir o risco de produzi-lo.

Alguns desses exemplos que o artigo demonstra é o ato de improbidade, o que seria esse ato? A má-fé do empregado, sendo desonesto dentro do seu local de trabalho, agindo para ganhar vantagens para si ou para outrem, como por exemplo, pode-se falar do indivíduo que assumi o cargo de gerência dentro da empresa de calçados, no fim do expediente, este faz o fechamento do caixa da loja, mas altera o valor correto, retirando pequenas quantias.

Nota-se que nesse caso, o funcionário tinha um cargo de confiança com o seu empregador, mas acabou quebrando a confiabilidade, fazendo furtos e alterações de documentos, com isso, comete falta grave. Dessa forma, Martins (2015, p. 414) leciona que:

Provém a palavra improbidade do Latim *improbitas*, que significa má qualidade, imoralidade, malícia. A improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade; ímproba é uma pessoa que não é honrada. O ato ensejador da falta grave pode ocorrer com furto, roubo, apropriação indébita de materiais da empresa, a falsificação de documentos para obtenção de horas extras não prestadas, a apropriação indébita de importância da empresa, o empregado justifica suas faltas com atestados médicos falsos etc. Não há necessidade de ser feito boletim de ocorrência para a caracterização da falta, que inclusive, independe do valor da coisa subtraída.

O ato de improbidade não precisa ser necessariamente cometido durante a atividade laboral do funcionário, a confiança, como foi dito, é a principal chave de um empregador com o seu empregado, se este for flagrado cometendo furtos em outro lugar, dificilmente permanecerá na empresa, vez que o empregador não irá mais confiar em seu funcionário.

Delgado (2016) exemplifica na sua obra que para chegar ao ponto da dispensa por justa causa, tem que ocorrer infrações que pode justificar a falta grave, salienta que esses atos devem ser encontrados nas alíneas do artigo 483 da CLT (BRASIL, 1943). Só assim o empregador pode usar da maior penalidade na quebra de contrato.

A CLT, *tratando das infrações cometidas pelo trabalhador*, refere-se ainda à noção *falta grave*. Estipula que esta é constituída pela “prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado” (art. 493, CLT). A referência consta do capítulo celetista que trata da estabilidade decenal no empregado (por exemplo, arts. 492, 493, 494, 495, § 1º, todos da CLT). O art. 499, ilustrativamente, refere-se à **falta grave** em um dos seus parágrafos (§ 1º), quando trata do estável decenal, mencionando, ao revés, a **expressão justa causa** quando se reporta ao empregado não estável (art. 499, § 2º, CLT). (DELGADO, 2016, p. 1320). (grifos não originais).

A falta grave é o principal motivo para o trabalhador ser dispensado por justa causa, isso representa uma séria violação do funcionário com as suas obrigações e deveres. De acordo com o artigo 493 da CLT, essa falta induz a sua repetição (BRASIL, 1943). Vale ressaltar que a alínea “f” não necessita a sua repetição, uma única falta já pode ser motivo da dispensa do empregado.

Artigo 493. Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado. (BRASIL, 1943).

Para concretizar a falta grave, para que possa ser efetiva a dispensa, é necessário abrir um inquérito para averiguar o fundamento da acusação. De acordo com o artigo 494 da CLT: “O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito que se verifique a procedência da acusação” (BRASIL, 1943).

O parágrafo único do art. 482 da CLT, cita como justa causa, também por inquérito, os atos contra a segurança nacional.

Artigo 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. [...]. Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (BRASIL, 1943).

Na alínea “e”, do artigo 482 da CLT, constata que a desídia no desempenho pode ser considerada falta grave pelo empregado, por exemplo, o funcionário insiste em cometer diversas faltas leves, mesmo recebendo notificação a respeito dos seus erros, persiste em continuá-los (BRASIL, 1943). De acordo com Corrion (2015, p. 474):

É falta culposa, e não dolosa, ligada à negligência; costuma-se caracterizar pela prática ou omissão de vários atos (comparecimento impontual,

ausências, produção imperfeita); excepcionalmente poderá estar configurada em um só ato culposo muito grave; se doloso ou querido, pertencerá a outra das justas causas.

Neste contexto, o empregado tem a oportunidade de exercer sua atividade laboral, recebendo avisos que algo pior pode acontecer se ele persistir no erro, como exemplo, pode-se mencionar o fato do indivíduo chegar sempre atraso, não tendo pontualidade com as suas tarefas ou sendo culposamente improdutivo. Delgado (2016, p. 1332) consigna que:

Desídia no desempenho das respectivas funções (alínea “e”). Trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais. Para autorizar a resolução culposa do contrato, exige, assim, regra geral, a evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador, uma vez que as manifestações da negligência tendem a não ser tão graves, caso isoladamente consideradas. Neste quadro, a conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro.

Nos exemplos citados, a falta grave são infrações cometidas pelo trabalhador, a sua negligência pode causar sérios problemas no seu local de trabalho, levando principalmente prejuízo financeiro.

Ademais, no ato de impropriedade, o qual foi mais um exemplo citado que é encontrado na alínea “a” do artigo 483 da CLT, aquela situação que o empregado é desonesto na empresa onde presta seus serviços, depois de comprovar por meios de provas concretas que o obreiro agiu de má-fé, o empregador pode demiti-lo com justa causa (BRASIL, 1943). Diante do exposto, vai ser muito difícil outra empresa contratar determinado funcionário que agiu com falta de honradez.

Todos os exemplos citados podem justificar a justa causa, os atos cometidos pelos empregados que chegam a receber a maior penalidade diante de seu empregador, devem ser analisadas criteriosamente antes de qualquer decisão por parte da empresa, seja através de provas documentais, provas testemunhais ou provas por meio de inquéritos. É de extrema importância averiguar se foi falta gravíssima, para que enfim chegue à dispensa por justa causa.

2.2.1 Requisitos da justa causa

A doutrina traz dois tipos de requisitos dentro da infração cometida pelo trabalhador para que se caracterize a justa causa, são eles: objetivos e subjetivos.

O requisito objetivo nada mais é que o poder disciplinar para manter a ordem e a disciplina ao contratado, respeitando as normas da empresa que vai ser imposta a ele. O empregador tem o direito de impor certa penalidade, caso o seu funcionário desrespeite as regras, importante entender que deverá usar o senso moderado. Essa regra tem como base a conduta de respeitar o colega de trabalho, como norma de qualquer empresa, essa regra tem que ser imposta principalmente ao assédio sexual. Diante disso, Delgado (2016, p. 1323) diz que:

A plasticidade dessa tipificação, entretanto, tem permitido a funcional adequação de tipos tradicionais a condutas consideradas modernas (embora nem tão modernas, como se sabe). É o que passa com o **assédio sexual**, que pode ser englobado, perfeitamente, na incontinência de alinhada pelo art. 482, “b”, da CLT, quando praticado por empregado em face da sua colega de serviço, por exemplo. (grifos não originais).

Existe mais um elemento objetivo que é o nexo de causalidade, não pode o empregador justificar a dispensa do empregado por falta cometida anterior, ou seja, não pode acumular falta anterior com uma falta recente, conforme explica Martins (2015, p. 414):

O terceiro requisito diz respeito ao nexo de causalidade ou nexo de causa e efeito entre a falta praticada e a dispensa. O empregado não pode ser dispensado pelo fato de ter cometido uma falta anterior. Por exemplo: o empregado falta seguidamente ao serviço e o empregador o despede pelo fato de ter sido apanhado dormindo no serviço há quase um mês. Não existe nexo de causa e efeito no exemplo mencionado.

No que tange ao requisito subjetivo, aplicando também o poder disciplinar, mas sendo direcionado ao dolo ou culpa do empregado. A culpa pode ser cometida sem a intenção do trabalhador na sua atividade laboral, por exemplo, dentro de uma metalúrgica, ao exercer sua função pode cometer um erro, ao manusear alguma máquina não teve treinamento suficiente, e por sua falta de entendimento acabou causando prejuízo à empresa, dano recorrente de culpa, caso não tenha sido intencional, conforme Delgado (2016, p. 1325):

Ainda assim, o direito do trabalho produz algumas adequações aos critérios penalistas e civilistas gerais concernentes à noção de dolo ou culpa. Em primeiro plano, a intenção e a culpa têm de ser examinadas em concreto, isto é, considerando-se o nível de escolaridade do obreiro, seu segmento de atuação profissional, seu nível socioeconômico e outros aspectos subjetivos relevantes. Isso porque é evidente que a intenção dolosa ou a conduta

culposa podem atenuar-se em função da maior simplicidade na formação pessoal, escolar e profissional do indivíduo.

Não sendo grave a falta, o empregador toma a medida do perdão tácito, mas para que isso aconteça, o patrão deve averiguar ou abrir inquérito para analisar se necessita de penalidade, caso não seja, haverá apenas o poder disciplinar. Martins (2015, p. 415) dispõe em sua obra que:

Requisito objetivo fundamental é a imediação na aplicação da sanção ao empregado. A pena deve ser aplicada o mais rápido possível ou logo após o empregador ter conhecimento da falta, para não descaracterizá-la. Se o empregador abre sindicância ou inquérito para apuração da falta, é a partir de sua conclusão que a penalidade deve ser aplicada. Caso o empregador assim não faça, há presunção de que a falta não foi tão grave assim, a ponto de abalar a relação de emprego, havendo **perdão tácito** por parte do empregador em relação ao ato praticado. Dessa maneira, deve haver atualidade na punição do empregado ou em sua dispensa, para que a falta cometida não fique descaracterizada. Falta não punida é falta perdoada pelo empregador.

Por fim, compreende-se como funcionam os elementos objetivo e subjetivo, que traz a principal conduta do poder disciplinar do empregador com o seu empregado, sendo uma alternativa na questão da dispensa da justa causa, o empregado tem a oportunidade de rever seus conceitos dentro do seu local de trabalho, para que não proceda a sua dispensa por justa causa.

2.3 O artigo 482 da CLT é um rol taxativo?

A doutrina constata que o artigo 482 da CLT possui rol taxativo, conforme depreende Martins (2015, p. 413):

Pelo que se verifica, o art. 482 da CLT é taxativo, sendo somente as faltas tipificadas no referido comando legal serão passíveis da aplicação de justa causa. Não se trata, portanto, de norma meramente exemplificativa, pois há necessidade de ser descrito o tipo para enquadramento da falta cometida pelo empregado. A CLT, contudo, não ofereceu definições das faltas graves, nem seria condizente que o fizesse, pois, as definições devem ficar a cargo da doutrina, sendo que a valoração dos atos praticados pelo empregado, com a conseqüente capitulação legal, irá ser feita pelo poder judiciário.

Existe uma crítica da doutrina com relação ao rol taxativo do art. 482 da CLT, além do mencionado dispositivo, existem na CLT outros dispositivos que tratam da falta grave, sendo que essas infrações podem integrar tipos jurídicos, que já são mencionados pelo art. 482 da CLT (BRASIL, 1943). A crítica revela que se fosse

taxativo, não poderia ser permissíveis mais infrações da falta grave na Lei, assim, expõe Martins (2015, p. 413):

A doutrina é praticamente unânime no sentido de que o art. 482 da CLT é taxativo, não seriam permitidos outros tipos de faltas graves previstos em outros comandos da CLT, como de fato ocorre (parágrafo único do art. 240, art. 13 da Lei nº 6.019 etc.). É perto, porém, que a CLT é uma consolidação de leis, tendo ocorrido, em alguns casos, falha de sistematização da legislação trabalhista, pois os artigos que tratam da justa causa estão espalhados na referida consolidação, exceto o art. 482. Pelo que se verifica, porém, dos outros artigos mencionados, as referidas faltas graves poderiam ser incluídas no art. 482 da CLT. A não realização de horas extras pelo ferroviário em casos de serviços urgentes por acidente (parágrafo único do art. 240 da CLT) pode ser enquadrada como insubordinação. O ato faltoso do empregado em se recusar a cumprir as determinações do empregador quanto as normas de segurança de trabalho ou de equipamentos de proteção individual (parágrafo único do art. 158 da CLT) é conduta como indisciplina ou insubordinação.

Na referida obra de Delgado (2016, p. 1329), o autor pontua outros exemplos, destacando alguns artigos que podem configurar a falta grave, veja-se:

Há pequeno número disperso de outras infrações legalmente tipificadas, que são aplicáveis a obreiros de categorias específicas ou situados em circunstâncias especiais. Esclareça-se que algumas dessas infrações especiais poderiam, em substância, englobar-se em tipos jurídicos já especificados no art. 482 da CLT (na figura do *mau procedimento*, por exemplo). De todo modo, a ordem jurídica preferiu acentuar a infração nesses casos especiais. É o que se passa com os tipos jurídicos previstos pelos seguintes artigos da CLT: 158 parágrafo único (recusa injustificada, pelo empregado, de cumprir instruções de saúde e segurança e de usar EPIs); 235-B (recusa do motorista empregado de se submeter ao teste ou programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no mesmo preceito normativo). A lei complementar nº 150/2015, a seu turno, prevê, como tipo específico concernente ao empregado doméstico, a submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou criança sob seu cuidado direto ou indireto.

Mesmo com os entendimentos dos referidos autores a respeito de outros artigos que podem configurar falta grave, o rol do artigo 482 da CLT é taxativo, sendo então, apenas as faltas que incluem o mencionado dispositivo podem caracterizar a dispensa por justa causa (BRASIL, 1943).

2.4 A alínea “f” do artigo 482 da CLT?

De acordo com a alínea “f” do artigo 482 da CLT, a embriaguez habitual ou em serviço define dispensa por justa causa, essa questão tem que ser estudada com bastante cautela principalmente a embriaguez habitual.

As causas que podem levar o empregado a esse ponto, como por exemplo, a embriaguez em serviço, não necessita que o funcionário a pratique diversas vezes, uma única falta já pode prejudicá-lo com a dispensa, motivo esse que o funcionário pode causar prejuízos na empresa onde presta seus serviços.

Ademais, outro exemplo a ser mencionado é sobre uma metalúrgica que usa equipamentos que podem causar riscos a própria vida do empregado embriagado, ao causar um grave acidente, vindo a colocar em risco a vida de outros trabalhadores, causando maiores prejuízos para a empresa.

Além disso, convém ressaltar que caso o funcionário ingira bebida alcoólica fora do local de trabalho, como por exemplo, no horário de almoço e, retorna embriagado para exercer sua atividade laborado, pode causar a dispensa, mesmo não sendo dentro da empresa.

A embriaguez habitual, mesmo sendo motivo de dispensa por justa causa, tem que ser analisada, vez que hoje não é vista da mesma forma, mas por qual motivo? A doutrina e a jurisprudência vêm entendendo que é uma doença, tornando-o como vício, devendo ser tratada por especialistas na área da saúde. Nesse caso, tem que ser necessário a comprovação por meio de exames que o empregado realmente sofre de alcoolismo habitual.

Mesmo que a empresa encaminhe o empregado para fazer tratamento, por meio do INSS, dando a oportunidade pra reabilitação, após o retorno, o funcionário ainda demonstrará sinais de embriaguez. A questão é! O empregador tem que manter a relação de emprego? Nesse caso, cabe a empresa decidir a respeito, mas será conveniente pagar as verbas rescisórias, que seria a dispensa sem justa causa.

2.5. Entendimento doutrinário acerca da configuração da alínea “f” como motivo de demissão por justa causa.

A alínea “f” do artigo 482 da CLT é a modalidade mais discutida na doutrina, quando o assunto se refere à dispensa por justa causa, já que o rol do artigo é taxativo, deixando claro que todas as alíneas são consideradas faltas graves. Mas o entendimento doutrinário muitas vezes é contrário a alínea “f”, principalmente quando o assunto diz respeito à embriaguez habitual. Para que se possa definir a dispensa do empregado, é de extrema importância averiguar se ele tem algum

problema relacionado com a bebida e, se no momento da falta o funcionário se embriagou por vontade própria.

A embriaguez em serviço já não ocorre uma discussão destacada pelo legislador como a habitual, a primeira ainda pode ser considerar uma única falta por parte do empregado, mesmo não ocorrendo dentro do local de trabalho, mas esse chega a se embriagar antes de bater o ponto, por exemplo, já tinha a intensão de trabalhar naquela situação. Mas pode questionar a embriaguez em serviço sendo ela habitual, todas as duas modalidades podem ser habituais.

Ademais, a doutrina traz exemplos mais específicos quando o assunto é embriaguez em serviço, conforme destaca Leite (2018, p. 611):

Em algumas atividades laborativas, contudo, não se admite, em absoluto, a ingestão de bebidas, como o motorista de uma ambulância. Nesse caso, a justa causa avulta inevitável, até mesmo para proteger a própria integridade física do laborista ou de terceiros. Ex: motorista de transporte coletivo que ingere bebida no intervalo para refeição e causa acidente de trânsito.

Esse exemplo que o autor trouxe pode ser cometido uma única vez para configurar a sua dispensa, o funcionário sabe do risco de beber e dirigir ao mesmo tempo, trazendo risco a sua própria vida, além de terceiros, como foi mencionado. Contudo, tal situação não pode ser relacionada apenas aos motoristas. Em uma construção civil, o funcionário que exerce a função de pedreiro, no momento da obra decide ingerir bebida alcoólica, chegando ao ponto de ficar embriagado, imagina o risco que ele se coloca, colocando sua vida em perigo, caso este esteja trabalhando na construção de um prédio. Ademais, além de causar riscos, o empregado que exerce sua atividade laboral alcoolizado pode causar prejuízos na empresa onde trabalha.

Caso o funcionário não seja doente e chega embriagado, vai configurar a modalidade embriaguez em serviço. Destaca-se na obra de Martins (2015), o autor faz uma importante diferenciação no princípio da igualdade, o fato é que não pode ser compreendida como discriminação, tem que ser tratada como hipótese de justa causa, motivo que vai abalar a relação de emprego. Dessa forma, Martins (2015, p. 421) exemplifica que

A pessoa embriagada que não está doente e aparece nessas condições no serviço está cometendo falta grave, inclusive cometendo mau procedimento. Não está sendo tratada de forma diferenciada, desumana ou degradante (art. 5º, III, da Constituição). Nada impede, inclusive, que seja tratada e o INSS conceda auxílio doença. O empregador, com a dispensa, não está impedido o empregado de perceber o benefício previdenciário que não

depende da continuidade do contrato de trabalho, mas da manutenção de qualidade de seguro e de período de carência.

Outra considerável distinção que Martins (2015) traz é referente ao artigo 4º, inciso II, do Código Civil, que fala que é relativamente incapaz o ébrio habitual. Se o empregado, hipoteticamente, pode ser considerado relativamente incapaz, no momento da falta grave ele não poderá ser dispensado por justa causa? O autor menciona que para fins civis é considerado relativamente incapaz, mas na relação de emprego, a embriaguez habitual ainda continua sendo considerado justa causa. Distingue-se capacidade civil da pessoa não se pode comparar com as possibilidades do rol taxativo da lei trabalhista.

A doutrina destaca o alcoolismo habitual como uma eventual doença crônica, há divergências dos legisladores nessa questão, por isso, vale realçar a importância quando se trata desse assunto. Delgado (2016, p. 1333) exemplifica que:

De todo modo, registra-se a tendência contemporânea de considerar-se o alcoolismo uma doença, que deve ensejar o correspondente tratamento medicinal e previdenciário, e não, simplesmente, o exercício do poder disciplinar do empregador. Nessa linha, a OMS, desde os anos de 1960 – e de modo mais acentuado nas últimas décadas -, tem considerado o alcoolismo como doença, ao invés de se tratar de uma simples má conduta livremente assumida pelo indivíduo. Para a OMS, em sua respeitada classificação internacional das doenças, o alcoolismo é tipificado como “Síndrome de Dependência do Alcool”. Além disso, a convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio de Decreto Legislativo n. 2, de 17.3.1992, com vigência no país desde 18.5.1993, e divulgado pelo Decreto do Presidente da República n. 1.254, confere definição ampla ao termo saúde, de maneira a permitir que nele se enquadrem patologias de fundo individual e social como o alcoolismo.

Quando se fala do alcoolismo do empregado, sendo habitual, o empregador necessita ter cautela, não há discussão quando de fato é lei a dispensa, mas será conveniente tratar a pessoa que traz esse problema para dentro do seu local de trabalho. Não tem como saber se todas as empresas têm recursos para tratar um funcionário alcoólatra e o Estado é o responsável pela saúde das pessoas.

Se a empresa tem recursos ou condições para tratar seu funcionário, oferecendo a oportunidade para ele se recuperar, evitando assim, sua dispensa pela falta cometida será de grande valor, conforme explica Leite (2018, p. 611):

O alcoolismo vem se constituindo numa doença e, no nosso entender, a família, a sociedade, o poder público e, **principalmente, o empregador** devem procurar adotar medidas que visem à **recuperação do empregado**, evitando-se, assim, que a ruptura do contrato possa trazer consequências

ainda mais danosas para o trabalhador e sua família, bem como para a sociedade. (grifos não originais).

Na obra de Cisneiro (2018, p. 88), o autor deixou bem claro que a embriaguez habitual não pode ensejar falta grave, esclarecendo que é uma doença, sendo assim, pedindo o afastamento do funcionário para tratamento, veja-se:

A embriaguez habitual deixou de ser falta grave, pois é considerada uma doença grave capaz de estigmatizar o obreiro (Súmula 443 do TST). Assim sendo, o empregado alcoólatra deve ser afastado para tratamento de saúde, inclusive com cobertura do INSS, sob pena de sua demissão ser considerada discriminatória e, por conta disso, nula.

A Súmula 443 do TST, que o autor mencionou, diz respeito à dispensa discriminatória, não pode o empregador demitir seu funcionário por questões de doenças graves, como foi citado à embriaguez crônica que se encaixa como doença grave.

Súmula 443 do TST – Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito a reintegração. Presuma-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV **ou de outra doença grave** que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. (BRASIL, 2012). (grifos não originais).

Em algumas hipóteses, a embriaguez em serviço pode caracterizar a discriminação, como por exemplo, Ricardo fez uso de bebida alcoólica em horário de serviço, desrespeitando normas da empresa, diante disso, o seu contrato de trabalho chega ao fim por configurar falta grave. O mesmo ocorre com Pedro, funcionário da mesma empresa, demonstrando sinais de embriaguez durante sua atividade laboral, comete ato faltoso, a diferença que ele recebeu apenas uma advertência do empregador. A discriminação com Ricardo é nítida, recebendo a penalidade máxima, sendo que, a falta cometida entre os empregados foi a mesma.

2.6. Entendimento jurisprudencial do TST acerca da configuração da alínea f como motivo autorizador da demissão por justa causa.

No agravo de instrumento em recurso de revista abaixo citado, demonstra que o empregado foi despedido durante tratamento em decorrência de doença crônica, que foi provocada pelo alcoolismo. Presuma-se ainda que a dispensa tenha ocorrido

por discriminação. Na ementa é visível relatar o pedido da reintegração do funcionário:

[...] DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. ALCOOLISMO. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. Consta do acórdão regional que restou comprovado que o autor é portador de doença grave (alcoolismo), tendo sido dispensado do emprego durante internação para tratamento da referida doença. Nesse contexto, o Regional manteve a r. sentença, ante a presunção de dispensa discriminatória, e determinou a reintegração do autor ao emprego. Quanto ao tema, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que o alcoolismo crônico, doença catalogada no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde (OMS) como "Síndrome de Dependência do Alcool", não se configura como desvio de conduta passível de rescisão contratual. A propósito, sobre a "dispensa discriminatória" a Súmula nº 443 dispõe que "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego." Precedentes. Incidem, portanto, a Súmula nº 333 desta Corte e o art. 896, § 7º, da CLT como óbices ao prosseguimento da revista. Agravo não provido. DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA OBJETO DO RECURSO. DESCUMPRIMENTO DA EXIGÊNCIA CONTIDA NO ART. 896, § 1º-A, DA CLT. O art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/2014, dispõe ser ônus da parte, sob pena de não conhecimento, "indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista". Na presente hipótese, a parte recorrente não observou o requisito contido no dispositivo, o que inviabiliza o prosseguimento do recurso de revista. Agravo não provido" (Ag-AIRR-1565-39.2013.5.05.0661, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/09/2019).

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no recurso de revista foi unânime ao se posicionar a favor do empregado, expondo que ele sofre de síndrome de dependência alcoólica. Informa ainda que, é uma enfermidade catalogada no Código Internacional de Doenças pela Organização Mundial da Saúde – OMS, essa dependência pode causar uma substância psicoativa que compromete o funcionamento do cérebro, alterando também as funções cognitivas da pessoa (BRASIL, 2019).

Comprovou-se que a dispensa por parte da empregadora durante tratamento da doença crônica de seu funcionário, foi resultante de discriminação que consta na Súmula 443 do TST, afrontando a dignidade da pessoa humana. Diante disso, a empresa não conseguiu comprovar motivos suficientes para justificar o término na relação de emprego.

Interessante ressaltar que, no processo supramencionado, o empregado perdeu por unanimidade pelos votos dos Ministros da segunda turma recursal, do

Tribunal Superior do Trabalho, negando o provimento do agravo de instrumento. Neste caso, o funcionário foi dispensado por justa causa por utilizar o carro da empresa em dia não autorizado (sábado), onde ele ingeriu bebida alcoólica, provocando um grave acidente, aqui a falta grave foi cometida fora do horário de sua atividade laboral, mesmo assim o Tribunal entendeu como embriaguez em serviço (BRASIL, 2019).

Além do mais, a defesa tentou argumentar que o recorrente foi dispensado mediante discriminação, mas durante todo processo e possível averiguar que não houve dispensa discriminatória, comprovando que o empregado cometeu diversas faltas graves ao longo do tempo (BRASIL, 2019).

A falta grave cometida pelo funcionário foi consequência de acidente de trânsito com veículo da empresa onde trabalhava, provocando a morte de terceiros que estavam dentro do carro, descumprindo mais uma norma da empresa, qual seja, a proibição de oferecer carona por parte dos funcionários. Não há discussão na falta gravíssima, o empregado sabe dos riscos em beber e dirigir, as provas testemunhais foram explícitas ao estado de embriaguez do condutor do veículo, após o acidente.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Verifica-se que a outorga jurisdicional foi entregue de forma expressa e fundamentada, pois é nítido que o TRT se manifestou sobre os aspectos imprescindíveis ao deslinde da controvérsia quanto aos temas em debate, pois para se chegar à conclusão de que restou configurada a justa causa em razão de falta grave, houve análise do acervo fático-probatório delineado nos autos, não se confundindo com negativa de prestação jurisdicional o fato de o Tribunal Regional ter concluído de forma contrária aos interesses da parte. Logo, tendo a pretensão recursal recebido a devida prestação jurisdicional, não há falar em ofensa aos artigos 93, IX, da Constituição da República, 832 da CLT e 458 do CPC, na forma da Súmula 459 do TST. JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. ATO DE INDISCIPLINA. REEXAME DE FATOS E PROVAS. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST. O TRT manteve a sentença que reconheceu a demissão por justa causa em decorrência do descumprimento das normas da empresa pelo empregado, o qual resultou em acidente de trânsito com veículo da empresa, acarretando óbito de terceiro não autorizado a pegar carona. O Regional, amparado no acervo fático-probatório delineado nos autos, concluiu que o reclamante " teria descumprido o ' manual de procedimentos na condução de veículos' (ID A1c56d9 pág. 9), nos subitens 3.8 e 4.8 supra transcritos, que autoriza a condução de veículos da empresa dentro dos horários normais, à exceção das hipóteses em que há autorização do superior imediato, e que sejam, também, deslocamentos de curta duração, bem como proíbe a condução de terceiros, salvo autorização expressa do gestor imediato. Logo, correto o Juízo de origem ao reconhecer que o réu praticou falta grave, enquadrada no art. 482, als. ' f' (embriaguez em serviço) ' h' (ato de indisciplina ou de insubordinação), da CLT ". Na hipótese, conforme os registros presentes no acórdão regional, a conduta culposa do trabalhador foi gravíssima e irregular, o que acarretou prejuízo

ao empregador e a terceiros. Para se acolherem as pretensões do autor, necessário seria o revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado nesta instância extraordinária, a teor da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-10296-65.2015.5.12.0012, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 15/06/2018).

Leite (2018) traz uma diferença quando se trata da embriaguez em serviço, destaca que, o exemplo que foi citado na jurisprudência, o empregado ingeriu bebida alcoólica no momento que conduzia veículo particular da empresa, com isso, pode trazer risco a vida do condutor, foi necessário apenas uma falta para caracterizar a dispensa por justa causa, a imprudência foi gravíssima.

Agora, outro entendimento é quanto ao ébrio que ingeriu bebida alcoólica em serviço, mas não traz risco a sua vida ou de terceiros. O entendimento do egrégio Tribunal assim destaca:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO - ART. 482, "F", DA CLT - ÚNICA OCORRÊNCIA - DESPROPORCIONALIDADE DA PENALIDADE APLICADA - AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. Nos termos do art. 482, "f", da CLT, o comparecimento de Empregado embriagado ao ambiente de serviço pode configurar, em tese, falta grave. Todavia, nem toda situação específica autoriza a aplicação imediata dessa penalidade máxima, sendo necessário o exame das circunstâncias e peculiaridades do caso concreto, para que se assegure a proporcionalidade entre a conduta praticada e a pena imposta, conforme precedentes desta Corte. 2. No caso dos autos, o TRT não registrou qual era especificamente a função do Empregado, tampouco esclareceu se o estado de embriaguez que se encontrava afetara suas atribuições, a atividade da Empresa ou, ainda, se colocara em risco as pessoas presentes no ambiente de trabalho. Por outro lado, com base na prova testemunhal apreciada em juízo, a Corte de origem assinalou que, ao longo de mais de 4 anos de prestação de serviço, o Obreiro jamais foi advertido ou suspenso por qualquer razão, inexistindo informação nos autos de qualquer ato que desabonasse sua conduta, de modo que a referida embriaguez consistiu em episódio único e isolado. Acrescentou, ainda, que houve tratamento discriminatório em relação ao Obreiro, na medida em que, em outras ocasiões nas quais diferentes empregados da Reclamada foram identificados em estado de embriaguez, a Empregadora limitou-se a aplicar-lhes penas mais brandas. 3. Diante das premissas fáticas estabelecidas no acórdão regional, considerando-se o bom comportamento funcional do Empregado ao longo do contrato de trabalho, bem como a inexistência de registro de que sua conduta tenha colocado em risco a atividade desenvolvida pela Empregadora ou a integridade física das demais pessoas presentes no ambiente laboral, conclui-se que a falta praticada pelo Obreiro não se revela suficientemente grave a ponto de ensejar a despedida por justa causa. 4. Pelo prisma da transcendência, o recurso de revista ao qual se pretende destrancar não atende a nenhum dos requisitos do art. 896-A, caput e § 1º, da CLT, uma vez que a matéria relativa à reversão da justa causa por embriaguez em serviço não é nova nesta Corte, nem a decisão regional a está tratando de forma a conflitar com jurisprudência sumulada do TST ou do STF (intranscendência jurídica e política); o montante da condenação fixado em R\$ 12.000,00 não configura "elevado valor da causa" a justificar nova análise do processo, seja pela falta de plausibilidade do

pedido do recurso, seja pelo fato de não ser objetiva nem subjetivamente elevada para uma Empresa do porte da Reclamada (intranscendência econômica); por fim, a revista não demonstra violação direta de nenhum dos dispositivos constitucionais assecuratórios de direitos sociais previstos nos arts. 6º a 11 da Carta Política (intranscendência social). 5. Assim sendo, o recurso de revista não logra ultrapassar a barreira da transcendência, razão pela qual não merece ser destrancado. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-122-35.2017.5.09.0133, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 15/02/2019).

Muito importante distinguir a penalidade quando se fala em embriaguez em serviço. Na ementa citada, o empregado cometeu ato faltoso ao chegar para trabalhar embriagado, causando, no entendimento da empresa, falta grave para justificar a sua dispensa por justa causa (BRASIL, 2019). Foi a primeira vez que o obreiro em quatro anos de trabalho chegou para exercer sua atividade laboral neste estado. Não há dúvidas que ele errou, além de que, a compreensão da empresa quando se referiu ao artigo 482, alínea "f", da CLT, deixando claro a hipótese de falta grave cometida por seu empregado (BRASIL, 1943).

A percepção do Tribunal Superior do Trabalho foi contrária a alínea "f" do artigo 482 da CLT, salientou que o funcionário realmente cometeu ato faltoso, mas que, não era suficiente para justificar o fim do contrato de trabalho (BRASIL, 1943). Com provas testemunhais, colegas de trabalho relataram que foi uma única vez que o recorrente chegou embriagado, que jamais infringiu regras da empresa, sendo um ótimo funcionário. Ademais, uma das testemunhas relatou que outros funcionários foram identificados em estado de embriaguez, mas as penas foram mais leves. Podendo chegar à conclusão de discriminação por parte da empregadora, referindo-se a Súmula 443 do TST. (BRASIL, 2012).

Nessa ocasião, determinou o egrégio Tribunal a reversão da penalidade máxima que a empresa aplicou contra o obreiro. Foi explicado o bom comportamento do empregado durante todo o contrato de trabalho, que nos quatro anos de atividade laboral nunca foi advertido, sendo esse episódio único e isolado (BRASIL, 2019).

Destacou-se ainda, a respeito das penalidades sobre o fato da embriaguez em serviço, que nessa circunstância não houve risco de vida e que não teria criado prejuízos na empresa, sendo passível uma penalidade mais branda.

Nessa ocasião, o empregado foi dispensado "sem justa causa", podendo receber todos os direitos garantidos na quebra do contrato de trabalho. Na ementa, nota-se que a dispensa foi em decorrência do funcionário ser visto em estado de

embriaguez durante o trabalho, mas aqui, não foi alcoolismo em serviço, vez que se apresentava como doença crônica há anos. Pode-se observar que há solicitação da nulidade da dispensa mais a reintegração:

I - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Quando a decisão se mostra bem lançada, com estrita observância das disposições dos arts. 93, IX, da Constituição Federal, 458 do CPC e 832 da CLT, não se cogita de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional. Recurso de revista não conhecido. 2. TRABALHADOR PORTADOR DE ALCOOLISMO CRÔNICO. DIREITO À ESTABILIDADE. REINTEGRAÇÃO. 2 . 1. Em reverência ao princípio da continuidade da relação de emprego, o legislador constituinte erigiu a proteção contra despedida arbitrária à garantia fundamental dos trabalhadores. Nesse aspecto, ressoa o inciso I do art. 7º da Constituição Federal. Há situações em que nem mesmo as compensações adicionais (arts. 7º, XXI, e 10, "caput" e inciso I, do ADCT) se propõem a equacionar a desigualdade social inaugurada pelo desemprego. É o caso. Com o fito de combater a dispensa discriminatória e em consagração ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, esta Corte Trabalhista formulou a diretriz que emana do verbete Sumular nº 443, a saber: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". 2 . 2. Assente a existência de indícios da doença que acomete o autor, resta nítida, pois, a feição discriminatória da despedida, transcendendo o "jus potestati" do empregador de por fim ao contrato de trabalho a seu livre alvedrio. Recurso de revista não conhecido. 3. MULTA POR EMBARGOS PROTETÓRIOS. Revelado o caráter protetório dos embargos de declaração, correta a aplicação da multa prevista no parágrafo único do art. 538 do CPC. Recurso de revista não conhecido. 4. DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. O acórdão recorrido está em conformidade com os itens II e III da Súmula 368 desta Corte, razão pela qual o conhecimento do recurso de revista encontra óbice no art. 896, § 7º, da CLT e na Súmula 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. DIREITO AOS SALÁRIOS VENCIDOS E DEMAIS GARANTIAS E BENEFÍCIOS. Com a apresentação de dispositivos não prequestionados, a indicação genérica de artigo da Constituição Federal sem a demonstração de qual inciso restou ofendido (Súmula 221/TST) e com a transcrição de arestos oriundos de órgãos impróprios (art. 896, "a", da CLT) ou inespecíficos (Súmula 296/TST), o apelo deixa de respeitar seus pressupostos de aparelhamento. Assim, interposto à deriva dos requisitos traçados no art. 896 da CLT, não merece processamento o recurso de revista. 2. DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS. FORMA DE CÁLCULO. O acórdão recorrido está em conformidade com o item II da Súmula 368 desta Corte, razão pela qual o processamento do recurso de revista encontra óbice no art. 896, § 7º, da CLT e na Súmula 333 do TST. 3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Decisão moldada à compreensão das Súmulas 219 e 329 do TST não admite recurso de revista, na dicção do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (ARR-70800-44.2006.5.17.0002, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 17/04/2015).

Aqui o empregado já havia apresentado quadros clínicos em função de uso excessivo de bebida alcoólica desde o ano de 2002, trazendo diversos exames para

comprovar o estado de dependência. Ele foi admitido no ano de 1983, não causando prejuízos a empresa, mas foi flagrado embriagado durante sua atividade laboral, cometendo até então, falta grave, de acordo com a alínea f do artigo 482 da CLT. Como foi apresentado, o funcionário já passava por problemas relacionados com a bebida, a sua demissão ocorreu no ano de 2005, contudo, laudos apresentados constam que a fase inicial referente à embriaguez já havia se iniciado anos antes de ser demitido.

O empregado foi diagnosticado por exames psiquiátricos como alcoólico manipulador patológico, conforme o entendimento, o paciente usa a bebida para amenizar suas dores, por isso faz uso constante de álcool. De acordo com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, o obreiro traz sinais de doença crônica, mencionando o CID “Código Internacional de Doenças” da OMS, que deixa claro que a embriaguez habitual é considerada doença. Diante disso a empresa teria que ter tratado o seu empregado, para tentar recuperá-lo, antes de aplicar penas punitivas (BRASIL, 2015).

Todo o entendimento do TST com relação à embriaguez em serviço e embriaguez habitual que foi demonstrado nas ementas é fácil perceber que se entende como doença crônica a habitual não podendo a empresa demiti-lo, causando até o constrangimento caso aconteça, devendo a empresa tratar seu empregado, encaminhando-o para o INSS. Agora a percepção do egrégio Tribunal quando assunto é embriaguez em serviço, traz compreensões distintas, caso o empregado esteja embriagado durante atividade e, no momento traz riscos a sua vida e a de terceiros, cometendo falta gravíssima, sendo dispensado por justa causa (BRASIL, 2015).

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

O presente trabalho teve por finalidade analisar, principalmente, as causas de demissão por justa causa, analisando o rol taxativo do artigo 482 da CLT. Os principais motivos que um empregado pode causar para receber a maior penalidade de seu empregador.

Não há discussão, quando se fala que é falta gravíssima as alíneas do referido artigo, qualquer decisão contrária vai desrespeitar o rol taxativo, por isso, vai ser de extrema importância à empresa fazer a dispensa só por meios de provas, antes de qualquer decisão precipitada. Não é todo tipo de falta que o empregador vai usar dessa autonomia, para configurar tem que ser grave a falta, só assim, depois de analisado por meios de inquérito, terá efeito a dispensa por justa causa.

Destacando, com mais ênfase, a alínea “f” do artigo 482 da CLT, aqui foi analisado com mais cuidado os perigos que o funcionário pode provocar durante sua atividade laboral, caso este esteja embriagado (BRASIL, 1943). Mas não só isso, aqui a alínea vai destacar dois tipos de embriaguez, sendo elas: habitual e em serviço. Mesmo configurando falta grave, o entendimento doutrinário e jurisprudencial vem mudando de ideia ao longo dos anos, quando o assunto se referir principalmente à embriaguez habitual.

Como foi abordado na monografia, o CID (Código Internacional de Doenças) da OMS (Organização Mundial da Saúde), que vem tratando o alcoolismo como doença crônica, a pessoa que é dependente da bebida. Foram apresentados os efeitos que podem trazer ao longo dos anos com o consumo excessivo do álcool. As pessoas que passam por esses problemas são mais tendenciosos a ter graves problemas de saúde física e mental, afetando o convívio familiar e social. Destacando as doenças que podem levar até a morte, incluindo também os problemas psicológicos. Diante de tudo isso, a OMS, pede para os Estados tratar o alcoolismo crônico como saúde pública.

Com o estudo a respeito da embriaguez em serviço, analisando cada caso, observando entendimentos de diversos autores, além de compreensões jurisprudenciais, o obreiro que é flagrado embriagado durante o expediente, pode causar acidentes grave a si próprio ou de terceiros. O assunto mais relevante é quando o funcionário executa sua função em situações de risco, como um motorista

de transporte público, vai ser gravíssima a falta, além de colocar sua vida em risco, poder colocar também em risco à vida de terceiros. A negligência do empregado nesse exemplo não tem como discutir, vai ocasionar sua dispensa por justa causa. A embriaguez em serviço, em alguns casos, não precisa ser necessariamente no ambiente de trabalho, o funcionário que antes de entrar na empresa, se apresentar alcoolizado nas localidades do seu trabalho, bater o ponto antes de assumir sua função, pode presumir que já tem a intenção de trabalhar naquele estado.

A grande discussão ganhou mais destaque quando se referiu à embriaguez habitual, aqui o legislador pontuou que se refere a uma doença, não justificando a dispensa do empregado. A Organização Mundial da Saúde vem declarando desde a década de 1960, que os problemas relacionados com o álcool devem ser tratados como doença, mas nos últimos anos ganhou mais destaque.

Diante dessa situação, como deve agir a empresa? Na opinião dos legisladores, a empresa que tem recursos, antes de aplicar qualquer punição mais grave, deve tratar o seu funcionário, para que ele possa ser reintegrado na sua atividade laboral. Mas não são todas as empresas que têm recursos, podendo então, encaminhá-lo para o INSS. O principal motivo para a reintegração ganhou força por questões psicológicas, caso o empregado seja demitido, além de perder seu emprego, pode piorar sua situação como dependente de bebida alcoólica, agravando ainda mais o seu convívio social e familiar.

No entendimento do TST, o empregador tem que ter bastante cautela ao analisar o empregado que é dispensando por justa causa por motivos de embriaguez habitual. Claramente o funcionário tem que provar, mediante provas, sendo elas: por especialistas na área da saúde, psicólogos, psiquiatras e provas testemunhais, para que, possa provar que é dependente do álcool. Nos processos analisados, a empresa que demite o obreiro que é doente crônico, ou que é dispensando durante tratamento, pode causar discriminação, de acordo com a Súmula 443 do TST. Por isso, é de extrema importância a empresa analisar, antes de tomar decisões com relação à dispensa.

O estudo revelou que não pode mais o empregador usar da alínea “f” do artigo 482 da CLT como justificativa para configurar a falta grave, em alguns casos, sendo a embriaguez em serviço, podendo ainda, utilizar do dispositivo legal, mas quando se provar que o funcionário é dependente, comprovando que sofre de doença crônica, não pode mais dispensa-lo por justa causa, indo contra o rol

taxativo do referido artigo. Destacando ainda que, as decisões são unânimes do Tribunal Superior do Trabalho quando se refere à embriaguez habitual, sendo a favor dos empregados, pontuando sempre a OMS, quando se fala a respeito de doenças relacionadas com o vício com a bebida alcoólica.

4 CONCLUSÃO

Depois de analisar todo o estudo sobre a embriaguez, as causas que podem trazer a uma pessoa dependente do álcool, foi possível verificar todas as doenças causadas por essa dependência, sendo elas físicas ou mentais. Ressaltando a importância sobre os aspectos relacionados com o comportamento da pessoa dentro do seu local de trabalho.

O trabalho teve por finalidade, apresentar as causas que podem acarretar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado, apenas o rol taxativo do artigo 482 da CLT, pode configurar a dispensa do funcionário, quando este comete ato faltoso, com isso, o contrato de trabalho chega ao fim, abalando a relação empregatícia (BRASIL, 1943).

Como já dito, antes de aplicar a maior penalidade em face do empregado, será relevante o empregador abrir um inquérito, averiguando todas as provas possíveis, para que seja realizada a dispensa. Importante salientar, a empresa não pode guardar a penalidade, aplicando depois de um tempo, isso pode motivar o perdão tácito.

O principal foco do trabalho foi a respeito da alínea “f” do artigo 482 da CLT, que fala a respeito da embriaguez habitual e em serviço (BRASIL, 1943). A lei deixa claro que a espécie é motivo de dispensa de justa causa, quando o funcionário chega para trabalhar alcoolizado ou que é pego embriagado durante sua atividade laboral.

O empregador pode usar a penalidade da alínea “f”, quando o seu funcionário colocar a sua vida em risco ou a de terceiros, com isso, configura a modalidade embriaguez em serviço. Não tem discussão quando isso acontece, a negligência do empregado nesse caso, causa falta gravíssima.

O aspecto mais relevante do trabalho foi demonstrado na embriaguez habitual, mesmo configurando falta grave o empregador não pode mais dispensar o seu funcionário por ser considerada doença crônica pela OMS. Diante disso, o obreiro tem que apresentar exame médico pericial, comprovando que é dependente do álcool.

Nesse sentido, o entendimento doutrinário a respeito do tema é bastante relevante, determinando que a empresa deva procurar medidas para recuperar o

seu funcionário, evitando a quebra de contrato. Diz ainda que, a importância na recuperação até para a sociedade em geral.

Por fim, o Tribunal Superior do Trabalho, vem demonstrando apoio ao funcionário dependente do álcool. Em todas as decisões que o empregado comprova por meios de exames médicos, tratamento psicológico e psiquiatra, que é dependente e, conseqüentemente doente crônico. Em algumas decisões foi possível examinar o pedido de reintegração do funcionário durante tratamento ou após.

Como foi demonstrado no percurso do trabalho, o uso excessivo da bebida alcoólica por uma pessoa, pode ocasionar a sua dependência, prejudicando sua saúde física e mental, necessitando então de tratamento. Com isso, quem é dependente e não consegue permanecer no trabalho, encontrou uma solução para não ser demitido por justa causa. Portanto, precisa comprovar que sofre com alcoolismo crônico, procurando ajuda para se tratar. Essa é uma alternativa, não só para reintegração profissional, mas na vida social e familiar do empregado.

REFERÊNCIAS

BITENCOURT, César Roberto. **Tratado de Direito Penal**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2019.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 out. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 443**, de 27 de setembro de 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html>. Acesso em: 20 out. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR n. 122-35.2017.5.09.0133. Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 15 de fevereiro de 2019. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=69432&anoInt=2017>>. Acesso em: 21 out. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR n. 1565-39.2013.5.05.0661. Relator: Min. Breno Medeiros. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 20 de setembro de 2019. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=296575&anoInt=2018>>. Acesso em: 21 out. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR n. 10296-65.2015.5.12.0012. Relatora: Min. Maria Helena Mallmann. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 15 de junho de 2018. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=69432&anoInt=2017>>. Acesso em: 21 out. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. ARR n. 70800-44.2006.5.17.0002. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 17 de abril de 2015. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=136859&anoInt=2013>>. Acesso em: 21 out. 2019.

CISNEIRO, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FRAGOSO, Heleno Cláudio. **Lições de Direito Penal: Parte Geral**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

HECKMANN, Wolfgang; SILVEIRA, Camila Magalhães. **Álcool e suas consequências: abordagem multiconceitual**. Baueri: Minha Editora, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

OPAS BRASIL. **Uso nocivo de álcool mata mais de 3 milhões de pessoas a cada ano; homens são a maioria**. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5763:uso-nocivo-de-alcool-mata-mais-de-3-milhoes-de-pessoas-a-cada-ano-homens-sao-a-maioria&Itemid=839>. Acesso em: 22 out. 2019.