

**AJES – FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM DIREITO**

ROSIMARI APARECIDA PINHEIRO DE ALMEIDA

JUSTA CAUSA TRABALHISTA: Hipótese de Embriaguez Habitual

JUÍNA-MT
2012

**AJES – FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM DIREITO**

ROSIMARI APARECIDA PINHEIRO DE ALMEIDA

JUSTA CAUSA TRABALHISTA: Hipótese de Embriaguez Habitual

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Direito, da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Direito.

Orientador: Cicero Allysson Barbosa Silva

**AJES – FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA**

CURSO: BACHARELADO EM DIREITO

BANCA EXAMINADORA

Profº. Especialista Cicero Allysson Barbosa Silva
Orientador

Profª. Mestre Christiane Splicido
Membro

Profº. Mestre Luis Fernando Morais de Mello
Membro

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus Pais, e principalmente aos meus avôs maternos, que me propiciaram uma vida feliz e digna. Seus ensinamentos foram fundamentais para meu desenvolvimento pessoal e profissional, me estimulando sempre a lutar e acreditar que um sonho depende essencialmente da nossa fé em Deus, o estudo, a disciplina, a coragem e honestidade.

Ao meu esposo e companheiro Arnaldo, Que durante todos esses anos, sempre esteve ao meu lado, compreendendo, ensinando, estimulando e acreditando na minha capacidade, além de me proporcionar uma vida maravilhosa e feliz. Meu amor seu amor incondicional é a base para minha felicidade, e essas poucas palavras são insuficientes para expressar meu amor e admiração por você. Obrigada por acreditar e tornar possível a realização desse sonho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela saúde e maravilhosa família, obrigada Senhor por todas as benções em minha vida.

Agradeço ao professor orientador Cicero Allysson, pelo apoio e ensinamentos dispensados a concretização desta monografia.

Agradeço a todos os professores do curso de Direito pelos ensinamentos e dicas fundamentais ao nosso desenvolvimento profissional, em especial as professoras Alcione Adame, Christiane Splicido e o professor Luis Fernando Moraes de Mello que se tornaram pessoas dignas de minha admiração e respeito.

Agradeço também a todos que sempre acreditaram na minha capacidade de superar desafios, e de certa forma me estimularam à concretização de mais um sonho.

“a interpretação é a sombra que segue o corpo. Da mesma maneira que nenhum corpo pode livrar-se da sua alma, o Direito tampouco pode livrar-se da interpretação. (...) Sem interpretação não há direito, pois não há direito que não exija ser interpretado”.

(Javier Perez Royo)

RESUMO

Muito tem se questionado acerca da demissão por justa causa no caso de embriaguez habitual, elencada no rol taxativo do art. 482, alínea “f” da Consolidação das Leis do Trabalho. Esse questionamento faz-se frente às constantes mudanças no mundo contemporâneo. O alcoolismo sempre foi repudiado no meio corporativo por provocar toda uma desordem no ambiente de trabalho e por constranger os demais colaboradores pertencentes ao quadro funcional da empresa. A concepção de o álcool ser uma opção de escolha por parte de quem o usa, não é mais bem vista na sociedade moderna. A mudança desse ponto de vista abrange os novos conceitos atribuídos à embriaguez habitual, tanto pelas evoluções no campo das pesquisas médicas que contribuíram para a inserção do alcoolismo pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e no Código Internacional de Doenças (CID), como também pelos entendimentos jurisprudenciais, que caracterizam a embriaguez habitual como patologia, necessitando de tratamento como as demais doenças. O Código Civil de 2002 também elencou em seu art. 4º, inciso II, que são considerados relativamente incapazes os ébrios habituais, ou seja, aqueles que não podem responder sozinhos por certos atos da vida civil, inclusive atuarem em juízo. A demissão por justa causa na hipótese de embriaguez habitual configura lesão ao princípio da dignidade da pessoa humana, privando o direito a saúde, vez que uma pessoa acometida de patologia deve receber tratamento e não ser penalizado com o rompimento do contrato de trabalho motivado por falta grave. Com isso, o presente estudo tem por finalidade apresentar que a rescisão contratual em caso de embriaguez habitual não é a solução, mas sim o tratamento médico para a recuperação do empregado.

Palavras-chave: Consolidação das Leis do Trabalho, Contrato de trabalho, Empregado, Embriaguez habitual, demissão por justa causa.

ABSTRACT

Much has been questioned about the dismissal for just cause in the case of habitual drunkenness, charged that the art listed on article 482, line "f" of Consolidation of Labor Laws. This questioning is carried forward to the constant changes in the contemporary world. Alcoholism has always been repudiated in the Middle by an entire corporate cause disorder in the work environment and by the other employees belonging to embarrass staff of the company. The design of alcohol be a choice on the part of the wearer, is best seen in modern society. The change from that point of view covers the new concepts attributed to habitual drunkenness, both by developments in the field of medical research that contributed to the insertion of alcoholism by the World Health Organization (WHO) and the International Code of diseases (ICD), but also by understanding jurisprudence, that characterize the habitual drunkenness as pathology, necessitating treatment as well as other diseases. The Civil Code of 2002 also developed in his art. 4, item II, which shall be regarded as relatively incapable the usual drunk, i.e. those that cannot respond alone for certain acts of civil life, including Act in court. Dismissal for cause in the event of habitual drunkenness configures the lesion principle of human dignity, depriving the right to health, as a person suffered should receive treatment rather than pathology be penalized with the disruption of employment motivated by serious misconduct. With this, the present study aims to provide that the termination of contract in case of usual drunkenness and is not the s troubleshooting, but medical treatment for the employee's recovery.

Keywords: Consolidation of Labor Laws, Employment Contract, Employee, Habitual drunkenness, Dismissal for cause.

LISTA DE ABREVIATURAS DE SIGLAS

CC - Código Civil

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

RO - Recurso Ordinário

RR - Recurso de Revista

OMS - Organização Mundial de Saúde

CID - Código Internacional de Doença

INSS - Instituto Nacional de Seguro Social

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

R - Região

Rel - Relator

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1. DO CONTRATO DE TRABALHO E O PODER DIRETIVO.....	12
1.1 Conceito de Contrato de Trabalho.....	12
1.2 Do Poder Disciplinar e Seus Limites	13
1.2.1 Conceito de Poder Disciplinar.....	15
1.2.2 Limites do Poder Disciplinar.....	16
1.3 Princípios	20
1.3.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	21
1.3.2 Princípio da Razoabilidade.....	23
1.3.3 Princípio da Proporcionalidade.....	24
1.3.4 Princípio da Isonomia.....	25
1.4 Advertência e Suspensão.....	27
1.4.1 Da Advertência.....	27
1.4.2 Da Suspensão.....	28
CAPÍTULO 2. JUSTA CAUSA TRABALHISTA	30
2.1 Artigo 482 da CLT – Taxativo ou Exemplificativo?.....	32
2.2 Requisitos da Justa Causa.....	34
2.2.1 Elementos Subjetivos.	35
2.2.2 Elementos Objetivos.....	35
2.2.3 Efeitos da Justa Causa	38
CAPÍTULO 3. DISPENSA POR JUSTA CAUSA POR MOTIVO DE EMBRIAGUEZ HABITUAL.....	39
3.1 Distinção de Embriaguez Habitual e Embriaguez em Serviço.....	39
3.2 Embriaguez - Alcoolismo.....	39
3.3 Interpretação Histórica Evolutiva do Alcoolismo no Direito do Trabalho.	40
3.4 Aplicação Subsidiária do Artigo 4º do Código Civil e Seus Reflexos na Hipótese de Demissão por Justa Causa no Caso de Embriaguez Habitual	44
3.4.1 O Artigo 4º do Código Civil de 2002 e Seus Reflexos no Ordenamento	

Jurídico.....	44
3.4.2 O Artigo 4º, II do Código Civil e Seus Reflexos no Direito do Trabalho.....	45
3.5 Projeto de Lei n. 12.2011.....	50
3.6 A Justa Causa por Embriaguez Habitual e a Dignidade humana.....	52
CONCLUSÕES	55
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objeto a análise à hipótese de demissão por justa causa decorrente de embriaguez habitual, frente às evoluções dos conceitos de alcoolismo.

O objetivo é demonstrar através de pesquisas doutrinárias e jurisprudências que a dispensa motivada pela embriaguez habitual, encontra-se ultrapassada.

Para tanto, abordaremos no primeiro capítulo de forma sucinta o conceito de contrato de trabalho, o poder diretivo do empregador, seus limites e alguns princípios constitucionais que se fazem fundamentais à interpretação na aplicação das normas trabalhistas.

No segundo capítulo, abordar-se-á a justa causa trabalhista com foco nas hipóteses previstas no rol do artigo 482 da CLT, seus requisitos e efeitos, para que possamos adentrar ao próximo capítulo que é o objeto principal desta pesquisa.

No terceiro capítulo busca-se reunir os conceitos abordados pelo primeiro e segundo capítulos, com o objetivo de focar na hipótese de demissão por justa causa decorrente de embriaguez habitual.

Evidencia-se neste capítulo o conceito de embriaguez habitual sobre o aspecto do alcoolismo, sua evolução histórica no Direito do Trabalho e seus reflexos na modernidade frente aos conceitos no campo das pesquisas médicas, jurisprudenciais e a inclusão dos ébrios habituais no Código Civil lei nº 10.406 de janeiro de 2002 que os considera relativamente incapazes para as práticas de certos atos da vida civil.

1. DO CONTRATO DE TRABALHO E O PODER DIRETIVO

Neste capítulo abordaremos noções básicas e fundamentais acerca do conceito de contrato de trabalho, o poder diretivo do empregador bem como os limites do uso desse poder.

1.1 Conceito de Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso, celebrado entre empregado¹ e empregador², que de comum acordo estabelecem direitos e obrigações mútuas, a conteúdo do artigo 442³ e 444⁴ da Consolidação das Leis do Trabalho.

Neste diapasão, Delgado entende que o contrato de trabalho pode ser definido nos seguintes termos,

Também pode ser definido [...] como o acordo de vontades [...], pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. A definição, portanto, constrói-se a partir dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia, deflagrada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes⁵.

Corroborando com o conceito acima descrito, Alice Monteiro de Barros dispõe,

O contrato de trabalho é, portanto, um negócio jurídico bilateral em que “os interesses contrapostos” se acham presentes com mais intensidade do que em outros contratos, dependendo da categoria profissional e econômica a que pertençam os co-contratantes⁶.

Délio Maranhão aborda o conceito de contrato de trabalho de forma mais ampla e explicativa, dispondo que,

Contrato de trabalho stricto sensu é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física, empregado se obriga, mediante o pagamento de uma

1 “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (Art. 3º CLT)

2 “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. (Art. 2º CLT)

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (Art. 2º, § 1º da CLT)

3 “Contrato Individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. (Art. 442 CLT)

4 “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção do trabalho, aos contratos coletivos (atualmente convenções e acordos coletivos de trabalho) que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”. (Art. 444 CLT)

5 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.p.468.

6 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.p. 237.

contraprestação salário, a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica empregador, a quem fica juridicamente subordinado⁷.

Neste ínterim, estando o empregado subordinado ao empregador em razão do contrato pactuado que tem como características a pessoalidade, a subordinação, a onerosidade, habitualidade e a exclusividade, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu em seu artigo 7º, *caput* e incisos, a proteção ao trabalhador frente a sua condição de vulnerabilidade, assegurando-o direitos quanto a sua condição social, direitos econômicos, a despedida arbitrária⁸,

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

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

[...]

Deste modo, a relação de trabalho deve ser vista a partir de uma ótica social e contemporânea, e não sob o ponto de vista do poder de mando do empregador.

É imprescindível análise ao preceituado no art. 1º, *caput* e inciso III da Constituição Federal⁹, que define como fundamento da República Federativa do Brasil, qual seja, a dignidade da pessoa humana.

1.2 Do Poder Disciplinar e Seus Limites

Segundo ensinamentos de Melchíades, a ideia de poder está entrelaçada com as características de “força, vontade, obediência e influência da pessoa que detém o poder”¹⁰, podendo se apresentar pelo modo coercitivo ou consensual.

⁷ MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20 ed. LTr. 2002. I tomo, p. 236.

⁸ “a relação de emprego, tanto de trabalhadores urbanos como rurais, é por princípio da Lei Maior protegida, valorizada, defendida, dando-se, assim, expressão ao princípio da continuidade do vínculo jurídico. Vale dizer que a ideia é a continuidade como algo que deve ser preservado. O emprego é um bem jurídico tutelado pela lei. A proteção da relação de emprego é voltada contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa”. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 399).

⁹ Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana; (grifo nosso)

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição. (Art. 1ª, parágrafo único, CF/88).

Neste sentido é o pensamento de Gabriel Chalita,

O poder jamais pode ser explicado pela simples consideração de fatores individuais. Não se concebe senão no âmbito social, [...]. O poder é sempre a correlação entre duas ou mais vontades. Para existir, necessita de vontades submetidas. O poder não é uma coisa, e sim uma relação; não existe senão na medida em que há dominação e influência. Não se pode dizer que alguém tem poder sem direcioná-lo com uma situação, sem confrontá-lo com algo ¹¹.

Considerando as mudanças constantes nas relações de trabalho, o empregador não deve agir com imposição, mas adotar métodos que garantam o equilíbrio nas relações laborativas.

Melchíades Rodrigues Martins, parte do entendimento que o poder atribuído ao empregador é uma faculdade que requer limites para que haja o equilíbrio nas relações entre empregado e empregador. Neste sentido dispõe,

Necessário destacar também que o poder é uma faculdade e como tal possui limites e, para exemplificar, é só lembrar que, no campo das relações trabalhistas, [...] o empregador detém poder sobre seus empregados, mas é impotente diante das leis estabelecidas pelo Estado ¹².

A doutrina utiliza com maior frequência a expressão poder diretivo ao invés de poder empregatício. Apesar disso, Godinho diz que,

O poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços ¹³.

Nesses termos, Amauri Mascaro Nascimento preleciona que “na relação de emprego a subordinação é um lado, e o poder diretivo é o outro da moeda, de modo que, sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direitos não sobre sua pessoa, mas sobre o modo como sua atividade é exercida” ¹⁴, consoante disposição do artigo 2º da CLT. Desta forma,

[...] quando o empregador exerce seu poder de direção, ele age em conformidade com os direitos que lhe são conferidos pela relação jurídica que emerge do contrato de trabalho. O empregador tem, portanto, uma função coordenadora de todos os elementos estruturais da empresa para assegurar a produtividade e também o bem comum do seu grupo de

¹⁰ MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa Causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca**. São Paulo: LTr, 2010.p. 25.

¹¹ CHALITA, Gabriel. **O poder**. São Paulo: Saraiva. 1998. p,12. *apud* MARTINS op. cit. p, 25.

¹² Idem, *ibidem*. p. 25.

¹³ DEGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo:LTr, 2010.p.597. *apud* sua obra O poder empregatício. São Paulo: LTr, 1996.

¹⁴ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do poder diretivo do empregador. São Paulo: LTr. p. 660.

empregados. Evidentemente que o exercício desse poder não deve ser levado tão somente em relação ao seu conteúdo, uma vez que, na sua execução, **deve estar presente também os limites da ordem jurídica por envolver pessoas humanas**¹⁵. (grifo nosso).

Não discordando da classificação de Godinho, optamos pela abordagem apresentada por Eduardo Gabriel Saad quais sejam: o poder legislativo¹⁶, poder diretivo¹⁷ e poder disciplinar.

1.2.1 Conceito do Poder Disciplinar

Delgado conceitua o poder disciplinar como sendo “o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais”¹⁸.

Para Alice Monteiro de Barros “o poder disciplinar traduz a capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções ao empregado infrator os deveres a que está sujeito por força da lei, de norma coletiva ou contrato”¹⁹. Esta capacidade atribuída ao empregador de advertência, suspensão e despedida por justa causa, tem por fim manter a ordem e, conseqüentemente, um ambiente de trabalho harmonioso.

O poder disciplinar caracteriza-se pela faculdade do empregador punir o empregado por atos ilícitos praticados no meio corporativo.

Nesse ínterim, Sérgio Pinto Martins aduz que,

Não deixa de ser, portanto, o poder disciplinar um complemento do poder de direção, do poder de um empregador determinar ordens na empresa, que, se não cumpridas, podem gerar penalidades ao empregado, que deve ater-se à disciplina e respeito a seu patrão, por estar sujeito a ordens de serviços, que devem ser cumpridas, salvo se ilegais ou imorais. Logo, o empregador pode estabelecer penalidades a seus empregados²⁰.

¹⁵ Idem. Op. cit. p. 27.

¹⁶ “Como legislador, elabora o regulamento interno da empresa, o qual reúne as disposições que devem reger a prestação de serviços no local de trabalho, e asseguram vantagens outras não previstas em lei”. (SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidações das leis do Trabalho**: Comentada. 42 ed. atual., e ver. e ampl. Por José Eduardo Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2009.p. 42).

¹⁷ O poder diretivo é conceituado “como a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade de empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p, 225).

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. 2009. p.469

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. 2009. p. 608.

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 219.

Alguns doutrinadores defendem a ideia de que o poder disciplinar é a extensão do poder de direção do empregador em face de sua autonomia em determinar ordens na empresa para seu pleno funcionamento.

Nesse sentido, Melchíades, citando Aldacy Coutinho e Maria do Rosário Palma Ramalho assevera que,

O poder disciplinar não é autônomo em relação ao poder de direção, de forma que será lícitamente exercido apenas quando visar à tutela do exercício do poder disciplinar o empregador que aplica punição ao empregado 'pela desconformidade com uma obrigação genérica de conduta e de disciplina na empresa, independentemente, inclusive, da própria execução das tarefas estabelecidas em face do contrato de trabalho' ²¹.

Contudo, tanto a doutrina como as jurisprudências são unânimes em reconhecer que o "poder de punição do empregador deve ser exercido com boa-fé" ²², atribuindo limites ao poder do empregador com o objetivo de afastar arbitrariedades no âmbito laborativo.

1.2.2 Limites do poder disciplinar

Conforme ensinamento de Melchíades Rodrigues Martins, o poder diretivo do empregador compreende o poder disciplinar, pois, um depende do outro para a sua existência. Assim,

É natural o reconhecimento do poder disciplinar ao empregador, posto que de nada lhe valeria ser detentor do poder de organizar e de controlar a prestação de serviços do empregado se não dispusesse de meios para tipificar condutas irregulares, praticadas em desacordo com os deveres contratuais e aplicar sanções disciplinares ao empregado faltoso ²³.

Considerando o fato de haver na relação de trabalho a dependência de uma pessoa para outra atingir os fins dessa relação, Godinho dispõe que "a força do trabalho humano caracteriza-se como sendo o meio de produção mais vulnerável, pois não se dissocia da pessoa do trabalhador" ²⁴, sendo necessária a limitação do poder disciplinar para que seja protegida a personalidade do trabalhador.

Alice Monteiro de Barros dispõe que embora o empregador possua a capacidade de aplicar sanções ao empregado infrator, essas sanções devem se ater a requisitos fundamentais como nexo de causalidade entre o ato praticado e a

²¹ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do poder diretivo do empregador. São Paulo: LTr, 2009. p. 74. *apud* MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Op. cit.* p. 34.

²² *Idem, ibidem*, p. 34.

²³ *Idem, ibidem*, p. 34.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006, p.894.

punição aplicada, e a sua imediatidade, a fim de evitar o seu descabimento. Neste sentido afirma que,

[...] na aplicação das medidas disciplinares, o empregador deverá ater-se ao nexo de causalidade entre a falta e a punição e à imediatidade, sob pena de perdão tácito²⁵; [...].

À proporcionalidade entre o comportamento faltoso e a sanção²⁶; à proibição de dupla penalidade pela mesma falta – *non bis in idem*; à aplicação de sanções iguais aos empregados que praticam a mesma falta. Lembre-se ainda, que a punição aplicada não poderá ser substituída²⁷.

Neste diapasão, o poder disciplinar do empregador não é “absoluto, nem é ilimitado”²⁸.

Deve ser exercido com equilíbrio entre o ato praticado e a punição aplicada, ao passo que o objetivo da punição não é expor o trabalhador a humilhações, mas de caráter pedagógico, é necessário mostrar ao trabalhador que determinadas atitudes não devem ser praticadas. Martins entende que “o poder disciplinar deve ser exercido com moderação, observando a princípio da proporcionalidade entre a infração e a punição, com razoabilidade dentro da legalidade, sem ferir direito alheio”²⁹.

Nesse sentido, é o entendimento jurisprudencial acerca da aplicação do poder disciplinar,

JUSTA CAUSA – AUSÊNCIA DE PROPORCIONALIDADE ENTRE O ATO FALTOSO E A PUNIÇÃO APLICADA – Na esteira da boa doutrina e da melhor jurisprudência o poder disciplinar do empregador não deve abdicar do caráter pedagógico da pena, sob pena de consagrar-se a arbitrariedade do ato demissionário, que deve ser rechaçado pelo poder judiciário a fim de que se recomponham as garantias legais de indenização conferidas aos trabalhadores demitidos sem justa causa. (TRT 10ª R. RO 01279 2005 005 10 00-9 2ª T. Rel. Juiz Brasilino Santos Ramos J. 05.07.2006) JCLT. 818 JCPC.333 JCPC. 333.

E ainda,

²⁵ “A falta atribuída ao empregado e do conhecimento não comporta retardamento de mais de um mês, para aplicação da correspondente medida disciplinar pedagógica, sob pena de se incorrer no perdão tácito. Mera burocracia na administração de prefeitura de pequena cidade do interior, não justifica o atraso na punição, tampouco se confunde com diligência cautelosa e necessária à apuração do comportamento faltoso atribuído ao empregado. Suspensão disciplinar cancelada, porque ausente a imediatidade entre a falta e a punição”. (TRT – 3º Região – 2ª T. – RO 10.393/90 – Relª Juíza Alice Monteiro de Barros – Julgado em 6.8.91. – **Poder disciplinar – cancelamento de suspensão**).

²⁶ “a aplicação da penalidade máxima da dispensa sumária quando do retorno do empregado após o cumprimento de suspensão disciplinar configura dupla punição pela mesma infração, *bis in idem*, o que se afigura inadmissível para o efeito pretendido de acolhimento da alegada justa causa”. (TRT 2ª Reg. 7ª T. Ac n. 02940201310. Relª: Juíza Anélia Li Chum. DJSP 3.5.94, p.124).

²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.* 2009. p. 609-610.

²⁸ MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Op. cit.* p. 36.

²⁹ Idem, *Ibidem*.

RUPTURA CONTRATUAL – JUSTA CAUSA NÃO CONFIGURADA – Ausência de proporcionalidade entre a conduta do empregado e a pena máxima. Para a configuração da despedida motivada é imprescindível a proporcionalidade entre a conduta e a punição. [...] apesar de ser do empregador o poder diretivo (e o poder disciplinar, enquanto seu sub-produto), este deve ser manejado com bom senso. O abuso do exercício do direito, por parte do empregador, atrai os efeitos do art. 9º Consolidado. Acresça-se, ainda, o fato de o obreiro jamais ter sido punido disciplinarmente durante os cinco anos que durou o contrato, o que faz presumir conduta irrepreensível durante todo o contrato. Justa causa não caracterizada. (TRT 2ª R. RO 02800 2000 312 02 00 (20050864062) 4ª T. Rel. p/o Ac. Juiz Paulo Augusto Câmara DOESP 13.12.2005) JCLT. 9).

Observa-se que a aplicação do poder disciplinar diante de uma conduta do obreiro deve ser analisada.

A aplicação de qualquer sanção que não observe a culpabilidade do empregado, ou seja, a intenção pela prática do ato ilícito, e a proporcionalidade na punição podem configurar, para o empregador, o abuso do uso do seu direito de aplicar as medidas coercitivas ao fato, tornando-o nulo de pleno direito todo e qualquer ato que desvirtue o preceituado na CLT.

Tanto é que, para não ferir o direito alheio, o empregador deve observar as garantias fundamentais preceituadas em nossa Constituição, art. 1º e incisos.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

.....
III – a dignidade da pessoa humana;

.....
IV – Os valores Sociais do trabalho e da livre iniciativa

.....
XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Objetivando a preservação das práticas democráticas, a CF/88 assegura como fundamento primordial a dignidade humana, e muito embora a dignidade seja subjetiva, ou seja, de difícil conceituação, podemos defini-la para efeito de compreensão como o direito que cada pessoa possui de ser respeitada sendo assegurados seus direitos fundamentais como igualdade, liberdade, saúde, educação, moradia, etc., independentemente de sua crença, cultura, sexo, condição social, econômica etc.

O princípio da dignidade da pessoa humana visa proteger o cidadão contra atitudes discriminatórias e abusivas.

Afinal, como já dizia Immanuel Kant, em sua obra *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*, o ser humano “existe como um fim em si mesmo, e não como meio para uso arbitrário desta ou daquela vontade”³⁰.

Nota-se, entretanto, que o empregador não deve impor sanções ao seu livre arbítrio, cabe observar os princípios fundamentais como a dignidade humana, os direitos individuais, o princípio da isonomia, os direitos sociais e a proteção ao trabalhador.

Neste sentido é o pensamento de Tatiana Hinnah:

A necessidade de se impor limites ao poder disciplinar do empregador está relacionada à observância do respeito da dignidade humana do trabalhador ao princípio da isonomia, reconhecendo-se o ser humano como detentor de direitos fundamentais que lhe asseguram a garantia da existência de uma relação laboral digna.

A observância de princípios e normas éticas merece maior destaque no que se refere ao poder disciplinar do empregador, pois como entende Jofir Avalone Filho, o exercício de tal poder deve sempre ser realizado de forma responsável e coerente, com sensatez, transparência e equanimidade, procurando-se fazer uso da polidez, simplicidade, tolerância, temperança, boa-fé, generosidade, gratidão, honestidade, solidariedade e, até, da doçura, virtudes morais sem as quais seríamos corretamente de inumanos e que, afinal, constituem o verdadeiro poder, o “poder da humanidade”³¹.

Diante dos direitos individuais, sociais e do trabalhador assegurados pela Constituição Federal, a relação de trabalho deve ser olhada sob um ângulo flexível, pois o trabalhador, como ser humano que é, merece respeito e valorização.

O trabalhador não deve ser visto apenas como um prestador de serviço, mas como um ser humano que dedica muito do seu tempo para o cumprimento de suas obrigações pactuadas em contrato, com o intuito de auferir rendimentos para suprir suas necessidades básicas e de sua família.

Neste sentido, faz-se necessário a reflexão que, antes de qualquer coisa o trabalhador, é uma pessoa que merece respeito. A faculdade do empregador em aplicar sanções em face de seu poder disciplinar, não pode retirar do trabalhador os direitos inerentes a sua condição de pessoa humana.

³⁰ KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Traduzido do alemão por Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1986, p. 68.

³¹ HINNAH, Tatiana. **Poder Disciplinar do empregador: Análise da sua validade jurídica e extensão**. Caderno de direito Previdenciário Doutrinas e jurisprudências. Porto Alegre: HS Editora Nota Dez, ano 24 – nº 285 setembro de 2007. p. 63.

Nesse diapasão, há que se frisar que não se pretende caracterizar o poder disciplinar do empregador como ilícito, mas apenas ponderá-lo entre o ato e a punição.

O poder disciplinar é uma faculdade atribuída ao empregador, para o fim de manter a ordem e o funcionamento da empresa, que deve ser sensato com o desígnio de não cometer injustiças diante da constituição de um Estado Democrático de Direito.

É salutar a interpretação de Tatiana Hinnah no sentido de que,

[...] depreende-se que qualquer que seja o fundamento atribuído ao poder disciplinar, esse se figura como indispensável para a justificação do poder de direção reconhecido ao chefe responsável pelo bom funcionamento da empresa. Impossível negar-se a existência de tal poder que, por outro lado, deve ser limitado, tendo-se em conta o fato desse estar subordinado a regras, princípios e institutos centrais do Direito do Trabalho³².

Nesse sentido, o poder disciplinar facultado ao empregador deve ser empregado para que haja ordem e bom andamento do empreendimento comercial. Mas, deve ser ponderado de modo a não ferir direitos preceituados, normas e princípios.

1.3 Princípios

Plá Rodrigues nos ensina que cada princípio constitui a harmonização das normas, isso significa dizer que, entre a norma e os princípios não pode haver contradições³³.

São vários os princípios aplicáveis ao Direito ramo trabalhista, podendo ser classificados como princípios gerais aplicáveis ao Direito do Trabalho e princípios específicos do Direito do Trabalho.

No entanto, abordaremos apenas os princípios que consideramos importante para o objetivo desse trabalho.

³² HINNAH, Tatiana. **Poder Disciplinar do empregador**: Análise da sua validade jurídica e extensão. Caderno de direito Previdenciário Doutrinas e jurisprudências. Porto Alegre: HS Editora Nota Dez, ano 24 – nº 285 setembro de 2007. p. 69.

³³ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. . 2 ed. São Paulo: LTr, 17-19.

1.3.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade Humana constitui-se em fundamento do Estado Democrático Brasileiro, sendo universal, conforme preceituação artigo 1º incisos III da CF/88.

Também é abordada em outras passagens de nosso Ordenamento Maior, como por exemplo, nos artigos 170³⁴, 226, § 7³⁵ e 227³⁶ todos da CF/88.

Flademir Jerônimo citando Cármem Lúcia Antunes Rocha explica que a positivação da dignidade surgiu para assegurar os direitos do homem, nesse sentido dispõe,

A positivação do princípio como fundamento do Estado do Brasil quer significar, pois, que esse existe para o homem, para assegurar condições políticas, sociais, econômicas e jurídicas que permitam que ele atinja seus fins: que o seu fim é o homem, como fim em si mesmo que é, quer dizer, como sujeito de dignidade, de razão digna e supremamente posta acima de todos os bens e coisas, inclusive do próprio Estado³⁷.

³⁴ “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: imprensa Nacional, 1988).

³⁵ “Art. 226 - A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado

§ 7º - Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.”. (BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: imprensa Nacional, 1988).

³⁶ “Art. 227 - É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”. (BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: imprensa Nacional, 1988).

³⁷ ROCHA, Carmém Lúcia Antunes *apud* MARTINS, Flademir Jerônimo Belinati. **Dignidade da Pessoa Humana: Princípio Constitucional Fundamental**. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2010. p. 78.

Para Flademir a dignidade humana é o guia do ordenamento constitucional, e não o contrário. E sendo um valor intrínseco está presente na vida humana desde a sua concepção.

Desse modo, a dignidade é inerente da pessoa humana, sendo difícil sua conceituação, por seu caráter genérico. Mas está intrinsecamente relacionada à integridade física, moral, à liberdade, à segurança, à saúde, ao trabalho, etc.

Immanuel Kant explica que a dignidade é fator fundamental de cada ser humano, explicando que,

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode pôr-se em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade³⁸.

Isso significa dizer que, a dignidade é própria do ser humano, e não há preço que a substitui, não há como compara-lá, nem tão pouco medir a sua extensão.

Para Flávia Piovesan “o valor” atrelado a dignidade humana refere-se como critério orientativo para interpretação e compreensão das normas. Assim assevera,

O valor da dignidade humana impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988. A dignidade humana e os direitos fundamentais vêm constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro. Na ordem de 1988 esses valores a ser dotados de uma especial força expansiva, projetando-se por todo o universo constitucional e servindo como critério interpretativo de todas as normas do ordenamento jurídico nacional. A constituição de 1988 acolhe a idéia da universalidade dos direitos humanos, na medida em que consagra o valor da dignidade humana como princípio fundamental do constitucionalismo inaugurado em 1988³⁹.

A dignidade humana é a base fundamentação de todo ser humano, é com base neste princípio que se constrói de fato um Estado Democrático de Direito, que garanta a todos o bem estar social.

No Direito do Trabalho o princípio da dignidade foi o propulsor assecuratório das garantias e direitos da classe trabalhadora, restringindo qualquer tratamento degradante e desumano.

³⁸ KANT, Immanuel. *Op. cit.* p. 77.

³⁹ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Trabalho**. Revista da AMATRA II. Ano IV, n. 10. São Paulo, 2003. p. 6.

Proporcionou a garantia dos valores sociais do trabalhado, a proteção ao trabalhador, bem como atribuiu ao empregador a responsabilidade social.

1.3.2 Princípio da Razoabilidade

O princípio da razoabilidade também conhecido como da racionalidade é aplicado a todos os ramos do direito, sendo também empregado ao ramo do Direito do Trabalho.

Sua aplicação se pauta nas condutas humanas, que por sua vez devem ser ponderadas, tendo como critério a verossimilhança, sensatez e ponderações.

A razoabilidade em sua conceituação gramatical provém do sentido conforme a razão; que não é absurdo, que tem lógica. Que age segundo a consciência, sensato, prudente. Que não é exagerado ou excessivo; equilibrado⁴⁰.

No âmbito das relações trabalhistas trazemos a conceituação de Plá Rodrigues que dispõe que; “[...] o princípio da razoabilidade consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme à razão”⁴¹. Afinal, o homem comum deve agir em suas relações com razoabilidade e não com arbitrariedade.

Deste modo, o princípio da razoabilidade atua como limitadora de arbitrariedades, impondo limites ao poder facultado ao empregador.

Neste sentido é o entendimento de Américo Plá Rodrigues,

[...] As faculdades patronais não são concedidas para a arbitrariedade nem para que se cometam injustiças ou discriminações pessoais. O poder diretivo da empresa se legitima, na medida em que cada empresa deve ser conduzida e orientada, com um sentido de unidade, para a obtenção de seu fim econômico, que é o que justificou sua existência. Mas não pode servir para vinganças nem perseguições pessoais, nem para a atuação caprichosa ou irracional.

Por esta razão, toda conduta humana deve ser avaliada, tendo como critério a verossimilhança que representa a verdade, o bom senso e cautela.

⁴⁰ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Minidicionário de língua portuguesa. 6. ed. ver. atualiz. Curitiba: Positivo, 2004.

⁴¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. . 2 ed. São Paulo: LTr, 251.

1.3.3 Princípio da Proporcionalidade

O princípio da proporcionalidade tem seu nascedouro no Direito Público Alemão, sendo conceituado como uma técnica de redução e controle judicial da discricionariedade administrativa, com o intuito de proteger o núcleo dos direitos fundamentais⁴².

É um princípio que têm sua aplicação em vários ramos do direito. No Direito do Trabalho ele contribui no sentido de proporcionalizar os interesses entre o empregador e empregado.

Ele impõe às partes coerência na busca de seus interesses, para o não acometimento de negligências, mas harmonização, fazendo uma conexão com a boa-fé e equidade.

Alice Monteiro de Barros assevera que “(...) não há direito absoluto, nem sequer os direitos fundamentais o são”⁴³, assim, para que uma punição seja atribuída a determinada pessoa, é necessária a aplicação do princípio da proporcionalidade entre o ato cometido e a falta aplicada.

Neste ínterim, o princípio da proporcionalidade segundo Barros aspira as seguintes características:

O equilíbrio a ser ponderado pelos tribunais, segundo o qual a sanção aplicada em face da infração praticada, deverá ater-se ao objetivo político-normativo que envolve a norma violada;

A aplicação do princípio da proporcionalidade pressupõe a idoneidade da medida sancionadora, ou seja, ela deverá ser adequada ao fim legítimo perseguido;

Ao lado da adequação, imprescindível ainda, que a medida seja necessária, isto é, deve-se provar que não existem outras medidas menos gravosas. Neste sentido, a autora complementa sua classificação dispondo que,

O princípio da proporcionalidade tem sua base na justiça, e visa a conciliação de bens jurídicos protegidos pela Constituição. Está estritamente ligado à proteção dos direitos das pessoas e das liberdades individuais e coletivas.

No âmbito da empresa, ele atua como garantia do limite aos direitos fundamentais e como “medidor” do exercício desses direitos. Isso significa

⁴² BARROS. *Op.Cit.*, 2010, p. 177.

⁴³ Idem, *ibidem*. p, 178.

dizer que o princípio da proporcionalidade atua como um meio de correção aplicável a todas as hipóteses de desequilíbrio contratual, visando à garantia dos bens jurídicos e valores que se encontram na empresa⁴⁴.

Nesse diapasão, a sanção aplicada pelo empregador ao empregado deve ser proporcional à falta cometida, assegurando assim, os direitos deste. Coibindo o abuso de poder do empregador quando do exercício do seu poder disciplinar.

Martins Melchíades parte do entendimento que antes da aplicação de medidas rigorosas, o empregador deve aplicar medidas pedagógicas, que visem à correção de comportamentos contrários a boa ordem no meio laborativo, proporcionalizando o ato praticado e a falta aplicada⁴⁵.

Daniel Galdino Sarmiento explica que o princípio da proporcionalidade é instrumento de controle de excessos na relação entre empregador e empregado. Nesse sentido o autor assevera que,

O princípio da proporcionalidade atua como uma espécie de limite a certas prerrogativas do empregador em seu poder diretivo. Em caso de divergência entre os direitos do obreiro em face do empregador, o uso do princípio da proporcionalidade servirá como instrumento de controle de excesso e de compatibilização dos interesses envolvidos. De fato, a doutrina e a jurisprudência têm se utilizado frequentemente desse princípio, como fundamento de proteção aos direitos fundamentais.⁴⁶ (...).

Diante do argumento do autor, não basta apenas à aplicação da medida coercitiva, é imperioso ao empregador usar seu poder disciplinar de maneira moderada e coerente.

1.3.4 Princípio da Isonomia

O princípio da isonomia/igualdade constitui pressuposto fundamental da Constituição do Estado Democrático Brasileiro, sendo preceituado no artigo 5º, caput da Constituição Federal de 1988, dispondo que; “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

Deste modo, a Constituição Federal de 1988 veda qualquer forma de discriminação.

O alcance desse princípio não visa apenas dizer que todos os cidadãos são iguais, mas assegurar a todos que uma norma não infrinja a isonomia.

⁴⁴ BARROS. *Op. cit.* 2010, p. 179.

⁴⁵ MARTINS, Melchíades, Rodrigues. *Op. cit.*, p, 75.

⁴⁶ BARACAT, Eduardo Milléo (coord). **Princípio da Proporcionalidade**. In: Controle do Empregado pelo Empregador, procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: Juruá, 2008. p. 296.

Neste sentido dispõe Celso Antônio Bandeira de Mello,

A lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes⁴⁷.

Para o autor a questão da igualdade é bastante abrangente, tanto é que se torna insuficiente a afirmação de Aristóteles ao dizer que, a igualdade de perfaz em tratar “igualmente os iguais e desigualmente os desiguais”, é necessários a análise de várias questões que buscarão responder e compreender o critério da igualdade como, por exemplo, quem são os iguais e quem são os desiguais? Que espécie de igualdade veda e que tipo de desigualdade faculta a discriminação de situações e de pessoas, sem infringir os objetivos do princípio da isonomia?⁴⁸.

O certo é que, entre as pessoas sempre existiu diferenças, que são inerentes da própria identidade de cada ser humano, ou seja, são diferenças naturais e não jurídicas.

Essa diferenciação natural é conceituada por José Afonso da Silva nos seguintes termos,

A igualdade [...] se revela na própria identidade de essência dos membros da espécie. Isso não exclui a possibilidade de inúmeras desigualdades entre eles. Mas são desigualdades fenomênicas: naturais, físicas, morais, políticas, sociais etc., e não se aspira uma igualdade que frustre e desbaste as desigualdades que semeiam a riqueza humana da sociedade plural, nem se deseja uma desigualdade tão grande que impeça o homem de ser digno em sua existência e feliz em seu destino.⁴⁹

Nesse sentido, as desigualdades naturais são vistas como consequências da própria natureza do ser humano, que de certa forma são consideradas saudáveis por não ter o escopo de prejudicar e ferir a dignidade de outrem.

Já as desigualdades sociais e econômicas são vistas com repúdios, pois ignoram o ser humano, lhes retirando a oportunidade de vida digna.

Nesse ínterim, Hans Kelsen perfilha do entendimento,

A igualdade dos sujeitos na ordenação, jurídica, garantida pela Constituição, não significa que estes devam ser tratados de maneira idêntica nas normas e em particular nas leis expedidas com base na Constituição. A igualdade

⁴⁷ MELLO, Celso, Antônio Bandeira. **O conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3ª ed. São Paulo. Malheiros Ed. 2011, p.10.

⁴⁸ Idem. ibidem, p.10.

⁴⁹ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 30ª ed. São Paulo. Malheiros Ed. 2008, p. 213.

assim entendida não é concebível: seria absurdo impor os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir exatamente os mesmos direitos sem fazer distinção alguma entre eles, como por exemplo, entre crianças e adultos, indivíduos **mentalmente sadios e alienados**, homens e mulheres⁵⁰. (grifo nosso)

Portanto, torna-se inadmissível a discriminação de pessoas ou situações, diante do princípio da isonomia.

Nesse diapasão, é salutar a interpretação de Mello quando dispõe que,

A lei não pode conceder tratamento específico, vantajoso ou desvantajoso, em atenção a traços e circunstâncias peculiarizadas de uma categoria de indivíduo se não houver adequação racional entre o elemento diferencial e o regime dispensado aos que se inserem na categoria diferenciada⁵¹.

Portanto, o princípio da isonomia é basilar e fundamental à garantia de uma vida digna, devendo ser observado por todas as normas infraconstitucionais, para que se permita a aplicação dos direitos e deveres de forma a igualitária observando os critérios para identificação dos que são considerados desiguais na lei.

1.4 Advertência e Suspensão

A advertência e a suspensão são procedimentos disciplinares pelo qual o empregador inconformado com a atitude de seu empregado, o pune de forma a não rescindir o contrato de trabalho. Mas apenas puni-lo pela atitude reprovável.

Ocorre, no entanto, que no Direito do Trabalho brasileiro, não há previsão legal acerca desses procedimentos.

O que se leva em consideração, no que tange a aplicação dessas sanções disciplinares, são apenas os critérios morais, ou seja, a boa conduta.

1.4.1 Da Advertência

A advertência se figura em um alerta, do empregador ao empregado diante de uma conduta em desconformidade com os preceitos da ética profissional ou no desempenho de suas funções.

⁵⁰ Kelsen, Hans. **Teoria Pura do Direito**. apud Mello, Censo Antônio Bandeira. *Op cit.*, p. 11.

⁵¹ Mello. *Op. cit.*, p, 39.

A advertência ao empregado pode se dar de forma verbal ou escrita, onde o empregador demonstrará ao trabalhador seu descontentamento por determinada atitude por ele realizada, advertindo da não repetição.

Este tipo de medida se figura como uma das mais brandas sanções disciplinares, visto que, tem apenas o caráter orientativo e preventivo.

O orientativo está no sentido de demonstrar ao empregado que aquela atitude não deve ser utilizada.

O caráter preventivo se materializa no momento em que o empregado o adverte, evitando assim que, atitudes que desencontrem a boa ordem do serviço voltem a se repetir, “seu intento não é propriamente, punir uma falta, mas preveni-la”

⁵².

1.4.2 Da suspensão

Ao contrário do preceituado na advertência, a suspensão consiste na sustação do pacto laborativo, ou seja, paraliza-se a execução do trabalho, mas, no entanto, não rompe o vínculo empregatício.

Com a suspensão não haverá a prestação de serviço nem tão pouco a contrapartida da remuneração pelos serviços prestados.

Segundo Delgado, são inúmeros os fatores que ensejam a suspensão do contrato de trabalho, dentre eles destaca-se⁵³;

a) suspensão por motivo alheio a vontade do empregado; ou seja, afastamento previdenciário por motivo de doença, a partir do 16º dia, art. 476, CLT. Afastamento previdenciário por motivo de acidente de trabalho, a partir do 16º dia, art. 476. CLT; parágrafo único do art. 4º, da CLT e aposentadoria provisória, sendo o obreiro considerado incapacitado para trabalhar, art. 475, caput, CLT e súmula n. 160, TST⁵⁴, dentre outras prevista nos artigos 472 caput e § 1º;

⁵² MARTNS, Melchíades Rodrigues. *Op. cit.*, p, 52.

⁵³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo. LTr. 2010, p, 987.

⁵⁴ “**Aposentadoria por Invalidez - Retorno ao Emprego – Indenização.** Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após 5 (cinco) anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei” (TST Enunciado nº 160 -

b) suspensão por motivo lícito atribuível ao empregado; esta modalidade de suspensão abrange o exercício lícito da vontade obreira, como por exemplo, a participação em greve⁵⁵, eleição para cargo de direção sindical⁵⁶, licença não remunerada concedida pelo empregador a pedido do obreiro para atenção a objetivos particulares. e de condutas ilícitas do empregado.

c) suspensão por motivo ilícito atribuível ao empregado; esta modalidade envolve fatores de conduta irregular do empregado, como a suspensão disciplinar preceituada no artigo 474⁵⁷ CLT e a suspensão de empregado estável ou com garantia especial de emprego, art. 494⁵⁸, CLT e súmula n. 197, STF⁵⁹.

Embora haja a suspensão do contrato de trabalho, ainda haverá a lealdade contratual entre o empregado e o empregador. Sendo também garantido ao empregado o seu retorno ao trabalho para o desempenho de suas funções.

RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982 - Ex-Prejulgado nº 37 - **Mantida** - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003).

⁵⁵ “Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho”. (Art. 7º, lei 7.783/89)

⁵⁶ “Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo”. (§ 2º art. 543, CLT)

⁵⁷ “A suspensão do empregado por mais de trinta dias consecutivos importa a rescisão injusta do contrato de trabalho” (Art. 474, CLT)

⁵⁸ “O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação”. (Art. 494, CLT)

⁵⁹ “**Empregado com Representação Sindical - Despedida - Inquérito em que se Apure Falta Grave** O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave”. (súmula n. 197, STF)

2. JUSTA CAUSA TRABALHISTA

A justa causa trabalhista é uma das modalidades do término do contrato laborativo, conforme disposição dos artigos 477 a 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, e podem ser atribuídas tanto para a figura do empregado conforme disposição artigo 482 como do empregador, artigo 483⁶⁰ ambos da CLT.

No entanto, para efeito didático deste trabalho, abordaremos apenas a modalidade da justa causa praticada pelo empregado.

A justa causa se configura por meio de um dos atos praticados pelo empregado dentro ou fora do ambiente corporativo, classificada no rol do art. 482 da CLT, caracterizando-se como atos contrários às condutas aceitáveis ao bom comportamento, dando margem a rescisão do contrato laborativo por justo motivo.

Evaristo Moraes Filho conceitua a justa causa para a rescisão unilateral do contrato de trabalho como “(...) todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer confiança e a boa-fé que devem elas existir, tornando assim impossível o prosseguimento da relação”⁶¹.

Delgado já conceitua como um motivo grave, que deve estar positivado para que haja de fato a rescisão contratual, ou seja, o término do vínculo empregatício, ou seja,

Para o Direito do Trabalho, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração, no caso, o empregado. Trata-se, pois, da

⁶⁰ “Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

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

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

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

§ 3º – Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo”. (Art. 483. **Consolidação das leis do trabalho**).

⁶¹ MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Op. cit.* p. 47.

conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador⁶².

Contribuindo para a interpretação do doutrinador acima citado Carrion esclarece que a justa causa é caracterizada por ato ilícito praticado pelo empregado, que possibilita ao empregador nos limites de seu poder diretivo, rescindir o contrato de trabalho sem as devidas indenizações e outros direitos assegurados ao empregado que seriam concedidos em outras modalidades de extinção do contrato laboral. Nesse sentido, aduz que,

Justa causa é o efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenização ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais)⁶³.

Alice Monteiro de Barros entende que, a justa causa é uma circunstância típica da relação de trabalho, e sempre que houver a prática de uma falta grave, dá-se ensejo à resolução do pacto laboral.

A expressão “falta grave” e “justa causa” são consideradas pela maioria dos doutrinadores como sinônimos, pois ambos dirigem-se a um mesmo resultado, que resultará no término do contrato laborativo, quando o empregado der ao empregador o justo motivo. E este, por sua vez, dentro dos limites do poder diretivo, aplicará a penalidade máxima prevista na CLT, dispensando o empregado de forma motivada.

A CLT aderiu em seu rol hipóteses de rescisão contratual por justa causa pelo empregador, caracterizando-as como taxativa.

No entanto, como assevera Alice Monteiro de Barros “sem a preocupação de defini-las”⁶⁴.

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; (grifo nosso)
- g) Violação de segredo da empresa;
- h) Ato de indisciplina ou de insubordinação;

⁶² DELGADO. *Op. cit.* p. 1.103.

⁶³ CARRION, Valentin. *Op. cit.* p. 39.

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.* 2009, p. 888

- 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 e 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 jogo 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, todas as hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, figuram como faltas graves que possibilita o empregador demitir o empregado por justa causa, privando-o dos direitos garantidos em nosso ordenamento jurídico.

2.1 Artigo 482 da CLT- Taxativo ou Exemplificativo?

As hipóteses previstas pelo artigo 482 da CLT são taxativas por natureza, pois não abrem vertentes a generalidades⁶⁵.

Wagner Giglio afirma ser taxativo o sistema adotado pela legislação brasileira nos seguintes termos,

Optou o legislador trabalhista brasileiro pelo sistema da enumeração rígida das justas causas, o que significa que só podem ser invocados os motivos relacionados em lei, e nenhum outro, para justificar a rescisão. Adotou-se, portanto, princípio semelhante ao vigente no Direito Penal: não há justa causa sem previsão legal expressa⁶⁶.

Nesse sentido, é todo oportuno trazer o entendimento de Alice Monteiro de Barros,

A legislação brasileira aderiu ao sistema taxativo das faltas, limitando-se a enumerá-las, sem a preocupação de defini-las. Logo, relatados os fatos pela parte, o Juiz possui certa liberdade para enquadrá-las na enumeração legal, sendo-lhe, no entanto, defeso admitir nova figura faltosa além daquela prevista em lei⁶⁷.

Não discordando do sistema taxativo, a autora adverte que a aplicação da justa causa deve ser sobpesada pelo juiz, que no uso de suas atribuições fará uma relação entre o nexo de causalidade do ato faltoso praticado pelo empregado e a penalidade aplicada.

⁶⁵ MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Op. cit.* p, 50.

⁶⁶ GIGLIO, Wagner D. Justa causa. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p.13.

⁶⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito de Trabalho**. 5.ed. ver e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 888.

Nesse passo, é oportuno mencionar que a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada e consolidada em 01 de maio de 1943, e que atualmente vivemos em constantes evoluções nas relações trabalhistas, o que, de certa forma, fez com que o legislador não acompanhasse tais evoluções, que por muitas vezes fazem-se necessárias as intervenções judiciais “para apreciação com base nos dispositivos legais que lhe dão a respectiva motivação para dizer se houve ou não justa causa”⁶⁸.

A corroborar com o disposto acima, insta transcrever o entendimento de Eduardo Gabriel Saad, que preleciona,

É exemplificativa a relação de justa causa constante do artigo sob comento - Alguns doutrinadores como Mario de La Cueva – entendem que à lei é impossível abranger todas as circunstâncias da vida do trabalho e todos os conflitos que explodem entre patrões e empregados. Por essa razão, concluem que a relação das justas causas deve ser exemplificativa. A multifária vida empresarial não pode ser apreendida em toda a sua extensão por uma lei. A relação contida no art. 482, sob comentário é exemplificativa, mas são tão amplos seus termos que poucas faltas graves lhes escaparão. Todavia, admitimos a possibilidade de fato não previsto na CLT e que venha a quebrar, irremediavelmente, a confiança que o empregador deve depositar em seu empregado⁶⁹.

Nesse raciocínio, em que se torna impossível a lei abranger todas as circunstâncias existentes na relação de trabalho, há que se verificar também o nexo de causalidade entre a falta e a dispensa, bem como a proporcionalidade entre o ato faltoso e a aplicação punitiva.

Com efeito, faz-se mister trazer à colação o pensamento de Evaristo de Moraes Filho,

Não existe uma justa causa isolada, sempre válida para todos os tempos e lugares. Muito pelo contrário; toda justa causa é relativa.

[...] na aplicação da lei, manifesta-se o juiz no seu papel específico, para o qual o escolheu e nomeou a sociedade. O direito não se prova, interpreta-se. Aqui, então, na determinação do sentido abstrato da lei, evidencia-se enunciação dos pressupostos de fato cuja presença são exigidas para sua aplicação. Nas palavras de Japiot, a interpretação tem em vista uma norma legal geral, enquanto os fatos que devem ser provados são especiais, relativos e contingentes⁷⁰.

⁶⁸ MARTINS. Melchíades Rodrigues. *Op. cit.* p. 50.

⁶⁹ SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidações das Leis do Trabalho**: Comentada. 42 ed. São Paulo: LTr, 2009, p.652.

⁷⁰ MORAES FILHO, Evaristo **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense. 1968. *apud* BARROS. *Op. cit.* p.192.

A esse propósito, vale mencionar o venerando acórdão exarado pelo TRT 9º Região de cuja dicção depreende-se dos argumentos ora apresentados pelo autor acima citado,

*Ementa: justa causa – desnecessidade de apontamentos pelo empregador de inciso do art. 482 da CLT – prescindibilidade: trata-se, o apontamento de inciso do art. 482 da CLT de procedimento perfeitamente dispensável à regularidade da justa causa atribuída pelo empregador. Tal como no Direito Penal, aqui a parte defende-se do fato, e não da fundamentação legal que eventualmente lhe seja atribuída. Se nem naquela seara a incorreta tipificação pela parte acusatória causa nulidade-invalidade do processo, quem dirá aqui, no processo do trabalho, que nem mesmo exige fundamentação jurídica do pedido-defesa. Acresce inexistir, no ordenamento, norma obrigando a ré proceder conforme pretendido pelo autor, de tal sorte que a ausência da tipificação pudesse ocasionar-lhe algum prejuízo. E, se ninguém é dado fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei (art. 5º, II da CF) – a conduta da empregadora encontra-se revestida, pois, de plena legalidade. Ademais, o contrato de trabalho classifica-se como contrato não solene, não exigindo, portanto, forma específica para sua entabulação, nem para sua dissolução. Por outro lado, considerando-se que a parte se defende a partir da narrativa fática trazida pela ré, o julgador encontra-se plenamente habilitado a proceder o julgamento do caso. Eis então, o último dos argumentos que revelam a prescindibilidade do apontamento do dispositivo celetário pela ré: é que cabe ao Juiz, e não a parte, a devida subjunção dos fatos à lei esta, aliás, é Precipuamente, a sua função (da *minhi factum dabo tu jus*). TRT 9º Reg. RO 02459 2005 652 09 00 0 (Ac. 4º T. 22112/08) Relª. Sueli Gil El-Rafih. DJPR 27.06.08, p. 772.*

Consoante os apontamentos acima mencionados, torna-se claro que a taxatividade imposta pelo artigo 482 da CLT já encontra posicionamentos contrários a esse sistema, pois não basta a aplicação “fria da lei”, mas a análise ao caso concreto, é necessária interpretação da norma em consonância com os elementos caracterizadores da justa causa, do qual discorreremos nos próximos tópicos.

2.2 Requisitos da Justa Causa

Os requisitos da justa causa são classificados como elementos subjetivos e objetivos, sendo esses fundamentais para a configuração do ato faltoso e, consequentemente, da rescisão contratual.

Delgado define como critério genérico e critério taxativo⁷¹, aos quais discorreremos a seguir.

⁷¹ DELGADO. *Op. cit.* p. 1.102.

2.2.1 Elementos Subjetivos

Os aspectos dos elementos subjetivos são o dolo e a culpa, ou seja, para a configuração do elemento subjetivo é necessária a vontade, a intenção do empregado pela prática do ato faltoso ou que haja de sua parte a imprudência, negligência ou imperícia.

Nesse passo é todo oportuno trazer as palavras de Delgado que aduz, “são requisitos subjetivos para a aplicação do poder disciplinar [...] a autoria obreira da infração e seu dolo ou culpa com respeito ao fato ou omissão imputados”⁷².

Ademais, se não restar configurada a vontade do empregado pela prática intencional ou imprudente no ato faltoso, não há que se invocar as prerrogativas punitivas do empregador.

Também, por este prisma, é o entendimento de Saad, ao asseverar que,

[...] não é só o dolo que torna a falta grave. É mister que ela seja grave e denotadora de um comportamento incompatível com a sucessividade do contrato de trabalho. A culpa leve ou levíssima, de ordinário, não leva à despedida, mas a punições que vão da advertência escrita à suspensão.

[...] Há de existir proporcionalidade entre a falta e a punição imposta pela empresa. Para isso é mister que se leve em conta o tipo psicológico do empregado, sua capacidade de discernimento, o meio em que vive, as funções que desempenha; os usos e costumes, também devem ser considerados na classificação da falta e na dosagem do castigo⁷³.

Em consonância com os dizeres do autor, diante de uma falta cometida pelo empregado, é imperioso se fazer a análise de todos os fatores que o engloba, a fim de avaliar se é devida a justa causa, ou se caberia apenas uma sanção menos gravosa, a advertência ou suspensão.

2.2.2 Elementos Objetivos

Os elementos objetivos estão respaldados na tipicidade, na imediatidade, no *non bis in idem* e na gravidade da falta, sendo todos analisados sob o aspecto da proporcionalidade e da razoabilidade.

A **tipicidade** como requisito objetivo está prevista no artigo 482 da CLT, que traz em seu rol as hipóteses de condutas graves que ensejam a rescisão do contrato

⁷² DELGADO. *op. cit.* p. 1.106

⁷³ SAAD. *Op. cit.* p.652.

de trabalho. Como assenta Maurício Godinho Delgado, “a tipicidade da conduta faltosa, aplica-se ao ramo justrabalhista do país o critério penalista da prévia tipificação legal da conduta censurada” ⁷⁴.

Embora o rol do art. 482 da CLT seja considerado taxativo, caberá ao juiz analisar a relação entre o dispositivo e a falta cometida pelo empregado.

Quanto à **gravidade do ato faltoso** para a configuração da justa causa, esta deve, de alguma forma, tornar impossível a continuidade da relação laborativa, em razão da quebra de confiança.

Como preleciona Saad, a falta deve ser tão grave que um único ato pode justificar o rompimento do contrato de trabalho, tornando lícito “a decisão do empregador de despedir o empregado sem pagar-lhe qualquer indenização” ⁷⁵.

Delgado diz que “o requisito da gravidade não é, evidentemente absoluto, mas influi sem dúvida, no exercício do poder disciplinar” ⁷⁶.

Existem casos em que as faltas não assumem tamanha gravidade, por serem simples e terem ocorrido apenas uma única vez, necessitando assim a proporcionalidade na aplicação de sanções.

Neste caso, estaríamos diante de uma gravidade de comportamento culposos, não havendo de fato, a intenção do obreiro pela prática faltosa.

Assim, esta gravidade deve ser “medida objetivamente e face ao caso concreto” ⁷⁷. Neste sentido nos ensina Barros que,

Há faltas que não assumem, de imediato, uma gravidade capaz de ensejar a despedida. Elas só autorizam a resolução quando se repetem, isto é, tornam-se crônicas, como acontece, em geral com a *dessídia*, embora ela possa também configurar-se pela prática de um único ato faltoso. Quando a falta é leve ou levíssima, devem ser aplicadas sanções mais brandas (advertência ou suspensão), com o objetivo de recuperar o trabalhador para o caminho da exatidão funcional. É o princípio da proporcionalidade da falta. A proporcionalidade possui vínculo com a gravidade da falta [...] ⁷⁸.

Outro requisito também importante é o *non bis in idem*. Este brocardo, em latim, significa dizer que não se deve haver duas ações sobre a mesma coisa, ou seja, a mesma ação não pode ser punida duas vezes.

⁷⁴ DELGADO. *Op. cit.* p. 1.106.

⁷⁵ SAAD. *Op. cit.* p. 652.

⁷⁶ DELGADO. *Op. cit.* p. 1.107.

⁷⁷ MARTINS, Melchíades Rodrigues. *op. cit.*, p. 69.

⁷⁸ BARROS. *Op. cit.* p. 889-890.

Deste modo “se o empregado já foi punido por uma determinada falta, não poderá o empregador arrepender-se e aplicar-lhe outra punição, mais rigorosa, sob pena da segunda ser anulada” ⁷⁹.

Quanto à **imediatez**, podemos defini-la como aplicação punitiva no momento da ciência do ato faltoso, ou seja, para que o empregador possa agir com o seu poder disciplinar diante de uma falta grave cometida pelo empregado, é necessário que esta seja aplicada no momento da ciência da falta, caso contrário se configura o perdão por parte do empregador.

Nesse diapasão, impende destacar o entendimento de Giglio que aduz,

A atualidade da falta deve ser apurada a partir do momento em que a pessoa que tem poderes para aplicar punições, dentro da organização da empresa, tomou conhecimento da existência prática faltosa. Pouco importa quando ocorreu a infração: mesmo sendo antiga, torna-se atual a partir do momento em que venha a ser conhecida, pois não seria possível punir uma falta antes de conhecê-la ⁸⁰.

Para Delgado, “a figura do perdão tácito ocorre quando certas faltas mais ou menos graves cometidas pelo obreiro não são objeto de manifestação adversa por parte do empregador” ⁸¹.

Observamos então, que não basta que o empregador exerça seu poder disciplinar em consonância com objetividade da lei.

É imprescindível que a sua atuação seja imediata ao conhecimento do ato faltoso.

Não sendo este pressuposto observado, não poderá o empregador punir o obreiro por algo que já se tinha conhecimento e não tomou providências no momento devido: “o silêncio empresarial prolongado, após conhecida uma falta obreira, gera a presunção de que a infração foi implicitamente perdoadada pela contraparte contratual” ⁸², não podendo para tanto ser utilizada como pressuposto para rescisão do contrato de forma motivada.

⁷⁹ “**justa causa. Impossibilidade de dupla punição. Princípio geral de direito.** Não pode o empregador, depois de aplicar uma punição ao empregado, arrepender-se para aplicar outra, mais rigorosa, pelo mesmo fato. Se a última punição ao empregado aplicada foi a dispensa por justa causa, a empresa deve ser condenada a pagar as verbas indenizatórias”. TRT – 2ª Reg. – RO 3870500290202005 – Ac. 2003011467 – 9ª T. – Rel.: Juiz Luiz Edgar Ferraz de Oliveira – DOESP 28.03.2003.

⁸⁰ GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p 22.

⁸¹ DELGADO. *Op. cit.* p. 1.109.

⁸² *Idem, ibidem*. P 1.109.

2.2.3 Efeitos da Justa Causa

A rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado lhe retira o direito de recebimento de algumas verbas rescisórias.

Provocando “reflexos econômicos que oneram o trabalhador”⁸³, ou seja, não lhe será devido, aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3, liberação do FGTS com acréscimo de 40%, etc.

Haverá apenas a garantia de receber os valores já vencidos como férias e saldo de salário, sendo vedado ao empregador proceder com qualquer anotação desabonadora na CTPS do trabalhador conforme disposição art. Art. 29, § 4º da CLT.

⁸³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 389.

3. DISPENSA POR JUSTA CAUSA POR MOTIVO DE EMBRIAGUEZ

A embriaguez habitual ou em serviços, figuram umas das hipóteses que ensejam a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, prevista na alínea “f” do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

No entanto, para a finalidade deste trabalho, pautaremos-nos apenas no tipo constante na primeira parte dessa alínea, qual seja a **embriaguez habitual**.

3.1 Distinção de embriaguez habitual e embriaguez em serviço

A embriaguez habitual e a embriaguez em serviço possuem definições distintas, a primeira ocorre com frequência, ou seja, o hábito de ingestão da bebida é reiterado, já a segunda hipótese se dá de forma não habitual, e pode ensejar a justa causa se decorrer de to único.

A maioria dos doutrinadores como Alice Monteiro de Barros, Gabriel Saad, e Sérgio Pinto Martins trazem como exemplo para a embriaguez em serviço, o caso do motorista que vem ingerir bebida alcoólica durante o seu expediente.

A ingestão de bebida alcoólica, neste caso, torna-se grave pela atividade exercida pelo empregado, visto que põe em risco a sua vida e das demais pessoas.

Sérgio Pinto Martins assevera que “a embriaguez em serviço caracteriza-se por uma única falta. Será desnecessária a habitualidade (...)”.

Já a embriaguez habitual, nas palavras de Melchíades Rodrigues Martins “se caracteriza quando a pessoa tem um uso continuado de bebida alcoólica ou de substância tóxica (...)”⁸⁴, se tornando dependente.

3.2 Embriaguez – alcoolismo

A embriaguez é conceituada pelo dicionário Aurélio, como “o estado de quem se embriagou; bebedeira”⁸⁵.

⁸⁴ MARTINS, Melchíades Rodrigues. Justa causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca. São Paulo: LTr, 2010, p. 291.

⁸⁵ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Minidicionário de língua portuguesa. 6. ed. ver. atualiz. Curitiba: Positivo, 2004.

A Consolidação das Leis do Trabalho não define e não distingue a embriaguez em seu artigo 482 “f”. Apenas a configura como hipótese de demissão por justa causa.

No entanto, o conceito de embriaguez é abrangente, não se restringindo apenas ao uso de bebidas alcoólicas. Também pode ser configurada pelo uso de qualquer substância tóxica como a cocaína, ópio, maconha, etc., que caracteriza o usuário como toxicômanos.

Para Alice Monteiro de Barros, o conceito de embriaguez,

[...] pressupõe ingestão não só de álcool, mas de qualquer substância tóxica, inebriante, capaz de alterar o comportamento do empregado. Tanto o alcoolismo como a toxicomania são tidos como doenças catalogadas no Código Internacional de Doenças (CID), sob os números F.10.6 (psicose alcoólica Korsakov), F.10.2 (*síndrome de Dependência do Álcool*) e F.10.4 (*delirium tremens*), entre outras [...]⁸⁶.

Para Sérgio Pinto Martins “a embriaguez é o estado do indivíduo embriagado. Indica bebedeira, ebriedade”⁸⁷.

Ao classificar as modalidades de embriaguez em sua forma mais comum, qual seja o álcool, a Organização Mundial da Saúde, por volta do ano de 1979, a classificou em três categorias, inserindo-as no Código Internacional de Doenças como F.10.6 (psicose alcoólica), F.10.2 (síndrome da dependência do álcool) e F.10.4 (abuso alcoólico).

Essas três categorias são decorrentes do uso habitual de bebidas alcoólicas – alcoolismo, “que embora em muitos casos possa ser posta sob controle, outras podem levar à morte prematura do usuário em razão da manifesta dependência”⁸⁸.

Assim, a embriaguez habitual, se configura com o uso contínuo do álcool ou outra substância tóxica.

3.3 Interpretação Histórica Evolutiva do Alcoolismo no Direito do Trabalho

A ingestão de bebidas alcoólicas é relatada desde o início da colonização, pelos Portugueses que descobriram a existência de uma bebida de propriedade

⁸⁶ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 6 ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

⁸⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 384.

⁸⁸ MARTINS, Melchíades Rodrigues. Justa causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca. São Paulo: LTr, 2010, p. 290.

muito forte, fermentada a partir da mandioca, sendo consumida pelos povos indígenas em rituais.

A partir desse processo de fermentação surgiram outras bebidas inclusive a denominada “cachaça”, que na época da escravidão era consumida para aliviar as dores do corpo e esquecer o sofrimento e humilhação, ocasionados pelo excessivo trabalho⁸⁹.

Por proporcionar “alívio” ao corpo e a mente, durante toda a Idade Média o álcool foi utilizado para fins terapêuticos.

Sua utilização estava ligada sempre ao bem estar e à saúde. No entanto, com o início da Revolução Industrial, a utilização de bebidas extrapolou os limites terapêuticos.

O consumo ocorria de forma descontrolada pela sociedade, ocasionando sérios problemas às indústrias, que visavam, nesta época, à produção em grande escala. Além disso, o uso do álcool pelos funcionários atrapalhava o desenvolvimento das atividades⁹⁰.

Embora nesta época já se tivesse uma ideia de que a ingestão de bebida alcoólica em excesso ocasionasse sérios problemas à saúde, este pensamento era ignorado, pois prevalecia, acima de qualquer coisa, o aspecto econômico. Tanto é que, com o passar do tempo, o consumo de bebida alcoólica por um empregado, em seu ambiente de trabalho ou fora dele, era visto como imoral, pois o consumo dessas substâncias era considerado como uma opção de escolha por parte de quem usava.

Neste período, em que o uso do álcool passou a ser visto como imoral aos olhos do mercado e da sociedade tinha-se o pensamento de que “o empregado embriagado não produz o necessário, podendo causar prejuízos aos bens da empresa, acidentes de trabalho e torna-se indisciplinado e violento”⁹¹.

⁸⁹ ANDRADE, Tarcisio Matos de. ESPINHEIRA, Carlos Geraldo D'Andrea. *in A presença de bebidas alcoólicas e outras substâncias psicoativas na cultura Brasileira*. Disponível em http://www.obid.senad.gov.br/portais/OBID/biblioteca/documentos/Veja_tambem/326817.pdf >acesso em 06.04.2012.

⁹⁰ ANDRADE, Tarcisio Matos de. ESPINHEIRA, Carlos Geraldo D'Andrea. *A presença de bebidas alcoólicas e outras substâncias psicoativas na cultura Brasileira*. Disponível em http://www.obid.senad.gov.br/portais/OBID/biblioteca/documentos/Veja_tambem/326817.pdf >acesso em 06.04.2012.

⁹¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.* p. 385.

Por estas razões o legislador incluiu no rol do artigo 482 “f” da CLT a hipótese de embriaguez habitual como ensejadora da rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

No entanto, há que se observar que atualmente, a ingestão de bebidas alcoólicas de forma habitual é caracterizada como doença, que configura um grave problema, e não mais como uma opção de escolha individual, pois afeta toda a sociedade.

Neste sentido a Organização Mundial da Saúde desde 1967 já considerava o alcoolismo como doença, incluindo-o ao Código Internacional de Doença (CID), o alcoolismo é um “estado psíquico e também geralmente físico, resultante da ingestão do álcool, caracterizado por reações de comportamento e outras que incluem uma compulsão para ingerir álcool de modo contínuo e periódico”⁹².

Sendo também conceituado pela Associação Médica Britânica como o período em que a embriaguez acomete o indivíduo a perda de suas faculdades mentais, tornando-o incapaz para o desempenho de suas atividades⁹³.

Nesse diapasão, em que o entendimento acerca da embriaguez habitual vem passando por grandes mudanças, ou seja, não estando o Direito do Trabalho focado estritamente às relações decorrentes da época da revolução industrial, mas com o olhar voltado ao social, os tribunais pátrios já vêm se posicionando contrariamente ao preceituado na primeira parte da alínea “f” do art. 482 da CLT, analisando o ato praticado e a falta aplicada, pois sendo o alcoolismo considerado uma doença, trata-se de uma questão de saúde pública que requer tratamentos adequados e não a demissão por justa causa na hipótese em que o empregado for considerado alcoólatra, como se vê,

Embriaguez e outras substâncias tóxicas. Não configuração. Ementa: ... Recurso de revista patronal. Alcoolismo. Diante do posicionamento da OMS, que catalogou o alcoolismo como doença no Código Internacional de Doenças (CID), sob o título de síndrome de dependência do álcool (referencia F-10.2), impõe-se a revisão do disciplinamento contido no art. 482, letra “f” da CLT, de modo a impedir a dispensa por justa causa do trabalhador alcoólatra (embriaguez habitual), mas, tão somente, levar a suspensão de seu contrato de trabalho, para que possa ser submetido a tratamento médico ou mesmo a sua aposentadoria por invalidez. Recuso de Revista conhecido em parte e desprovido. TST- AIRR e RR -813.281/2001.6 – (Ac. 2ª T.) – 2ª Reg. – Rel. Min. José Luciano de Castilho Pereira. DJU 22.09.06, p. 926.

⁹² MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 106.

⁹³ MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Op. cit.* p. 289.

Tendo como base este tipo de argumentação, os tribunais vêm se posicionando, que sendo o alcoolismo caracterizado como doença, a embriaguez habitual prevista como hipótese de justa causa deve ser desconfigurada.

Pois, não basta ser aplicada a “letra fria” da lei, faz-se necessária análise as circunstâncias com uma visão voltada ao social.

Uma pessoa acometida pela ingestão contínua do álcool não responde por seus atos, “o álcool é uma substância psicoativa, que age sobre o sistema nervoso central da pessoa. Ela pode interferir no funcionamento do cérebro, implicando consequências sobre a memória, concentração, equilíbrio etc.”⁹⁴.

Além disso, para o alcoólatra o consumo da substância se dá de forma inconsciente, retirando, portanto, a figura do dolo ou culpa que são requisitos necessários para a caracterização da justa causa.

Insta também mencionar que a CLT apenas traz a embriaguez habitual como hipótese de justa causa, sendo omissa quanto ao grau de embriaguez.

Autoriza a demissão do indivíduo embriagado em qualquer hipótese, não respeitando o direito à saúde do trabalhador.

Nesse passo é o entendimento de Maurício Godinho Delgado que preleciona “(...) registre-se a tendência contemporânea de considerar-se o alcoolismo uma doença, que deve ensejar o correspondente tratamento medicinal, e não, simplesmente, o exercício do poder disciplinar do empregador”⁹⁵.

Nesse contexto, acolhe-se da decisão do Relator Desembargador Marcos Moura Ferreira, datada em 25.07.08, em que,

[...] se o requerido for efetivamente portador de alcoolismo, a jurisprudência e a doutrina têm caminhado no sentido de que este quadro clínico não poderia ser considerado como motivo ensejador da dispensa por justa causa, por se tratar de uma doença de fundo psiquiátrico sobre a qual o indivíduo não tem qualquer controle. [...] a medida correta seria o encaminhamento para o diagnóstico e tratamento pelo SUS⁹⁶.

É importante ressaltar que a identificação da embriaguez habitual, se manifesta mediante a sua repetição, ou seja, toda a semana, ou em dias contínuos.

⁹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.* pg. 384.

⁹⁵ GONÇALVES, Marcos Fernandes. **Demissão por Justa Causa: Embriaguez**. Artigo 482, “f”, da CLT disponível em <<http://www.juslaboral.net/2009/04/demissao-por-justa-causa-embriaguez.html#ixzz1rSyAdaqd>> acesso em 08.04.2012.

⁹⁶ TRT 3ª Reg. RO 0039-2008-103-03-00-3 – (Ac. 1ª T) – Rel. Des. Marcus Moura Ferreira – DJMG – 25.07.08, p.8.

3.4 Aplicação Subsidiária do artigo 4º do Código Civil e Seus Reflexos na Hipótese de Demissão por Justa Causa no Caso de Embriaguez Habitual

Para uma abordagem acerca da incapacidade relativa prevista pelo artigo 4º do Código Civil, dividiremos o tema em 2 (dois) subtítulos, trazendo a redação do CC de 2002 e a redação utilizada pelo código de 1916, bem como a sua aplicação no Direito do Trabalho, no que pertine a incapacidade relativa dos ébrios habituais.

3.4.1 O Artigo 4º do Código Civil de 2002 e seus reflexos no ordenamento jurídico

O artigo 4º do Código Civil de 2002 elenca de forma taxativa as pessoas consideradas relativamente incapazes para exercerem certos atos da vida civil. Quais sejam;

- I – os maiores de dezesseis anos e menores de dezoito anos;
- II – os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido; (grifo nosso).
- III – os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo;
- IV – os pródigos.

No entanto, em 1916 a redação do Código Civil trazia em sua redação situações adversas à redação acima, dispunha o art. 6º que;

- Art. 6º - São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer:
- I – maiores de dezesseis e menores de vinte e um anos;
- II – os pródigos;
- III – os silvícolas.
- Parágrafo único – Os silvícolas ficarão sujeito ao regime tutelar, estabelecido em Leis e Regulamentos especiais, o qual cessará à medida que se forem adaptando à civilização do país.

Houve uma grande mudança no Código Civil de 2002, com o intuito de garantir a todos os cidadãos o tratamento de igualdade e de dignidade preceituada na Constituição Federal de 1988 como fundamentos do Estado Democrático de Direito.

A nova redação do Código Civil inovou incluindo de forma descritiva as pessoas que possuem discernimento reduzido, que nas palavras de Silvio de Salvo Venosa são aquelas que “não tem perfeito conhecimento da realidade e dos fatos,

ficam tolhidas de exercer autonomamente os atos da vida civil, necessitando de assistência”⁹⁷.

Para o Código Civil todo e qualquer negócio jurídico para ser válido necessita de agente capaz, não possuindo este, o discernimento para por si só realizar certos atos, o negócio se torna nulo, consoante disposição artigos 104, 171 do CC.

3.4.2 O artigo 4º, inciso II, do Código Civil e Seus Reflexos no Direito do Trabalho

Uma das mudanças substanciais no artigo 4º do Código Civil fora à inserção dos ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido, em seu rol.

Sendo os ébrios habituais considerados relativamente incapazes, suscitaram-se muitos questionamentos acerca da aplicação da alínea “f” do art. 482 da CLT, que autoriza a demissão por justa causa dos ébrios habituais.

O rol de incisos abordados pelo do art. 4º do CC é claro e taxativo, não abrindo vertentes a dúvidas.

Os ébrios habituais são relativamente incapazes para praticar sozinho certos atos da vida civil, inclusive atuar em juízo.

A incapacidade relativa é abordada por Maria Helena Diniz nos seguintes termos,

A incapacidade relativa diz respeito àqueles que podem praticar por si os atos da vida civil desde que assistidos por quem o direito positivo encarrega deste ofício, em razão de parentesco, de relação de ordem civil ou de designação judicial. O efeito da violação desta norma é gerar a anulabilidade do ato jurídico, dependendo de iniciativa do lesado, havendo até hipótese em que poderá ser confirmado ou ratificado tal ato praticado por relativamente incapaz sem a assistência de seu representante⁹⁸.

Neste ínterim, os ébrios habituais são aqueles que habitualmente ingerem bebidas alcoólicas, e estando completamente dominado pelo vício, tornam-se dependente, acarretando-lhe transtornos psíquicos.

⁹⁷ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: parte geral**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 143.

⁹⁸ DINIZ. Maria Helena. **Teoria geral do direito civil**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 166.

Diante da dependência pelo uso contínuo dessa substância psicoativa, o indivíduo tem seu discernimento reduzido e, conseqüentemente, não conseguirá responder por suas ações, o que o configura pelo Código Civil como relativamente incapazes.

A corroborar, Diniz ainda dispõe que,

Baseando-se em posição fundada em subsídios mais recentes da ciência médico-psiquiátrica, o novo Código Civil alarga os casos de incapacidade relativa decorrente de causa permanente ou transitória. Assim sendo, alcoólatras ou dipsônomos (os que tem impulsão irresistível para beber ou os dependentes do álcool), toxômanos (opiômanos, usuários de psicotrópicos, crack, heroína e maconha, cocainômanos, morfinômanos) ou portadores de deficiência mental adquirida, em razão, p. ex., de moléstia superveniente (p. ex., psicose, mal de Alzheimer), que sofram uma redução na sua capacidade de entendimento, não poderão praticar atos da vida Civil sem assistência de curador (CC, art. 1.767, III) [...]⁹⁹

No entanto, o questionamento acerca da aplicação do artigo 4º, II do CC, está no fato da CLT versar em seu art. 482 “f” que os ébrios habituais podem ser demitidos por justa causa.

Então, diante de uma lei independente, qual seja a CLT, qual norma prevalece?

Diante dessa indagação, é oportuno mencionar que o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que,

Art. 8º - As autoridades administrativas e Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Como se nota na disposição do artigo 8ª da lei supracitada, acolhe-se o direito comum como fonte subsidiária do Direito do Trabalho, pois, no que importa a aplicação da lei trabalhista ao caso concreto sempre haverá lacunas que ensejarão subsídios para a sua interpretação.

Para tanto, se utilizará de outras fontes do direito, a exemplo do Código Civil, a jurisprudência, analogia, os princípios gerais do direito, etc.

⁹⁹ DINIZ. *Op cit.* p. 168.

Melchíades Martins Rodrigues entende que o art. 4º do CC pode ser utilizado como fonte subsidiária no Direito do Trabalho na hipótese de embriaguez patológica, ou seja, quando o empregado pelo o uso habitual da bebida se torna dependente, como vemos,

Como a CLT disciplina a hipótese de justa causa por embriaguez na alínea f, do art. 482, há de prevalecer a sua normatividade, já que não se aplica o disposto no art. 8º da CLT, que trata da aplicação subsidiária do Direito Comum no Direito do Trabalho, de forma que o disposto no inciso II do art. 4º do CC, só poderia ser utilizado como suporte nos casos em que o trabalhador se encontra num quadro de embriaguez patológica¹⁰⁰.

Não discordando do pensamento do autor que menciona que deve prevalecer a normatividade do art. 482 por tratar das hipóteses de justa causa, é importante mencionar que a Consolidação das Leis do Trabalho não disciplina acerca da capacidade relativa dos ébrios habituais, mas tão somente no caso de trabalhador menor, o que configura uma lacuna na lei, que demanda a aplicação do disposto no artigo 8º da CLT no caso de embriaguez habitual.

Para contribuir, Sérgio Pinto Martins diz que de fato a regra do inciso II do art. 4º do Código Civil “é mais razoável, pois considera o ébrio como doente (...)”¹⁰¹.

Corroborando com o pensamento do autor acolhe-se do relatório do Juiz Amaury Rodrigues Pinto Junior que afirma,

A dependência alcoólica e química caracteriza-se por uma série de sintomas fisiológicos e comportamentais que acarretam um estado de incapacidade mental no usuário (...) o novo Código Civil Brasileiro reconheceu a incapacidade relativa, para certos atos dos ébrios habituais (...) e a Organização Mundial da Saúde classifica formalmente a doença, inclusive relacionando-a no Código Internacional de Doença (CID). (...) Restando comprovado nos autos que o trabalhador sofre de graves problemas de ordem psiquiátrica, estando dependente de substâncias entorpecente (...) tem-se como caracterizada a incapacidade física e psicológica para o trabalho (...)¹⁰².

Lapidar nessa interpretação urge mencionar o entendimento de José Augusto Rodrigues Pinto,

Qualquer pesquisa jurisprudencial mostrará que, efetivamente, os julgados hoje não aceitam mais o enquadramento do alcoolismo como justa causa resilitória (...). De nossa parte, confessamos ter também evoluído com os

¹⁰⁰ MARTINS. *Op. cit.* p. 296.

¹⁰¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.* p. 386.

¹⁰² Ementa: TRT 24ª Reg. RO. 1.0991/2004-004-24-00-7 Rel. Juiz Amaury Rodriguez Pinto Júnior. DJMS n. 6512. 24.6.05, p. 54.

tempos. Parece-nos chegada a hora de se rever a legislação vigente para desqualificar das justas causas a embriaguez habitual. (...) ¹⁰³.

A esse propósito, vale mencionar o acórdão exarado pela 3ª Turma do TST.

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO JULGADO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. INOCORRÊNCIA. A Corte de origem consignou expressamente as razões do seu convencimento, não havendo falar em negativa de prestação jurisdiccional. Inviolado o artigo 93, IX, da Constituição da República. **ALCOOLISMO. NÃO-CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO.** Revela-se em consonância com a jurisprudência desta Casa a tese regional no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Registrado no acórdão regional que - restou comprovado nos autos o estado patológico do autor -, que o levou, inclusive, - a suportar tratamento em clínica especializada -, não há falar em configuração da hipótese de embriaguez habitual, prevista no art. 482, f, da CLT, porquanto essa exige a conduta dolosa do reclamante, o que não se verifica na hipótese. Recurso de revista não-conhecido, integralmente. (PROC. Nº TST-RR-1530/2004-022-15-00.2- 3ª turma RMW/oef.)

Neste sólido embasamento jurisprudencial, acolhe-se a fundamentação de que nos dias atuais, a embriaguez habitual é considerada pela OMS como uma patologia que obriga o indivíduo a consumir a bebida de forma contínua e descontrolada, retirando-lhe por vez a sua capacidade de discernimento, tornando-o incapaz diante de seus atos, pois não responde por si mesmo, mas sob os efeitos da substância psicoativa, e diante desse quadro não poderá se buscar o dolo do agente nem tão pouco a culpa para o ato faltoso.

Isso indica descaracterização da rescisão contratual por justa causa, requerendo, pois, a assistência para tratamento deste trabalhador em face o seu estado debilitado de saúde, nesse caso aplica-se apenas a suspensão do contrato laborativo e não a demissão.

Com efeito, trazemos o sábio pensamento de Martin Luther King ao expor que “na nossa sociedade, privar um homem de um emprego ou de meios de vida, equivale, psicologicamente, a assassiná-lo” ¹⁰⁴.

¹⁰³ GONÇALVES, Marcos Fernandes *apud*. PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**, São Paulo : LTr, 2007. Disponível em <<http://www.juslaboral.net/2009/04/demissao-por-justa-causa-embriaguez.html#ixzz1rUUcJS2z>> acesso em 08.04.2012.

Neste caso de embriaguez habitual, é importante a análise dos vários fatores que envolvem este quadro, e não simplesmente a aplicação da letra fria da lei disposta na alínea “f” do art. 482 da CLT, cabendo também ao empregador cumprir com a sua responsabilidade social, e não invocar sempre o seu poder disciplinar.

A maioria dos doutrinadores e a jurisprudência entendem que a medida correta para este caso seria o encaminhamento do empregado ao INSS para o devido tratamento.

Neste diapasão, é oportuno destacar o entendimento de Martins que preleciona,

[...] somos do entendimento que a referida disposição legal não deveria ser revogada, como sustentam alguns, mas apenas aperfeiçoada para afastar os casos em que se requer a suspensão do contrato de trabalho para o devido tratamento médico¹⁰⁵.

Para corroborar com o posicionamento acima transcrito, é necessário não perder de vista a posição que a jurisprudência pátria vem assumindo diante do quadro de alcoolismo,

Inquérito para apuração de falta grave. Alcoolismo. Justa Causa. O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde – OMS, que classificou sob o título de “síndrome de dependência do álcool”, cuja patologia gera compulsão, impede o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Assim é que se faz necessário, antes de qualquer punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, a adoção das providências necessárias à sua aposentadoria [...] (TST, RR 1.864/2004 – 092-03-00.2 1ª T., Rel. Min. Lélío Bentes Corrêa, DJU 28.3.08).

Sendo assim, o alcoolismo é considerado como doença, não podendo, portanto, ensejar a rescisão contratual por culpa do obreiro, porque trata-se de uma doença, que desvirtua a capacidade de discernimento do ser humano, implicando consequentemente na sua incapacidade de responder por seus atos principalmente em juízo, tornando-o relativamente incapaz, conforme disposição inciso II art. 4º do Código Civil.

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO JULGADO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL INOCORRÊNCIA. A Corte de origem consignou expressamente as razões do seu convencimento, não havendo falar em negativa de prestação jurisdicional. Inviolado o artigo 93, IX, da

¹⁰⁴ MARTIN, Luther King. *Apud* BOMFIM, Benedito Calheiros. **A despedida Arbitrária e a Dignidade do Trabalhador**. Porto Alegre: HS Editora Nota Dez, ano 25 – nº 289 janeiro de 2008. p. 22.

¹⁰⁵ MARTINS. *Op. cit.* p.296.

Constituição da República. ALCOOLISMO. NÃO CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO. Revela-se em consonância com a jurisprudência desta Casa a tese regional no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Registrado no acórdão regional que - restou comprovado nos autos o estado patológico do autor -, que o levou, inclusive, - a suportar tratamento em clínica especializada -, não há falar em configuração da hipótese de embriaguez habitual, prevista no art. 482, -f-, da CLT, porquanto essa exige a conduta dolosa do Reclamante, o que não se verifica na hipótese. Recurso de revista não conhecido, integralmente. (RR - 153000-73.2004.5.15.0022, Relatora Ministra Rosa Maria Weber, 3.^a Turma, Data de Divulgação: DEJT 06/11/2009)¹⁰⁶.

Assim, a embriaguez habitual por ser continua, configura-se em um estado patológico, e não mais como um desvio de conduta.

3.5 Projeto de lei n. 12.2011

Tramita atualmente no Senado Federal o projeto de lei nº 12.2011¹⁰⁷ que visa à revogação do art. 482, alínea “F”, acrescentando um § 2º para os casos de alcoolismo e passando o atual parágrafo único para §1º, ficando assim disposto,

Art. 482 – Constituem justa causa para a rescisão do contrato de Trabalho pelo empregado:

.....
f) embriaguez habitual ou em serviço

§1º Constitui igualmente justa causa para a dispensa de empregado, a prática devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

§ 2º No caso da alínea “f” do presente artigo, a rescisão por justa causa somente poderá se fazer mediante prévia licença para tratamento específico da doença do alcoolismo, com duração mínima de sessenta dias.

Segundo o autor do presente Projeto de Lei Deputado Roberto Magalhães, há o intuito de buscar a reinclusão social da pessoa acometida pelo alcoolismo, propondo-se, para tanto, em primeiro plano, a assistência médica adequada por meio de uma licença médica com um prazo mínimo de 60 dias, e, diante da negativa

¹⁰⁶ Jurisprudência disponível em: < <http://www.tst.jus.br/ojs>> acesso em 15.04.2012.

¹⁰⁷ Material disponível em
 <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=99678> acesso em 11.04.2012.

do empregado em buscar o tratamento, poderá o empregador aplicar a demissão por justa causa.

O projeto menciona que a demissão por justa causa em caso de embriaguez só poderá ocorrer mediante prévia licença para tratamento do alcoolismo, ou seja, após a licença de no mínimo 60 dias de tratamento o obreiro poderá ser demitido.

Neste sentido vejamos, se o alcoolismo se configura como uma doença reconhecida formalmente pela Organização Mundial de Saúde (OMS). É uma enfermidade progressiva. O tempo de sessenta dias mínimos não se torna suficiente para a desintoxicação do indivíduo acometido pelo vício, o que, de certa forma, não estaria de fato contribuindo socialmente para a recuperação do obreiro.

Há que ressaltar, também, que conforme ensinamentos do autor Sérgio Pinto Martins, “a doença não seria um problema para o empregador, mas do Estado. Este é responsável pela saúde das pessoas¹⁰⁸.”

Neste sentido foi o relatório¹⁰⁹ do Projeto de Lei elaborado pelo Senador Paulo Bauer quando diz que,

[...] A legislação social evoluiu e as relações de trabalho não podem mais ser visualizadas apenas no contexto do ambiente estrito em que se realizam as atividades. Há, em toda a conjuntura, direitos humanos e sociais a serem respeitados. Para que isso ocorra, Estado e empresas devem atuar em conjunto em prol da manutenção da saúde pública, da inserção social dos cidadãos e da produtividade. Sendo o alcoolismo um problema médico, nada justifica que o alcoolista seja abandonado à própria sorte.

Em alusão ao entendimento do nobre relator, é certo afirmar que vivemos em uma sociedade que constantemente evolui, não podendo os legisladores permanecerem adstritos ao positivismo das leis. É necessária uma análise de todos os fatores que circundam o fato.

Importante também mencionar que tanto as empresas como o Estado são responsáveis pela saúde e o bem estar do trabalhador, “devendo buscar em conjunto soluções para os problemas ligados ao álcool no ambiente de trabalho”¹¹⁰.

¹⁰⁸ MARTINS. *Op. cit.* p. 384.

¹⁰⁹ Material disponível em: <http://legis.senado.gov.br/mate-pdf/92826.pdf> acesso em 11.04.12.

¹¹⁰ O uso do álcool e o mercado de trabalho: Perspectivas críticas para a justa causa na rescisão do contrato individual de trabalho: uma evolução para a prevenção. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/pdfsGerados/artigos/6339.pdf> >. acesso em 14.04.2012.

Para tanto, existem vários métodos que poderão ser adotados pelas empresas a título de prevenção do alcoolismo, para cumprimento do seu dever social, e valorização da vida dos trabalhadores como, por exemplo, consultas periódicas no ambiente de trabalho por meio de programas de prevenção e recuperação, possibilitando assim, a garantia dos direitos fundamentais preceituados em nossa Carta Magna, e, principalmente, a dignidade da pessoa humana¹¹¹.

3.5 A Justa Causa por Embriaguez Habitual e a Dignidade humana

A dignidade da pessoa humana é complexa e não possui unanimidade quanto a sua conceituação. O fato é que esta é inerente ao próprio ser humano, sendo essencial a sua condição humana.

A Constituição Federal de 1988, trouxe em seu rol, a dignidade da pessoa humana, incluindo-a em seu artigo 1º, III como fundamento da República Federativa do Brasil, ou seja, princípio informador da ordem jurídica nacional, propiciando proteção a este direito nato, e que assegura também outros direitos como os direitos individuais e sociais, com o fim de promover o bem de todos os cidadãos sem discriminação de qualquer natureza.

Neste norte, todas as legislações devem estabelecer normas que não se desencontrem do preceituado na Carta Magna e que não firam a dignidade da pessoa humana, “(...) é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o homem constitui a finalidade precípua, e não o meio da atividade estatal (...)”¹¹², devendo, para tanto, haver interpretação do direito, como o salutar pensamento do autor constitucionalista Royo que dispõe que “a interpretação é a sombra que segue o corpo. Da mesma maneira que nenhum corpo pode livrar-se da sua sombra. (...). Não há direito que não exija ser interpretado”¹¹³.

¹¹¹ MOARES, Cláucia T. Bardi. PILATTI, Luiz Alberto. **Alcoolismo e as Organizações: por que investir em Programas de Prevenção e Recuperação de Dependentes Químicos**. Disponível em < <http://www.pg.cefetpr.br/ppgep/Ebook/ARTIGOS/47.pdf> > acesso em 14.04.2012.

¹¹² ARAUJO, Luiz. A dignidade humana no ambiente de trabalho. *Apud* SARLET, 2004, p. 110-111. Disponível em < <http://www.webartigos.com/artigos/a-dignidade-humana-no-ambiente-de-trabalho/23494/> > acesso em 15.04.12.

¹¹³ BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo. Malheiros, 2008, p. 595. *Apud* Javier Perez Royo. **Curso de Direito Constitucional**, p97-98.

O alcoolismo fora reconhecido mundialmente pela Organização Mundial da Saúde – OMS como doença, e vem sendo interpretado no mesmo sentido pelos tribunais pátrios como uma doença.

A despedida de um empregado acometido por tal malefício constitui afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Consoante ao acima mencionado, o relator Aloysio Corrêa da Veiga discorre no (RR-130400-51.2007.5.09.0012) do TST em 02/2011, que a Constituição Federal de 1988 destaca a proteção à saúde e a dignidade da pessoa humana, em seus artigos 1º, III e 6º, IV, e diante desta garantia o ato do empregador dispensar o empregado por justa causa, estando este acometido pelo alcoolismo é repudiante.

Outrossim, é o entendimento de Mauro Cesar Martins de Souza em seu artigo que versa sobre a Embriaguez habitual: justa causa x Preconceito *in verbis*,

Os direitos à vida, à dignidade humana e ao trabalho, levam à presunção de que qualquer dispensa de trabalhador pelo único motivo de ser alcoólatra é discriminatória e atenta contra os princípios constitucionais invocados, eis que vedada a despedida arbitrária (art. 7º, inc. I, da Constituição Federal)¹¹⁴.

É fato que a dignidade da pessoa humana é base dos demais direitos, o que de certo modo, configura a inaplicabilidade de qualquer norma que não observe a importância dos direitos inerentes ao próprio ser humano. Nesse passo, Rizzato Nunes preleciona que "[...] a dignidade é garantida por um princípio. Logo, é absoluta, plena, não pode sofrer arranhões nem ser vítima de argumentos que a coloquem num relativismo"¹¹⁵.

Ademais, a corroborar o posicionamento doutrinário expendido acima, insta trazer à colocação a judiciosa ementa do acórdão proferido pela colenda turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, cuja transcrição segue "*ipsis litteris*",

Ementa: Trabalhador acometido de alcoolismo. Comportamento patronal. Em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana – fundamento da República previsto no inciso III do art. 1º da Carta Política – o comportamento empresarial esperado – tanto mais diante da ciência de que

¹¹⁴ SOUZA, Mauro Cezar Martins. Embriaguez Habitual: justa causa x preconceito. Publicação em 01/10/2000. Ed. 14. Disponível < <http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=44&rv=Direito>> acesso em 14.04.12.

¹¹⁵ GUILHERME, Gabriela Calixto. O Direito do Trabalhador, a Constituição Federal principiológica e a inclusão social. *Apud* NUNES, Rizzato. O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana. Doutrina e Jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 46. Disponível em < <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4379/O-Direito-do-Trabalho-a-Constituicao-Federal-principiológica-e-a-inclusão-social>> acesso em 15.04.12.

o trabalhador havia se submetido, por sua própria iniciativa, a tratamento médico para o alcoolismo – não é o de aplicar, seja por que motivo for, a pena máxima do Direito do Trabalho – nódoa que permanece por toda a vida profissional -, descartando o trabalhador. Deve, isso sim, ou reconduzi-lo ao antigo posto ou pagar as verbas rescisórias à rescisão por iniciativa patronal. Esse é o sentido da busca de uma sociedade livre, justa e solidária de que trata o art. 3º, da valorização social do trabalho humano, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego previstas no art. 170 do texto Constitucional. Os dispositivos citados, principiologicos, são dotados de eficácia normativa imediata que, em sua dimensão subjetiva negativa, impõe a observância do neles contido nas relações contratuais mantidas entre particulares¹¹⁶.

Sendo a dignidade da pessoa humana base primordial para os direitos individuais e sociais assegurados em nossa Carta Magna, é salutar mencionar que não há Estado Democrático de Direito sem o respeito às condições dignas de saúde ao ser humano, é, portanto, direito de todos e dever do Estado, consoante disposição do art. 196 da CF/88, “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação”.

Assim, não pode o estado se eximir de sua responsabilidade de prestar assistencial social aos que dela necessitarem, é seu dever, que poderá ser dar de maneira mais eficaz em conjunto com a sociedade, e não entregar-lhe a inteira responsabilidade.

¹¹⁶ Ementa: TRT 12º Reg. RO-V 01677-2005-033-12-00-3 – (Ac. 3ª T. 17155/06, 17.10.06) – Relª Juíza Tereza Regina Cotosky. DJSC 6.12.06, p. 14.

CONCLUSÃO

O presente trabalho procurou demonstrar que a demissão por justa causa no caso de embriaguez habitual não pode ser mais considerada como causa motivadora da rescisão do contrato de trabalho por justo motivo.

A embriaguez habitual na atualidade é vista como uma patologia, que suprime a capacidade de discernimento do ser humano para a prática de certos atos da vida civil, caracterizando-o como relativamente incapaz conforme disposição artigo 4º, II do Código Civil de 2002.

Diante disso, busco-se explicar que apesar do contrato de trabalho se caracterizar como um acordo estabelecido entre as partes, não garante ao empregador o uso impositivo do seu poder diretivo em face de sua condição mais favorável, mas, adotar métodos que garantam o equilíbrio nas relações laborativas.

O empregador não deve impor ao empregado sanções que lhe suprimam a dignidade, os direitos sociais e a igualdade. O trabalhador como ser humano que é, merece respeito e valorização.

A justa causa constitui a forma mais gravosa de penalidade aplicada ao empregado, portanto, necessita de razoabilidade e proporcionalidade em sua aplicação, deve-se ponderar entre o ato cometido pelo empregado e falta que será aplicada. Às vezes, a aplicação de uma medida menos gravosa, como a advertência ou a suspensão que possuem caráter pedagógico, se faz suficiente, pois no mesmo instante que ensina ao empregado que determinada atitude não deve ser praticada, lhe garante a permanência no trabalho e conseqüentemente uma vida mais digna.

No que tange a aplicação da justa causa motivada pela embriaguez habitual, percebe-se a lesão ao princípio da dignidade humana.

A doutrina e a jurisprudência já pacificaram-se sobre o entendimento de que a embriaguez habitual por se dar de forma contínua é uma patologia que necessita de tratamento, e não o rompimento do contrato de trabalho pela forma mais gravosa de penalidade atribuída ao empregado.

A alínea “f” do artigo 482 da CLT está ultrapassada não podendo mais ser aplicada as pessoas acometidas por doença.

Diante dos posicionamentos jurisprudências, defende-se a aplicação subsidiária do artigo 4º, II do Código Civil ao Direito do Trabalho na hipótese de demissão por justa causa em decorrência de embriaguez habitual, por considerar os ébrios habituais pessoas relativamente incapazes para a prática de certos atos da vida Civil.

Ademais, a CLT apenas elenca a embriaguez habitual como motivo ensejador de justa causa, sendo omissa quanto à incapacidade dos que são acometidos por patologia que lhe retira a capacidade de discernimento.

A CLT disciplina tão somente a incapacidade dos menores, o que configura lacuna na lei quanto à incapacidade dos ébrios habituais.

Assim, para os casos de embriaguez habitual a normatividade do art. 482 não deve prevalecer, mas aplicar o Código Civil como fonte subsidiária, e conseqüentemente, ser o empregado submetido a tratamento médicos, para sua recuperação e reinserção ao seu trabalho.

Deste modo, deverá o empregador proceder com o afastamento previdenciário por motivo de doença conforme disposição artigo 476 da CLT, encaminhando o empregado acometido por embriaguez habitual ao INSS para que lhe seja concedido o benefício de auxílio doença conforme disposição da lei 8.213/91, e não assumir sozinho a responsabilidade social que deve ser prestada pelo Estado até que cesse a incapacidade relativa do ébrio habitual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a) Livros

BARACAT, Eduardo Milléo (coord). **Princípio da Proporcionalidade**: Controle do Empregado pelo Empregador, procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: Juruá, 2008

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito de Trabalho**. 5.ed. ver e ampl. São Paulo: LTr, 2009

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito de Trabalho**. 6.ed. ver e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2008.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Maria Helena. **Teoria geral do direito civil**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. Vol. 7. São Paulo: Saraiva, 2000.

GONÇALVES, Gilson. **Resumo Prático de Rescisão de Contrato de Trabalho**. 4 ed. Curitiba: Juruá, 2009.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Traduzido do alemão por Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1986

MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20 ed. LTr, 2002.

MARTINS, Flademir Jerônimo Belinati. **Dignidade da Pessoa Humana**: Princípio Constitucional Fundamental. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2010.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa Causa**: do empregado, do empregador, culpa recíproca. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da Justa Causa**. Vol. 3. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. Vol. 27. São Paulo: Atlas, 2011.

MELLO, Celso, Antônio Bandeira. **O conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3ª ed. São Paulo. Malheiros Ed. 2011.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do poder diretivo do empregador**. São Paulo: LTr, 2009

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Vol. 2º. São Paulo: LTr.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho Comentada**. Vol. 42. São Paulo: LTr, 2009.

SABBAG, Eduardo de Moraes. **Redação Forense e Elementos da Gramática**. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 30ª ed. São Paulo. Malheiros Ed. 2008.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: parte geral. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário de Língua Portuguesa**. Vol. 6. Curitiba: Positivo, 2004.

b) Revistas

BOMFIM, Benedito Calheiros. **A despedida Arbitrária e a Dignidade do Trabalhador**. HS Editora Nota Dez, ano 25, n. 289. Porto Alegre, 2008.

HINNAH, Tatiana. **Caderno de Direito Previdenciário**: Doutrina e Jurisprudência. HS Editora Ltda, n. 285, Porto Alegre, 2007.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Trabalho**. Revista da AMATRA II. Ano IV, n. 10. São Paulo, 2003.

c) Páginas de Internet

ANDRADE, Tarcisio Matos de, e Carlos Geraldo D'Andrea ESPINHEIRA. disponível em <http://www.obid.senad.gov.br/portais/OBID/biblioteca/documentos/Veja_tambem/326817.pdf> acesso em 06 de 04 de 2012.

ARAUJO, Luiz. "A Dignidade Humana no Ambiente de trabalho." disponível em <<http://www.webartigos.com/artigos/a-dignidade-humana-no-ambiente-de-trabalho/23494/>> acesso em 15 de 04 de 2012.

GONÇALVES, Marcos Fernandes. disponível em <<http://www.juslaboral.net/2009/04/demissao-por-justa-causa-embriaguez.html#ixzz1rSyAdaqd>> acesso em 08 de 04 de 2012.

GUILHERME, Gabriela Calixto. O Direito do Trabalhador, a Constituição Federal Principiológica e a Inclusão Social. disponível em <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4379/O-Direito-do-Trabalho-a-Constituicao-Federal-principiologica-e-a-inclusao-social>> acesso em 15 de 04 de 2012.

MAGALHÃES, Roberto. Senado. disponível em <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=99678> acesso em 11 de 04 de 2012.

MORAES, Cláucia T. Bardi. PILATTI, Luiz Alberto. "Alcoolismo e as Organizações: por que investir em Programas de Prevenção e Recuperação de Dependentes Químicos." disponível em <<http://www.pg.cefetpr.br/ppgep/Ebook/ARTIGOS/47.pdf>> acesso em 14 de 04 de 2012.

MORAES, Débora Brito. OLIVEIRA, Lourival José de. disponível em <<http://www.diritto.it/archivio/1/24024.pdf>> acesso em 18 de 03 de 2012.

OLIVEIRA, José Pércles de. disponível em <<http://www.faimi.edu.br/v8/RevistaJuridica/Edicao3/hierarquia%20normas%20trabalhistas%20-%20p%C3%A9rcles.pdf>> acesso em 08 de 04 de 2012.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. "Limites ao Poder Disciplinar do Empregador." disponível em <[http://www.sãoluis.br/revistajuridica/arquivos\)revista%202008/LIMITES%20AOPODER%20DISCIPLINAR%20DO%20EMPREGADOR.%20tese%20Disciplinar%20Compartilhado..pdf](http://www.sãoluis.br/revistajuridica/arquivos)revista%202008/LIMITES%20AOPODER%20DISCIPLINAR%20DO%20EMPREGADOR.%20tese%20Disciplinar%20Compartilhado..pdf)>. 2008>. acesso em 22 de 04 de 2012.

SOUZA, Mauro Cezar Martins. Embriaguez Habitual: Justa Causa x Preconceito. 01 de 10 de 2000. disponível em <<http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=44&rv=Direito>> acesso em 14 de 04 de 2012.

_____. Revista âmbito jurídico. O uso de álcool e o mercado de trabalho: perspectivas críticas para justa causa na rescisão do contrato individual de trabalho. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/pdfsGerados/artigos/6339.pdf>> acesso em 11.04.12.

_____. "O uso do Álcool e o Mercado de Trabalho: Perspectivas críticas para a justa causa na rescisão do contrato individual de trabalho: Uma evolução para a prevenção." disponível em <<http://www.ambito-juridico.com.br/pdfsgerados/artigos/6339.pdf>>. acesso em 14 de 04 de 2012.

_____. http://www.gomeseuchoa.adv.br/publicacoes/artigo%20Dr_%20Franz%C3%A9%20-%20Revista%20%C3%8Dntima.pdf. acesso em 17 de 03 de 2012.

_____. História do Álcool. disponível em <<http://bebelsalcoholrecusa.blogs.sapo.pt/1300.html>> acesso em 06 de 04 de 2012.