



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**A PROBLEMÁTICA DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM CASO
DE DEPENDENTE QUÍMICO**

ORIENTANDO: THIAGO NUNES COSTA
ORIENTADOR: PROF. MARISVALDO CORTEZ AMADO

GOIÂNIA
2021

THIAGO NUNES COSTA

**A PROBLEMÁTICA DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM
CASO DE DEPENDENTE QUÍMICO**

Monografia Jurídica apresentado à disciplina de Trabalho de Curso I, da Escola de Direito e Relações Internacionais, curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador – MARISVALDO CORTEZ
AMADO

GOIÂNIA

2021

THIAGO NUNES COSTA

**A PROBLEMÁTICA DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM
CASO DE DEPENDENTE QUÍMICO**

Data da Defesa: 31 de maio de 2021

BANCA EXAMINADORA

Orientador: MARISVALDO CORTEZ AMADO

Examinador Convidado: ELIANE RODRIGUES NUNES

SUMÁRIO

RESUMO.....	3
INTRODUÇÃO	4
CAPÍTULO I	5
1.1 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO.....	5
1.2 A JUSTA CAUSA COMO MODALIDADE DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	7
1.2.1 DO CONTRATO DE TRABALHO	7
1.2.2 A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA	9
1.2.3 ELEMENTOS DA JUSTA CAUSA	9
1.2.4 HIPÓTESES DE JUSTA CAUSA.....	10
CAPÍTULO II	20
2.1 A DEPENDÊNCIA QUÍMICA COMO DOENÇA CRÔNICA.....	20
2.2 A JUSTA CAUSA APLICADA AO DEPENDENTE QUÍMICO, E O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL BRASILEIRO SOBRE O TEMA.	22
CONCLUSÃO.....	26
REFERÊNCIAS.....	27

RESUMO

O objetivo desta Monografia de conclusão e curso é pesquisar sobre a demissão por justa causa, presente no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (Lei 5.452/43), focando especificamente em sua alínea “f”, que trata da embriaguez habitual ou em serviço.

Será abordado inicialmente, no primeiro capítulo, um breve histórico do direito do trabalho, bem como o conceito e as características do contrato de trabalho, seguido de uma análise da demissão por justa causa como modalidade de cessação do contrato de trabalho, mostrando ao final, as hipóteses desse tipo de demissão. No segundo capítulo será estudada a dependência química, do ponto de vista da medicina, sendo esta estudada como uma doença crônica. O terceiro e último capítulo abordará a como a demissão por justa causa é aplicada ao dependente químico, será estudado como é o tratamento da sociedade com estas pessoas doentes, e finalizando mostrando o atual entendimento jurisprudencial brasileiro sobre o tema.

Palavras-chave: direito do trabalho, justa causa, dependência química, embriaguez habitual.

INTRODUÇÃO

Neste trabalho de conclusão de curso será estudada a modalidade de cessação do contrato de trabalho denominada Justa Causa do Empregado, onde será feita uma análise aprofundada da hipótese de Justa Causa referente à embriaguez habitual ou em serviço, presente no artigo 482, alínea “f” da Lei 5.452/43, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A presente Monografia tem como objetivos, além da obtenção do Bacharelado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GO), apresentar a problemática acerca do tema, que é bastante atual e afeta não só quem sofre com a modalidade de demissão estudada, mas a sociedade como um todo.

Inicialmente, no primeiro capítulo, será estudado brevemente o histórico do direito do trabalho, abordando o contrato de trabalho, bem como a demissão por justa causa e suas hipóteses de ocorrência.

Posteriormente, no segundo capítulo desta Monografia, será abordada a questão da dependência química como um transtorno psiquiátrico, sendo apresentado, do ponto de vista médico, o que realmente é a dependência química.

Por fim, no terceiro e último capítulo, será estudada a relação da demissão por justa causa com o dependente químico, mostrando a problemática social gerada por essa punição aplicada ao cidadão doente.

O trabalho será concluído mostrando decisões sobre o tema, e qual é o entendimento jurisprudencial atual acerca desta questão.

CAPÍTULO I - O DIREITO DO TRABALHO E A JUSTA CAUSA

1.1 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Nos tempos antigos, em tempos de escravidão, seguindo o entendimento de Délio Maranhão e Luiz Inácio Barbosa Carvalho (1993), o escravo não era sujeito, este era considerado objeto de direito, onde o trabalho por ele executado não traduzia o cumprimento de uma obrigação assumida por força de um vínculo jurídico, livremente estabelecido com aquele em favor de quem o trabalho era realizado, como pode ser verificado em civilizações antigas como Grécia, Roma e Egito.

Em tempos futuros, na época do Feudalismo na Idade Média (séculos V a XV), o regime existente era o da servidão, onde os servos não tinham liberdade e eram obrigados a entregar parte da produção rural aos donos das terras onde viviam, os senhores feudais, em troca de sua permanência naquela terra e a proteção fornecida pelos detentores da terra a eles.

Ainda na idade média, anteriormente ao período industrial, foram formados grupos sociais de artesões e comerciantes, denominados Corporações de Ofício. Nestas corporações existiam os Mestres que eram os proprietários das oficinas, os Companheiros que eram trabalhadores livres e recebiam salários dos mestres, e os Aprendizés que recebiam ensinamentos dos mestres e tinham a possibilidade de ascender ao grau de Companheiro.

Posteriormente, na Revolução Francesa (1789 – 1799), as Corporações de Ofício deixaram de existir, pois estas foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2005) o Direito do Trabalho começa a existir de fato no século XVIII, com a Revolução Industrial, onde a máquina a vapor foi criada, substituindo a força humana, e com a necessidade de pessoas capazes de operar tais máquinas, foi imposta uma substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. Vale a pena destacar que era época de Liberalismo, onde o Estado não intervia na economia, portanto ele não fiscalizava as condições de trabalho dos trabalhadores, que eram precárias na época, com jornadas de trabalho excessivas.

Os direitos dos trabalhadores ganharam força com o surgimento do constitucionalismo social, que surgiu após o término da Primeira Guerra Mundial, e significava a inclusão de disposições garantindo direitos trabalhistas nas Constituições.

No Brasil, a primeira constituição é de 1824, anterior à primeira guerra mundial, e foi criada seguindo o Liberalismo, abolindo as corporações de ofício. Nessa época, porém, havia a presença do trabalho escravo no país, que só foi abolido em 1888. Antes de surgir o Direito do Trabalho no Brasil, a prestação laboral era regida pelo Código Civil, onde havia autonomia na celebração do ajuste obrigacional, onde o contrato se assemelhava ao de locação de coisas, chamado de locação de serviços.

A política trabalhista brasileira começou a ganhar força em 1930 com Getúlio Vargas. Na década de 1930 foram estabelecidos diversos Decretos do Poder Executivo que versavam sobre questões trabalhistas, como a Carteira Profissional pelo Decreto 21.175/32, e os Decretos 21.186/32 e 21.364/32 que versavam sobre a jornada de trabalho no comércio e na indústria respectivamente.

Posteriormente, as normas trabalhistas passaram a fazer parte da Constituição brasileira, sendo esta a primeira constituição nacional, a Constituição de 1934.

Por existirem diversas leis sobre o Direito do Trabalho, houve a necessidade de uma sistematização, sendo essa a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, que não era realmente um código, e sim um aglomerado das leis trabalhistas existentes no direito brasileiro.

As Constituições posteriores versaram também sobre o Direito do Trabalho, mantendo e ampliando os direitos dos trabalhadores, com o reestabelecimento do direito de greve na Constituição de 1946, e a previsão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) na Constituição de 1967.

O texto constitucional atual, a Constituição de 1988, também traz disposições sobre o Direito do Trabalho, como observado no Título II “Direitos e Garantias Fundamentais”, onde no Capítulo II “Direitos Sociais”, nos artigos 7 até o artigo 11, há a presença de normas trabalhistas. O Direito do Trabalho está em constante evolução, com novas leis sendo aprovadas até os dias atuais, como por exemplo, a Reforma Trabalhista que houve com a Lei 13.476 de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/74, 8.036/90 e 8.212/91, com o

objetivo de adequar a legislação às novas relações de trabalho, que estão em constante mudança, como podemos observar com o surgimento de cada vez mais formas de relação de trabalho, que antes não existiam, com o trabalho por aplicativo de celular existente nos dias atuais. Por isso a necessidade do Direito do Trabalho sempre se atualizar e se adequar aos tempos atuais.

1.2 A JUSTA CAUSA COMO MODALIDADE DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1.2.1 DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é, segundo o artigo 442 da CLT, um acordo tácito ou expresso, que corresponde à relação de emprego entre empregado e empregador, sendo este contrato a fonte da relação de emprego. Segundo a doutrina majoritária, este contrato possui natureza jurídica contratual e apresenta natureza de negócio jurídico, onde a declaração bilateral de vontade é exercida para que se possa produzir efeitos jurídicos deste ato jurídico voluntário. No entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2019), o contrato de trabalho é um negócio jurídico onde um empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo em troca, remuneração.

As características do contrato de trabalho são de um contrato bilateral, consensual, oneroso, comutativo, de atividade e de trato sucessivo.

Segundo a CLT, em seu artigo 443, caput, o contrato de trabalho pode ser por tempo determinado ou indeterminado, e pode ser acordo verbalmente ou por escrito. Em regra em contratos de trabalho são por tempo indeterminado, porém, nada impede que o contrato seja por tempo certo, o que ocorre, em regra, com a anotação feita pelo empregador na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado na parte de condições especiais, onde deve colocar o prazo do término do contrato, nos termos do artigo 29 da CLT. Vale lembrar que não é obrigatória tal anotação para que ocorra o contrato de trabalho por tempo limitado, até porque tal contrato pode ser verbal, existem outros modos de se provar que tal contrato é de tempo certo, porém a não anotação pode gerar multas.

Existem outros tipos de contratos de trabalho, como o contrato de adesão, regulado pelo artigo 54 da lei 8.078/90, onde uma parte cria o contrato e suas

cláusulas e a outra parte apenas adere às regras, sem nenhuma possibilidade de alterá-las. Existe também o contrato de grupo ou contrato de trabalho por equipe, este que, seguindo o entendimento de Alice Monteiro de Barros (2006), é um tipo de contrato comum usado em conjuntos musicais, orquestras e bandas, onde é requerido um grupo de trabalhadores organizados para realizar um trabalho em comum, onde um conjunto de empregados é representado por um empregador.

Existem também os contratos de trabalho a prazo determinado presentes em leis específicas, como o contrato de safra regulado pelo artigo 14 da lei 5889/73, o contrato de trabalho do artista presente na lei 6.553/78, o contrato de trabalho por obra certa que sua disposição se encontra na lei 2.959/56, o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo disciplinado pela lei 11.718, o contrato por prazo determinado especial presente na lei 9601/98, e o contrato de trabalho do atleta profissional, regulado pelas normas gerais da legislação trabalhista ressalvadas as peculiaridades presentes na lei 9.615/98.

Outra modalidade de contrato de trabalho presente na CLT é o contrato de trabalho intermitente, este que está presente no artigo 443, §3º, da CLT, e regulado também por diversos dispositivos da Portaria 349/2018 do Ministério do Trabalho. O contrato de trabalho intermitente é o contrato de trabalho onde a prestação de serviço não é contínua, havendo períodos em que o serviço é prestado e períodos de inatividade, podendo deste intervalo ser em horas, dias ou meses, independentemente da atividade do empregado e do empregador. Neste modelo de contrato de trabalho, o tempo inativo do empregado não é considerado tempo à disposição do empregador, portanto não é remunerado, caso o tempo inativo seja remunerado fica descaracterizado o contrato de trabalho intermitente. Ficam os aeronautas expressamente excluídos desta modalidade de contrato de trabalho, devido às peculiaridades desta profissão.

A lei 6.019/1974 traz também a previsão do trabalho temporário, onde o empregado é pessoa física, contratado por uma empresa de trabalho temporário, que coloca esse empregado à disposição de outra empresa tomadora de serviço. A empresa de trabalho temporário deve ser necessariamente pessoa jurídica devidamente registrada no Ministério do Trabalho. A empresa tomadora de serviços deve ser pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada, como condomínios por exemplo. Caso o trabalho temporário viole disposições legais é formado o vínculo do empregado com a empresa tomadora de serviços, caso em que a empresa de

trabalho temporário responde de forma solidária pelos créditos trabalhistas. Em todos os casos, a empresa tomadora do serviço é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorreu o trabalho temporário.

1.2.2 A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

A dispensa por justa causa é uma modalidade de cessação do contrato de trabalho onde o vínculo de emprego é terminado pelo empregador, em consequência de uma falta grave cometida pelo empregado. Segundo o disposto no artigo 493 da CLT, constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos presentes no artigo 482 também da CLT, que é onde estão presentes hipóteses de justa causa. Vale ressaltar que o artigo mencionado anteriormente não é o único dispositivo que menciona a justa causa no ordenamento jurídico brasileiro. Quando o empregado é dispensado por justa causa, este tem direito de receber somente as férias vencidas, saldo referente aos dias trabalhados, décimo terceiro salário vencido e férias vencidas com 1/3.

O conceito de justa causa pode ser definido como sendo a prática de um ato que configure uma séria violação dos deveres do empregado, rompendo a confiança na relação de emprego.

1.2.3 ELEMENTOS DA JUSTA CAUSA

Para que a justa causa seja verificada e válida, deve-se fazer o estudo de dois elementos, que podem ser classificados em elementos objetivos e subjetivos. O elemento subjetivo, seguindo o entendimento de Sergio Pinto Martins (2001), é relacionado à vontade do empregado, que pode agir com dolo ou culpa, este último ocorre quando houver negligência, imperícia ou imprudência. Já os elementos objetivos a serem analisados são: Tipicidade, Gravidade, Proporcionalidade, Causalidade, Imediatidade e Non bis in idem (proibição de dupla punição).

No caso do elemento da tipicidade, este se observa, pois, a lei impôs um sistema taxativo, onde somente se o empregado incorrer na prática de uma falta grave prevista legalmente, é que pode ocorrer a justa causa.

Em relação ao elemento da gravidade, se refere ao fato de que o ato faltoso do empregado deve justificar a punição maior, que é a dispensa por justa causa. O ato cometido pelo empregado deve ser grave ao ponto de tornar a continuidade da relação de emprego indesejada ou inviável para o empregador.

Sobre a proporcionalidade, está se refere à relação de proporcionalidade entre o ato e sua dispensa. Caso o ato faltoso seja de menor gravidade não é justificável a maior punição ser aplicada ao empregado, os atos de menor gravidade deve ser punidos de forma proporcional à falta cometida. Porém, em caso de repetidas faltas de menor gravidade, estas previamente punidas, pois caso não forem elas são consideradas perdoadas tacitamente, pode levar à dispensa por justa causa.

Quando à casualidade, está se trata do nexos causal entre o ato faltoso e a punição aplicada. Isso quer dizer que, a falta praticada deve ser a efetiva razão da dispensa por justa causa. A dispensa por justa causa não pode ocorrer se não for por consequência da falta grave praticada.

O elemento da imediatidade se refere ao fato de que não pode transcorrer muito tempo da prática do ato faltoso e de sua punição, pois a falta não punida é considerada perdoada. Vale ressaltar que o espaço de tempo a ser contado deve iniciar do momento em que o empregador tomou ciência da falta grave cometida pelo empregado. Quando à contagem do tempo em relação à imediatidade, esta também observa a existência de processos investigativos internos da empresa, onde pode ser que leve algum tempo para que seja provada a falta grave cometida. Caso a investigação se encontre parada ou concluída sem que haja ação quanto à punição do empregado, este é considerado perdoado tacitamente.

Referente ao último elemento a ser analisado, o *non bis in idem*, este diz respeito à vedação da aplicação de duas penas para um mesmo ato faltoso. O direito de punir do empregador se esgota com a aplicação da penalidade escolhida. No entendimento de Sergio Pinto Martins (2001), não pode ser aplicada duas vezes a sanção pela mesma falta praticada pelo empregado, caso o empregador aplique punição mais branda, este não tem o direito de se arrepender a aplicar outra punição.

1.2.4 HIPÓTESES DE JUSTA CAUSA

Sobre as hipóteses de justa causa existente, inicialmente serão estudadas aquelas presentes no art. 482 da CLT, que são diversas.

Segundo o art. 482 da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

- Ato de improbidade

Ato de improbidade se refere a um ato desonesto praticado pelo empregado, que cause prejuízo ao empregador. Vale ressaltar que, de acordo com José Affonso Dallegre Neto e Cláudia Salles Vilela Vianna (2001), o ato improbidade praticado não apenas contra o empregador, mas também contra os colegas de trabalho e até mesmo clientes da empresa, pode ser considerado quebra de confiança e autorizar a resolução contratual.

Existem duas correntes de pensamento quanto ao ato de improbidade, uma mais restritiva que considera que a improbidade se refere apenas ao prejuízo patrimonial gerado ao empregador. Já a segunda corrente, entende a improbidade de forma mais ampla, entendendo que o ato pode ser não só prejuízo patrimonial, mas também podendo ser um ato desonesto considerado grave, como por exemplo, a falsificação de documento de atentado médico.

Segundo o entendimento jurisprudencial:

JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. A relação contratual trabalhista é baseada na fidúcia entre empregador e empregado. Quando o trabalhador, por dolo, como no caso, pratica ato de improbidade, ou seja, ato de desonestidade, ocorre a quebra da confiança entre as partes. O ato de improbidade praticado pelo autor resulta em imediato prejuízo ao empregador torna legítima a sanção proporcional à falta grave: a dispensa por justa causa. **Não seria justo compelir o empregador a manter um empregado cujo ato de improbidade revelou traços de mau caráter e desonestidade. Assim, não há como restaurar a relação de confiança perdida entre as partes, de modo que outra saída não há que a rescisão contratual por culpa do empregado.**

(TRT-2 10013169720195020385 SP, Relator: ALVARO ALVES NOGA, 17ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 04/06/2020)

- Incontinência de conduta ou mau procedimento

Seguindo o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento (2003), a incontinência de conduta se refere a ato irregular incompatível, especificamente, com a moral sexual. Assim seria o caso de ato libidinoso, de pornografia, ou até mesmo de assédio praticado pelo empregado, extrapolando o limite razoável aceito pela sociedade.

Quanto ao mau procedimento, este seria um ato faltoso e grave, que foge aos padrões normais, praticado pelo empregado, que torne impraticável o contínuo da relação de emprego, devido ao desgaste causado por tal ato. O mau procedimento pode ser entendido como uma conduta faltosa, irregular e grave cometida pelo empregado, porém que não está enquadrada nas outras hipóteses previstas na lei.

Na jurisprudência:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E MAU PROCEDIMENTO. **Hipótese em que a reclamante foi surpreendida dormindo durante o serviço de plantão, ato que enseja demissão por justa causa, fundada em incontinência de conduta e mau procedimento.** (art. 482, b, da CLT). Recurso não provido.

(TRT-4 - RO: 00084000720095040016, Data de Julgamento: 07/07/2010, 6a. Turma)

- Negociação habitual

No caso da negociação habitual, o primeiro caso se relaciona ao ato praticado pelo empregado, em concorrência à empresa, onde o empregado atua por conta própria ou alheia, no mesmo ramo do empregador, de forma habitual. No

segundo caso, este é referente à prática prejudicial ao serviço, que para ser caracterizada, deve ocorrer no local de trabalho.

No entendimento dos tribunais:

NEGOCIAÇÃO HABITUAL - JUSTA CAUSA. Restando comprovada a negociação habitual realizada pelo empregado sem a permissão do seu empregador, e em concorrência com este, encontram-se presentes os requisitos justificadores da dispensa com justa causa, consoante previsão do art. 482, c, CLT.

(TRT-20 01478005520005200000, Relator: EDUARDO PRADO DE OLIVEIRA, Data de Publicação: 02/10/2000)

- **Condenação criminal do empregado transitada em julgado**

Caso o empregado tenha sido condenado criminalmente por sentença transitada em julgado, este pode ser dispensado por justa causa. A justa causa só é aplicada caso não tenha sido concedida a suspensão da execução da pena.

Sobre o tema, temos a seguinte decisão do STF:

A CONDENAÇÃO CRIMINAL E JUSTA CAUSA PARA A DISPENSA DO EMPREGADO, SALVO SE TIVER OBTIDO O "SURSIS". ESTE, PELO DIREITO VIGENTE, NÃO EXISTE NA JUSTIÇA MILITAR. LEGALIDADE DA DEMISSÃO.

(STF - AI: 15170, Relator: LUIS GALLOTTI, Data de Julgamento: 31/12/1969, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: ADJ DATA 01-02-1954 PP-00317 ADJ DATA 17-06-1952 PP-02692 EMENT VOL-00081-01 PP-00246)

- **Desídia**

A desídia se refere, seguindo o entendimento de Sérgio Pinto Martins (2001), ao desempenho das funções pelo empregado com negligência, preguiça, má vontade, displicência ou relaxamento. Pode ser considerado desídia também o conjunto de pequenas faltas relacionadas a esse comportamento, e essas devidamente punidas previamente. Até mesmo um conjunto de faltas ou atrasos, se estas forem ofensas repetidas e mesmo punidas, continuam se repetindo, podem caracterizar desídia do empregado, acarretando na sua demissão por justa causa. A punição pode ser até mesmo uma advertência.

Sobre o tema, há a seguinte decisão do TRT:

DESÍDIA. FALTAS. A quantidade de faltas em curto período de relação laboral e as advertências por tal motivo, em local de trabalho onde o empregado exerce o cargo de motorista, configuram motivo suficiente para o rompimento por falta grave.

(TRT-1 - RO: 00012834420125010015 RJ, Relator: Jorge Orlando Sereno Ramos, Data de Julgamento: 18/11/2014, Primeira Turma, Data de Publicação: 28/11/2014)

- Embriaguez habitual ou em serviço

Na CLT há também a previsão da demissão por justa causa em caso de embriaguez habitual ou sem serviço, que será o principal foco desta presente monografia.

A embriaguez pode ser definida com um estado em que a pessoa fica sem pelo controle de seus sentidos, em razão de ter ingerido ou consumido substâncias químicas, sejam bebidas alcóolicas ou drogas, que afetam o sistema nervoso do empregado.

Existem duas situações referentes a essa alínea, que seriam a habitualidade na embriaguez ou quando essa se dá em serviço. Na primeira, ocorre de quando o empregado se embriaga com habitualidade e isso transparece no seu serviço. No segundo caso, a justa causa é observada caso o ato de embriagar-se ocorra durante o serviço.

A justificativa desta dispensa por justa causa seria que o empregador não tem condições de confiar na pessoa embriagada, pois este não tem condições de desempenhar com cuidado, diligência ou rendimento necessário podendo acabar gerando prejuízos para o empregador.

No caso da embriaguez habitual, existe uma corrente de entendimento, que vem conseguindo muita força nos dias atuais, onde não se considera como justa causa a embriaguez quando esta for considerada uma enfermidade. Atualmente, a embriaguez é reconhecida como enfermidade no Código Internacional de Doença (CID – 10).

Sobre isso vale a pena destacar o entendimento jurisprudência sobre o assunto:

Recurso de revista. falta grave. Alcoolismo. JUSTA CAUSA. 1 . O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de -síndrome de dependência do álcool-, cuja patologia gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. 2 . Assim é que se faz necessário, antes de qualquer ato de 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. 3 . No caso dos autos, resta incontroversa a condição da dependência da bebida alcoólica pelo reclamante. Nesse contexto, considerado o alcoolismo, pela Organização Mundial de Saúde, uma doença, e adotando a Constituição da República como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além de objetivar o bem de todos, primando pela proteção à saúde (artigos 1º, III e IV, 170, 3º, IV, 6º), não há imputar ao empregado a justa causa como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício. 4. Recurso de revista não conhecido.
(TST - RR: 1529002120045150022 152900-21.2004.5.15.0022, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 11/05/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2011)

Vale ressaltar também que embriaguez em serviço não é a mera ingestão de bebida alcoólica. A embriaguez necessita de uma repetição da conduta da ingestão da bebida alcoólica. Podem ser usados todos os meios lícitos para que seja provada a embriaguez.

Para muitos doutrinadores, a embriaguez não vem apenas da ingestão de bebida alcoólica, vem também da ingestão de substâncias tóxicas capazes de reduzir a capacidade de quem a ingere. No entendimento de Vólia Bomfim Cassar (2010), a intenção do legislador foi realmente de incluir no tipo apenas o alcoólatra, por ser a causa mais comum de vício, por se tratar de droga permitida e aceita socialmente. Porém o tipo deve abranger todos os outros tipos de drogas que viciam e causam dependência.

- Violação de segredo da empresa

No caso da violação do segredo da empresa, segundo Amauri Mascaro Nascimento, seria a divulgação sem autorização de patentes de fórmulas, invenções, enfim, dados sigilosos e exclusivos da empresa, que tenha potencial de causar prejuízo ao empregador. Vale destacar que este segredo deve ser conhecido pelo empregado em razão de seu emprego, no desempenho do seu labor para o empregador, então, segredos pessoais dos empregadores ficam excluídos da justa causa.

Não há a necessidade da real divulgação do segredo da empresa, o armazenamento do mesmo de forma indevida ou sem autorização também configura a justa causa.

Sobre o assunto temos o seguinte entendimento jurisprudencial:

JUSTA CAUSA - VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA - MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. Ficando caracterizado que o autor, ao tirar fotos de provas ministradas no curso de treinamento da

reclamada, feriu a política de confidencialidade vigente na empresa, é de se manter a sentença que reconheceu a existência de justa causa como motivo ensejador da ruptura do pacto, julgando improcedentes os pleitos exordiais.

(TRT-20 424200600620007 SE 00424-2006-006-20-00-7, Data de Publicação: DJ/SE de 18/09/2006)

- Ato de indisciplina ou insubordinação

Existe uma diferenciação entre ato de indisciplina e insubordinação, onde insubordinação seria o descumprimento de ordens diretas e pessoais e indisciplina o descumprimento de regras gerais da empresa.

Um exemplo de ato de indisciplina seria o descumprimento de uma regra de usar uniforme imposta pela empresa, o uso do computador para acessar sites previamente proibidos pela empresa e etc. Já exemplificando o ato de insubordinação, seria a recusa direta de uma ordem dada a ele pelo empregador, como em um caso de um entregador que se recusa a fazer uma entrega para seu empregador. Tal ordem deve ser sempre lícita e razoável, que não configure abuso de poder de direção para que seja configurada a justa causa.

A indisciplina é caracterizada com a prática de uma ordem geral da empresa, e esta deve ser feita de forma reincidente para ser configurada. Já na insubordinação seria o descumprimento de uma ordem direta do empregador, e seria caracterizada com apenas uma ofensa.

Sobre o assunto temos a decisão do TRT a seguir:

JUSTA CAUSA. COMPORTAMENTO DESIDIOSO. ATOS DE INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO. Agindo o empregado de forma desidiosa ao não demonstrar zelo e atenção no trabalho desempenhado, bem como cometer atos de indisciplina e insubordinação não obedecendo às determinações e regulamentos internos da empresa, fica passível de dispensa por justa causa, na forma prevista no art. 482 da CLT.

(TRT-11 00017257720165110019, Relator: SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS, Gabinete da Desembargadora Solange Maria Santiago Moraes)

- Abandono de emprego

O abandono de emprego seria a renúncia intencional do emprego. Para que esta hipótese seja configurada, devem ser observados dois elementos, o objetivo que seria a ausência prolongada, e o elemento subjetivo, que seria a intenção de não continuar com a relação de emprego. Seguindo os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins (2001), caso o empregado se ausente de seu emprego, o empregador

deve tentar se comunicar com o mesmo de todas as formas possíveis, até mesmo por carta com aviso de recebimento, convocando este empregado para que o mesmo retorne ao serviço ou justificar sua ausência, caso mesmo assim este não retorne ficará classificada a justa causa por abandono de emprego. Vale ressaltar que tal tentativa de notificação do empregado é importante no caso concreto, mas não é exigida por lei.

Não existe prazo fixado na lei para que seja configurado o abandono de emprego. A jurisprudência tende a exigir 30 dias, porém mesmo em casos com tempos menores, o abandono pode ser configurado.

É importante mencionar também a súmula 73 do TST:

Súmula nº 73 do TST

DESPEDIDA. JUSTA CAUSA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

A ocorrência de justa causa, **salvo a de abandono de emprego**, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

Portanto, podemos entender que, durante o aviso prévio, não há abandono de emprego, pois se o empregado se ausentar, este provavelmente o fez pelo motivo de já estar ocupando outra função, caso em que o empregado deixa de fazer jus apenas de salda salário referente aos dias não trabalhados.

- Ato lesivo da honra ou da boa fama

Seguindo o entendimento de Gustavo Filipi Barbosa Garcia (2019), esta hipótese de justa causa é verificada quando o empregado fere a boa fama ou honra de qualquer pessoa em serviço, seja ela cliente, superior, colega de trabalho, um terceiro no local, e etc., salvo quando agir em legítima defesa. As ofensas geralmente são caracterizadas como calúnia, difamação e injúria, a depender do caso. As ofensas contra a boa fama se referem ao conceito em que a pessoa se apresenta perante a sociedade e comunidade em que vive.

Existe também o dispositivo que fala especificamente do ato lesivo da honra ou boa fama contra o empregador, apesar de semelhante, neste não há a necessidade que o empregado esteja em serviço, podendo este estar em qualquer lugar.

JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E BOA FAMA DE SUPERIOR HIERÁRQUICO. COMENTÁRIOS DEPRECIATIVOS. CONFIGURAÇÃO. A

relação de emprego tem como um de seus pilares a confiança entre as partes, a qual se desdobra nos deveres de boa-fé e lealdade, que devem ser observados no local de prestação de serviço. No caso concreto, **ao realizar comentários depreciativos e ofensivos sobre a vida pessoal dos sócios para outros colegas de trabalho, a reclamante praticou ato lesivo à honra e boa fama**, com fulcro no art. 482, "j", da CLT. (TRT-1 - RO: 01018892620175010041 RJ, Relator: ANA MARIA SOARES DE MORAES, Data de Julgamento: 19/06/2020, Primeira Turma, Data de Publicação: 27/06/2020)

- Ofensas físicas

Presente na mesma alínea em que está o item anterior, existe a previsão da justa causa por ofensas físicas, que é caracterizada pela ofensa física contra qualquer pessoa, no ambiente de trabalho, salvo em legítima defesa própria ou de terceiros.

Também há a previsão da ofensa física especificamente contra o empregador ou superior hierárquico, onde este se assemelha ao citado acima, não há a necessidade de ocorrer a ofensa em serviço, podendo o empregado estar em qualquer lugar.

Sobre a ofensa física, diz a jurisprudência:

JUSTA CAUSA - BRIGA EM SERVIÇO - CARACTERIZAÇÃO - Sendo demonstrado que o reclamante entrou em luta corporal com seu colega no horário de trabalho e dentro das dependências do empregador, sem que fosse configurada a legítima defesa, como excludente da culpabilidade, justa é a dispensa do empregado. (TRT-3 - RO: 1570591 15705/91, Relator: Jose Menotti Gaetani, Segunda Turma, Data de Publicação: 05/12/1992,DJMG . Boletim: Não.)

- Prática constante de jogos de azar

Este item constitui a justa causa quando o empregado continuamente praticar jogos de azar. A prática isolada não acarreta na justa causa, é necessária sua habitualidade. A prática do jogo pode ser fora de serviço, o que geralmente ocorre, ou durante o trabalho.

São práticas de jogos de azar aquelas previstas na legislação contravencional do país, como jogo do bicho, apostas em corridas de cavalo em local não autorizado, rifas não autorizadas e etc. Como a lei não prevê jogos proibidos, e sim jogos de azar, podem incorrer nessa penalidade o empregado que praticar com habitualidade jogos de loterias federais, estaduais, raspadinhas, pois todos podem ser considerados jogos de azar.

Portanto, caso haja a prática constante de jogos de azar pelo empregado, que possa causar, mesmo que potencialmente, prejuízo ao trabalho, será autorizada a dispensa por justa causa

- Perda da habilitação ou dos requisitos para o exercício da profissão

Esta previsão, incluída pela lei 13.467/2017, diz que é autorizada a justa causa quando houver a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício de sua profissão, em consequência de conduta dolosa cometida pelo empregado. Um exemplo comum desse caso é um motorista profissional de uma empresa perder a habilitação em caso de uma fiscalização de trânsito, o que autorizaria a demissão por justa causa simplesmente pelo fato da perda da habilitação.

Na jurisprudência temos:

JUSTA CAUSA. PERDA DE HABILITAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO. A dispensa ocorreu em razão da perda da habilitação para o exercício da profissão, nos termos do art. 482, 'm' da CLT, figura esta introduzida pela Lei 13.467/2017. **É certo que a obrigação de manter a habilitação válida (necessária ao desempenho de suas funções de motorista profissional) é do próprio trabalhador**, pelo que não há como acolher a tese de que o reclamante foi surpreendido pela decisão que suspendeu a sua habilitação. Além disso, não restou demonstrado pelo trabalhador que algumas das multas a ele imputadas não lhe diziam respeito, na medida em que teve oportunidade para se defender em processo administrativo de trânsito, não conseguindo reverter a decisão de suspensão de sua habilitação. Por tal razão, não é possível avaliar se houve responsabilidade da reclamada sobre as infrações, bem como ausência de conduta dolosa pelo trabalhador, sendo que a mera alegação sem prova não pode prevalecer. Recurso não provido. (TRT-2 10009612720195020017 SP, Relator: LIANE MARTINS CASARIN, 3ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 11/12/2019)

- Atos atentatórios à segurança nacional

Seguindo os ensinamentos de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2019), tal disposição foi incluída pelo Decreto-lei 3 de 27.01.1966 e é fruto da concepção política e de Estado da década de 60, que se diferencia bastante do atual Regime Democrático de Direito, pautado em valores superiores aos da época, estes presentes na Constituição Federal de 1988. A lei 8.630/1993 revogou o decreto, porém esta foi posteriormente revogada pela lei 12.815/2013. Portanto pode-se entender como revogado o dispositivo em questão, logo, os eventuais atos faltosos do empregado, que apresentem teor ilícito ou criminoso, podem autorizar justa causa com base no art. 482, em especial nas alíneas a, b e d.

CAPÍTULO II - A DEPENDÊNCIA QUÍMICA E A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

2.1 A DEPENDÊNCIA QUÍMICA COMO DOENÇA CRÔNICA

Nos tempos atuais, a dependência química é tratada como doença, porém, esse tratamento é relativamente recente. Usando como exemplo o uso do álcool, que é comum desde a pré-história, ele começou a aparecer na literatura como condição clínica a partir dos séculos XVIII e XIX, decorrente da urbanização ocorrida na Revolução Industrial, onde foi possibilitado aos médicos observar com mais atenção os pacientes com consumo excessivo de álcool, e conseqüentemente produzirem os primeiros textos referentes aos problemas de saúde advindos do uso de bebidas alcoólicas.

Segundo Rezende (1986) um importante marco para a compreensão do fenômeno da dependência química como doença, é a Carta Magna proposta pela Organização Mundial de Saúde (OMS) de 7 de abril de 1948, na qual foi proposto um conceito de saúde diferente, onde saúde seria um estado completo de bem estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças. A partir da definição dada pela OMS, apesar do conceito ter enfrentado alguma resistência pela comunidade científica, por ser considerado muito utópico, foi se percebendo que saúde não é apenas algo contraposto em relação à doença, como era o entendimento anteriormente, saúde seria algo mais amplo e complexo que não depende exclusivamente da questão biológica.

Foi a partir desse marco que se passou a utilizar um modelo biopsicossocial para o entendimento do processo saúde/doença, modelo este que traz a ideia de integração, considerando saúde uma produção social, ou seja, algo que é relacionado ao biológico, mas possui diversos outros fatores sociais que estão implicados na vida de casa ser humano, como cultura, lazer, alimentação, saneamento básico, educação, trabalho, entre outros. Tal modelo de entendimento é totalmente coerente com a abordagem necessária para o entendimento da dependência química, pois tratar de abuso de substâncias psicoativas e dependência química, implica não só discutir as questões orgânicas e psicológicas,

mas também aspectos sociais, políticos, econômicos e culturais, e entender suas consequências.

Para Rosa, Cavicchioli e Bretas (2005), é clara a existência de da relação entre os fenômenos da saúde/doença e os fatores psicológicos, sociais, políticos, econômicos em ambientais, uma vez que condições inadequadas do meio influenciam diretamente a possibilidade de um indivíduo se manter saudável.

A partir desse novo entendimento, os profissionais da saúde precisaram rever seu posicionamento em frente ao paciente, passando a desenvolver uma maior sensibilidade quanto ao sofrimento do outro. No entendimento de Caprara (2003), foi nesse momento que o paciente passou a ser encarado não mais como um objeto para a intervenção médica, e sim como um sujeito ativo, integral, autêntico, com necessidades e valores, que vive, reflete e transforma o encontro clínico justamente o médico.

Segundo Ribeiro (2004), a dependência química como doença é algo atual para se discutir, pois foi só após a segunda metade do século XX que o conceito de dependência deixou de ser focado como um desvio de caráter, e passou a ser tratado como transtorno mental com características específicas.

Portando, nota-se que a dependência em drogas é mundialmente classificada entre os transtornos psiquiátricos, sendo considerada uma doença crônica que acompanha o indivíduo durante toda a sua vida, porém que pode ser tratada e controlada, assim reduzindo os sintomas e, é uma doença, em diversos casos, com dois períodos vividos pelo indivíduo, períodos esses que alternam, variando entre períodos de controle e períodos de retorno da sintomatologia.

A OMS (2001) caracteriza dependência química como um estado mental e físico que resulta da interação entre um organismo vivo e a droga, o que gera uma compulsão por tomar a substância para experimentar seu efeito psíquico ou evitar o desconforto gerado pela sua ausência. A OMS entende que dependência química deve ser encarada não é apenas uma condição médica crônica, mas também como um problema social, não bastando o tratamento dos sintomas, mas sim identificar as consequências e motivos que levaram à atual condição de dependência do indivíduo.

Conclui-se então que dependência química é, seguindo o entendimento consolidado pela comunidade científica da saúde, uma doença crônica, não restando dúvidas quanto à esta definição.

2.2 A JUSTA CAUSA APLICADA AO DEPENDENTE QUÍMICO, E O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL BRASILEIRO SOBRE O TEMA.

Atualmente, não é desconhecido pela maioria das pessoas o fato de que os dependentes químicos são estigmatizados e discriminados, muitas vezes devido à natureza ilícita da substância utilizada, o dependente químico é visto como um criminoso que merece punição, e não como uma pessoa com problema de saúde que precisa de tratamento. Existem estereótipos sociais que rotulam a dependência química como um defeito moral, não a reconhecendo como doença, mesmo com a definição apontada pela OMS.

Para que a demissão por justa causa tenha validade no plano jurídico, devem estar presentes três requisitos objetivos, que são a tipicidade da conduta, gravidade da falta e relação entre a falta e o trabalho. No caso do dependente químico, este é considerado doente, portanto, sua conduta não pode ser considerada falta grave, pois não há a intenção de prejudicar a empresa, por seus atos decorrerem de uma doença. Como todos os requisitos da justa causa devem estar presentes para a sua validade, a demissão por justa causa de dependente químico deve ser revertida para dispensa imotivada.

No meio trabalhista, existem diversos casos onde a demissão por justa causa acontece baseada justamente na embriaguez, ou consumo de outra substância tóxica, habitual do indivíduo, art. 482, "f" da CLT, o que pode ser observado nos diversos casos que chegam em vias recursais, por decisões em primeiro grau aceitando tal demissão como válida.

Sobre o inciso citado acima, no entendimento de Wagner D. Giglio (2000), a lei deve ser modificada futuramente, para excluir a embriaguez patológica do rol das justas causas, superando a resistência dos retrógrados no campo do Direito do Trabalho, da mesma forma que superou os retrógrados da comunidade científica em considerar dependência química como doença.

Existe atualmente uma vertente jurisprudencial sustenta que a embriaguez habitual do empregado é uma doença crônica degenerativa e fatal, portanto, o contrato de trabalho do empregado deve ser suspenso e o mesmo encaminhado para tratamento médico.

A posição tomada pela maioria dos Tribunais atualmente é a de não aceitar a validade da demissão por justa causa do empregado acometido por embriaguez

crônica, embora existam decisões contrárias, a incompatibilidade da aplicação de tal demissão tem predominado.

Quanto ao entendimento jurisprudencial brasileiro quanto ao assunto, analisaremos as decisões expostas a seguir:

RECURSO DE REVISTA. FALTA GRAVE. ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA. 1. O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de "síndrome de dependência do álcool", cuja patologia gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. 2. Assim é que se faz necessário, antes de qualquer ato de 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. 3. No caso dos autos, resta incontroversa a condição da dependência da bebida alcoólica pelo reclamante. Nesse contexto, considerado o alcoolismo, pela Organização Mundial de Saúde, uma doença, e adotando a Constituição da República como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além de objetivar o bem de todos, primando pela proteção à saúde (artigos 1º, III e IV, 170, 3º, IV, 6º), não há imputar ao empregado a justa causa como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício. 4. Recurso de revista não conhecido. (TST – 152900-21.2004.5.15.0022 - RR – 1ª TURMA - REL. MIN. LELIO BENTES CORRÊA - DEJT 11/05/2011).

No recurso acima, a 1ª Turma do TST entendeu que, em caso de alcoolismo crônico, antes de qualquer punição por parte do empregador, o empregado deve ser encaminhado para o INSS para tratamento, e como não ocorreu no caso, não há como imputar ao empregado a justa causa.

No mesmo sentido, podemos analisar também a decisão do TRT do Rio Grande do Sul:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. TRANSTORNO MENTAL E COMPORTAMENTAL. ÁLCOOL. COCAÍNA. SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Incontroversa a dependência química do autor. Laudo pericial médico concluindo pela ocorrência de transtorno mental e comportamental decorrente do uso de álcool, cocaína, múltiplas drogas e substâncias psicoativas (CID 10) é fundamento para o entendimento de que o "comportamento desidioso" de ausência ao serviço "sem justificativas", alegado pelo reclamado, é, na verdade, decorrente da doença que acomete o autor. Nesse contexto, não se sustentam as razões do recurso quanto à manutenção da despedida por justa causa (artigo 482, "e", da CLT). (TRT-4 - RO: 00022494820115040018 RS 0002249-48.2011.5.04.0018, Relator: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS, Data de Julgamento: 26/09/2013, 18ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)

No caso acima, não só o alcoolismo, mas também outras dependências químicas foram consideradas como um transtorno mental, assim descaracterizando a justa causa pelo fato de que o comportamento do empregado seria devido à doença.

RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. Prevalece nesta Corte Superior entendimento de que o alcoolismo crônico é visto, atualmente, como doença, o que requer tratamento, e não punição. Nesse contexto, as reiteradas faltas injustificadas ao serviço e mesmo às sessões de tratamento, consideradas como conduta desregrada pelo requerente, estavam associadas à dependência alcoólica de que era vítima. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 17079120135090124, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 08/06/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2016)

RECURSO DE REVISTA. 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 o classifica sob o título de -síndrome de dependência do álcool-, cuja patologia gera compulsão, impele 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 ato de 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. No caso dos autos, resta incontroversa a condição do obreiro de dependente químico. Por conseguinte, reconhecido o alcoolismo pela Organização Mundial de Saúde como doença, não há como imputar ao empregado a justa causa como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício. Recurso de revista conhecido e provido." (TST - RR - 186400-95.2004.5.03.0092, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 13/02/2008, 1ª Turma, Data de Publicação: 28/03/2008)

RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO. DOENÇA CRÔNICA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. De acordo com o Tribunal Regional, o reclamante é dependente químico, apresentando quadro que associa alcoolismo crônico com o uso de maconha e crack. A jurisprudência desta Corte tem se orientado 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 que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Assim, tem-se como injustificada a dispensa do reclamante, porquanto acometido de doença grave. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR - 529000-74.2007.5.12.0004, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 05/06/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2013)

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 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.

(TST - RR: 1530 1530/2004-022-15-00.2, Relator: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 21/10/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 06/11/2009)

Conclui-se então que, apesar da legislação vigente configurar como possibilidade de justa causa a jurisprudência vem caminhando para, caso comprovada a dependência química do álcool ou outras substâncias psicoativas, fica impossibilitada a demissão por justa causa, devendo o empregador encaminhar seu funcionário para tratamento médico, entendimento que é seguido por diversos Tribunais Regionais e pelo Tribunal Superior do Trabalho, como mostrado nos julgados anteriormente.

Portanto, é necessária uma atualização legal com a exclusão da embriaguez habitual como motivo autorizador da demissão por justa causa, evitando vários casos como os expostos nos julgados acima, onde o empregado foi demitido por justa causa e teve que buscar a justiça para garantir seus direitos.

Vale mencionar também o recente Projeto de Lei 4146/12, do deputado Manoel Junior, aprovado no Senado, que foi devolvido para a Coordenação de Comissões Permanentes em 2020. O texto do projeto proíbe as empresas de demitir sumariamente funcionário dependente de álcool ou drogas. Nesse caso, conforme o texto, o contrato de trabalho deverá ser suspenso e o trabalhador submetido a perícia médica junto ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) para concessão de auxílio-doença e posterior tratamento. Ainda pelo texto, a demissão só poderá ocorrer se o funcionário se recusar a seguir as recomendações médicas.

Podemos perceber nesse projeto uma solução sensata para esse problema, pois encaminha o empregado para auxílio médico, e autoriza a demissão apenas caso esse empregado recuse o tratamento, pois afinal, não há reabilitação caso esse empregado não esteja disposto à realmente tratar sua doença

CONCLUSÃO

Conclui-se então que, o problema da dependência química é antigo, porém só na segunda metade do último século vem recebendo atenção e enfoque, o que se deve principalmente à definição dada pela OMS, que inclusive é mencionada em diversos julgados brasileiros sobre justa causa por embriaguez habitual.

Apesar de previsto na legislação, existem diversos doutrinadores e juristas que, há muito tempo vem se opondo à aplicação da justa causa no caso da alínea “f”, entendendo que o trabalhador que sofre de tal condição, não pode ser considerado faltoso, e sim, doente que necessita de assistência médica. O empregado, caso comprovada a sua dependência química, deve ser encaminhado para tratamento, buscando tentativas de reabilitação e reintegração deste trabalhador, e, caso não haja sucesso, que sejam pagas todas as verbas rescisórias, pois, não se pode falar em justa causa em caso de doença, principalmente de uma doença que abrange o meio para a sua manifestação, podendo muito bem o trabalho de a pessoa ser o motivo de tal condição.

A Jurisprudência majoritária atual tem entendido pela não aplicação da justa causa por embriaguez habitual em caso de dependência, o que mostra a necessidade de uma atualização legal em relação à essa possibilidade de justa causa.

Por estas razões expostas, é perceptível a necessidade de uma atualização legal da CLT, retirando a hipótese de embriaguez habitual como autorizadora de demissão por justa causa, para que fique de acordo com o entendimento dos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr. 2006. p. 212-213.
- CAPRARA, Andrea. Uma abordagem hermenêutica da relação saúde-doença. **Cadernos de Saúde Pública**. v.19. p. 923-931. 2003.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus. 2010. p.1070.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso; VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Rescisão do contrato de trabalho: doutrina e prática**. 1ª ed. São Paulo: LTr. 2001. p. 50.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva. 2019. p. 135-136.
- GIGLIO, Wagner Drdla. **Justa Causa**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva. 2000.
- MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993. p. 45
- MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Atlas. 2001. p. 129-130, 133-134.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: LTr. 2003, p.479 e 484.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41ª ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 50-51.
- Organização Mundial da Saúde. **Transtornos devido ao uso de substâncias**. Em Organização Pan-Americana da Saúde & Organização Mundial da Saúde. Relatório sobre a saúde no mundo. Saúde Mental: nova concepção, nova esperança. Brasília: Gráfica Brasil. p. 58-61. 2001.
- REZENDE, Ana Lucia Magela de. O processo saúde-doença. Em: **Saúde e dialética do pensar e do fazer**. 2ª ed. São Paulo: Cortez. 1986.

RIBEIRO, Marcelo. Organização de serviços para o tratamento da dependência do álcool. **Revista Brasileira de Psiquiatria**. v.26. p.50-62. 2004.

ROSA, Anderson da Silva. et al. O processo saúde-doença-cuidado e a população em situação de rua. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. v.13. p.576-582. 2005.