

GERALDINO PAULO DE MORAES

**A AMPLITUDE DE APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA NA
DISPENSA POR EMBRIAGUEZ HABITUAL**

BACHARELADO EM DIREITO

FIC/ MINAS GERAIS

2010

GERALDINO PAULO DE MORAES

**A AMPLITUDE DE APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA NA
DISPENSA POR EMBRIAGUEZ HABITUAL**

Monografia apresentada à banca examinadora do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Caratinga como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito sob a orientação do professor Frederico Fernandes Dutra

FIC/CARATINGA

2010

FOLHA DE APROVAÇÃO

Agradeço a Deus que é a única regra de fé e prática para minha vida.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais por estarem sempre presentes em minha vida, com suas orações, conselhos e muito amor.

A minha querida esposa Norma, por confiar em mim nesta jornada, dando-me força para nunca desistir, principalmente, nos momentos mais duros, em que as vezes a alternativa mais fácil seria desistir.

As minhas duas filhas, Maria Clara e Maria Fernanda, que são fontes de inspiração para que eu possa continuar a minha caminhada.

Aos meus colegas que nestes anos se tornaram a minha segunda família, cada um sofrendo com a dor do outro nos momentos de tristeza, mas sorrindo nos momentos de alegria que “foram muitos”.

Aos passageiros que transportei nestes cinco anos de luta.

Aos meus nobres professores que muito contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional.

Ao meu orientador Frederico Fernandes Dutra que com paciência e sabedoria soube me orientar e mostrar o caminho mais apropriado para seguir.

RESUMO

O princípio da continuidade da relação de emprego pode ser traduzido como um meio de garantir ao empregado sua estabilidade financeira, promovendo sua inserção no mercado de trabalho, em face da amplitude da aplicação da justa causa como meio de extinção do contrato de trabalho pelo empregador. No entanto, na legislação trabalhista abrem-se possibilidades para o cometimento de arbitrariedades quando da extinção do contrato de trabalho. Como exemplo, temos as circunstâncias em que se aplicam a rescisão por justa causa no caso da embriaguez habitual, prevista no artigo 482, "f", da Consolidação das Leis do Trabalho, já que trata-se de discricionariedade do empregador, desguarnecendo o empregado de suas garantias constitucionais no momento da rescisão do contrato laboral, tendo em vista que na atualidade o alcoolismo é tido como patologia social, dentro do conceito fornecido pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Diante dos fatos apresentados, cabe na análise do caso concreto a observância desse conceito, atrelado ao princípio da continuidade da relação de emprego e da dignidade da pessoa humana, para que ao invés de dispensar o empregado por embriaguez habitual, permita que se afaste para o tratamento adequado e posteriormente se reenquadrar ao quadro de funcionários da empresa.

Palavra-chave: justa causa - despedida arbitrária - princípio da continuidade da relação de emprego

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS	11
CAPÍTULO I - O DIREITO DO TRABALHO.....	13
1.1 A relação de emprego e a relação de trabalho	13
1.2 Os meios de extinção do contrato de trabalho.....	16
1.2.1 Extinção por iniciativa do empregador	17
1.2.2 Extinção por iniciativa do empregado.....	19
1.2.3 Extinção por morte do empregado ou empregador	22
1.2.4 Extinção do contrato a prazo	24
1.2.5 Extinção por iniciativa de ambos.....	25
CAPÍTULO II - OS PRINCÍPIOS JURÍDICOS RELEVANTES AO INTERESSE DO EMPREGADO	28
2.1 O princípio da dignidade da pessoa humana	28
2.2 O princípio da continuidade da relação de emprego	29
CAPÍTULO III - A JUSTA CAUSA	32
3.1 Os aspectos gerais do instituto da justa causa	32
3.2 Dos impasses quando da extinção do contrato de trabalho em face da embriaguez habitual.....	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS.....	44
ANEXO	47

INTRODUÇÃO

A Constituição da República de 1988 vem para determinar e garantir uma gama de direitos aos cidadãos. Uma das formas de assegurar os direitos nela previstos são os princípios constitucionais que com um caráter genérico visam garantir os direitos fundamentais individuais e coletivos, além dos direitos sociais previstos a partir do artigo 6º da Constituição da República.

Em se tratando dos princípios peculiares do direito do trabalho temos: princípio da proteção, primazia da realidade, da irrenunciabilidade, da continuidade, da boa-fé, e da razoabilidade.

Para a tese ora exposta, o princípio que nos dá embasamento é o da continuidade da relação de emprego, que visa à manutenção do emprego com a finalidade de promover a segurança econômica ao trabalhador e inseri-lo de modo geral no mercado de trabalho. O contrato de trabalho pressupõe continuidade, ou seja, ao se começar a trabalhar a expectativa é de que este contrato perdure por tempo indeterminado.

Outro fator que favorece o empregado na relação de trabalho é que no caso da demissão, o ônus de provar as razões ensejadoras do fim do contrato é do empregador. Isto porque pela subordinação existente entre patrão e empregado ficaria difícil o empregado provar o injusto motivo da decisão.

No caso em questão, mostramos mais especificamente a extinção do contrato de trabalho por decisão do empregador justificado pelo artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho que trata da justa causa.

Este instituto garante que quando de um ato do empregado que contrarie as condutas convencionadas no contrato de trabalho o empregador esteja autorizado a proceder à demissão por justa causa.

Dessa forma tem-se o artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas o qual autoriza a demissão por parte do empregador por justa causa. De fato, o entendimento sempre foi que a embriaguez em serviço caracteriza falta grave a justificar o rompimento do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador.

Com isso, o foco principal de estudo da monografia em epígrafe encontra-se pautado no seguinte questionamento: Estaria a Consolidação das Leis Trabalhistas possibilitando o cometimento de arbitrariedades quando da extinção do contrato de

trabalho por justa causa diante da hipótese do artigo 482, “f” (embriaguez habitual), contrariando, assim, a Constituição da República de 1988?

O entendimento médico contemporâneo sobre a embriaguez habitual não autoriza mais que o Direito do Trabalho dê ao problema uma solução tão prática, passando a embriaguez habitual a ser vista não só como um desvio de conduta, mas como uma verdadeira patologia.

Organização Mundial de Saúde, de longa data, já incluiu o alcoolismo, em suas diversas fases, como uma das doenças que provocam alterações mentais, estando atualmente relacionado no Código Internacional de Doenças (CID - 8).

Visto que a tendência constitucional é manter a relação de trabalho, a luz do principio da continuidade da relação de emprego justo se faz à necessidade de se garantir o afastamento do trabalhador para fins de tratamento médico, com suspensão do contrato de trabalho, considera-se, portanto, arbitrária a despedida por justa causa aludida no já citado artigo 482, “f”, da Consolidação das Leis Trabalhistas, diante da embriaguez habitual.

Nesse, sentido é imprescindível que o empregador verifique as condições d seu empregado concernente ao alcoolismo, visto que a embriaguez habitual, embora seja condição ensejadora pra a dispensa arbitrarria deverá ser vista à luz da medicina, a qual a considera como patologia clinica, dando ao empregado a possibilidade de tratamento.

Desse modo, analisar o instituto da justa causa no tocante à supressão do art. 482, “f”, referente a embriaguez habitual, uma vez o seu reconhecimento como patologia social, é o objetivo principal da presente monografia.

Durante o estudo de pesquisa de caráter teórico-dogmático, a bibliografia terá a proximidade com o marco. Pretende-se sintetizar a partir da análise de leis aplicadas à extinção do contrato de trabalho e os meios menos gravosos de realização do mesmo. A busca histórica e lógica das fontes consultadas para assim fundamentar o tema apresentado.

Ainda, se fará o agrupamento de jurisprudências e decisões que permitirão uma demonstração quantitativa e qualitativa do corpo teórico a ser estruturado.

A pesquisa é de natureza inter e transdisciplinar, já que envolve os estudos sobre Direito do Trabalho e Direito Constitucional, bem como da Medicina (no que tange à análise do alcoolismo).

A monografia será estruturada em três capítulos. O primeiro trata do Direito do Trabalho, da relação de emprego e de trabalho, bem como os meios de extinção do contrato de trabalho. No segundo capítulo, tratará dos princípios jurídicos relevantes ao interesse do empregado como o princípio da continuidade da relação de emprego, do princípio da dignidade da pessoa humana. No terceiro será abordado o instituto da justa causa, seus aspectos gerais e impasses quando da extinção do contrato de trabalho em face da embriaguez habitual.

CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS

O presente trabalho tem por finalidade discutir a legalidade e discricionariedade do empregador ao proceder a extinção do contrato de trabalho por justa causa e analisar os impactos dessa dispensa na vida do obreiro já que o Direito em suas peculiaridades tem por finalidade sanar eventuais conflitos de interesses entre as partes

Destarte é de suma importância o conhecimento de alguns conceitos para um melhor entendimento da temática proposta, quais sejam: justa causa arbitrária, princípio da continuidade da relação de emprego.

Sobre o princípio da continuidade da relação de trabalho Amauri Mascaro do Nascimento preleciona que:

Justifica-se o princípio da continuidade não só pela idéia de segurança. Há outro fundamento: o valor da antigüidade. Deve ser estimulada a antigüidade do empregado, mesmo porque diversos dos seus direitos são nela baseados. Note-se que a antigüidade tem servido de critério de promoções em regimes estatutários, equiparada ao próprio merecimento, com o qual se alterna. Na empresa privada não pode ser diferente. A antigüidade em si não deve ser desvalorizada e pode se transformar em benefício da própria empresa na medida em que for bem utilizada.¹

Corroborando com esse entendimento Alice Monteiro de Barros expressa que:

Esse princípio revela que o Direito do Trabalho tende a resistir à dispensa arbitrária, como se infere do art. 7^o, I, da Constituição de 1988, embora ainda não regulamentado, e a manter o pacto laboral nas hipóteses de sucessão, de suspensão e interrupção do contrato e em face de alguma nulidade por descumprimento de formalidades legais.²

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ed., São Paulo: Saraiva, 1997. p.363.

² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4.ed., rev e amp.- São Paulo: LTr, 2008. p.186

A demissão por justa causa encontra amparo legal no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhista, sendo assim definida por Sergio Pinto Martins: “[...] é a quebra dos deveres do empregado e do empregador ou o descumprimento das obrigações que complementam as prestações fundamentais de prestar o trabalho e retribuí-lo.”³

É importante salientar que não se deve confundir demissão por justa causa e demissão arbitrária.

Nesse ponto, Carlos Leite Albuquerque auxilia nosso entendimento trazendo a diferenciação dos dois institutos:

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.⁴

O entendimento acerca da temática proposta torna-se mais fácil através da análise dos conceitos dispostos.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21 ed., São Paulo: Atlas, 2005. p. 373.

⁴ ALBUQUERQUE, Carlos Leite. *Dispensa Arbitrária ou Sem Justa Causa*. Disponível em http://www.centraljuridica.com/doutrina/36/direito_do_trabalho/dispensa_arbitraria_ou_sem_justa_causa.html. Acesso em 10 ago. 2010.

CAPÍTULO I - O DIREITO DO TRABALHO

1.1 A relação de emprego e a relação de trabalho

A partir do momento que o indivíduo enquanto se enquadra na sociedade o trabalho passa a ter uma importância nesse contexto, tendo em vista que ele se sente útil e pode auferir o resultado através do recebimento dos salários.

Confirmando esse entendimento Dimas José Detoni assim expressa:

O trabalho realizado pelo homem visa alterar o estado natural dos materiais na natureza e melhorar sua utilidade. O operário pensa, idealiza e produz. O resultado final provém da sua imaginação. O trabalho humano é, pois consciente e proposital. Além disso, pode-se entender o trabalho como um gasto de natureza física e mental pelo homem, de natureza física pelos animais e mecânico pelas máquinas. Esse trabalho tem por objetivo a produção dos próprios bens e serviços utilitários e necessários à manutenção e perpetuação da espécie humana. O trabalho exige, portanto, a atuação ou o efeito de determinado esforço, realizado pelo homem. Um trabalhador pode conceber uma idéia e outro executá-la. Daí a diferença entre trabalho de concepção e trabalho de execução.⁵

Através das considerações trazidas pelo autor pode-se dizer que o fato de trabalhar pode ser traduzido como de grande valia na vida do ser humano, pois, através dele poderá demonstrar suas aptidões e receber o pagamento em troca e assim manter a si próprio e sua família.

Embora possam ser confundidas, as relações de trabalho e emprego são distintas. Para uma melhor elucidação do tema novamente as lições de Mauricio Godinho Delgado:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada no labor humano. Refere-se a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. [...] a relação de emprego, entretanto, é do ponto de vista técnico jurídico, apenas uma das modalidades específicas de relação de

⁵ DETONI, Dimas José. *A importância do trabalho*. Disponível em <http://vi.shvoong.com/social-sciences/economics/1823064-import%C3%A2ncia-trabalho/>. Acesso em 05 nov. 2010.

trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal e específico inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes.⁶

Por emprego Amauri Mascaro Nascimento, destaca: “[...] é a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado.”⁷

Anote-se que para que uma pessoa seja considerada empregado imprescindível se faz a presença dos requisitos acima enumerados, quais sejam, trabalho realizado por pessoa física, realizado pessoalmente, que não seja eventual, subordinado a alguém sob o pagamento de salário.

Para que seja caracterizada a relação de emprego, imprescindível se faz à presença dos elementos constitutivos, os quais relacionaremos a seguir:

A prestação do trabalho deverá se dar por uma pessoa física. A lei visa proteger o ser humano que trabalha, englobando sua vida, saúde, integridade física, dentre outros. Ressalta-se que tais valores existem em consideração à existência da pessoa natural.

Outro elemento constitutivo da relação empregatícia é a personalidade, muito embora seja extremamente parecida com o fato de ser prestado por uma pessoa física. Assim:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação de trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada- ou efetivamente cumprida- deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados[...] ⁸

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006. pg 285-286

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19ed. rev . e atual. São Paulo: Saraiva, 2004. p.500.

⁸ Idem. p.292

Salienta-se que tal prerrogativa encontra-se ligada apenas à figura do empregado. No que tange ao empregador, este poderá ser substituído por outro, ocorrendo apenas a alteração no contrato de trabalho. Tal entendimento encontra-se disposto nos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Ainda, o trabalho deverá ser prestado de forma contínua em virtude da duração do contrato empregatício. Para que a relação empregatícia exista é essencial a não eventualidade da prestação de serviços. O trabalho deve ter caráter de permanência, mesmo se dando em um curto período de tempo ou por prazo determinado.

A prestação de trabalho deverá ser onerosa, remunerada para que seja caracterizada como relação de emprego. Assim, haverá a prestação de um serviço e em contrapartida o pagamento por ela.

O artigo 3º da consolidação das Leis Trabalhistas determina o pagamento pela prestação de serviços para que se configure a relação de emprego: “Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.”

Concernente à subordinação percebe-se ser a mesma a principal condição para a configuração do vínculo empregatício. Não há que se falar em empregado sem que haja a subordinação a um empregador. Tal como se observa:

Empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência de outrem para que ela é dirigida. Nossa lei usa a palavra “dependência”. No entanto, em lugar dela, generalizou-se hoje outra expressão, a palavra “subordinação”, da maior importância, uma vez que permite dividir dois grandes campos de trabalho humano: o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Empregado é um trabalhador subordinado. Se o trabalhador não é subordinado será considerado trabalhador autônomo e não empregado.⁹

O vocábulo subordinação pode ser entendido como dependência. Ainda, sendo assim conceituado por Sergio Pinto Martins: “[...] a obrigação que o

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28 ed., São Paulo: LTr, 2002. p.161.

empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho.”¹⁰

Salienta-se que é fundamental ao empregado esse condicionamento ao poder hierárquico do empregador. A prestação de seus serviços, em conformidade com suas habilidades técnicas e profissionais é a principal obrigação, cabendo a ele a devida adequação aos interesses de quem o contratou. Cabe ao empregador fornecer condições para que o trabalho seja realizado de forma adequada de acordo com as normas trabalhistas e o pagamento dos salários.

No momento em que é celebrado o contrato de trabalho o empregador espera a subordinação do empregado, tendo em vista que não pode existir organização quando uma atividade é realizada sem um administrador ou sem autoridade o que diretamente implica em subordinação.

Ressalta-se que embora a subordinação seja essencial para o bom andamento da vida da empresa ela tem seus limites. Não pode o empregador usar o seu poderio à revelia. A punição deverá existir sem que haja o abuso de poder por parte do empregador.

1.2 Os meios de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode ser extinto formas diferenciadas, a saber: por decisão do empregador através da dispensa do empregado; por decisão do empregado com o pedido de demissão, dispensa indireta e aposentadoria; por desaparecimento do sujeito, nos casos de morte do empregado, morte do empregador pessoa física e extinção da empresa; pela extinção do contrato a prazo: pelo decurso do prazo fixado no contrato a prazo ou por dispensa do empregado no curso do vínculo jurídico no contrato a termo; por fim por iniciativa de ambos por meio de um acordo.

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21 ed., São Paulo: Atlas, 2005.p.167.

1.2.1 Extinção por iniciativa do empregador

O contrato de trabalho extinto por iniciativa do empregador pode ser entendido como uma ruptura unilateral, já que independe da vontade do empregado e poderá ser por ou sem justa causa.

Essa dispensa poderá se dar por justa causa nos moldes no contido no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

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; [...]

Continuando:

[...]

- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

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

Assim sendo ocorrendo quaisquer das condutas descritas no artigo citado o empregado poderá ser dispensado por justa causa.

Já a dispensa sem justa causa é faculdade do empregador e pode ser realizada unilateralmente, todavia, nesses casos tem-se como uma espécie de rescisão injusta visto que falta o elemento justificador para a dispensa o que dá ao empregado uma série de prerrogativas, como, por exemplo, o acréscimo de 40% (quarenta por cento) de multa sobre o valor do Fundo de Garantia.

O empregador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho. Se a dispensa caracterizar-se como arbitrária ou sem justa causa, o empregador pagará um acréscimo de 40 % nos depósitos do FGTS. Logo nada impede a dispensa. [...] Quando o empregado é despedido sem justa causa os seus direitos assegurados por lei incluem: a. FGTS; b. 40% do FGTS, que tem natureza constitucional indenizatória; c. aviso prévio; d. remuneração das férias proporcionais; e. 13º salário proporcional; f. indenização pelo tempo anterior ao enquadramento do empregador no FGTS, se existente.¹¹

Além das dispensas com e sem justa causa, tem-se, ainda a dispensa por culpa recíproca, que ocorre na hipótese de empregador e empregado cometerem simultaneamente faltas graves, estando presente a hipótese de justa causa e de falta grave patronal.

Essa é a determinação contida no artigo 484 da Consolidação das Leis do Trabalho “Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.”

Nesse ponto Mauricio Godinho delgado preleciona que:

Esse tipo de término contratual, bastante raro, supõe decisão judicial a respeito, no quadro de um provável processo trabalhista. A concorrência de culpa das partes nos fatos envolventes à extinção do contrato não pode ser desprezada pelo Direito, conduzindo a uma resposta normativa equânime e equilibrada, com justa distribuição de vantagens e desvantagens rescisórias.

¹¹ SANTOS, Gustavo Pereira dos. *Rescisão do contrato de trabalho: tipos*. Disponível em <http://administracaopessoal.blogspot.com/2009/06/rescisao-do-contrato-de-trabalho-tipos.html>. Acesso em 29 ago. 2010.

Então, existindo a ocorrência das faltas disciplinadas nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas tem-se a culpa recíproca o que possibilita a rescisão do contrato.

1.2.2 Extinção por iniciativa do empregado

A extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado admite as hipóteses de demissão, dispensa indireta e aposentadoria.

Quando o empregado, por motivo de foro íntimo, não mais desejar prosseguir com prestação de serviços, precisa informar ao empregador, sobre essa decisão com antecedência, sob pena de indenizá-lo, conforme prece o artigo. 487, *caput*, I, II e § 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

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

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

(...)

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

O empregado somente fica dispensado do cumprimento do aviso prévio se o empregador dispensá-lo ou na hipótese de já ter sido admitido em outro emprego.

Nesse tipo de anulação do contrato, o empregado tem o direito de receber apenas o 13º salário proporcional e férias proporcionais' não sendo possível resgatar o fundo de garantia nem receber o seguro-desemprego.

Importante evidenciar que, na conjectura de ter o contrato de trabalho permanecido por período superior a um ano, o pedido de demissão deverá feito através do sindicato da categoria do trabalhador ou em inexistindo esse perante autoridade do Ministério do Trabalho, conforme recomenda o artigo 477, § 1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Art.477[...]

1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social”

Tem-se do mesmo modo a dispensa indireta como outra forma de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, tal hipótese acontecer quando o empregador comete uma falta grave, nos termos do artigo já citado 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

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

Ambas as partes têm direitos e obrigações ao durante a validade do pacto laboral. Na hipótese de o empregador não resguardar seus deveres, é permitido ao trabalhador rescindi-lo.

Ricardo José Engel, nesse sentido:

Dentre as principais obrigações do empregador, destacam-se: a) dever de pagar o salário ajustado; b) dever de proporcionar trabalho ao empregado; c) dever de velar pela segurança e incolumidade física do trabalhador; d) dever de respeitar a dignidade do empregado; e) dever de atuar com boa-fé; f) dever de não discriminar.¹²

¹² ENGEL, Ricardo José. *O jus variandi* no contrato individual do trabalho. São Paulo: LTr, 2003. p. 77.

Por interposição da OIT pode haver novas hipóteses? Entretanto para a rescisão do contrato de trabalho, existe a necessidade do reconhecimento judicial desta hipótese de rescisão.

Nesse tipo de rescisão tem direito o empregado ao aviso prévio com projeção no período contratual, férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, liberação de FGTS com acréscimo pecuniário de 40%, indenizações especiais se houver e tudo isso acrescido das parcelas já vencidas anteriormente à ruptura ou cujo valor foi antecipado com a rescisão.

Por fim tem-se a extinção do contrato de trabalho pela aposentadoria espontânea. Note-se que a doutrina não é pacífica quanto ao tema, todavia, para a maioria, dentre eles Amauri Mascaro do Nascimento, essa é um modo de extinção do contrato de trabalho.

Essa é a teoria melhor. A CLT (Art. 453) impede a soma do tempo de serviço do aposentado que volta a trabalhar para o mesmo empregador, com o que dá suporte a tal entendimento. Com a aposentadoria, cessa o contrato de trabalho. Inicia-se um novo vínculo jurídico entre as mesmas partes.¹³

O artigo 453 da Consolidação das Leis do Trabalho impede a soma do tempo de serviço do aposentado que volta a trabalhar para o mesmo empregador; o trabalhador pode aguardar no serviço o desfecho de seu requerimento junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

Esse tem sido o entendimento do Superior Tribunal do Trabalho:

APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 177/SDI/TST). Esta Corte Superior tem posicionamento firme no sentido de que a aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, sendo indevido o adicional de 40% (quarenta por cento) do FGTS em relação ao período anterior à ruptura ocasionada pela aposentadoria. Nesse sentido encontra-se a Orientação

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28 ed. São Paulo: LTr, 2002. p.483

Jurisprudencial nº 177 da Colenda Seção Especializada em Dissídios Individuais. Recurso de revista conhecido e provido¹⁴

Com a aposentadoria o INSS autoriza o levantamento do FGTS, tendo direito o empregado ao 13º salário proporcional, férias proporcionais, além de férias vencidas.

A baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social será anotada no dia anterior ao do início da aposentadoria e, o empregado poderá ser readmitido no dia seguinte.

Convém salientar que existem aposentadorias as quais resultam de circunstâncias alheias à vontade do obreiro, como por exemplo invalidez, contudo em número inferior, não constituindo regra geral.

1.2.3 Extinção por morte do empregado ou empregador

Trata-se de suas modalidades distintas de extinção do contrato de trabalho, o término do contrato de trabalho por desaparecimento dos sujeitos, é gênero das quais a morte do empregado, morte do empregador pessoa física e a extinção da empresa são espécies.

Quando a extinção se dá por morte do empregado, o vínculo se rompe diante da personalidade das quais é uma das características da relação empregatícia.

A morte do empregado extingue o contrato de trabalho, sendo transferidos aos herdeiros certos direitos como: FGTS, saldo de salários, férias vencidas e proporcionais no caso de mais de um ano de trabalho para este empregador e o 13º salário.

¹⁴ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 5ª Turma, RR 1366-2003-007-17-00-9, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 31/8/2005, Disponível em <[http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=\(3936017.nia.\)&u=/Brs/it01.html&p=1&id=blnk&f=g&r=1](http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=(3936017.nia.)&u=/Brs/it01.html&p=1&id=blnk&f=g&r=1)>. Acesso em 30 ago. 2010.

Ocorrendo a morte do empregado, por qualquer motivo, o pagamento dos direitos por ele adquiridos deve ser efetuado diretamente aos seus dependentes habilitados perante a Previdência Social ou na forma da legislação específica, em se tratando de servidores civis e militares. Inexistindo dependentes, esses direitos devem ser pagos aos sucessores do titular, previstos na lei civil, indicados em Alvará Judicial, expedido a requerimento do interessado, independentemente de inventário ou arrolamento.¹⁵

Corroborando com esse entendimento Mauricio Godinho Delgado:

Esse tipo de termino contratual exclui, é claro, as verbas rescisórias inerentes à dispensa injusta, que não houve. Desse modo, o empregador deverá ao espólio apenas o 13º salário, proporcional e as férias proporcionais e seu terço. Caberá, ainda, o pagamento do saldo salarial, existente, e demais parcelas vencidas com o fim de contrato (por exemplo, férias simples) ou parcelas já em mora (férias vencidas em dobro). OS depósitos de FGTS serão liberados para os dependentes previdenciários do obreiro e, em sua falta os herdeiros existentes, indicados em alvará judicial (Art. 20, IV, Lei n. 8.036/90)¹⁶

Não existe o direito à indenização, ao aviso prévio e férias proporcionais no caso de menos de um ano de trabalho para o empregador.

Lado outro, no caso de morte de empregador constituído em firma individual, a sua morte por si não interferirá na extinção do contrato de trabalho caso o negócio prossiga com outros titulares.

[...] a morte do empregador, que seja pessoa física ou empresa individual (firma individual) nem sempre provoca o fim do empreendimento socioeconômico, o qual, pode ser mantido em funcionamento pelos respectivos herdeiros. Sendo este caso, e não havendo interesse do empregado no término do contrato, nenhum efeito rescisório se produz. Dá-se pois, a sucessão trabalhista, e m seu padrão regular (Art. 10 e 448, CLT)¹⁷

¹⁵ POLONI, Antonio Sebastião. *Falecimento do empregado*. Disponível em http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/1488/FALECIMENTO_DO_EMPREGADO. Acesso em 01 set. 2010.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006. p.1135.

¹⁷ *Ibidem*. p.1135.

Todavia, se a morte do empregador importar em a extinção da empresa, consequentemente terá a extinção do contrato laboral.

Nesse caso o artigo 485 da Consolidação das Leis Trabalhistas autoriza um amplo numero de verbas rescisórias. “Art. 485 - Quando cessar a atividade da empresa por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os arts. 477 e 497.”

Nesse caso, de acordo com o inciso II do artigo 20 da Lei nº. 8.036 de 1990, o empregado estará autorizado a sacar o FGTS. Já na extinção da empresa ou de uma de suas filiais, o empregado fará jus a todos os direitos previstos em lei, pois não deu causa à rescisão do contrato de trabalho.

1.2.4 Extinção do contrato a prazo

Sobre a extinção dos contratos a prazo Amauri Mascaro do Nascimento:”Há contratos de trabalho por prazo determinado que podem terminar pelo simples decurso de prazo. Todavia, no curso desses contratos, o empregador pode despedir o empregado.”¹⁸

Extinção do contrato a prazo configura-se pela execução plena do pacto contratual com o esgotamento dos seus efeitos, findando-se assim sua vigência pois todos seus efeitos preestabelecidos já teriam se cumprido.

É uma extinção automática, que se opera pela desvinculação imediata dos contratantes, sem que permaneçam direitos recíprocos entre eles.

Flavia Ferreira Pinto sobre algumas espécies de contrato por prazo determinado:

O contrato de safra está previsto no art. 14, parágrafo único, da Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, podendo ser conceituado como "pacto empregatício rural a prazo certo, cujo termo final seja fixado em função das variações estacionais da atividade agrária" ^[31].

O contrato de atleta profissional do futebol deve ser celebrado por prazo determinado, por no mínimo três meses e no máximo cinco anos (art. 30 da Lei n. 9.615, de 24 de março de 1998).

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28 ed., São Paulo: LTr, 2002.p.485

O contrato de aprendizagem é regulado pelo Decreto n. 31.546, de 6 de outubro de 1952, que conceitua o instituto em seu art. 1º: contrato por obra certa, previsto pela Lei n. 2.959, de 17 de novembro de 1956, "é o pacto empregatício urbano a prazo, qualificado pela presença de um construtor em caráter permanente no pólo empresarial da relação e pela execução de obra ou serviço certo como fator ensejador da prefixação do prazo contratual"¹

No término normal do contrato a prazo, o empregado tem direito ao levantamento do FGTS, 13º salário proporcional, férias proporcionais.

Não há direito à multa de 40% e nem ao aviso prévio. Se o empregador rescindir antes do termo final do contrato, é devida a indenização do artigo 479 da Consolidação das Leis do Trabalho, metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato.

Novamente Amauri Mascaro do Nascimento expressa que: "[...]. a dispensa resultará ou de não de justa causa. Essas diferentes situações influem nos efeitos econômicos resultantes da descontinuação do vínculo jurídico de emprego."¹⁹

Caso o empregado se desligue antes deverá indenizar o empregador pelos prejuízos que causar até o limite do que seria devido a ele em idênticas condições, conforme o artigo 480 conjugado com o artigo 479 da Consolidação das Leis do Trabalho.

No caso de contratos por prazo determinado com cláusula resilitória, se esta vier a ser exercida, o contrato será tido como de contrato por prazo indeterminado e a rescisão sem justa causa.

1.2.5 Extinção por iniciativa de ambos

Quando se tem um acordo entre as partes sobre a extinção do contrato de trabalho, tem-se a chamada extinção por iniciativa de ambos, que poderá também se dar por motivo de força maior.

¹⁹ Ibidem. p.485

Motivo de força maior é o acontecimento inevitável à vontade do empregador e para o qual este não deu causa, conforme estipula o artigo 501 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

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.

§ 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.

Ajudando o nosso entendimento Sergio Pinto Martins sobre força maior:

Por força maior entenda-se todo acontecimento que o empregador não pode prever nem evitar, ocorrido sem o concurso direto ou indireto deste, como por exemplo um incêndio ou inundação que afete a situação econômica e financeira do empregador.²⁰

Dessa maneira, se o estabelecimento em que o empregado presta serviços for extinto por força maior, dá-se a extinção do pacto laboral, fazendo o trabalhador jus às indenizações previstas no art. 502 da Consolidação das Leis Trabalhistas.. Cabe ressaltar que a falência não é considerada motivo de força maior.

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.

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21 ed., São Paulo: Atlas, 2005. p.340.

Existindo o mútuo consentimento o contrato de trabalhos era extinto sendo facultado às partes negociarem os termos em que se dará a extinção.

CAPÍTULO II - OS PRINCÍPIOS JURÍDICOS RELEVANTES AO INTERESSE DO EMPREGADO

2.1 O princípio da dignidade da pessoa humana

Todo ser humano nasce livre e em igualdade de direitos uns com os outros e iguais em dignidade e direitos. É revestido de razão e consciência deve se dar de forma harmônica e fraterna

A dignidade humana está refletida nas pessoas através de fatores como a liberdade, o trabalho, a Família, a cultura, as quais os identificam.

No Brasil a dignidade da pessoa humana faz parte de dos elementos constituidores da república, diante disso, vê-se sua importância.

Alexandre de Moraes elucida quanto a seu significado:

O princípio fundamental consagrado pela Constituição Federal da dignidade da pessoa humana apresenta-se em uma dupla concepção. Primeiramente, prevê um direito individual protetivo, seja em relação ao próprio estado, seja em relação aos demais indivíduos. Em segundo lugar, estabelece verdadeiro dever fundamental de tratamento igualitário dos próprios semelhantes. Esse dever configura-se pela exigência do indivíduo respeitar a dignidade de seu semelhante tal qual a Constituição federal exige que lhe respeitem a própria. A Concepção dessa noção de dever fundamental resume-se a três princípios do direito romano: honestere (vive honestamente), alterum non laedere (não prejudique ninguém) e suum cuique tribuere (dê a cada um o que lhe é devido)²¹

De igual maneira Roberto Bruno Valio expressa que:

A dignidade é valor espiritual e moral inerente à pessoa humana, que conduz um sentimento de respeito consciente e responsável da vida e pelos seus pares. Tratar dignamente uma pessoa é respeitar o próximo e a si mesmo, assegurando assim uma vida saudável de respeito e moralidade,²²

²¹ MORAES, Alexandre, *Direitos Humanos Fundamentais*, São Paulo: Atlas, 2002. p. 60/61.

²² VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno, *Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho*. São Paulo; LTr, 2006. p. 38.

O alcance desse princípio se estende ao trabalhador o qual necessita de condições de trabalho adequadas para desempenhar suas tarefas laborais, bem como um ambiente equilibrado e harmonioso.

Nesse intento que está o direito do Trabalho, ou seja, devem-se criar normas e condições a fim de que o trabalhador seja dignamente respeitado em todos os âmbitos.

[...] o Direito deve sempre ser revitalizado pela interpretação, máxime o Direito do Trabalho, que é movimentado por grande eletricidade social. Por isso, ganha relevo a interpretação e aplicação do Direito do Trabalho sob o espectro dos Direitos Fundamentais previstos na Constituição Federal que têm aplicabilidade imediata e permitem adaptação às transformações da sociedade em razão dos princípios evolutivo e da força normativa dos princípios constitucionais. Embora possamos adaptar o Direito do Trabalho às transformações sociais, nunca podemos deixar de dar primazia ao trabalhador e à sua dignidade, que são a razão de existir desse ramo especializado do Direito.²³

O trabalhador recebe proteção integral por parte do ordenamento jurídico considerando ser a parte hipossuficiente da relação laboral, falar em proteção desprezando a dignidade humana seria ilusão.

Assim sendo a dignidade da pessoa humana encontra-se diretamente relacionada a outros princípios do Direito do Trabalho, tais como a continuidade da relação de emprego e a proteção.

2.2 O princípio da continuidade da relação de emprego

Através do princípio da continuidade da relação de emprego busca preservar o vínculo empregatício tendo em vista os benefícios que importam ao trabalhador.

Nesse intento Mauricio Godinho Delgado preleciona que:

²³ SCHIVI, Flavio. *A proteção jurídica do trabalhador*. Disponível em http://www.lacier.com.br/artigos/protecao_juridica.doc – Acesso em 29 set. 2010.

Informa tal princípio que é de interesse do direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força do trabalho em determinada sociedade.²⁴

Trata-se de um princípio abertamente favorável ao trabalhador, já que a medida que o tempo passa são incorporadas ao seu patrimônio jurídico os benefícios alcançados pelas negociações coletivas e pelas inovações legislativas e, sobretudo, aquelas de caráter pessoal. A título de exemplo podem-se citar as promoções que integram o contrato de trabalho.

Outra vantagem trazida por esse princípio à vida do trabalhador está diretamente relacionada à dignidade da pessoa humana, pois, a continuidade da relação de emprego permite que o trabalhador tenha progressos em sua vida econômica o que reflete no social, atingindo o preconizado pela dignidade humana.

Além de vantagens diretas, que possuem uma natureza eminentemente econômica como as supracitadas, não resta dúvida que um vínculo de trabalho duradouro testemunha progressos pessoais e familiares do trabalhador, já que a estabilidade no emprego oferece uma base mais sólida, inclusive e principalmente no aspecto social, permitindo que o trabalhador desfrute de bem estar físico, mental e social.²⁵

Vê-se que a continuidade da relação de emprego preserva o trabalhador contra a dispensa arbitrária por parte do empregador, vez que coloca como regra o contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Existem dois institutos legais que demonstram com veemência a qualidade deste princípio: o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e a indenização compensatória pela despedida arbitrária.

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed., São Paulo: LTr, 2006. p.209.

²⁵ FILHO, Fábio Menezes de Sá. *O princípio da continuidade da relação de emprego e a prorrogação contratual do atleta futebolístico*. Disponível em <http://www.cidadedofutebol.com.br/Jornal/Noticias/Detalle.aspx?id=13601>. Acesso em 19 set. 2010.

Anote-se que tais institutos fazem com que em existindo a dispensa arbitrária o trabalhador seja resguardado diante da decisão arbitrária do empregador.

O artigo 10 da Consolidação das Leis Trabalhista reflete os efeitos práticos desse princípio. “Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.”²⁶

De igual forma o artigo 448 do mesmo diploma legal “A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.”

É possível perceber que nem mesmo as alterações na estrutura jurídica ou mudança na propriedade da empresa, representará o fim do contrato de trabalho.

²⁶ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, DEL nº. 5.452 de 1º de maio de 1943. disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/De15452.htm>, acesso em 15 de outubro de 2010 às 19hrs.

CAPÍTULO III - A JUSTA CAUSA

3.1 Os aspectos gerais do instituto da justa causa

Utilizando-se do conceito adotado por Alice Monteiro de Barros, tem-se que “justa causa é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser motivo determinante da resolução do contrato”.²⁷

Para Julio César Zanluca “[...] a justa causa pode ser entendida Justa causa é todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia.”²⁸

Pode ser considerada justa causa a conduta culposa do trabalhador que, devido sua seriedade e resultados, torne imediata e praticamente impraticável a permanência da relação empregatícia.

Em existindo a justa causa como motivo para a dispensa do trabalhador esse fará jus apenas às verbas vencidas.

Essa modalidade suprime ao trabalhador o direito ao recebimento de qualquer das parcela rescisórias. Cabe exclusivamente, o procedimento rescisório, baixa CTPS (Sem qualquer anotação desabonadora, é claro (art. 29§4º da CLT) e entrega do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, como referencia ao tipo de dispensa. Se tiver verbas vencidas, que não afetam o modo de rescisão do pacto (férias, saldo salarial, etc) deverão ser pagas na mesma oportunidade.²⁹

²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 4.ed., rev e amp.- São Paulo: LTr, 2008. p.484.

²⁸ ZANLUCA, Julio César. *RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO*. Disponível em <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.htm>. Acesso em 29 ago. 2010.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed., São Paulo: LTr, 2006. p.1133.

Conforme demonstrado anteriormente os elementos que possibilitam a dispensa por justa causa encontram-se arrolados no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

A improbidade, de modo óbvio, é o contrário de probidade, que é um conceito conexo à moral, não obstante a maioria dos casos a improbidade se refere a furto, roubo, estelionato ou apropriação indébita de valores da empresa.

Por Incontinência de conduta ou mau procedimento tem-se das espécies de condutas que configuram a justa causa de ser conceituada, visto que quando se trata da figura do mau procedimento, pois as acepções apresentadas pela doutrina são carentes

Amauri Mascaro do Nascimento assim define mau procedimento: “ é o comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio.”³⁰

O que difere a incontinência do mau procedimento é a natureza da conduta praticada, tendo em vista que na incontinência o ato tem natureza sexual e no mau procedimento o ato infringe uma norma ética.

A negociação habitual acontece no momento em que o empregado, sem prévia autorização do empregador, passa a praticar o mesmo tipo de negócio, seja como subordinado, empregador, autônomo, ou mesmo que se trate de atividade diversa da empresa em que trabalha e isso ocasione detrimento ao exercício de suas funções.

Quando o trabalhador é condenado criminalmente com sentença transitado em julgado, é permitida a dispensa deste com justa causa diante de ter sua liberdade restrita.

A desídia, está relacionada à negligência. Assim se o trabalhador exerce suas funções dessa maneira dá ensejo à dispensa com justa causa. Logo, pode ser assim entendida: “Desídia no desempenho das respectivas funções (alínea “e”) trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso culposamente improdutivo.”³¹

³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28 ed., São Paulo: LTr, 2002.p.467.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006, p.1194..

A embriaguez habitual ou embriaguez na empresa juntar dois tipos de justa causa, quais sejam, embriaguez habitual e embriaguez em serviço, estando em serviço não há questionamento.

A embriaguez habitual é configurada através da repetição primeira configura-se por meio da repetição,

[...] todos os dias, várias vezes na semana, ou mesmo uma vez por semana. A segunda ocorre quando o trabalhador apresenta-se ébrio ao local de trabalho. A justificativa para incluir a embriaguez como justa causa seria o fato de que o álcool embota os sentidos, deixa falha a percepção da realidade, transforma o tímido em temerário e todos em imprudentes.³²

Quando se fala em violação de segredo da empresa, relaciona-se à revelação ou exploração de informações concernentes à produção ou ao negócio os quais são de pouco conhecimento de poucos o que acarreta em prejuízos ao empregador.

A violação de segredo é a divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial e , enfim, de todo fato, a to ou coisa que, d e uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato à empresa.³³

Por ato de indisciplina ou insubordinação, são duas atitudes distintas. A indisciplina se relaciona com o descumprimento de ordens gerais do serviço, demonstra a violação propositada dos princípios gerais da empresa.

A insubordinação está ligada ao descumprimento de uma ordem dita por superior hierárquico, assim sendo é a desobediência ao cumprimento de ordens pessoais no serviço.

O abandono de emprego figura comum no cotidiano para a extinção do contrato de trabalho, se realiza quando o trabalhador deixa de comparecer ao local

³² GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. 7 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva. 2000.p.148

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28 ed., São Paulo: LTr, 2002.p.471..

de trabalho, sem avisar o empregador previamente, deixando de prestar os serviços para os fins contratados.

Assim, vê-se a existência de dois requisitos para que se configure o abandono de emprego, o trabalhador deixar de comparecer ao local para trabalhar e o lapso temporal.

Nesse intento a Súmula 32 do Tribunal Superior do Trabalho assim estabelece: “Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.”³⁴

Outros motivos que ensejam a dispensa por justa causa são as ofensas físicas e lesões à honra e boa fama do empregador ou qualquer outra pessoa.

O trabalhador que agredir física, verbal ou moralmente qualquer outra pessoa em ambiente de trabalho poderá ser demitido por justa causa.

Novamente Wagner Giglio preleciona:

O trabalhador que ultrajar a dignidade ou a reputação – qualquer pessoa, não apenas o empregador, os superiores hierárquicos e os colegas de trabalho, mas também os fregueses e clientes, além de quaisquer terceiros, ressalvando-se, por óbvio, a hipótese de legítima defesa. Ressalte-se que a agressão ao empregador e superiores hierárquicos passível de punição com a demissão por justa causa é aquela ocorrida em *qualquer lugar*, já a feita contra outras pessoas somente gera a extinção do contrato de trabalho nesta modalidade se ocorrida em serviço, ainda que fora do local de trabalho, mas nas suas proximidades.³⁵

É importante ressaltar que em casos de legítima defesa não poderá ser configurada a justa causa.

O trabalhador que pratica jogos de azar proibidos, de forma habitual, se dedicando a tais jogos descritos na legislação como contravenção penal poderá ser dispensado por justa causa.

³⁴ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula 32. Disponível em http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0031a0060.htm. Acesso em 10 out.2010.

³⁵ GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. 7 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.p.265.

3.2 Dos impasses quando da extinção do contrato de trabalho em face da embriaguez habitual

O álcool é a causa mais freqüente da embriaguez. Nada obsta, porém, que esta seja provocada por substâncias de efeitos análogos, como por exemplo, a embriaguez decorrente do uso de substâncias tóxicas, inclusive entorpecentes.

Conforme já visto este tipo legal abrange dois tipos jurídicos distintos. O primeiro corresponde à embriaguez habitual, ou seja, aquela que ocorre mesmo sem nenhuma relação com o serviço, mas que se repetem várias vezes em um curto espaço de tempo.

E o segundo se refere à embriaguez em serviço, aquela que acontece no ambiente de trabalho, durante a execução do serviço. Entretanto, o tipo legal da alínea “f” do artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas deve ser analisado com restrições, ao passo que o empregado que ingere bebida alcoólica sem ocasionar efeitos negativos, não está embriagado.

Além disso, se o estado etílico do empregado se restringir ao período posterior à prestação do serviço, sem repercutir no contrato, não estará configurada a causa de dispensa por justa causa, pois senão estaria o empregador interferindo na vida particular do indivíduo. Portanto, somente se configura esta justa causa, se houver influência maléfica no cumprimento do contrato.

Em se tratando da embriaguez em serviço, é evidente que ela abala não só a confiança que deve existir em toda relação contratual de trabalho, como expõe o empregado e seus colegas ao risco de acidentes, contendas e outras situações inseguras.

Além disso, vulnera a imagem da empresa, seja qual for o cargo ocupado pelo faltoso. Dependendo da atividade desempenhada pelo empregado, a afetação pode ser maior ou menor, dando possibilidade ao patrão de exercer o poder disciplinar, almejando ressocializar o infrator.

Outra questão relevante é a maneira que se deve provar o estado etílico do empregado. Segundo a Alice Monteiro de Barros:

A jurisprudência admite provas por meio de testemunhas, teste de bafômetro, laudo de dosagem alcoólica realizado por exame clínico e

laboratorial, por meio do sangue ou urina ou ainda outros meios capazes de revelar a graduação alcoólica na corrente sangüínea, ou também pela própria confissão do autor.

Essa afirmativa pode ser comprovada através da jurisprudência que se segue:

Resta caracterizada a justa causa por embriaguez em serviço quando o estado etílico do empregado é integralmente confirmado pela prova testemunhal, não havendo necessidade de exame médico ou laboratorial para atestar o fato, uma vez que o descumprimento dos deveres funcionais e os das regras de trânsito, pela responsabilidade que encerram, não se confundem.³⁶

De igual maneira a jurisprudência vem alterando a interpretação do dispositivo legal que considera a embriaguez habitual justa causa.

Esse fato se dá em decorrência de ser uma tendência moderna considerar o alcoolismo uma doença, a qual deve ensejar tratamento médico, e não simplesmente o exercício disciplinar do empregador.

Há constatação científica de que o álcool influencia o sistema mesolímbico, ativando o sistema de recompensa cerebral por meio dos transmissores dopamina e endorfina, razão pela qual, após a adesão à utilização inicial de drogas, o indivíduo não mais pode exercer normalmente o autocontrole para se livrar do vício, em razão da dependência biológica do álcool. Ao contrário do que comumente se pensa, o álcool age como depressivo no sistema nervoso central (SNC), e não como estimulante – embora nas fases iniciais apresente características de estimulante. Como substância depressora do SNC, diminui a sensação de dor, além de passar uma sensação de tranquilidade e desligamento da realidade³⁷

No mesmo pensamento Flavio Ferreira Pinto:

³⁶Tribunal Regional do Trabalho – 12º Região - RO-V 00667-2001-028-12-00-1 — Relatora: Juíza Maria Regina Olivé Malhadas – DJSC 20.9.2002). Disponível em <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/busca?q=TRT%2F12%C2%AA+REGI%C3%83ORO-V+00667-2001-028-12-00-1&s=legislacao>. Acesso em 15 out. 2010.

³⁷ MICHEL, Oswaldo. *Controle do uso de drogas causadoras de dependência e lesões entre os trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2001, p. 205

A dependência física leva à síndrome da abstinência alcoólica (SAA) no caso de interrupção abrupta da ingestão de álcool. A cada vez que um dependente passa por um período de abstinência, os sintomas se tornam mais graves, podendo levar até mesmo à morte nos casos sem tratamento. No início, a SAA caracteriza-se, via de regra, pelos seguintes sintomas e sinais: "agitação, ansiedade, alterações de humor (disforia), tremores, náuseas, vômitos, taquicardia e hipertensão arterial". Com a repetição do quadro de abstinência, passa a estar relacionada a convulsões³⁸

Essa constante é uma realidade em nossa sociedade tanto que o alcoolismo é doença reconhecida formalmente pela Organização Mundial de Saúde (OMS), tido como uma enfermidade progressiva, incurável e fatal, que consta na Classificação Internacional de Doenças,

O alcoolismo é doença reconhecida formalmente pela Organização Mundial de Saúde (OMS). É uma enfermidade progressiva, incurável e fatal, que consta no Código Internacional de Doenças (CID), com as classificações 291 (psicose alcoólica), 303 (síndrome de dependência do álcool) e 305.0 (abuso do álcool sem dependência)³⁹

Veja que diante dos fatos demonstrados temos grande confusão já que a legislação trabalhista a inclui no rol de justas causas. Portanto, o alcoolismo constitui sério e aflitivo problema social e para a solução é necessário mais que simples medidas como a despedida sumária do trabalhador, sendo função do operador e intérprete do direito, para distribuir verdadeira justiça, deixar de lado a severidade jurídica para, flexionar e humanizar a norma, dela tirar o sentido mais apropriado ao interesse público e à realidade social.

Diante da direção apontada têm-se defendido o entendimento de que o doente alcoólico deve ser afastado do trabalho, sem extinção do contrato de trabalho, e submetido a tratamento médico, através da Previdência Social, ou em casos mais graves ser aposentado por invalidez.

³⁸ PINTO, Flavia Ferreira. Embriaguez: justa causa para extinção do contrato de trabalho?.. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9575>>. Acesso em 12 out. 2010.

³⁹ SOUZA, Mauro César Martins. *Embriaguez habitual*. Disponível em <http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=44&rv=Direito>. Acesso em 12 out. 2010.

Nessa linha tem sido as decisões de Tribunais do Trabalho sobre a impossibilidade de reconhecimento de justa causa com base na alínea "f" do art. 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas nos casos em que constatado o alcoolismo-doença do trabalhador, de acordo com a jurisprudência que se segue:

EMENTA: EMBRIAGUEZ. A embriaguez, segundo o art. 482, f, da CLT constitui justa causa para a dispensa em duas situações: quando o empregado entrega-se exageradamente à bebida, mesmo fora de serviço, ou quando se apresenta para trabalhar alcoolizado. No primeiro caso, a habitualidade constitui pressuposto para o reconhecimento da justa causa, ao passo que, no segundo, basta uma única ocorrência. O alcoolismo vem sendo considerado como doença, já tendo a OMS o incluído em 3 rubricas da classificação internacional, ou seja, psicose alcoólica, síndrome de dependência do álcool e abuso do álcool sem dependência, divergindo os estudos apenas quanto às causas que levam o indivíduo a essa dependência [...] Reconhecida a verdadeira natureza do alcoolismo, realmente não deveria o legislador penalizar, com a perda do emprego, o trabalhador que sucumbiu ao mal. O mais correto seria encaminhá-lo para tratamento, buscando sempre sua recuperação, o que, aliás, atende ao interesse da coletividade em geral. Indiscutível, portanto, que a legislação brasileira está ultrapassada neste aspecto, clamando por uma revisão, já que o alcoolismo é visto por ela exclusivamente como fato ensejador de punição, inexistindo previsão de amparo ao trabalhador acometido desse mal.⁴⁰

Importante ressaltar que a lei fala em alcoolismo. Dessa maneira não cabe ao patrão demitir o funcionário apenas porque o viu fazendo uso de bebida alcoólica.

A jurisprudência nesse sentido é clara:

EMENTA: DISPENSA POR JUSTA CAUSA - USO DE BEBIDA ALCOÓLICA EM SERVIÇO - O uso de bebida alcoólica em serviço não é causa de dispensa por justa causa. A lei fala em embriaguez. Nas palavras de Wagner Giglio, com a propriedade que lhe é peculiar, haverá embriaguez quando o indivíduo, intoxicado, perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência a tarefa a que deveria praticar no momento. E, ainda, a lei pune a embriaguez e não o ato de beber. Deste não decorre, necessariamente a embriaguez. Assim, o empregador não poderá punir o empregado porque o viu bebendo, na

⁴⁰ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIAO RO -13783/94 Relator: Alice Monteiro de Barros. Disponível em http://gsa.trt3.jus.br/search?q=cache:as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordao%3D465777%26datPublicacao%3D20/011995%20-%20EMBRIAGUEZ&access=p&output=xml_no_dtd&client=trt3Juris&proxystylesheet=trt3Juris&dtPub=20-01-1995&tema=JUSTA%20CAUSA%20-%20EMBRIAGUEZ&oj=Segunda%20Turma&pr%20-%20RO%20-%20RO&fonte=DJMG&rel=Alice%20Monteiro%20de%20Barros. Acesso em 04 out. 2010.

presunção de que a embriaguez virá como consequência, pois os fatos poderão destruir a presunção e a embriaguez não se consumar. E, não havendo embriaguez não haverá falta punível⁴¹

Em decisão recente o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região decidiu da mesma forma, pugnado pela não possibilidade de dispensa por justa causa do empregado alcoólatra.

EMENTA: **JUSTA CAUSA**. SINTOMAS CRÔNICOS DE ALCOOLISMO. DESCARACTERIZAÇÃO. Para que se legitime qualquer **justa causa** aplicada, o empregador deve comprovar, de forma irrefutável, a culpa do **empregado**, a gravidade de seu comportamento, o imediatismo da rescisão, o nexo de causalidade entre a falta grave cometida e o efeito danoso suportado pelo empregador, além da singularidade e proporcionalidade da punição. A **dispensa** com fulcro na **justa causa** também deve decorrer da contextualização da falta praticada, ou seja, a responsabilidade exclusiva do **empregado** deve ser apreciada no caso concreto, levando-se em conta o grau de capacidade de seu discernimento e as circunstâncias de meio, quais sejam, o tempo, os hábitos sociais, os valores, a profissão do próprio indivíduo e as características do seu ambiente de trabalho. In casu, na provável condição de **alcoólatra** e dependente químico, ao Reclamante não se pode imputar a culpa exclusiva de sua conduta tipificada pela Ré como "desidiosa", evidenciando-se, de plano, a ausência de um dos principais requisitos que autorizariam a aplicação da pena máxima. É o que basta, portanto, para descaracterizar a **justa causa**, revelando-se acertada a decisão de primeiro grau, eis que a patologia que acomete o obreiro, nitidamente geradora de compulsão, clama por tratamento e não por punição, tanto que o vigente Código Civil, no seu art. 4º, inciso II, acima de incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer, os ébrios habituais e os viciados em tóxicos.⁴²

⁴¹ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIAO. 01242-2003-016-03-00-0 RO - RO Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta Data de Publicação: 17-04-2004. Disponível em http://gsa.trt3.jus.br/search?q=cache:as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do%3Fevento%3D3D373749%26codProcesso%3D369282%26datPublicacao%3D17/04/2004%26index%3D0+justa+causa+por+embriaguez&access=p&output=xml_no_dtd&client=trt3Juris&proxystylesheet=trt3Juris&dtPub=17-04-2004&tema=JUSTA%20CAUSA%20-%20EMBRIAGUEZ&oj=Terceira%20Turma&proc=01242-2003-016-03-00-0%20RO%20-%20RO&fonte=DJMG&pg=6&rel=Convocada%20Maria%20Cristina%20Diniz%20Caixeta&rev=Convocada%20OI%EDvia%20Figueiredo%20Pinto%20Coelho. Acesso em 12 out. 2010.

⁴² TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIAO 0149200-91.2009.5.03.0023 RO Relator: Márcio Ribeiro do Valle Data de Publicação: 07-06-2010. Disponível em http://gsa.trt3.jus.br/search?q=dispensa+por+justa+causa+empregado+alcoólatra&partialfields=&requiredfields=&sort=date%3AD%3A%3Ad1&entqr=3&output=xml_no_dtd&entsp=0&client=trt3Juris&ud=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&proxystylesheet=trt3Juris&proxyreload=1&site=JurisEmenta&filter=0&getfield=s=*. Acesso em 09 nov. 2010.

Muito embora o raciocínio aqui demonstrado tenha razão, é preciso atentar para as exceções existentes, visto que não se pode deixar de notar os empregados indisciplinados que fazem o uso habitual da bebida e usam tal como subterfúgio para forçar uma dispensa arbitrária.

Dessa maneira, para a verificação quanto a ocorrência de justa causa por embriaguez empregador tem a necessidade de analisar atenciosamente o caso concreto, considerando os antecedentes do trabalhador, os problemas patológicos, familiares e sociais que este possa estar enfrentando.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho representa para o ser humano a razão de poder demonstrar suas aptidões e auferir resultados por meio da sua realização.

A relação de emprego e de trabalho são importantes, como se viu não devem ser confundidas, tendo em vista existir relação de trabalho e não ter o vínculo empregatício. A relação de emprego implica nesse vínculo.

O contrato de trabalho pode ser extinto de varias formas conforme demonstrado ao longo da pesquisa, sendo a dispensa por justa causa nosso foco principal tendo em vista o objetivo da pesquisa que se relaciona a esse tipo de extinção.

Desse modo, o contrato de trabalho pode ser extinto pelo empregador, atribuindo justa causa, quando o empregado comete uma das condutas dispostas no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, estando incluída nessas condutas a embriaguez habitual.

O Direito do Trabalho tem como principio norteador a continuidade da relação de emprego que vai de encontro ao preconizado pelo principio da dignidade da pessoa humana e a importância do trabalho na vida do ser humano.

Através do principio da continuidade da relação de emprego o trabalhador pode arquitetar sua vida, já que tem certa garantia de que no outro dia irá continuar exercer sal atividade laboral e em contrapartida receber o pagamento.

Na atualidade tem-se no alcoolismo uma noção maior do que simplesmente um vicio ou algo do gênero o qual poderá ser facilmente controlado ou deixado caso queira. O alcoolismo deve ser tratado como doença.

Essa é a visão que a Justiça do Trabalho deve ter nesse sentido, ou seja, o magistrado ao se deparar com o caso concreto, ao invés de aceitar a dispensa por justa causa, ainda que autorizada pela Consolidação das Leis Trabalhistas, deverá decidir no sentido de permitir que o alcoólatra se trate a fim de ser reinserido no quadro de empregados e na sociedade.

A justa causa se dá ante o cometimento de uma falta, considerando o fato do alcoolismo ser considerado doença, a embriaguez habitual, contida na aliena "f" do artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas não deverá ser aplicada.

Desse modo a análise do caso concreto é imprescindível para que não se tome uma medida injusta contra o empregado, que deverá ser tratado dentro dos ditames da dignidade humana acima de tudo.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Carlos Leite. *Dispensa Arbitrária ou Sem Justa Causa*. Disponível em http://www.centraljuridica.com/doutrina/36/direito_do_trabalho/dispensa_arbitraria_o_u_sem_justa_causa.html. Acesso em 10 ago. 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4.ed.rev e amp.- São Paulo:LTr, 2008.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*, DEL nº. 5.452 de 1º de maio de 1943. disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>, acesso em 15 de outubro de 2010 às 19hrs.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.

DETONI, Dimas José. *A importância do trabalho*. Disponível em <http://vi.shvoong.com/social-sciences/economics/1823064-import%C3%A2ncia-trabalho/>. Acesso em 05 nov. 2010.

ENGEL, Ricardo José. *O jus variandi no contrato individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

FILHO, Fábio Menezes de Sá. *O princípio da continuidade da relação de emprego e a prorrogação contratual do atleta futebolístico*. Disponível em <http://www.cidadedofutebol.com.br/Jornal/Noticias/Detalhe.aspx?id=13601>. Acesso em 19 set. 2010.

GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. 7 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva. 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21 ed., São Paulo: Atlas. 2005.

MICHEL, Oswaldo. *Controle do uso de drogas causadoras de dependência e lesões entre os trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2001.

MORAES. Alexandre, *Direitos Humanos Fundamentais*, São Paulo: Atlas. 2002

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28 ed. São Paulo: LTr, 2002.

PINTO, Flavia Ferreira. *Embriaguez: justa causa para extinção do contrato de trabalho?* Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9575>>. Acesso em 12 out. 2010.

POLONI, Antonio Sebastião. *Falecimento do empregado*. Disponível em http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/1488/FALECIMENTO_DO_EMPREGADO. Acesso em 01 set. 2010.

SANTOS, Gustavo Pereira dos. *Rescisão do contrato de trabalho: tipos*. Disponível em <http://administracaopessoal.blogspot.com/2009/06/rescisao-do-contrato-de-trabalho-tipos.html>. Acesso em 29 ago. 2010

SCHIVI, Flavio. *A proteção jurídica do trabalhador*. Disponível em http://www.lacier.com.br/artigos/protecao_juridica.doc – Acesso em 29 set. 2010.

SOUZA, Mauro César Martins. *Embriaguez habitual*. Disponível em <http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=44&rv=Direito>. Acesso em 12 out. 2010.

Tribunal Regional do Trabalho – 12º Região - RO-V 00667-2001-028-12-00-1 — Relatora: Juíza Maria Regina Olivé Malhadas – DJSC 20.9.2002). Disponível em <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/busca?q=TRT%2F12%C2%AA+REGI%C3%83ORO-V+00667-2001-028-12-00-1&s=legislacao>. Acesso em 15 out. 2010.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIAO. 01242-2003-016-03-00-0 RO - RO Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta Data de Publicação: 17-04-2004. Disponível em http://gsa.trt3.jus.br/search?q=cache:as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do%3Fevento%3DDetalhe%26idAcordao%3D373749%26codProcesso%3D369282%26datPublicacao%3D17/04/2004%26index%3D0+justa+causa+por+embriaguez&access=p&output=xml_no_dtd&client=trt3Juris&proxystylesheet=trt3Juris&dtPub=17-04-2004&tema=JUSTA%20CAUSA%20-%20EMBRIAGUEZ&oj=Terceira%20Turma&proc=01242-2003-016-03-00-0%20RO%20-%20RO&fonte=DJMG&pg=6&rel=Convocada%20Maria%20Cristina%20Diniz%20Caixeta&rev=Convocada%20OI%20Edvia%20Figueiredo%20Pinto%20Coelho. Acesso em 12 out. 2010.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIAO RO -13783/94 Relator: Alice Monteiro de Barros. Disponível em http://gsa.trt3.jus.br/search?q=cache:as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do%3Fevento%3DDetalhe%26idAcordao%3D474588%26codProcesso%3D465777%26datPublicacao%3D20/01/1995%26index%3D0+justa+causa+por+embriaguez&access=p&output=xml_no_dtd&client=trt3Juris&proxystylesheet=trt3Juris&dtPub=20-01-1995&tema=JUSTA%20CAUSA%20-%20EMBRIAGUEZ&oj=Segunda%20Turma&proc=RO%20-13783/94%20-%20RO&fonte=DJMG&rel=Alice%20Monteiro%20de%20Barros. Acesso em 04 out. 2010.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIAO 0149200-91.2009.5.03.0023 RO Relator: Márcio Ribeiro do Valle Data de Publicação: 07-06-2010. Disponível em http://gsa.trt3.jus.br/search?q=dispensa+por+justa+causa+empregado+alcoolatra&partialfields=&requiredfields=&sort=date%3AD%3AL%3Ad1&entqr=3&output=xml_no_dtd&entsp=0&client=trt3Juris&ud=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&proxystylesheet=trt3Juris&proxyreload=1&site=JurisEmenta&filter=0&getfields=*. Acesso em 09 nov. 2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula 32. Disponível em http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0031a0060.htm. Acesso em 10 out.2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 5ª Turma, RR 1366-2003-007-17-00-9, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 31/8/2005, Disponível em <[http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=\(3936017.nia.\)&u=/Brs/it01.html&p=1&id=blnk&f=g&r=1](http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=(3936017.nia.)&u=/Brs/it01.html&p=1&id=blnk&f=g&r=1)>. Acesso em 30 ago. 2010.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno, *Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006

ZANLUCA, Julio César. *Rescisão de Contrato de Trabalho por Justa Causa*. Disponível em <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.htm>. Acesso em 29 ago. 2010.

ANEXO

Empregado alcoólatra precisa ser tratado e não dispensado por justa causa (06/07/2010)

Ao analisar recurso da SLU, a 8ª Turma do TRT-MG entendeu que a empresa não tem razão em seus argumentos e manteve a decisão de 1º Grau que declarou a nulidade da dispensa por justa causa do trabalhador, determinando a sua reintegração no emprego. Isso porque, embora o empregado realmente faltasse ou chegasse atrasado no trabalho, isso ocorria em decorrência dos fortes sintomas do alcoolismo, não caracterizando, então, a conduta desidiosa que autorizaria a justa causa.

Segundo esclareceu o desembargador Márcio Ribeiro do Valle, a dispensa por justa causa decorre da prática de uma falta grave pelo empregado. Para que ela possa ser aplicada, o empregador tem que comprovar a culpa do empregado, a gravidade do seu comportamento, o imediatismo da rescisão, o nexo de causalidade entre a falta e o dano causado, além da proporcionalidade da punição. A reclamada justificou a dispensa motivada alegando desídia do empregado, que faltava muito ao trabalho.

O relator ressaltou que a principal característica da desídia é a repetição de atos faltosos pelo empregado, sendo imprescindível que o empregador observe a gradação das penalidades antes de aplicar a dispensa motivada. No caso do processo, embora tenham sido demonstrados os repetidos atrasos e faltas do empregado, o que, a princípio, sinalizaria para uma conduta desidiosa, há, também, provas de que ele apresenta sintomas de alcoolismo. Assim, na provável condição de dependente químico, não há como considerar o comportamento do reclamante como desidioso. É o que basta para descaracterizar a justa causa.

“Conforme prudentemente sentenciado, o quadro fático-circunstancial descortinado através dos documentos juntados pelo Autor é o suficiente para abalizar o reconhecimento da nulidade da dispensa perpetrada por justa causa, em consonância com o entendimento jurisprudencial predominante e atual, no sentido de que, ao invés de punir o empregado habitualmente embriagado com a pena máxima, deve o empregador encaminhá-lo para diagnóstico e tratamento e, se necessário for, obtenção de licença médica”- concluiu o desembargador, confirmando a determinação de reintegração do empregado aos quadros da empresa.

(RO nº 01492-2009-023-03-00-4)

0149200-91.2009.5.03.0023 RO - RO

Processo:

Data de Publicação: 07-06-2010 - DEJT - Página: 228

Órgão Julgador: Oitava Turma

Tema: JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ

Relator: Márcio Ribeiro do Valle

Revisor: Paulo Roberto Sifuentes Costa

RECORRENTES: (1) WALNEY ALVES SODRÉ

**2. SUPERINTENDÊNCIA DE LIMPEZA URBANA DE
BELO HORIZONTE - SLU**

RECORRIDOS: OS MESMOS

EMENTA: JUSTA CAUSA. SINTOMAS CRÔNICOS DE ALCOOLISMO. DESCARACTERIZAÇÃO. Para que se legitime qualquer **justa causa** aplicada, o empregador deve comprovar, de forma irrefutável, a culpa do **empregado**, a gravidade de seu comportamento, o imediatismo da rescisão, o nexo de causalidade entre a falta grave cometida e o efeito danoso suportado pelo empregador, além da singularidade e proporcionalidade da punição. A **dispensa** com fulcro na **justa causa** também deve decorrer da contextualização da falta praticada, ou seja, a responsabilidade exclusiva do

empregado deve ser apreciada no caso concreto, levando-se em conta o grau de capacidade de seu discernimento e as circunstâncias de meio, quais sejam, o tempo, os hábitos sociais, os valores, a profissão do próprio indivíduo e as características do seu ambiente de trabalho. *In casu*, na provável condição de **alcoólatra** e dependente químico, ao Reclamante não se pode imputar a culpa exclusiva de sua conduta tipificada pela Ré como “desidiosa”, evidenciando-se, de plano, a ausência de um dos principais requisitos que autorizariam a aplicação da pena máxima. É o que basta, portanto, para descaracterizar a **justa causa**, revelando-se acertada a decisão de primeiro grau, eis que a patologia que acomete o obreiro, nitidamente geradora de compulsão, clama por tratamento e não por punição, tanto que o vigente Código Civil, no seu art. 4º, inciso II, acima de incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer, os ébrios habituais e os viciados em tóxicos.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recursos Ordinários, interpostos da sentença proferida pelo Juízo da 23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em que figuram, como Recorrentes, WALNEY ALVES SODRÉ e SUPERINTENDÊNCIA DE LIMPEZA URBANA DE BELO HORIZONTE - SLU, e, como Recorridos, OS MESMOS.

RELATÓRIO

O Juízo da 23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, através da r. sentença de f. 54/63, declarou a revelia da Reclamada, aplicando-lhe os efeitos da confissão ficta e, presumindo verdadeiros os fatos alegados pelo Reclamante, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na ação ajuizada por WALNEY ALVES SODRÉ, em face da SUPERINTENDÊNCIA DE LIMPEZA URBANA DE BELO HORIZONTE - SLU, para declarar a nulidade da **dispensa** efetuada **por justa causa** e determinar a reintegração do Autor ao emprego, devendo, ainda, a Reclamada proceder à retificação da CTPS obreira, tudo em conformidade com os parâmetros delineados no dispositivo sentencial de f. 62/63.

O Reclamante e a Reclamada apresentaram, respectivamente, os Embargos Declaratórios de f. 65/70 e 143/145, sendo ambos conhecidos e julgados parcialmente procedentes, na decisão de f. 187/189, para prestar esclarecimentos, excluir o pagamento das custas processuais a cargo da Reclamada, e para determinar a regra aplicável de incidência dos juros de mora.

O Reclamante interpôs o Recurso Ordinário de f. 191/196, pugnando a reforma da r. sentença, para que o pagamento dos salários vencidos não seja condicionado à sua submissão a diagnóstico e tratamento médico.

A Reclamada, por sua vez, interpôs o Recurso Ordinário de f. 198/212 (repetido em idênticos termos às f. 214/228), insurgindo-se contra a determinação sentencial pela reintegração do Autor ao emprego, com o pagamento dos salários

vencidos e vincendos e demais consectários legais, inclusive a retificação da CTPS obreira e a incidência de contribuição previdenciária sobre as parcelas deferidas.

Recíprocas contrarrazões às f. 230/244 e 253/258.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se nos autos, através do parecer de f. 261/262, em que opina pelo conhecimento e desprovemento meritório de ambos os apelos.

É o relatório.

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

PRELIMINARES ARGUIDAS EM

CONTRARRAZÕES PELO RECLAMANTE

INADMISSIBILIDADE DO RECURSO PATRONAL.

PRECLUSÃO LÓGICA. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO

DA DIALETICIDADE. AUSÊNCIA DE INTERESSE

RECURSAL

A despeito dos argumentos lançados pelo Reclamante, às f. 232/236, razão nenhuma lhe assiste no intento de ver inadmitido o Recurso Ordinário interposto pela Ré.

O imediato cumprimento da decisão reintegratória, conforme demonstrado pelos documentos de f. 245/247, resulta, precipuamente, da tutela antecipada concedida **ao empregado** em primeiro grau - de acordo com os esclarecimentos prestados à Reclamada à f. 188 da decisão dos Embargos Declaratórios - o que não implica a dedução pela falta de interesse patronal em reverter, através do apelo à segunda instância, o teor do referido decisório e tampouco se consubstancia em ato capaz de ocasionar a preclusão lógica.

Nesse sentido, as razões recursais aduzidas pela Reclamada às f. 198/212 (repetidas em idênticos termos às f. 214/228) revelam-se suficientemente concatenadas em confronto ao teor do julgado de origem, não havendo que se falar em “*violação do princípio da dialeticidade*” ou “*falta de vontade de recorrer*”.

Rejeito, pois, as aduções preliminares formuladas em contrarrazões, pelo Autor, e conheço dos Recursos Ordinários interpostos pelo Reclamante e pela Reclamada, visto que presentes os seus respectivos pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

Deixo, de conhecer, contudo, do requerimento de tutela específica, formulado às f. 244 das contrarrazões obreiras, por impropriedade da via eleita.

JUÍZO DE MÉRITO

Inverto a ordem de apreciação dos recursos,

visando a uma melhor adequação à dinâmica

processual

RECURSO DA RECLAMADA

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. NULIDADE.

REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO

Por meio das aduções esposadas às f. 202/212 de seu apelo, a Reclamada, ora Recorrente, insurge-se contra a determinação sentencial pela reintegração do Autor ao emprego, com o pagamento dos salários vencidos e vincendos e demais consectários legais, inclusive a retificação da CTPS obreira e a incidência de contribuição previdenciária sobre as parcelas deferidas.

Razão, contudo, não lhe assiste, conforme passo a fundamentar.

A **dispensa** por **justa causa** decorre da prática de uma falta grave pelo **empregado**, podendo esta ser definida como todo ato, ou seqüência deles, cuja extrema gravidade conduza à supressão total da confiança necessária e indispensável na vinculação com o empregador, inviabilizando a continuidade da relação empregatícia.

A **justa causa** estrutura-se por meio de elementos imprescindíveis, os quais se devem verificar, de forma concomitante, para a sua caracterização.

Para que se legitime a **justa causa** aplicada, **o empregador deve comprovar, de forma irrefutável, a culpa do empregado**, a gravidade de seu comportamento, o imediatismo da rescisão (para que não se caracterize o perdão tácito), o nexos de causalidade entre a falta grave cometida e o efeito danoso suportado pelo empregador, além da singularidade e proporcionalidade da punição.

A **dispensa** com fulcro na **justa causa** também deve decorrer da contextualização da falta praticada, ou seja, a responsabilidade exclusiva do **empregado** deve ser apreciada no caso concreto, levando-se em conta o seu grau de capacidade de discernimento e as circunstâncias de meio, quais sejam, o tempo, os hábitos sociais, os valores, a profissão do próprio indivíduo e as características do seu ambiente de trabalho.

No caso destes autos, a Reclamada sustenta a legitimidade da **dispensa** operada por justo motivo (f. 21/22), procurando demonstrar que o Reclamante teria assumido uma conduta desidiosa, com renitentes faltas ao

trabalho, o que autorizaria a aplicação da pena máxima, nos termos do art. 482, “e”, da CLT.

Pois bem.

Quando o **empregado** deixa de cumprir com as obrigações trabalhistas firmadas com o empregador, ou se abstém de observar as normas da empresa para a qual presta seus serviços, comete infrações sujeitas a punição, como é o caso legalmente capitulado da desídia (art. 482, “e”, da CLT), que pode ser conceituada como o resultado de uma série de atitudes negligentes ou imprudentes, efetivamente capazes de causar prejuízo ao serviço.

A principal característica da desídia consubstancia-se na repetição de atos faltosos praticados **pelo empregado**, os quais não prescindem de respectiva punição, para que se evidencie a intenção pedagógica do empregador e o desinteresse do **empregado** em deixar de praticá-las.

Todavia, no caso em apreço, ainda que os atrasos e as faltas sucessivas ao trabalho, além da aparente indolência do laborista, pudessem, a princípio, sinalizar a perpetração de uma conduta desidiosa renitente, os documentos trazidos aos autos juntamente com a inicial - principalmente aqueles de f. 24 e seguintes - revelam, sem deixar dúvida, que o Autor sofre com fortes sintomas de alcoolismo, sendo as suas faltas ao trabalho decorrentes dos efeitos danosos do provável acometimento desta patologia (vide, p. ex., o “Relatório Social” de f. 28).

Sendo despiciendas considerações ulteriores àquelas de f. 55/62 da r. sentença, que sumarizam um entendimento majoritariamente perfilhado neste eg. Regional, é de se ratificar que, na provável condição de **alcoólatra**, dependente químico, ao Reclamante não se pode imputar a culpa exclusiva de sua conduta tipificada pela Ré como “desidiosa”, evidenciando-se, de plano, a ausência de um dos principais requisitos que autorizariam a aplicação da pena máxima.

É o que basta, portanto, para descaracterizar a **justa causa**, revelando-se acertada a decisão de primeiro grau.

Ressalte-se que, à Reclamada, que sequer deu-se ao trabalho de comparecer à audiência inicial (f. 53) e contestar os pedidos formulados pelo Reclamante, aplicaram-se corretamente os efeitos da revelia e da confissão ficta, presumindo-se a veracidade da matéria fática inicialmente aduzida no aspecto, a qual, além de documentalmente corroborada nos autos, também não foi infirmada por qualquer prova pré-constituída no processado.

Conforme prudentemente sentenciado, o quadro fático-circunstancial descortinado através dos documentos juntados às f. 21/42 pelo Autor (mormente os de f. 24, 30 e 47) é o suficiente para abalizar o reconhecimento da nulidade da **dispensa** perpetrada por **justa causa**, em consonância com o entendimento jurisprudencial predominante e atual, no sentido de que, ao invés de punir o **empregado** habitualmente embriagado com a pena máxima, deve o empregador

encaminhá-lo para diagnóstico e tratamento e, se necessário for, obtenção de licença médica.

Correta, pois, a condenação da Ré a reintegrar o Autor ao emprego, pagando-lhe as parcelas vencidas e vincendas como consectário lógico.

O pleito eventual acerca da incidência dos juros moratórios já foi deferido na decisão dos Embargos Declaratórios apresentados pela SLU (f. 189), na qual também se reconheceu que a Demandada está legalmente isenta do pagamento das custas processuais.

As incidências fiscais também já se encontram determinadas de acordo com o que preconiza a lei.

Não há quaisquer parcelas a compensar.

Provimento que se nega.

RECURSO DO RECLAMANTE

DAS CONDICIONANTES PARA O RECEBIMENTO DOS SALÁRIOS VENCIDOS, VINCENDOS E DEMAIS CONSECTÁRIOS LEGAIS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO ATÉ A EFETIVA REINTEGRAÇÃO

Ao determinar a reintegração do Obreiro ao emprego, o d. Juízo de origem estipulou que *“deverá a reclamada encaminhar o autor para diagnóstico e tratamento médico, ao qual deverá se submeter o reclamante, o que será condição para recebimento dos salários vencidos, vincendos e demais consectários legais do período de afastamento até efetiva reintegração (FGTS e 13º salário)”*.

Às f. 194/196 de seu recurso, o Reclamante insurge-se contra a referida condicionante, aduzindo, em síntese, que a mesma implica vulneração da Súmula nº 381 do c. TST e dos art. 5º, XXXVI, e 7º, VII, da CF/88, do art. 6º, *caput*, da LICC, e do art. 459 da CLT.

Alega, ainda, que *“não se oporia e estaria até disposto a continuar seu tratamento, mas encontra-se no momento apto para o trabalho, não sendo necessário se submeter a novo tratamento”* (f. 195).

Nenhuma razão lhe assiste, porém.

Somente o diagnóstico adequado e o parecer médico competente podem dimensionar a aptidão do Obreiro ao trabalho e definir se a continuidade do tratamento específico é necessária ou não.

Ressalte-se que as parcelas de recebimento condicionado restringem-se àquelas *“do período de afastamento até efetiva reintegração”*, o que não implicará qualquer retenção ou violação do direito contraprestativo ao salário.

Nesse contexto, também é flagrantemente descabida a invocação do art. 6º, *caput*, da LICC, uma vez que o direito que ora se reconhece está diretamente atrelado ao efetivo diagnóstico e tratamento da doença.

Conforme bem salientado pela i. representante do MPT, às f. 262 de seu parecer, a medida “*atende ao princípio da razoabilidade*”, sabendo-se que, nestes autos, o intuito precípua é garantir o direito obreiro **ao emprego**, bem como a sua recuperação e o restabelecimento da normalidade na rotina de trabalho, de forma mais célere e eficiente possível.

Restando incólumes as garantias constitucionais do Reclamante, a decisão do Juízo *a quo* também se harmoniza com o que dispõe o art. 765, da CLT, a teor do qual “*os juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas*”.

Finalmente, constata-se que o pedido eventual pela determinação de prazo, para que a Reclamada promova o devido encaminhamento médico, não encontra razão de ser, uma vez que, conforme explanado à f. 188 (quarto parágrafo) da decisão dos pleitos declaratórios, a reintegração do Autor, com a observância das diretrizes consignadas, deverá ser imediata.

Nada a prover, pois, mantendo-se inviolados todos os dispositivos jurisprudenciais, legais e constitucionais suscitados.

CONCLUSÃO

Conheço dos Recursos Ordinários interpostos pelo Reclamante e pela Reclamada, rejeitando as preliminares de inadmissão do apelo patronal, suscitadas em contrarrazões, pelo Autor. No mérito, contudo, nego provimento a ambas as insurgências.

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da sua Oitava Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos Recursos Ordinários interpostos pelo Reclamante e pela Reclamada, rejeitando as preliminares de inadmissão do apelo patronal, suscitadas em contrarrazões, pelo Autor; no mérito, sem divergência, negou provimento a ambas as insurgências.

Belo Horizonte, 19 de maio de 2010.

Firmado por assinatura digital

MARCIO RIBEIRO DO VALLE

DESEMBARGADOR - RELATOR