

FACULDADE DO INSTITUTO BRASIL DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA – FIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

NOME: BRUNA XAVIER DA SILVA PAULINO

A DISPENSA POR JUSTA CAUSA NA HIPÓTESE DE EMBRIAGUEZ HABITUAL

ANÁPOLIS – GO

2017

NOME: Bruna Xavier Da Silva Paulino

A DISPENSA POR JUSTA CAUSA NA HIPÓTESE DE EMBRIAGUEZ HABITUAL.

Projeto de pesquisa apresentado ao núcleo de Trabalho de Curso da Faculdade Fibra, como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof.^a Me: Márcia Beatriz Dias dos Santos.

ANÁPOLIS – GO

2017

FOLHA DE APROVAÇÃO

O projeto de pesquisa tem por tema: A DISPENSA POR JUSTA CAUSA NA HIPÓTESE DE EMBRIAGUEZ HABITUAL, realizado pela acadêmica Bruna Xavier da Silva Paulino, como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof.^a Me: Márcia Beatriz Dias dos Santos.

Anápolis, ____ de _____ de 2017.

Professora Orientadora: Me Márcia Beatriz Dias dos Santos.

Professor (a) Convidado.

Professor (a) Convidado.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Estimativa do consumo per capita de álcool de acordo com país.....	37
----------	--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Dependência de Álcool na População.....	35
Gráfico 2	Consumo Alcoólico de 2006 a 2012.....	36

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLA

Art.	ARTIGO
CLT	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
OMS	ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE
CID	CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS
FGTS	FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO
CF	CONSTITUIÇÃO FEDERAL
EC	EMENDA CONSTITUCIONAL
TST	TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
TRT	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
OIT	ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

SUMÁRIO

CAPÍTULO I DO CONTRATO DE TRABALHO E PODER DIRETIVO.....	10
1.1	Noções Gerais..... 10
1.1.1	A Origem do Direito Trabalhista..... 10
1.1.2	O Direito Trabalhista no Brasil..... 12
1.2	Do Contrato de Trabalho..... 14
1.3	Poder Diretivo..... 15
1.3.1	Da Advertência..... 16
1.3.2	Da Suspensão..... 17
CAPÍTULO II DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	18
2.1	Sem Justa Causa..... 18
2.2	Justa Causa..... 18
2.2.1	Ato de Improbidade..... 18
2.2.2	Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento..... 20
2.2.3	Negociação Habitual..... 21
2.2.4	Condenação Criminal..... 21
2.2.5	Desídia..... 22
2.2.6	Embriaguez Habitual ou em Serviço..... 23
2.2.7	Violação de Segredo da Empresa..... 24
2.2.8	Ato de Indisciplina ou de Insubordinação..... 25
2.2.9	Abandono de Emprego..... 26
2.2.10	Ato Lesivo da Honra ou da Boa Fama..... 27
2.2.11	Prática Constante de Jogos de Azar..... 28
2.2.12	Atos atentatórios à Segurança Nacional..... 29
2.3	Rescisão Indireta..... 30
2.4	Culpa Recípoca..... 31
CAPÍTULO III A DISPENSA POR JUSTA CAUSA NA HIPÓTESE DE EMBRIAGUEZ HABITUAL.....	34
3.1	Alcoolismo..... 34
3.2	Alcoolismo como Doença..... 37

3.3	Alcoolismo no Âmbito Trabalhista.....	39
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
	REFERÊNCIAS.....	43

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem por finalidade, expor e fundamentar, acerca das hipóteses de rescisão por justa causa, citados no art. 482, da CLT. Desse modo, ao elencar as hipóteses, a alínea “f”, será discutida minuciosamente no decorrer do estudo, no qual aponta sobre a embriaguez habitual ou em serviço.

A dispensa por justa causa, na hipótese de embriaguez habitual, é um tema que está causando diversas divergências no âmbito jurídico. Os doutrinadores e jurisprudências, que veem como dispensa inválida e sustenta a tese, que se trata de uma doença, denominada de alcoolismo, portanto o empregado ao invés de ser dispensado deveria ser encaminhado para tratamento médico. Por outro lado, há doutrinas que defende o que condiz no art. 482, alínea “f”, da CLT, no que diz, sobre a rescisão por justa causa por motivo de embriaguez habitual, não caracterizando essa hipótese como doença.

Deste modo, este estudo, vem no intuito de defender a Embriaguez Habitual como doença, uma vez que esta, já está inclusa pela Organização Mundial de Saúde (OMS) na Classificação Internacional de Doença (CID), Código 10.

No decorrer do trabalho monográfico serão demonstradas, julgados de diversos tribunais, que caracterizam a embriaguez habitual, como uma enfermidade, conforme posicionamento da Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Classificação Internacional de Doenças (CID).

Inicialmente, abordarei no primeiro capítulo a respeito da origem do direito trabalhista, em seguida tratarei acerca do poder diretivo concedido para o empregador e sucessivamente, das hipóteses de extinção do contrato de trabalho. No segundo capítulo, mostrarei a diferenciação de embriaguez habitual e em serviço e posteriormente sobre o tema supracitado, a dispensa por justa causa por motivo de embriaguez habitual. No terceiro capítulo, falaremos da embriaguez habitual como uma doença, e algumas jurisprudências acerca do caso em tela.

CAPÍTULO I CONTRATO DE TRABALHO E O PODER DIRETIVO

1.1 Noções Gerais

Neste capítulo será tratado a respeito do contrato de trabalho e o poder diretivo. *A priori* será mostrado a origem e as etapas de implantação do direito trabalhista e contrato de trabalho, *a posteriori* será discorrido sobre a execução do mesmo através do poder diretivo.

1.1.1 A Origem do Direito Trabalhista

De acordo com Cançado (2008), o Estado Democrático de Direito tem como uma das principais funções, "erradicar a pobreza, da marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais" (inciso III do art. 3 da Constituição Federal de 88 *apud* CANÇADO, 2008), desta forma, o direito do trabalho como instrumento para cumprir tal objetivo é considerado então como instrumento de construção da democracia.

Segundo Castro (2014), o direito de trabalho se constituiu a partir de 4 (quatro) fases, sendo elas: formação, intensificação, consolidação e autonomia.

A primeira fase que foi a formação no qual teve sua vigência entre 1802 e 1848 e se iniciou com a Lei de Peel, instaurada na Inglaterra. Essa lei proibiu a admissão de menores de 10 anos à práticas trabalhistas, visando reduzir a violência e exploração por parte dos empresários sobre mulheres e crianças (CASTRO, 2014).

A segunda fase que foi a intensificação em que se promoveu durante 1848 e 1890, se destacando com o "Manifesto Comunista de 1848" e pelos resultados da Revolução de 1948, na França quando foi instaurada a liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho (CASTRO, 2014).

A terceira fase que foi denominada consolidação que se estendeu de 1890 a 1919, tendo como marco inicial a Conferência de Berlim (1980) e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* (1891), publicada pelo Papa Leão XIII, onde este aponta a

exploração do homem pela máquina, e então busca estabelecer regras mínimas para o trabalho (CASTRO, 2014).

Ainda de acordo com Castro (2014), tal Encíclica publicada pelo Papa Leão XIII (1891), estabelece então a fixação do salário mínimo, da jornada máxima, promoção do respeito e dignidade espiritual e física da classe trabalhadora. Em contrapartida, o empregado deveria realizar de forma precisa o trabalho que fora contratado.

A quarta e última fase, autonomia do direito do trabalho, se inicia em 1919 com o chamado Constitucionalismo Social, que significa a inclusão de ações relevantes para a defesa dos interesses sociais, garantindo desta forma, o direito trabalhista nas constituições. Esse processo foi constituído após o fim da Primeira Guerra Mundial e perpetuou até o fim do século XX (CASTRO, 2014).

Segundo Castro (2014), a primeira Constituição que dispôs a respeito de direitos trabalhistas foi a do México, em 1917, instituindo em seu art. 123:

- Jornada diária de 8 horas;
- Jornada máxima noturna de 7 horas;
- Proibição do trabalho de menores de 12 anos;
- Limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas;
- Descanso semanal; a proteção à maternidade;
- Direito ao salário mínimo;
- Igualdade salarial;
- Proteção contra acidentes no trabalho;
- Direito de sindicalização;
- Direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos;
- Direito à indenização de dispensa e seguros sociais.

Em 1919, a Constituição da Alemanha Republicana de *Weimer* também traz consigo direitos trabalhistas, como:

- A liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho;
- O direito a um sistema de seguros sociais;
- O direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação dos trabalhadores na empresa.

Neste mesmo ano (1919), foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com sede em Genebra e composta pela representação de 10 países permanentes, sendo um deles o Brasil. A OIT foi instaurada através do Tratado de *Versalles* (tratado assinado pelas potências mundiais europeias que determinava a Alemanha como responsável pelos danos causados pela Primeira Guerra Mundial) e das constituições do México e da Alemanha (CASTRO, 2014).

1.1.2 O Direito Trabalhista no Brasil

A Constituição do Imperial (do Brasil) de 1824 seguiu os princípios da Revolução Francesa, desta forma, ficaram abolidas as corporações de ofícios, assegurando assim a ampla liberdade ao trabalho, entretanto, nesse período ainda existia o trabalho escravo que se enfraqueceu com as leis do Ventre Livre (1871), da Saraiva Cotegibe (1885) perpetuando até 1888, quando foi assinada a Lei Áurea (CASTRO, 2014).

A Constituição Federal de 1891 por sua vez, garantiu a liberdade do exercício de qualquer profissão, sendo editado no mesmo ano o Decreto 1.313/91, que proibiu menores de 12 anos a trabalharem em fábricas, fixando a jornada máxima de trabalho para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e de 12 a 14 anos do sexo masculina para 7 horas diárias (CASTRO, 2014).

Castro (2014) acrescenta que a primeira constituição brasileira considerada a ter normas específicas de Direito Trabalhista foi a Constituição Federal de 1934,

entretanto foi criado órgão para cuidar de tais assuntos anteriormente, como o Instituto do Acidente do Trabalho (1919), o Conselho Nacional do Trabalho (1923) e o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, criado pelo presidente Getúlio Vargas em 1930.

As várias legislações esparsas sobre o Direito do Trabalho necessitava de uma junção, desta forma, surge no dia 01 de Maio de 1943, através do Decreto-lei nº 5.452/43, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garantindo uma melhor planificação dos Direitos Trabalhistas (CASTRO, 2014).

Em seguida, a Constituição de 1946 reestabelece o direito à greve e o repouso semanal, agora remunerado. Após, entre 1962 e 1966 houve a criação do 13º salário, a regularização do direito de greve e a criação do FGTS – Fundo Nacional por Tempo de Serviço (CASTRO, 2014).

Por fim, ressalta Castro (2014), em 05 de Outubro de 1988, a Assembleia Constituinte aprova uma nova Constituição que resgata a dignidade humana, tornando-o objeto principal dessa. Por sua vez, a Constituição de 88 modifica alguns tópicos do Direito Trabalhista, sendo:

- A redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas;
- A generalização do regime do FGTS e a suspensão da estabilidade decenal;
- A indenização nos casos de demissão sem justa causa;
- A elevação do adicional de hora extra para no mínimo 50%;
- O aumento da remuneração de férias em 1/3;
- A garantia da licença gestante para 120 dias e a criação da licença paternidade;
- A elevação para idade mínima para trabalhar em 14 anos.

Segundo Castro (2014), ainda devem ser consideradas as Emendas Constitucionais feitas a partir de então, sendo em 1999, a EC 24 que transformou as juntas de conciliação e julgamento em varas de trabalho, a EC 45/2004 que amplia a

competência da justiça do trabalho para que solucionasse todas as demais relações trabalhistas e a última significativa, a EC 72/2013 assegurando o trabalho doméstico nos direitos trabalhistas, sendo eles:

- O empregado doméstico será caracterizado quando laborar por mais de 2 dias no mesmo local de trabalho;
- A regulamentação para concessão de aviso prévio na forma da CLT; a possibilidade de contrato de experiência por até 45 dias;
- Empregados com menos de 18 anos são proibidos de trabalhar como domésticos; férias, jornada de trabalho de no máximo 44 horas semanais;
- Adicional de hora extra de no mínimo 50%; pagamento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e INSS de forma conjunta (na seguinte proporção: 8% de FGTS, 8% de INSS, 0,8% de seguro contra acidente e 3,2% relativo à rescisão contratual) no total de 20% de encargos que o empregador deverá recolher;
- Licença maternidade de 120 dias e seguro desemprego de no máximo 3 (três) meses;

1.2 Do Contrato de Trabalho

Na concepção do artigo 442, *caput*, da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Nas palavras de Correia (2016), o contrato de trabalho pode ser definido nos seguintes termos:

Como sendo, [...] um ajuste verbal ou escrito, tácito ou expresso, firmado entre o empregado que assume a obrigação de prestar serviços não eventuais e subordinados, e o empregador, que assume a obrigação de pagar o salário.

Nesse sentido, merece destaque o posicionamento de Martins (2016), “contrato de trabalho é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e

uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho”, ou seja, representa um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes.

Desse modo, é válido ressaltar que o empregado subordinado ao empregador em razão de um negócio jurídico expresso pactuado, deve ter como características a personalidade, a subordinação, a onerosidade, a habitualidade e a exclusividade (MARTINS, 2016).

1.3 Poder Diretivo

Segundo Nascimento (2014), o poder diretivo é, “a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”.

Embora seja conceituado como uma faculdade é importante ressaltar, que as consequências práticas do exercício ou não do poder diretivo lhe dão conotação muito mais de obrigação do que de faculdade.

Percebe-se, que ao exercer o poder diretivo, o empregador, cumpre a função social do contrato de trabalho, já que no contexto social e econômico, esse contrato desempenha papel levante de modo que seu regular desenvolvimento terá reflexos no contexto social como um todo (NASCIMENTO, 2014).

De acordo com Nascimento (2014), o poder de direção se manifesta de três formas distintas, quais sejam o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar.

No tocante ao poder de organização, Nascimento (2014) destaca que “o empresário é um organizador. (...) Assim, o poder de direção, manifestando-se primeiramente como direito de organizar, obviamente também de ordenar, é inerente ao empregador”.

Ora, uma empresa desorganizada, conseqüentemente tem baixa produtividade, logo, não cumpre sua função social.

Não menos relevantes que o poder de organização é o poder de controle, já que ele evita diversas práticas que podem inclusive inviabilizar a atividade da

empresa, por meio desse poder, o empregador está autorizado a fiscalizar a atividade do empregado, deve-se ressaltar que essa fiscalização deve ocorrer de forma moderada, com a devida observância do princípio da razoabilidade, e sempre com a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador (NASCIMENTO, 2014).

Por fim, verifica-se a manifestação do poder diretivo, via poder disciplinar, que trata do direito conferido ao empregador de impor sanções aos empregados em caso de descumprimento de suas obrigações contratuais (NASCIMENTO, 2014).

De maneira sucinta, o empregador possui o poder de organizar, fiscalizar e controlar todas as atividades e serviços existentes em sua empresa. A todo aquele empregado indisciplinado, pode o empregador, no uso de seu poder, atribuir penalidades, tais como, a advertência, seja ela escrita ou verbal, a suspensão, de até no máximo de 30 dias e por fim, aos casos mais graves, a demissão por justa causa (NASCIMENTO, 2014).

Ainda segundo Nascimento (2014), o empregador detém todos os poderes de controle e administração da sua empresa, para que possa nortear os rumos de sua empresa, organizando seu pessoal, editando regulamentos internos e até classificando os seus funcionários.

1.3.1 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.

O método disciplinar é aplicado de forma verbal ou escrito, no qual 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 de alerta e preventivo. (CORREIA, 2016)

Ressalta-se que a utilização dessa medida, abrange como principal resultado, o de alertar o empregado que a atitude cometida não mais poderá ser utilizada. O caráter preventivo se materializa no momento em que o empregado é

advertido, evitando assim que, atitudes que desencontrem a boa ordem do serviço voltem a se repetir, pois seu intento não é propriamente, punir uma falta, mas preveni-la.

1.3.2 Da suspensão

Ao contrário do preceituado na advertência, a suspensão consiste na paralização da execução do trabalho por tempo determinado, no qual não poderá exceder 30 (trinta) dias, segundo orientações do artigo 474 da CLT.

Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Ainda de acordo com o art. 474 da CLT, com a suspensão não haverá a prestação de serviço nem tão pouco a contrapartida da remuneração pelos serviços prestados, no entanto é garantido ao empregado o seu retorno ao trabalho para o desempenho de suas funções.

Entretanto, segundo o Grupo Portal de Auditoria, deve-se ressaltar que caso o motivo da suspensão seja alegado como injusto ou duvidoso, o empregado pode pleitear em juízo o seu cancelamento. Nesta situação, o juiz averiguará a situação determinando o cancelamento ou não da suspensão. Caso a sentença valide o mantimento da mesma, o juiz não poderá reduzir os dias impostos, afinal, os tribunais não podem intervir nos assuntos disciplinares das empresas (GRUPO PORTAL DE AUDITORIA, 2017).

CAPÍTULO II DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Existem duas formas pelo qual o contrato de trabalho pode ser extinto, sendo o mesmo com dispensa sem ou com justa causa.

2.1 Sem Justa Causa

Quando o colaborador é dispensado sem justa causa, isso denota que o mesmo não cometeu nenhuma falta grave que comprometesse seu vínculo empregatício, desta forma, ele terá direito a todas as verbas discriminadas pela CLT. São estas: Aviso Prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional, FGTS depositado, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS e indenização adicional caso a dispensa se consuma no trintídio anterior (COSTA, D. M; SILVA, Z. E, 2014 *apud* VENEZIANO, 2010).

2.2 Justa Causa

Quando o colaborador é dispensado por justa causa, isso denota que o mesmo cometeu alguma falta grave que esteja dentro das hipóteses discriminadas pelo art. 482 da CLT, comprometendo a relação de confiabilidade entre ele e o empregador e, desta forma, tornando inviável a continuidade da relação empregatícia (COSTA, D. M; SILVA, Z. E, 2014 *apud* VENEZIANO, 2010).

Ainda segundo Costa, D. M; Silva, Z. E (2014 *apud* VENEZIANO, 2010), o colaborador que tem seu contrato extinto por estas razões perde o direito a qualquer verba supramencionada, sendo assim, este recebe apenas o saldo de salário e as férias vencidas, caso as tenha.

A CLT, no art. 482 determina como motivos para dispensa por justa causa as seguintes alíneas: a) ato de improbidade, b) incontinência de conduta ou mau procedimento, c) negociação habitual, d) condenação criminal, e) desídia, f) embriaguez habitual ou em serviço, g) violação de segredo da empresa, h) ato de indisciplina ou de insubordinação, i) abandono de emprego, j) ato lesivo da honra ou da boa fama, k) prática constante de jogos de azar e l) atos atentatórios à segurança nacional.

2.2.1 Ato de Improbidade

O ato de improbidade é caracterizado por toda circunstância em que são empregados fatores como: desonestidade, má índole, falta de probidade e/ou caráter, de lisura e de honradez. Perversidade e maldade também são conceitos da improbidade.

Segundo Albuquerque (2015), sempre que o empregador decidir demitir o colaborador pelo motivo de improbidade, esse deve analisar criteriosamente a situação e conseguir provas concretas de que realmente houve o ocorrido. Caso contrário, o magistrado poderá entender como precipitação, o que acarretará não somente a anulação da justa causa aplicada e, portanto o empregador será condenado a pagar todas as verbas rescisórias próprias da dispensa sem justa causa, como também dar o direito ao colaborador demitido em receber indenização ocorrida pelos danos morais causados pela circunstância.

Toda demissão por justa causa deve ser provada concretamente, mas se tratando do ato de improbidade, a situação se torna ainda mais crítica por ser o motivo mais grave das justas causas. Desta forma, o empregador não pode de forma alguma se equivocar no processo de dispensa. Para isso, o empregador deve estar ciente que é propício à demissão por justa causa com ato de improbidade quando o funcionário: desviar materiais da empresa (quebra de fidúcia); desvio numérico e irregularização na utilização dos créditos de correntistas da empresa; furtos; falsificação de documentos; justificar faltas com atestados falsos; depositar cheque de cliente do empregador em sua própria conta; recebe pagamento de fretes desdobrando o recibo em duas parcelas, das quais presta conta apenas de uma; falsificar notas promissórias; alterar regime salarial de seus subalternos, com o objetivo de auferir maiores proventos, sem a autorização prévia da direção da empresa; ilícita e irregularmente se beneficiar do abono familiar instituído pela empregadora, após o falecimento do dependente; deixar de prestar contas de quantias recebidas em nome da firma empregadora; tentar furtar combustível da empresa onde trabalha; e demais que coloquem em risco a segurança, confiança e respeito do empregado perante seu empregador (ALBUQUERQUE, 2015).

Ainda de acordo com Albuquerque (2015), é importante ressaltar que a prática de um ato de improbidade não gera apenas reflexos trabalhistas, como perda do emprego e direitos a maior parte das verbas rescisórias, mas também reflexos criminais, que poderão ser objetos de apuração e decisão judicial, tendo esta condenação ou não. Caso este seja condenado, sem possibilidades de recursos, não caberá mais à Justiça do Trabalho definir se o colaborador cometeu ou não o ato de improbidade, afinal, este já estará definido pela Justiça no processo criminal.

Outra observação a ser ponderada é que em geral, processos criminais levam bastante tempo para serem julgados, principalmente se tratante de esfera trabalhista, desta forma, caso o empregador decida esperar o trâmite para poder dispensar ou não o colaborador, incorrerá fatalmente no “perdão tácito”, que é quando apesar da gravidade da conduta, o colaborador foi desculpado pelo empregador e esse não poderá mais ser objeto de punição (ALBUQUERQUE, 2015).

2.2.2 Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento

A incontinência de conduta ou mau procedimento é caracterizado por prática de atos por parte do empregado que demonstre desvirtuamento do seu comportamento, entretanto, acompanhado de motivação relacionada à sexualidade. Em suma, qualquer ato obsceno, assédio sexual, conduta libertina e pornografia caracteriza incontinência de conduta (ALENCAR, 2013).

Por sua vez, o mau procedimento não tem qualquer referência com a sexualidade, embora esteja unido com a incontinência de conduta na mesma alínea. Este é determinado por atitudes por parte do empregado que esteja definida de forma oposta aos bons procedimentos, como desrespeito, práticas incorretas e/ou irregulares, violação das normas internas da empresa e/ou regras previstas no contrato de trabalho (ALENCAR, 2013).

De acordo com Albuquerque (2015), quando o empregado age com falta de respeito com seu empregador, esse produzirá menos e de forma inferior à esperada e, deste modo, sua atitude implicará na extensão destas características na produção dos demais colegas de serviço, sendo através de distrações e/ou confusões.

Os maus procedimentos se enquadram em todas as atitudes irregulares causadas por parte do empregado que não estão determinadas nas demais alíneas do art. 482 da CLT, diferindo da incontinência apenas por esta abranger a natureza sexual (ALBUQUERQUE, 2015).

2.2.3 Negociação Habitual

A negociação habitual ocorre quando o colaborador utiliza de sua atividade laboral para expandir seu próprio negócio sem permissão do empregador, desta forma, utiliza a clientela da empresa em que trabalha para vender seus produtos (CARLOS, 2014), ou seja, quando o empregado constitui ato de concorrência à empresa em que trabalha, de acordo com Xavier Junior (2010).

No entanto, para o ministro João Oreste Dalazen, o fato de um funcionário montar um negócio concorrente ao que trabalha não necessariamente configura negociação habitual. Isso ocorrerá apenas se este gerar prejuízo para a empresa em que o colaborador tem prestado serviço em virtude da redução do faturamento em prol da abertura de sua empresa pessoal. O voto do ministro acarretou para que a decisão da Primeira Turma do Tribunal Superior fosse favorável a um ex-funcionário de uma loja de pré-moldados pernambucana, contrariando inclusive a decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco (TRT-PE) que havia entendido que apenas o fato do mesmo ter aberto um negócio paralelo e concorrente já estava enquadrado na alínea “c” do art. 482. (RR 713.081/00.0)

2.2.4 Condenação Criminal

A justa causa por condenação criminal poderá ser empregada caso o funcionário seja condenado criminalmente com sentença judicial transitada em julgado, ou seja, quando esta não pode mais sofrer interposição de recursos com exceção de ação rescisória (ALBUQUERQUE, 2015).

Albuquerque (2015) ainda ressalta que a justa causa nesta situação ocorre pelo fato do processo impossibilitar o trabalho do empregado e desta forma, caso a execução da pena seja suspensa, desqualificará também a justa causa.

Deve-se considerar que para que seja configurada a justa causa por condenação criminal, o ilícito penal não precisa estar vinculado com motivos trabalhistas, já que como já foi supramencionado, o processo prejudica o trabalho do empregado. Sendo assim, é possível que o empregado seja absolvido no processo penal (por falta de provas, por exemplo) e continuar com a justa causa na esfera trabalhista (ALBUQUERQUE, 2015).

Outra ponderação a ser considerada é o caso do funcionário que já tenha cumprido a pena pelo qual foi condenado, nesta situação, este não pode sofrer justa causa, conforme entendido pela Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Como ocorreu com um ex-funcionário da Petrobrás (RR-1020100-44.2002.5.05.900).

2.2.5 Desídia

O conceito de desídia, de acordo com o dicionário jurídico, se fundamenta em desleixo, indolência e/ou negligência. Neste segmento, de acordo com Tavares (2014), a justa causa em virtude de desídia ocorre quando um colaborador comete, frequentemente, atos que prejudiquem a empresa e/ou que demonstre desinteresse do mesmo para com a função e empresa empregadora.

Tais atos prejudiciais abrangem tanto o descumprimento de maneira diligente das atividades estabelecidas pelo contrato de trabalho do funcionário, como também o desrespeito às normas ou orientações da empresa. Exemplos disso são: a baixa produtividade, a produção ineficaz ou imperfeita, faltas ou atrasos frequentes e injustificados, dentre outros (TAVARES, 2014).

Entretanto, quanto o colaborador comete algum ato a fim de prejudicar a empresa, por dolo, este não é considerado desídia, mas sim ato de improbidade (PELEGRINO FILHO, 2011), conforme já supramencionado.

EMENTA: AUSÊNCIAS INJUSTIFICADAS. DESÍDIA. Apurando-se volume considerável de faltas não justificadas, mantém-se a sentença que entendeu configurada a desídia do autor. DECISÃO: A Turma, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento. (TRT-3 - RO-0003085-12.2011.5.03.0030 MG, Relator: MÔNICA SETTE LOPES. Data de Julgamento: 10/09/2013, 9ª TURMA).

2.2.6 Embriaguez Habitual ou em Serviço

Na alínea “f”, do Art. 482 da CLT, o legislador tratará a embriaguez de duas formas distintas. A primeira se refere à embriaguez habitual, caracterizada pela prática de ingestão de bebidas alcoólicas pelo colaborador durante sua vida particular, ou seja, fora do ambiente de trabalho. Não obstante, tal prática gera efeitos negativos na produtividade do funcionário durante seu expediente de trabalho. A outra se refere à embriaguez em serviço, causada por situações em que o colaborador se apresenta embriagado para exercer seu expediente ou quando este se embriaga na decorrência da jornada (PELEGRINO FILHO, 2011).

Segundo Pelegrino Filho (2011), quando o empregado se apresenta completamente embriagado para exercer sua jornada de trabalho, este comete falta grave que permite ao empregador a sua dispensa por justa causa, entretanto deve-se ressaltar a importância deste fazer sempre uma apuração mais rigorosa antes de tomar qualquer decisão relacionada ao funcionário.

Ainda segundo Pelegrino Filho (2011), o empregado que é encontrado em condições de embriaguez, não deve adentrar ao ambiente de trabalho ou, caso já esteja no mesmo, deve ser retirado do local, principalmente em ambientes de trabalho que ofereçam riscos de acidentes para o funcionário.

Deve-se ressaltar que é caracterizado como falta grave por embriaguez habitual apenas quando o colaborador leva seus problemas com o vício para dentro do ambiente de trabalho, sendo assim, a dispensa com justa causa por embriaguez habitual não deve ser tratada como uma forma de combate ao mal da embriaguez. E que a tratativa de embriaguez na alínea “f” não representa apenas o alcoolismo, mas também a todas as demais substâncias que causem torpeza em algum dos sentidos (PELEGRINO FILHO, 2011).

Por outro lado, Ladislau (2015) destaca que devido ao alto crescimento no índice de trabalhadores a ingerirem bebidas alcoólicas, muitas doutrinas, jurisprudências e pesquisas tem analisado a embriaguez como uma doença grave, sendo esta classificada como dependência alcóolica, e desta forma, tem revertido o

quadro da dispensa por justa causa e reintegrando o colaborador ao antigo ambiente de trabalho.

Nesta percepção, Ladislau (2015) apresenta alguns julgados pelo TST que darão aplicação a esse raciocínio:

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

ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA. Não se pode convalidar como inteiramente justa a despedida do empregado que havia trabalhado anos na empresa sem cometer a menor falta, só pelo fato de ele ter sido acometido pela doença do alcoolismo, ainda mais quando da leitura da decisão regional não se extrai que o autor tenha alguma vez comparecido embriagado no serviço. A matéria deveria ser tratada com maior cuidado científico, de modo que as empresas não demitissem o empregado doente, mas sim tentasse recuperá-lo, tendo em vista que para uma doença é necessário tratamento adequado e não punição. (...) Revista parcialmente conhecida e parcialmente provida. (Processo: RR - 383922-16.1997.5.09.5555 Data de Julgamento: 04/04/2001, Relator Ministro: Vantuil Abdala, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 14/05/2001)

2.2.7 Violação de Segredo da Empresa

A violação de segredo da empresa implica na hipótese do empregado, passar a outrem informações sigilosas, sem o consentimento do empregador. Estas informações podem estar relacionadas a projetos, fórmulas, métodos de execução ou demais informações que não faz parte do conhecimento público (PELEGRINO FILHO, 2011).

Entretanto, só é configurado como violação de segredo da empresa quando a empresa sofre um prejuízo com o desvio da informação e é provada a utilização de má-fé por parte do empregado como na hipótese deste prejudicar a empresa a fim de falí-la e posteriormente se associar à nova empresa pelo qual cedeu às informações. E, de igual modo, não deve ser configurado quando o empregado cometer apenas um engano ao transmitir a informação ou quando o extravio da informação não gerar um prejuízo considerável à empresa (PELEGRINO FILHO, 2011).

Segundo o jurista Christovão Piragibe (*apud* PELEGRINO FILHO, 2011), quando o empregado utiliza de investigação própria para colher informações da empresa, como buscas em gavetas, arquivos, documentos e outros, copiando-os e/ou enviando por e-mail sem a autorização do empregador, este já está utilizando de má-fé e automaticamente, cometendo falta grave por quebrar a confiabilidade depositada por ser empregador.

VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA - Empregado que remete para terceiro, empregado de concorrente da Ré, documento interno por esta elaborado, comete ato passível de dispensa por justa causa. (TRT-1 - RO: 10035020115010034 RJ, Relator: Giselle Bondim Lopes Ribeiro. Data de Julgamento: 03/09/2012, Nona Turma, Data de Publicação: 11-09-2012).

2.2.8 Ato de Indisciplina ou de Insubordinação

Apesar de indisciplina e insubordinação serem atos bastante semelhantes, ambos se diferem pelo primeiro se referir ao desrespeito ou descumprimento pelo empregado de uma norma geral de serviço enquanto o segundo é caracterizado quando o empregado desrespeita ou descumpra uma ordem dada pessoalmente pelo empregador ou gerente da empresa (ALBUQUERQUE, 2015).

Entretanto, reitera Albuquerque (2015), que em ambos os casos a ordem pode ser verbal, partindo do empregador ou gerente, no entanto quando essa abrange o grupo geral de colaboradores e é desrespeitada por algum, a atitude será classificada como indisciplina e quando ela abrange apenas um colaborador específico e este a descumpra, a atitude é caracterizada como insubordinação.

EMENTA: Justa Causa - Indisciplina - Insubordinação - Mostra-se própria a imediata rescisão por justa causa quando o empregado, já admoestado anteriormente, provoca tumulto na oportunidade em que lhe é dirigida carta de advertência por nova falta cometida, rasgando-a totalmente após recusar-se a assiná-la e manifestando revolta contra o empregador na presença de colegas de trabalho. A seriedade e as repercussões do ato de destempero do empregado implica na fratura no liame de subordinação e fidedignidade para com os seus superiores. (TRT9ª R. - RO 7.273/96 - Ac. 5ª T. 2.614/97 - Rel. Juiz Luiz Felipe Haj Mussi - DJPR 31.01.1997).

EMENTA: JUSTA CAUSA - ATO DE INDISCIPLINA - ÚNICA FALTA DO EMPREGADO - POSSIBILIDADE - Ainda que ausente qualquer punição anterior ao empregado, no caso concreto, diante da gravidade do fato praticado pelo autor, ao descumprir norma interna da empresa, da qual tinha pleno conhecimento, incorreu em falta grave autorizadora da rescisão contratual sem ônus para o empregador. Ademais, diante da confissão ficta aplicada ao obreiro, tais fatos restaram incontroversos nos autos. Recurso a que se dá provimento para acolher a justa causa e julgar improcedentes os pedidos. (TRT15ª R. - Proc. 32143/00 - Ac. 28047/01 - 4ª T - Rel. Juiz Levi Ceregato - DOESP 10.07.2001).

O emprego da justa causa nessas condições se dá pelo fato do colaborador ser obrigado a cumprir as normas e ordens concernentes ao seu contrato de trabalho a menos que essas sejam estranhas a este (ALBUQUERQUE, 2015).

2.2.9 Abandono de Emprego

Embora a legislação não tenha definido a quantidade de faltas consecutivas e sem justificativa que são necessárias para que seja caracterizado o abandono de emprego, essa está no enunciado nº 32 do Tribunal Superior do Trabalho como sendo 30 (trinta) dias (PELEGRINO FILHO, 2011).

EMENTA: Justa Causa - Abandono do Emprego - Caracterização - É certo que a doutrina e a jurisprudência pátria, exigem prova robusta do *animus abandonandi*, isto é, a alegada falta grave há de ser demonstrada por prova firme e convincente, uma vez que foi ordinário é presumir ter o empregado interesse na manutenção do emprego. Outrossim, publicação de edital de convocação do obreiro ao serviço, de per si, não constitui prova da falta grave. Assim, se os atestados colacionados não demonstram a incapacidade física ou mental da laborista ao trabalho, e tendo a prova

testemunhal demonstrando o não retorno da reclamante ao trabalho para justificar as suas ausências, correto o reconhecimento da justa causa. (TRT3ª R. - RO 12.425/97 - 2ª T. - Rel. Juiz Sebastião G. de Oliveira - DJMG 20.02.1998).

Todavia, adverte Pelegrino Filho (2011), que o abandono de emprego pode ser empregado também em prazo inferior aos 30 (dias) quando o empregado estiver exercendo atividades laborativas à outro empregador no mesmo horário do emprego anterior, e em alguns casos, não pode ser empregado quando o empregado cometer quantidade de faltas superiores às 30 definida pelo TST, por exemplo no caso do colaborador viajar ao exterior e ficar retido. Neste caso, o empregado deve justificar ao seu empregador o motivo de seu absenteísmo e este, por sua vez, não poderá dispensá-lo por justa causa, na condição de abandono de emprego.

2.2.10 Ato Lesivo da Honra ou da Boa Fama

O ato lesivo da honra ou da boa fama ocorre quando o empregado praticar ato de ofensa contra o empregador, colegas de trabalho, gerente, fornecedores ou qualquer pessoa que esteja diretamente relacionado com o empregador e/ou a empresa. Esse pode ser classificado de três formas: calúnia, difamação e injúria dando embasamento à justa causa por lesar um direito jurídico, que é a honra das pessoas (PELEGRINO FILHO, 2011).

“JUSTA CAUSA. APRECIACÃO DA FALTA IMPUTADA AO EMPREGADO. O fato de o empregado lançar impropérios a colega de trabalho não enseja o rompimento contratual por justa causa, capitulada na alínea "j" do art. 482 da CLT, mormente se os termos usados são comuns no meio sociocultural dos trabalhadores que atuam na linha de produção de uma fábrica.” (TRT12ª R. - Ac. 3ª T. 07472/03, 10.06.03. Proc. RO-V 00686-2002-010-12-00-0. Unânime. Rel.: Juíza Lília Leonor Abreu - DJSC 07.08.2003).

JUSTA CAUSA - OFENSA À HONRA DO EMPREGADOR - Hipótese em que se tem por configurada a justa causa pela falta capitulada na alínea k do art. 482 da CLT, pois o reclamante atingiu a honra do empregador ao afirmar, em e-mail, que determinada atitude da reclamada foi "baixa, traiçoeira, suja, encardida e podre". Ao utilizar tais expressões, o autor fez estremecer a confiança nele depositada, sendo o fato ocorrido grave o suficiente para ensejar a ruptura do pacto por justa causa. Caso em que não

há prova sequer indícios, de que os fatos narrados pelo autor no e-mail, que deram origem à sua atitude extremada e às palavras utilizadas, efetivamente ocorreram. (TRT4ª R. - 01362.006/98-0 RO - 7ª T - Relª. Juíza Maria Inês Cunha Dornelles - DOERS 10.03.2003).

“JUSTA CAUSA. DANO A TERCEIROS. Justa causa. Dano a terceiros. O empregado que se utiliza dos meios que detém no ambiente de trabalho e causa dano, físico ou moral, conscientemente, a terceiros, ainda que estranhos ao seu empregador, pratica, ao meu ver, falta grave. No caso dos autos a notícia é que o reclamante espiava o banheiro feminino da Universidade, banheiro que fica contíguo à lanchonete onde trabalhava, utilizando-se de um freezer, no qual subia, para olhar as alunas através de balsa de vidro transparente Com efeito, as testemunhas interrogadas tornam indubitosa a prática da justa causa imputada. Ressalte-se que o procedimento do empregado trazia à reclamada risco potencial de ser obrigada a paralisar as atividades no campus porquanto inadmissível a manutenção de empregados quebrando o decoro no ambiente de trabalho.” (TRT17ª R. - 713.2001.004.17.00-5 (5187/2002) - Rel. Juiz Gerson Fernando da Sylveira Novaes - DOES 20.06.2002).

Para que seja caracterizado como ato lesivo da honra ou da boa fama, este precisa ocorrer no ambiente de trabalho e deve ser constatada a agressão verbal e/ou física contra a outra pessoa presente no local. Entretanto, quando se trata de legítima defesa, o empregado fica absolvido (ALBUQUERQUE, 2015).

2.2.11 Prática Constante de Jogos de Azar

A prática de jogos de azar só poderá acarretar em justa causa caso seja frequente, sistemática e ocorrer no ambiente de trabalho ou dentro das dependências da empresa. Por conseguinte, se tal ato ocorrer esporadicamente, este não poderá ser classificado como falta grave e desta forma, não será enquadrado pela alínea “I” do art. 482 da CLT (ALBUQUERQUE, 2015).

O jogo de baralho, entre colegas de serviço, configura a falta grave prevista na alínea “I” do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, se sua prática for constante. (TRT, 3ªR., 2ªT., Proc. 4.377/85, Rel. Juiz Fiúza Goutjier, DJ-MG 84/86).

De acordo com Albuquerque (2015), as práticas de jogos de azar mais notáveis em empresas são através de rifas e esta, caso não seja autorizada pelo empregador ou órgão competente, é motivo plausível de justa causa. Outros jogos são loterias não autorizadas, bingos e todos que envolvem baralho, podendo ou não envolver apostas.

2.2.12 Atos Atentatórios à Segurança Nacional

Segundo Pelegrino Filho (2011), não há necessidade de fazer longas análises ou explicações para compreender a tratativa da alínea “k” do art. 482 da CLT, uma vez que qualquer empregado que colabore, participe e/ou execute tarefas, planos e demais ações que tenham objetivos de atentar contra a segurança nacional, estarão respectivamente, enquadrados neste quesito.

Deve ser necessária ainda a utilização de recursos intrínsecos a empresa a fim de gerar transtornos de ordem nacional para que o ato seja punível com a justa causa (PELEGRINO FILHO, 2011).

A Lei nº 7.170 de 14 de dezembro de 1983 (*apud* PELEGRINO FILHO, 2011), tratará da Segurança Nacional e, por conseguinte, esclarecerá objetivamente quais atos poderão ser considerados atentatórios contra a segurança nacional. Alguns deles são:

- Tentar submeter o território nacional, ou parte dele, ao domínio ou à soberania de outro país;
- Aliciar indivíduos de outro país para invasão do território nacional, tentar desmembrar parte do território nacional para constituir país independente;
- Importar ou introduzir, no território nacional, por qualquer forma, sem autorização da autoridade federal competente, armamento ou material militar privativo das Forças Armadas;
- Comunicar, entregar ou permitir a comunicação ou a entrega, a governo ou grupo estrangeiro, ou a organização ou grupo de existência ilegal, de dados,

documentos ou cópias de documentos, planos, códigos, cifras ou assuntos que, no interesse do Estado brasileiro, classificados como sigilosos;

- Praticar sabotagem contra instalações militares, meios de comunicações, meios e vias de transporte, estaleiros, portos, aeroportos, fábricas, usinas, barragem, depósitos e outras instalações congêneres;
- Integrar ou manter associação, partido, comitê, entidade de classe ou grupamento que tenha por objetivo a mudança do regime vigente ou do Estado de Direito, por meios violentos ou com o emprego de grave ameaça;
- Revelar segredo obtido em razão de cargo, emprego ou função pública, relativamente a planos, ações ou operações militares ou policiais contra rebeldes, insurretos ou revolucionários.
- Devastar, saquear, extorquir, roubar, sequestrar, manter em cárcere privado, incendiar, depredar, provocar explosão, praticar atentado pessoal ou atos de terrorismo, por inconformismo político ou para obtenção de fundos destinados à manutenção de organizações políticas clandestinas ou subversivas;
- Apoderar-se ou exercer o controle de aeronave, embarcação ou veículo de transporte coletivo, com emprego de violência ou grave ameaça à tripulação ou a passageiros.

Pelegriño Filho (2011) ainda ressalta que para o empregado possa ser dispensado com justa causa por atos atentatórios à segurança nacional, deverá ter sido realizado um inquérito administrativo que apure incontestavelmente que esse cometeu algum dos itens supramencionados. A autoridade competente para o julgamento deste inquérito pode pedir o afastamento do empregado, temporariamente, se julgar necessário, até que esse apure a situação.

2.3 Rescisão Indireta

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (2013), alguns motivos que podem levar ao empregado solicitar a rescisão indireta são: meses sem receber o salário, não recolhimento ou recolhimento irregular do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), assédios morais dentre outras situações constrangedoras.

Segundo o TST (2013), para que o pedido de rescisão indireta possa ser reconhecido em juízo, esta deve estar pautada dentre de alguma das situações listadas no art. 483 da CLT. São elas: 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.

RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO FGTS. O descumprimento de obrigações contratuais pelo empregador tais como, o recolhimento dos depósitos de FGTS, configura falta grave. Tal situação, nos termos do artigo 483, alínea d, da CLT, autoriza o rompimento indireto do vínculo empregatício e a consequente condenação do empregador ao pagamento das verbas rescisórias. Precedentes da Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 3798620145090029. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data de Julgamento: 02/03/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016).

Quando ocorrida a rescisão indireta, o empregador deverá pagar ao ex-funcionário, todas as verbas rescisórias, inclusive os 40% de indenização sobre o FGTS, da mesma forma que pagaria em uma dispensa imotivada. Isso ocorre por ter havido quebra de contrato por parte do empregador para com o empregado (TST, 2013).

2.4 Culpa Recíproca

A culpa recíproca ocorre quando há faltas graves ocorridas por ambas às partes, empregador e empregado, sendo a falta do empregado definida por alguma das alíneas do art. 482 e a do empregador pelas alíneas do art. 483 da CLT (PÉCORA, 2014).

A rescisão por culpa recíproca está prevista no art. 484 da CLT e esta prescreve que nestes casos, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que

seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade o aviso prévio, se indenizado e a indenização sobre o saldo do FGTS. O empregado, entretanto, terá direito ao máximo de 80% (oitenta por cento) do depósito do FGTS e não estará autorizado a ingressar no Programa de Seguro-Desemprego (CLT, 1943). O empregado também terá direito ao 13º salário e férias proporcionais, segundo a súmula nº 14 do TST (*apud* PÉCORA, 2014).

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CEF. ALVARÁ PARA LEVANTAMENTO DOS DEPÓSITOS DO FGTS FIXADOS EM 20% EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO CASO DE CULPA RECÍPROCA. Cinge-se a controvérsia à possibilidade de levantamento dos depósitos do FGTS mais a multa de 20% com fundamento na cláusula de convenção coletiva de trabalho denominada "incentivo à continuidade do contrato de trabalho", a qual, além de obrigar as empresas que sucederam outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação a contratar os empregados da empresa sucedida, estabelece que a rescisão contratual obrigará ao pagamento de 20% (vinte por cento) sobre os depósitos do FGTS a título de multa. Para reconhecer os efeitos jurídicos decorrentes da culpa recíproca nas relações de trabalho, é imprescindível a constatação da conduta obreira culposa. Como a auto-delação, pelo empregador e pelo empregado, é improvável, comete-se normalmente ao juiz a função de enfrentar o caso concreto e então perceber terem empregado e empregador agido mediante condutas igualmente graves de modo a tornar insustentável a preservação do emprego. Assim, por se estar diante de norma coletiva restritiva de direito, envolvendo instituto com previsão em lei, é necessário reconhecimento em juízo das premissas fáticas para evitar fraudes por meio das quais se crie hipótese de culpa recíproca não prevista em lei, com renúncia de direitos, o que não se coaduna com o princípio constitucional da autonomia de negociação coletiva (CF/88, art. 7º). Considerando que no recurso de revista a Caixa Econômica Federal - CEF admite expressamente que houve dispensa sem justa causa, e, no recurso de embargos, sustenta não ser possível a norma coletiva estabelecer a forma de rescisão contratual como culpa recíproca, sem os elementos necessários para tanto, o provimento dos embargos é parcial, apenas para declarar inválida a cláusula da convenção coletiva que reduz a 20%, a multa incidente sobre os depósitos do FGTS, confirmando a decisão que autoriza o saque dos valores depositados na conta-vinculada. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido. (TST - E-RR: 66006820075100008, Relator: Augusto

César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 03/03/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016)

De acordo com Pécora (2014), para que seja configurado culpa recíproca, as faltas do empregador e do empregado devem ocorrer ao mesmo tempo, ou seja, não deve haver lapso temporal entre elas e deverá também, haver nexos causal, sendo assim, uma não pode depender da outra para ocorrer.

Nesta situação é permitida a rescisão contratual, por haver, no caso, a concorrência de atos suficientemente graves, praticados concomitantemente pelo empregado e empregador tornando-se inconciliável a continuidade do pacto laboral (MARTINS, 2010 *apud* PÉCORA, 2014).

CAPÍTULO III A DISPENSA POR JUSTA CAUSA NA HIPÓTESE DE EMBRIAGUEZ HABITUAL

Como já supramencionado no capítulo anterior, no art. 482, alínea “f”, da CLT (1943) trata a embriaguez (habitual ou em serviço) como motivo válido para a dispensa por justa causa.

Enfatizando, de acordo com Pelegrino Filho (2011), ambas se diferem por se tratar de um hábito social do trabalhador fora da rotina trabalhista na hipótese de embriaguez habitual e ser o hábito ser levado para o ambiente de trabalho ou expediente na segunda hipótese.

Entretanto, segundo Ladislau (2015), com o crescente aumento no índice de alcoolismo, este começou a ser analisado de modo mais ponderado, sendo tratado como uma síndrome e então, foi reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde (OMS), portando inclusive de CID (Código Internacional de Doenças). Os CIDs relacionados com o alcoolismo são:

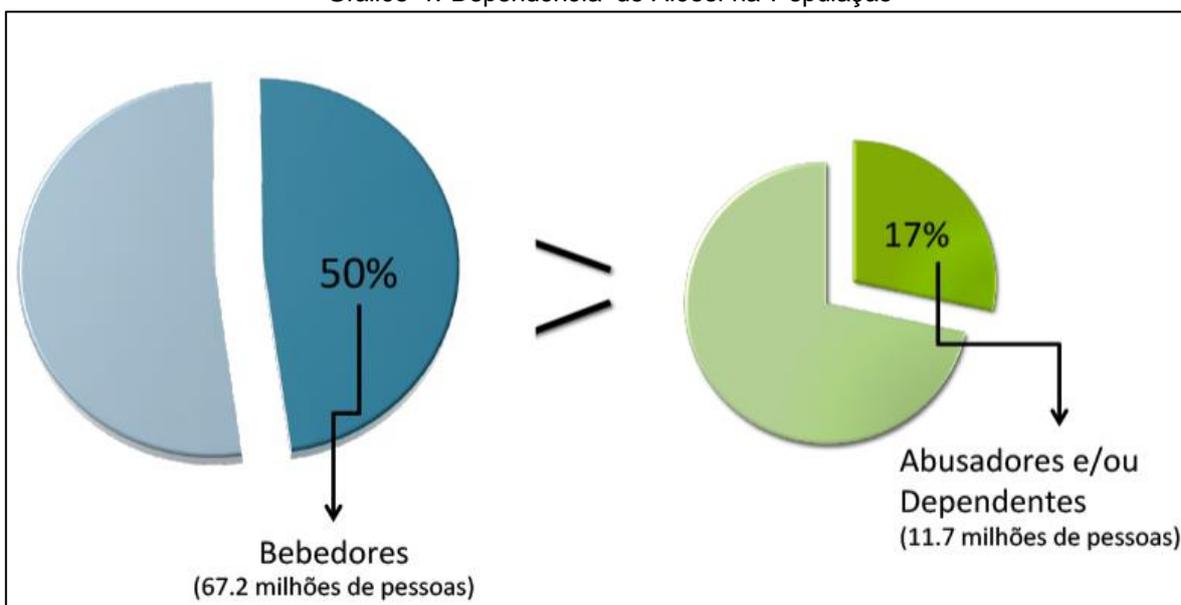
- CID 291: Psicose Alcoólica, sendo transtorno mental e comportamental devido ao uso de substância psicoativa.
- CID 303: Síndrome de Dependência do Alcool, sendo uma doença crônica que cursa com um desejo incontrolável de beber e, mesmo que tente parar, o indivíduo não consegue se livrar desse vício sozinho.
- CID 305: Abuso do Alcool sem Dependência é quando uma pessoa utiliza, mesmo que não constantemente, álcool em quantidade suficiente para causar problemas de saúde ou de outra espécie, como brigas e acidentes automobilísticos.

3.1 Alcoolismo

De acordo com um levantamento realizado em 2012 pelo INPAD (Instituto Nacional de Políticas Públicas do Alcool e Outras Drogas) da UNIFESP (Universidade Federal de São Paulo), no II LENAD (Levantamento Nacional de Alcool e Drogas), até a data da mesma, aproximadamente 7% (sete por cento) da

população brasileira (homens e mulheres) era dependente do álcool e mais de 67 milhões de pessoas eram consumidoras (gráfico 1).

Gráfico 1: Dependência de Álcool na População



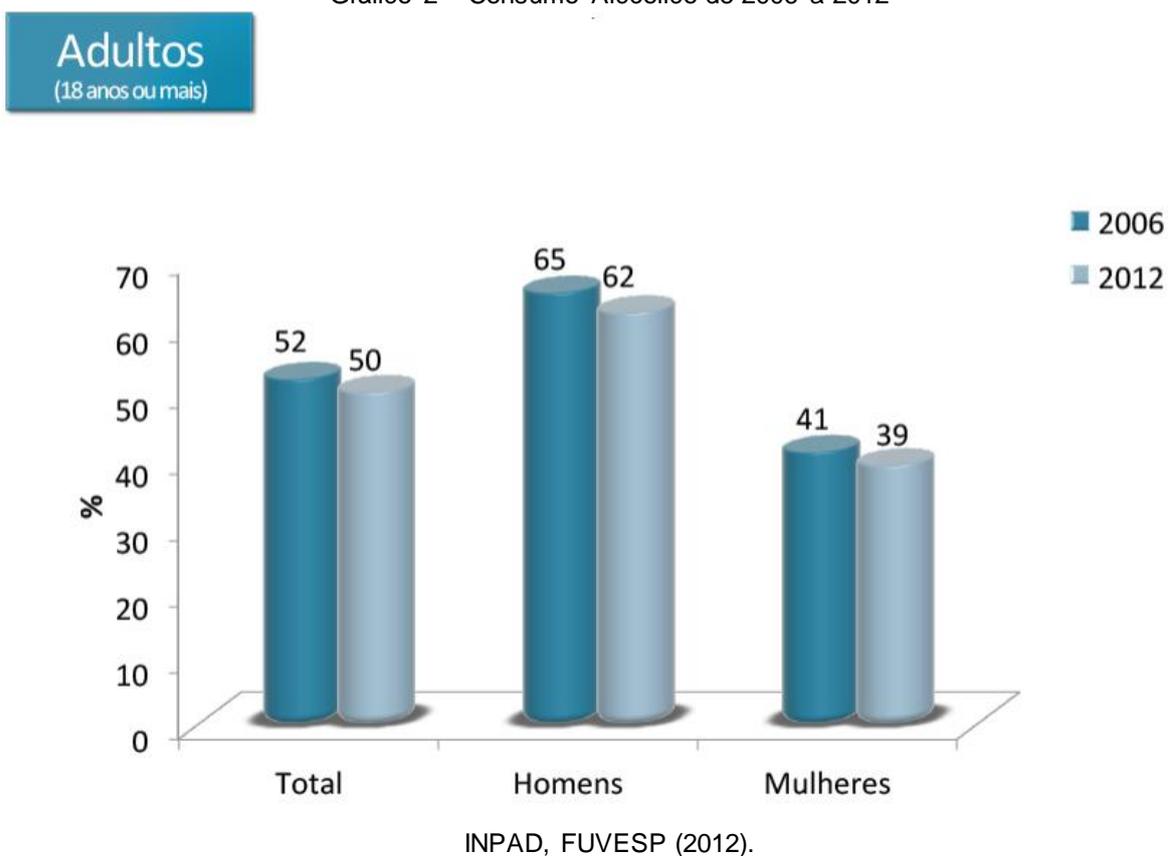
INPAD, FUVESP (2012).

A pesquisa ainda aponta que 8% (7,4 milhões de pessoas) admitem que o álcool tenha prejudicado seu trabalho e outros 4,9% (4,6 milhões de pessoas) perderam seus empregos por conta do consumo alcoólico.

Segundo o levantamento apresentado pelo INPAD, 2012 (*apud* LADISLAU, 2015), a taxa de abstinência entre consumidores alcoólicos aumentou de 48% para 52% (gráf. 2). Aumentou também a frequência da ingestão do álcool por consumidores outrora mais moderados, sendo essa em torno de 9% entre os bebedores.

Outra pesquisa feita recentemente e publicada no “ESTADÃO”, aponta que o consumo de álcool *per capita*, no Brasil, aumentou 43,5% de 2007 a 2017, superando a média internacional. Desta forma, o Brasil ficou na 49ª posição dos 193 países avaliados, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (*apud* CHADE, J.; PALHARES, I., 2017).

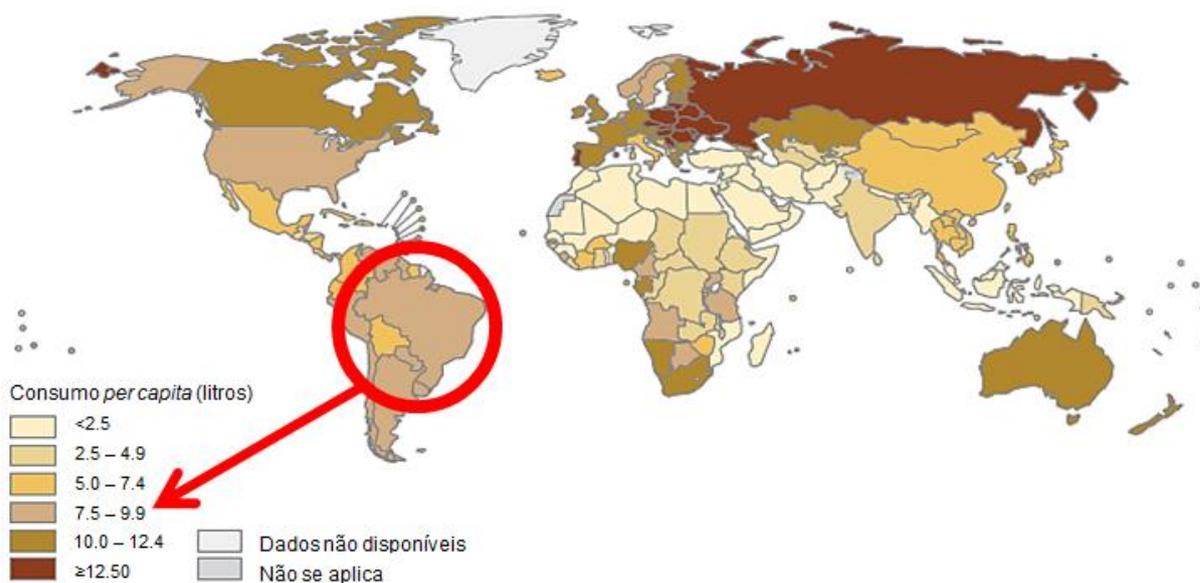
Gráfico 2 – Consumo Alcólico de 2006 a 2012



De acordo com o Centro de Informação sobre Saúde e Álcool (CISA), o Relatório Global sobre Álcool e Saúde, divulgado pela OMS em 2014 aponta que o consumo total estimado, por pessoa, é equivalente a 8,7L (figura 1), sendo o consumo dos homens equivalente a 13,6L/ano e o das mulheres representando 4,2L/ano.

Para a OMS (*apud* CHADE, J.; PALHARES, I., 2017), o consumo em si do álcool não é um grande problema, entretanto seu consumo exagerado ou sem controle podem acarretar situações perigosas, podendo se tornar uma ameaça e/ou doença.

Figura 1 – Estimativa do consumo per capita de álcool de acordo com país



CISA, 2014

3.2 Alcoolismo como Doença

A OMS considera o alcoolismo como doença desde 1967 e recomenda que as autoridades a tratem como questão de saúde pública [apud FERREIRA JÚNIOR, 2015].

Conforme Ferreira Júnior [2015] explica, o alcoolismo é visto do ponto de vista médico como uma doença crônica, com aspectos comportamentais e socioeconômicos, em virtude do consumo abusivo do álcool.

De acordo com o Dr. Sérgio Nicastrí [apud FERREIRA JÚNIOR, 2015], “ela é uma condição patológica que tira a liberdade do indivíduo de optar pelo consumo ou não de bebida alcoólica”. Ainda segundo ele, 10% da população brasileira sofrem com o alcoolismo, sendo 70% dos casos correspondendo aos homens e 30% às mulheres.

O consumo exagerado do álcool passou a ser considerado como consumo de risco, consumo nocivo e dependência. O consumo de risco corresponde ao consumo que pode causar danos físicos e/ou mentais. Quando esse gera o dano, seja físico ou mental este passa a ser considerado como consumo nocivo, entretanto,

ainda não é tratado como dependência, afinal, para ser configurada dependência, o consumidor deve apresentar desejo intenso (sem controle) de consumir o álcool, continuação do uso apesar dos malefícios à saúde, aumento da tolerância ao álcool, sintomas ao ocorrer abstenção, respectivamente (LADISLAU, 2015).

Segundo o Dr. Dráuzio Varella [*apud* FERREIRA JÚNIOR, 2015], o tratamento atual para combater o alcoolismo se baseia em duas etapas. São elas a desintoxicação e a reabilitação.

A desintoxicação é realizada por alguns dias com supervisão médica e permite combater efeitos agudos causados pela abstinência do álcool enquanto a reabilitação tem o objetivo de ajudar o paciente a se manter sem o álcool na corrente sanguínea. Este procedimento é realizado através de programas como os “AA – Alcoólicos Anônimos” [FERREIRA JÚNIOR, 2015].

Na área de atuação relacionada ao âmbito trabalhista, há muitos casos em que os magistrados têm seguido a recomendação da OMS e tratado o alcoolismo como doença e revogando a justa causa, como segue abaixo:

“EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL Nº 024070608781APELANTE: SÉRGIO HENRIQUE TEIXEIRA APELADO: ESTADO DO ESPÍRITO SANTORELATOR: DES. CARLOS SIMÕES FONSECA ACÓRDÃO EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL - MILITAR - CERCEIO DE DEFESA - PRELIMINAR ACOLHIDA - NECESSIDADE DE PRODUÇÃO DE PROVA PERICIAL - PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR - EXCLUSÃO A BEM DA DISCIPLINA - CONTROLE DO ATO ADMINISTRATIVO PODER JUDICIÁRIO - AMPLIAÇÃO - RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE DA MEDIDA - FORTES INDÍCIOS DE QUE O APELANTE SOFRE DE ALCOOLISMO - CARACTERIZAÇÃO DO ALCOOLISMO COMO DOENÇA - RECURSO PROVIDO.

1. A vertente doutrinária e jurisprudencial mais moderna tem ampliado o campo de atuação do Poder Judiciário no controle dos atos administrativos destinados a punir transgressões disciplinares, autorizando a incursão da decisão judicial no mérito da decisão administrativa para extirpar todo comportamento ilegítimo da Administração, incluindo-se aqueles violadores dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Precedentes do STF, do STJ e do TJES.

2. Cabe também ao Estado-Juiz a análise dos pressupostos de fato sobre os quais fundamenta-se a decisão administrativa - posto que necessária à aplicação do direito - e, havendo discrepância entre a situação concreta e a decisão da Administração, o ato torna-se também passível de invalidação pela via judicial.

3. Sendo possível a incursão da atividade judicial sobre o ato administrativo disciplinar para a devida análise dos seus requisitos de validade, dos seus pressupostos fáticos e da observância dos princípios constitucionais a ele inerentes, faz-se necessária a plena dilação probatória, especialmente se existem indícios de que o resultado de perícia médica a ser realizada pode indicar a necessidade de invalidação da decisão administrativa.

4. O alcoolismo é caracterizado pela Organização Mundial de Saúde como uma enfermidade progressiva, incurável e fatal, situação que ultrapassa a seara disciplinar e ingressa na seara médica.

5. Recurso provido. Sentença anulada. Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso Apelação em que são partes SÉRGIO HENRIQUE TEIXEIRA e ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, ACORDA a Colenda Primeira Câmara Cível, na conformidade da ata e notas taquigráficas da sessão, à unanimidade, CONHECER do recurso de apelação interposto, DAR-LHE PROVIMENTO e ANULAR a sentença recorrida, nos termos do voto do em Des. Relator. Vitória, 14 de dezembro de 2010. PRESIDENTE RELATOR PROCURADOR DE JUSTIÇA.” (TJ-ES, Classe: Apelação Cível, 24070608781, Relator: CARLOS SIMÕES FONSECA, Órgão julgador: PRIMEIRA CÂMARA CÍVEL. Data de Julgamento: 14/12/2010, Data da Publicação no Diário: 22/03/2011)

3.2 Alcoolismo no Âmbito Trabalhista

Embora tratado pela alínea “f”, art. 482 da CLT, como motivo para rescisão contratual por justa causa, o alcoolismo habitual vêm tomando espaço na “defesa” como sendo uma doença, o que torna a justa causa incorreta.

Magistrados tem decidido cada dia mais julgados em favor do colaborador encontrado nessas circunstâncias, atuando através de jurisprudências e/ou seguindo a recomendação dada pela OMS em tratar o alcoolismo (desde 1967, como supramencionado) como um problema social, sendo considerada doença por conta de seus maus causados aos adeptos, bem como pela proporção de adeptos que esse tem alcançado diariamente.

Segundo Coura (2016):

“(...) com base na posição da OMS, em estudos científicos e fundados no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), o Poder Judiciário trabalhista, por meio de repetidas decisões, considera a despedida do alcóolatra por justa causa despedida discriminatória. (...) com fundamento nos valores sociais do trabalho, (art. 1º, IV, CF), no solidarismo constitucional e na vedação de práticas discriminatórias (art. 3º, IV, art. 5º, I e XLI, ART. 7º, XXX, XXXI, todos da CF), no princípio da valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput, CF) e na base da ordem social - o primado do trabalho (art. 193, CF), e ainda na Lei 9029/95, que veda a dispensa discriminatória, a Justiça trabalhista, em diversas decisões, anula a justa causa e condena o empregador”

Em diversos casos, as justas causas têm sido anuladas e o empregador condenado a cuidar da reintegração do colaborador alcóolatra, ressarcindo-o durante todo o afastamento, em período integral. Esse também deverá pagar todas as remunerações devidas e corrigidas, acrescidas de juros legais (COURA, 2016).

Coura (2016) ainda acrescenta que outra opção dada é o pagamento em dobro das remunerações devidas e corrigidas, acrescidas de juros legais. O processo ainda pode gerar ônus com danos morais em favor do colaborador demitido.

“EMBARGOS. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. ART. 482, 'F', DA CLT. 1. Na atualidade, o alcoolismo crônico é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde - OMS, que sob o título de 'Síndrome de dependência do álcool' (referência F- 10.2). É patologia que gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por punição. 2. O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do art. 482 'f' da CLT, no que tange à embriagues habitual. 3. Por conseguinte, incumbe ao empregador, seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca indeclinável responsabilidade social, ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, sempre que possível, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando recuperá-lo. 4. Recurso de embargos conhecido,

por divergência jurisprudencial, e provido para restabelecer o acórdão do regional.” (TST. E. RR.586.320/1991, SBDI -1, DJ 21.05.2004, Min. João Oreste Dalazen

Na decisão do ministro João Oreste Dalazen no julgado RR.586.320/1991, o mesmo trata o problema de acordo com a súmula 443 que discrimina sobre dispensa discriminatória, sendo esta quando o empregado é portador de uma doença grave, estigma ou preconceito e deve ser reintegrado (*apud* COURA, 2016), revertendo a justa causa aplicada pelo contratante.

Para Coura (2016), o empregador conhecendo o quadro de seu funcionário, deverá encaminhá-lo ao tratamento ao invés de dispensá-lo, caso contrário esse será condenado pelo Poder Judiciário que reverterá a medida aplicada pelo empregador, acusando-o a cumprir as ações devidamente necessárias, como já supramencionado.

Existem atualmente, 6.230 (seis mil duzentos e trinta) julgados publicados no *jusBrasil*, que tratam o alcoolismo como doença e esse número só tende a crescer de acordo com o aumento de processos neste sentido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de a embriaguez estar prevista como uma das hipóteses de dispensa por justa causa, doutrinadores e jurisprudências posicionam-se de forma adversa acerca de sua aplicabilidade, uma vez, que a embriaguez habitual é classificada como doença, o alcoolismo, pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que o incluiu na Classificação Internacional de Doenças (CID), código 10. Com isso, a rescisão contratual em caso de embriaguez habitual, não é uma solução, mas sim o tratamento médico para a recuperação do empregado.

Como supramencionado, a empresa que opta por dispensar o funcionário por embriaguez pode ter que retirar a justa causa e, em alguns casos, até pagar indenização ao mesmo, além de ser responsável pelas despesas referentes ao tratamento contra embriaguez.

Compreendo que desta forma o empregado tem alcançado mais força perante a diretriz trabalhista, visto que na maioria das vezes este fica prejudicado pela falta de poder aquisitivo e de representantes que os possam garantir os direitos. Sendo assim, embora a CLT dê base para a justa causa, doutrinadores e jurisprudências tem buscado equipar o empregado ao empregador, e assim, garantir seu bem estar e melhoria em sua qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. **A Prática Constante de Jogos de Azar pelo Empregado Enseja a sua Demissão por Justa Causa.** 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/42655/a-pratica-constante-de-jogos-de-azar-pelo-empregado-enseja-a-sua-demissao-por-justa-causa>> Acesso em: 19 de Setembro de 2017.

ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. **Do Ato de Improbidade Praticado por Empregado Caracterizando da Justa Causa Trabalhista.** 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/42519/do-ato-de-improbidade-praticado-por-empregado-caracterizando-da-justa-causa-trabalhista>> Acesso em: 14 de Setembro de 2017.

ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. **Justa Causa: Ato Lesivo da Honra ou da Boa Fama ou Ofensas Físicas Praticadas Contra Empregador e Superiores Hierárquicos.** 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/42653/justa-causa-ato-lesivo-da-honra-ou-da-boa-fama-ou-ofensas-fisicas-praticadas-contr-empregador-e-superiores-hierarquicos>> Acesso em: 19 de Setembro de 2017.

ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. **Justa Causa: Condenação Criminal do Empregado, Passada em Julgado, Caso não Tenha Havido Suspensão da Execução da Pena.** 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/42641/justa-causa-condenacao-criminal-do-empregado-passada-em-julgado-caso-nao-tenha-havido-suspensao-da-execucao-da-pena>> Acesso em: 15 de Setembro de 2017.

ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. **Justa Causa Trabalhista: A Incontinência de Conduta e o Mau Procedimento.** 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/42636/justa-causa-trabalhista-a-incontinencia-de-conduta-e-o-mau-procedimento>> Acesso em: 15 de Setembro de 2017.

ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. **O ato de indisciplina ou insubordinação por parte do empregado dá ensejo a sua demissão por justa causa.** 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/42650/o-ato-de-indisciplina-ou-insubordinacao-por-parte-do-empregado-da-ensejo-a-sua-demissao-por-justa-causa>> Acesso em: 18 de Setembro de 2017.

ALENCAR, Marcos. **A Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento (Art. 482 da Clt).** 2013. Disponível em <<http://www.trabalhismoemdebate.com.br/2013/06/a-incontinencia-de-conduta-ou-mau-procedimento-art-482-da-clt/>> Acesso em: 15 de Setembro de 2017.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 25 de Outubro de 2017.

CANÇADO, Andréa Aparecida Lopes. **O Contrato de Trabalho do Século XXI e o Esquecido Princípio da Fraternidade.** 2008. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/andrea_aparecida_lopes_cancado.pdf> Acesso em: 25 de Outubro de 2017.

CARLOS, Robson Bertoldo. **Figuras de Justa Causa em Relação ao Empregado.** 2014. Disponível em <<http://apartamentonaplanta.comunidades.net/dnegociacao-habitual>> Acesso em: 15 de Setembro de 2017.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife Castro. **A Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil.** 2014. Disponível em <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasill>> Acesso em: 26 de Outubro de 2017.

CISA – Centro de Informação sobre Saúde e Álcool. **Relatório Global sobre Álcool e Saúde – 2014.** 2014. Disponível em <<http://www.cisa.org.br/artigo/4429/relatorio-global-sobre-alcool-saude-2014.php>> Acesso em: 07 de Outubro de 2017.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT). **Decreto-lei nº 5.452 de 1943**. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 1943. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/capa_clt_dinamica.htm> Acesso em: 20 de Setembro de 2017.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. Salvador. 2016.

COSTA, Danilo Mendonça de; SILVA, Zênnyo Eduardo da Silva. **Formas de extinção do contrato de trabalho e suas respectivas verbas rescisórias**. 2014. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/28615/formas-de-extincao-do-contrato-de-trabalho-e-suas-respectivas-verbas-rescisorias>> Acesso em: 12 de Setembro de 2017.

COURA, Andreia Fernandes. **Posso demitir empregado que trabalha embriagado por justa causa?** – 2014. Disponível em <https://acoura.jusbrasil.com.br/artigos/327059441/posso-demitir-empregado-que-trabalha-embriagado-por-justa-causa?ref=topic_feed> Acesso em: 11 de Outubro de 2017.

DALAZEN, João Oreste. **TST Esclarece Critério para Configuração de Justa Causa**. Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/justacausa.htm>> Acesso em: 15 de Setembro de 2017. (RR 713.081/00.0)

Desídia. 2017. Dicionário Jurídico. Disponível em <<http://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/1235/Desidia>> Acesso em: 18 de Setembro de 2017.

JusBrasil. **Jurisprudência – Alcoolismo como Doença**. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=ALCOOLISMO+COMO+DOEN%C3%87A>> Acesso em: 11 de Outubro de 2017.

FERREIRA JÚNIOR, João. **Embora Visto por Muitos Como um Vício, o Alcoolismo é uma Doença, no Entanto Deveria ser Tratado Como Tal**. [2015?]. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaAdin4103/anexo/ALCO>

OLISMO_e_Doenca_no_entanto_deveria_ser_tratado_como_tal..pdf> Acesso em: 07 de Outubro de 2017

GRUPO PORTAL DA AUDITORIA. **Advertência e Suspensão Disciplinar**. 2017. Disponível em: <<https://portaldeauditoria.com.br/advertencia-e-suspensao-disciplinar/>> Acesso em: 10 de Novembro de 2017.

INPAD: Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia para Políticas Públicas do Álcool e Outras Drogas. **II LENAD - Levantamento Nacional de Álcool e Drogas**. UNIFESP. 2012. Disponível em: <<http://inpad.org.br/lenad/resultados/alcool/resultados-preliminares/>> Acesso em: 10 de Outubro de 2017.

LADISLAU, Roberta Elva. **Embriaguez Habitual ou em Serviço: A Nova Percepção do Direito Trabalhista**. 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/38232/embriaguez-habitual-ou-em-servico-a-nova-percepcao-do-direito-trabalhista>> Acesso em: 10 de Outubro de 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo, 2014.

PÉCORA, Vitor. **Culpa recíproca: Definição, Requisitos e Verbas Rescisórias**. 2014. Disponível em <<https://vitorpecora.jusbrasil.com.br/artigos/150895481/culpa-reciproca>> Acesso em: 20 de Setembro de 2017.

PELEGRINO FILHO, Antenor. **Justa Causa – Abandono de Emprego**. 2011. Disponível em <<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/393>> Acesso em: 18 de Setembro de 2017.

PELEGRINO FILHO, Antenor. **Justa Causa – Ato Lesivo a Honra**. 2011. Disponível em <<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/397>> Acesso em: 19 de Setembro de 2017.

PELEGRINO FILHO, Antenor. **Justa Causa – Atos Atentatórios a Segurança Nacional.** 2011. Disponível em <http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/402> Acesso em: 19 de Setembro de 2017.

PELEGRINO FILHO, Antenor. **Justa Causa – Desídia.** 2011. Disponível em <http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/359> Acesso em: 18 de Setembro de 2017.

PELEGRINO FILHO, Antenor. **Justa Causa – Embriaguez.** 2011. Disponível em <http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/368> Acesso em: 03 de Outubro de 2017.

PELEGRINO FILHO, Antenor. **Justa Causa – Violação de Segredo da Empresa.** 2011. Disponível em <http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/378> Acesso em: 18 de Setembro de 2017.

TAVARES, Henrique. **Justa causa por desídia.** 2014. Disponível em <https://henriqueadv.jusbrasil.com.br/artigos/127993393/justa-causa-por-desidia> Acesso em: 18 de Setembro de 2017.

Tribunal Superior do Trabalho. **Alcoolismo. Justa Causa.** Processo: RR - 383922-16.1997.5.09.5555, Relator Ministro Vantuil Addala. 2ª Turma. DJ 14/05/2001. Data de Julgamento: 04/04/2001. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/38232/embriaguez-habitual-ou-em-servico-a-nova-percepcao-do-direito-trabalhista>. Acesso em: 18 de Setembro de 2017.

Tribunal Superior do Trabalho. **Embargo em Recurso de Revista.** Processo: TST - E-RR: 66006820075100008, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 03/03/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321851228/embargo-em-recurso-de-revista-e-rr-66006820075100008>. Acesso em: 20 de Setembro de 2017.

Tribunal Superior do Trabalho. **Rescisão Indireta. Ausência de Recolhimento do FGTS**. Processo: TST - RR: 3798620145090029. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data de Julgamento: 02/03/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321799174/recurso-de-revista-rr-3798620145090029>>. Acesso em: 19 de Setembro de 2017.

Tribunal Superior do Trabalho. **Rescisão Indireta é um Trunfo do Empregado Contra o Mau Empregador**. 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/rescisao-indireta-e-um-trunfo-do-empregado-contra-o-mau-empregador>. Acesso em: 19 de Setembro de 2017.

Tribunal Regional do Trabalho. **Embriaguez – Doença – Falta Grave Não Caracterizada** – RO 00095 – (20040671202) – 4ª T. - rel p/o Ac. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DOESP 03.12.2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/38232/embriaguez-habitual-ou-em-servico-a-nova-percepcao-do-direito-trabalhista>>. Acesso em: 18 de Setembro de 2017.

Tribunal Regional do Trabalho. **Ato de Indisciplina - Única Falta do Empregado - Possibilidade** – R. - Proc. 32143/00 - Ac. 28047/01 - 4ª T - Rel. Juiz Levi Ceregato - DOESP 10.07.2001. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/42650/o-ato-de-indisciplina-ou-insubordinacao-por-parte-do-empregado-da-ensejo-a-sua-demissao-por-justa-causa>>. Acesso em: 18 de Setembro de 2017.

Tribunal Regional do Trabalho. **Justa Causa - Abandono do Emprego - Caracterização** – RO 12.425/97 - 2ª T. - Rel. Juiz Sebastião G. de Oliveira - DJMG 20.02.1998. Disponível em: <<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/393>>. Acesso em: 18 de Setembro de 2017.

Tribunal Regional do Trabalho. **Justa Causa. Apreciação da Falta Imputada ao Empregado** – TRT12ª R. - Ac. 3ª T. 07472/03, 10.06.03. Proc. RO-V 00686-2002-010-12-00-0. Unânime. Rel.: Juíza Lília Leonor Abreu - DJSC 07.08.2003. Disponível

em: <<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/397>>. Acesso em: 19 de Setembro de 2017.

Tribunal Regional do Trabalho. **Justa Causa. Dano a Terceiros** – TRT17^a R. - 713.2001.004.17.00-5 (5187/2002) - Rel. Juiz Gerson Fernando da Sylveira Novaes - DOES 20.06.2002 Disponível em: <<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/397>>. Acesso em: 19 de Setembro de 2017.

Tribunal Regional do Trabalho. **Justa Causa - Indisciplina - Insubordinação** – RO 7.273/96 - Ac. 5^a T. 2.614/97 - Rel. Juiz Luiz Felipe Haj Mussi - DJPR 31.01.1997. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/42650/o-ato-de-indisciplina-ou-insubordinacao-por-parte-do-empregado-da-ensejo-a-sua-demissao-por-justa-causa>>. Acesso em: 18 de Setembro de 2017.

Tribunal Regional do Trabalho. **Justa Causa - Ofensa à Honra do Empregador** – TRT4^a R. - 01362.006/98-0 RO - 7^a T - Rel^a. Juíza Maria Inês Cunha Dornelles - DOERS 10.03.2003. Disponível em: <<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/397>>. Acesso em: 19 de Setembro de 2017.

Tribunal Regional do Trabalho. **Violação de Segredo da Empresa** – RO: 10035020115010034 RJ, Relator: Giselle Bondim Lopes Ribeiro. Data de Julgamento: 03/09/2012, Nona Turma, Data de Publicação: 11-09-2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/42648/a-violacao-de-segredo-da-empresa-pelo-empregado-da-ensejo-a-sua-demissao-por-justa-causa>>. Acesso em: 18 de Setembro de 2017.

Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. São Paulo. 2017.

XAVIER JUNIOR, Walter. **Negociação Habitual**. 2010. Disponível em <<http://www.cristianolima.com/2010/08/negociacao-habitual/>> Acesso em: 15 de Setembro de 2017.