

GABRIEL ANTONIO DE SOUZA OLIVEIRA

EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA E SUAS PROBLEMÁTICAS

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2023

GABRIEL ANTONIO DE SOUZA OLIVEIRA

EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA E SUAS PROBLEMÁTICAS

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Me. Marcos André Ribeiro.

ANÁPOLIS – 2023

GABRIEL ANTONIO DE SOUZA OLIVEIRA

EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA E SUAS PROBLEMÁTICAS

Anápolis, ____ de _____ de 2023.

Banca Examinadora

RESUMO

Os reflexos da ebriedade habitual nas relações de trabalho é um tema bastante amplo e complexo, que engloba direitos e deveres inerentes tanto ao empregado quanto ao empregador sob diferentes óticas e perspectivas diferentes. Considerando a hipótese legalmente prevista de demissão por justa causa fundamentada na ebriedade e na inserção do alcoolismo no rol de patologias da ONU, o presente estudo busca estudar a viabilidade da aplicação da justa causa em casos de embriaguez habitual, analisando a existência de meios menos danosos de rescisão contratual que possam, ao mesmo tempo, apresentar soluções eficientes à recuperação do trabalhador e o menor prejuízo à empregadora. Metodologicamente apoiado em uma abordagem qualitativa de pesquisa pautada em procedimentos bibliográficos e documentais, este estudo demonstrou que a manutenção e preservação do trabalho do ébrio, em condição de dependência, mostra-se como um verdadeiro direito social do empregado e, conseqüentemente, uma ferramenta para sua efetiva reinserção social, devendo as empresas identificarem se a embriaguez é habitual, configurando uma doença crônica, ou se ocorre de forma ocasional, caracterizando a hipótese de embriaguez em serviço, a fim de adotar a medida mais correta e justa de acordo com o caso concreto.

Palavras-chave: Ébriedade. Relação de Trabalho. Justa Causa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – EMBRIAGUEZ HABITUAL	03
1.1 A Embriaguez Habitual no âmbito do Direito Civil.....	03
1.2 Embriaguez habitual na esfera do Direito Penal.....	06
1.3 Embriaguez habitual e o Direito Previdenciário.....	09
CAPÍTULO II- EMPREGADOR X EMPREGADO: UMA RELAÇÃO DE COOPERAÇÃO MÚTUA	12
2.1 Síntese das hipóteses de rescisão contratual e seu impacto na reintegração do trabalhador no mercado de trabalho.....	12
2.1.1 <i>Rescisão de Contrato de Trabalho Sem Justa Causa</i>	13
2.1.2 <i>Rescisão de Contrato de Trabalho Por Justa Causa</i>	13
2.1.3 <i>Rescisão Indireta</i>	15
2.1.4 <i>Rescisão por Culpa Recíproca</i>	15
2.1.5 <i>Término de Contrato por prazo determinado</i>	16
2.1.7 <i>Impactos da rescisão contratual na reintegração ao mercado de trabalho</i> ..	17
2.2 O papel da empresa na manutenção do empregado e na colaboração à sua saúde mental.....	17
2.3 O empregado como sujeito de direitos e deveres.....	19
CAPÍTULO III - A RECUPERAÇÃO DO TRABALHADOR E OS LIMITES DE COOPERAÇÃO DA EMPRESA	21
3.1 Os Meios de Reabilitação do Viciado e o Limite da Cooperação Empresarial à Recuperação do Trabalhador Ébrio.....	22
3.2 A Responsabilização do Empregado pelos Danos Causados à Empresa e seus Limites de Aplicação.....	25
3.3 A Importância do Emprego como Instituto de Reabilitação Social.....	28
CONCLUSÃO	31
REFERÊNCIAS	32

INTRODUÇÃO

As constantes mudanças sociais na concepção de vício, doença e alcoolismo mediante os padrões médicos devem servir de norte à aplicação jurídica nos casos práticos. É necessário atentar-se ao papel da empresa no que tange à aplicação da opção menos danosa ao trabalhador, visando cooperar, no que lhe couber, à sua recuperação e, ainda, à aplicação dos dispositivos jurídicos que protejam os interesses empresariais.

Desse modo, essa pesquisa versará sobre o estudo da maneira mais razoável à resolução da problemática no que tange às formas de sanção admitidas em direito do trabalho, de modo a ter justa causa como último recurso, visando a reintegração do trabalhador e sua recuperação, levando em conta posicionamentos da OMS.

O presente trabalho objetiva, de forma geral, analisar e estudar a embriaguez como justa causa, no que se concerne ao artigo 482, alínea f, da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), que dispõe a embriaguez habitual ou em serviço como constituinte de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

Neste esteio, vislumbra-se expor as questões referentes aos pontos de vista pertinentes ao tema: a embriaguez como caso clínico por dependência química e a embriaguez como premissa à justa causa, bem como o estudo da ótica da desclassificação da justa causa mediante comprovação da situação do empregado que se encontrar em tratamento contra o alcoolismo ou diagnosticado como alcoólatra, além de expor entendimentos jurisprudenciais acerca da caracterização da embriaguez habitual como patologia a ser tratada.

Justifica-se a relevância da presente abordagem ante à notória necessidade de maior análise do tema, nos mais diversos sentidos jurídicos, seja em

sede de Consolidação das leis do trabalho em sua aplicação ou em sede de direito civil e constitucional, visando assegurar a dignidade do trabalhador enquanto, antes de qualquer estigma, pessoa humana amparada legalmente.

Por meio de uma pesquisa qualitativa que busca descrever a complexidade de uma hipótese ou problema, a presente pesquisa fará uso de uma compilação bibliográfica e documental para embasar os resultados que aqui serão apresentados acerca do tema, possuindo assim, um objetivo tipicamente exploratório. A metodologia aplica objetiva elucidar o problema apresentado através da análise e do conhecimento das principais contribuições doutrinárias e jurisprudenciais sobre o tema.

CAPÍTULO I – EMBRIAGUEZ HABITUAL

O presente capítulo objetiva traduzir a embriaguez habitual compreendendo-a mesma em seus âmbitos do direito civil do indivíduo em enfoque (o ébrio), tratando de sua definição cível enquanto relativamente incapaz, trazendo parâmetros para a preservação de sua dignidade humana como pilar constitucional e, em sequência, apresentar a justa causa como último recurso ao empregador, fomentando antes dessas vias de fato a tentativa de recuperação do trabalhador em todos os seus aspectos: social, pessoal, cultural e laboral.

1.1 A Embriaguez Habitual no âmbito do Direito Civil

Partindo-se da definição do ébrio sob a ótica do Código Civil, no que tange a seu art. 4º, inciso II, que compreende o sujeito em enfoque como relativamente incapaz, há de se delimitar, portanto, o liame da responsabilidade civil destes indivíduos e até onde respondem ou tem autonomia para exercer determinados atos: “Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer: II - os ébrios habituais e os viciados em tóxico”. (BRASIL, 2002).

O ébrio habitual se trata do indivíduo que faz uso constante e sem controle de bebidas alcoólicas. O uso descontrolado e progressivo da bebida alcoólica, pode ensejar o desenvolvimento do alcoolismo em dependência do álcool. Esta dependência é considerada uma doença pela Organização Mundial da Saúde, denominando também o fenômeno como “síndrome da dependência do álcool” (RAMOS, 2021 online).

Para Carlos Roberto Gonçalves, “todo homem é dotado de personalidade”. Isto significa que todo homem tem capacidade para figurar em relação jurídica, sendo a personalidade a aptidão para ser titular de direitos e obrigações. Assim, em consonância ao Art. 2º do Código Civil, ao proclamar que “todo homem é capaz de direitos e obrigações na ordem civil”, entrosa o conceito de capacidade com o de personalidade.” (GONÇALVES apud SILVA, 2016 online).

Entre a capacidade plena e a incapacidade total encontra-se o sujeito definido como relativamente incapaz, vez que, em determinados casos assistidos por curadores ou responsáveis, podem participar da vida jurídica; contudo podem também praticar livremente outros atos da vida civil (SILVA, 2016 online).

O doutrinador Pablo Stolze Gagliano elucida que a incapacidade relativa no caso da embriaguez não exclui por completo a capacidade do sujeito, contudo, isso pode acontecer a depender do grau do vício *ipsis verbis*:

A embriaguez, o vício de tóxico e a deficiência, consideradas como causas de incapacidade relativa, neste caso, reduzem, mas não aniquilam a capacidade de discernimento. Se privarem totalmente o agente de capacidade de consciência e orientação, como na embriaguez patológica ou toxicomania grave (dependência química total) configurar-se-á incapacidade absoluta, na forma do art. 3º, II.” (GAGLIANO; SILVA, 2016 online).

Ante à problemática há que se dispor de normas para além do Código Civil, unicamente na definição da capacidade e incapacidade. A este modo, muitas medidas foram apresentadas em legislação a respeito da proteção do ébrio, sendo uma das mais conhecidas a lei seca, no intuito certo de proteção tanto à tutela social quanto à vida do sujeito em vício.

Além da Lei Seca, outras normas completam a proteção tutelar do combate ao alcoolismo no Brasil; a saber da Política Nacional sobre o Álcool, que passou a vigorar em 2007, com a edição do decreto nº 6.117, dispondo acerca da intersetorialidade e da integralidade de ações para a redução dos danos sociais e dos danos à saúde e vida, causados pelo consumo de álcool e tratando das situações de

violência e criminalidade associadas ao uso nocivo de bebidas alcoólicas (ALEGO,2021).

O álcool era constante nos tópicos de políticas sobre drogas, contudo, em razão de sua licitude e legalidade comercial e a partir da recomendação da OMS, que recomenda uma política exclusiva ao combate ao alcoolismo, foi necessária a elaboração de uma política específica, em apartado das drogas ilícitas. Assim, suscitando o comprometimento do Estado com o enfrentamento do problema junto à população (ALEGO, 2021).

São, ainda, direitos do ébrio o usufruto de medidas de proteção relacionadas ao trabalho, de modo que, a partir da constatação do vício e da problemática do alcoolismo, surge o dever da empresa à qual está vinculado em disponibilizar oportunidade de tratamento, objetivando a recuperação do funcionário, oferecendo-lhe as condições favoráveis de trabalho (SILVA, 2016 online).

A embriaguez habitual tem o infortúnio poder de destruir famílias e acabar com a vida profissional do indivíduo, o que enseja na aniquilação de sua dignidade com relação à vida (SILVA, 2016 online).

A doutrina da responsabilidade civil sintetiza o conceito deslocando a noção abstrata da responsabilidade civil para a atribuição concreta de quem seja responsável, dizendo que “uma pessoa é civilmente responsável quando está sujeita a reparar um dano sofrido por outrem” (RAMOS, 2021 online).

A tese dualista preconiza a precedência da responsabilidade contratual sobre a delitual, o que leva as obras de direito civil a considerarem a contratual a propósito do efeito dos contratos, e as perdas e danos entre os efeitos das obrigações. Nesse sentido, Sainctelett vai em contrário ao conceito de responsabilidade contratual, preferindo considerá-la como “garantia”, em conformidade a Starck, para quem a garantia é modalidade da responsabilidade civil (RAMOS, 2021 online).

Assim, enxerga-se o indivíduo em todas as suas esferas e na multiplicidade disciplinar de direitos, abrangendo a sua concepção de obrigações e garantias asseguradas e impostas, a fim de compreender o ébrio como sujeito tutelado civilmente, dando a devida observância à sua condição enquanto relativamente incapaz.

1.2 Embriaguez habitual na esfera do Direito Penal.

A fim de adentrar a embriaguez habitual no que concerne à esfera penal, faz-se necessária uma breve abrangência em direito Constitucional, na explanação acerca dos direitos fundamentais da pessoa humana. A concepção desses direitos surgiu da fusão entre diversas fontes; de tradições das civilizações até a conjugação de ideais filosófico-jurídicos, bem como de pensamentos advindos do cristianismo e do direito natural. Ponto em comum entre essas ideias é a consagração dos princípios básicos de igualdade e legalidade como regência ao Estado moderno (MORAES, 2021).

Para Alexandre de Moraes, o instituto da dignidade da pessoa humana se trata da compreensão de que a dignidade é um valor espiritual e moral intrínseco à pessoa, de modo que, se manifesta de maneira singular dentro da autodeterminação de cada consciência em responsabilidade pela própria vida, trazendo consigo a natural pretensão ao respeito vindo dos demais, que configura um mínimo inalienável, o qual o estatuto jurídico deve assegurar (MORAES, 2021).

A lapidação da dignidade da pessoa humana enquanto fundamento da República Federativa do Brasil encontra como seus direitos, dentre outros, a vida privada, a intimidade, a honra, e a imagem, que são salvaguardadas pela Constituição Federal (MORAES, 2021).

Consolida a Constituição Federal, como pilar, o princípio da dignidade humana ao tratar dos fundamentos da República Federativa do Brasil, está seu Art. 1º, inciso III, da Constituição Federal:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
[...]
III - a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 1988).

Assim, Alexandre de Moraes ressalta que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, advinda da Resolução nº 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 1948 e assinada pelo Brasil neste mesmo ano, estabelece a dignidade como inerente a todos os humanos, sendo este princípio um fundamento da liberdade, justiça e paz (MORAES, 2021).

Para o autor, são os valores sociais de trabalho e livre iniciativa grandes responsáveis por manter esta dignidade, pois é através dele que o homem garante a

sua subsistência e colabora ao crescimento do país. Assim, destacam-se na Constituição de 88 uma série de passagens que dão enfoque à liberdade, ao respeito e à dignidade do trabalhador, a saber pelos artigos. 5º, XIII; 6º; 7º e 8º deste diploma legal (MORAES, 2021).

Nesse sentido, preconiza a Constituição Federal quanto à introdução dos direitos do trabalhador:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XIII - e livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

[...]

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988, *online*).

Portanto, são inerentes à dignidade humana a salvaguarda de seus direitos enquanto trabalhadores. De forma que, não assegurados esses direitos a todas as pessoas, sem distinção, se está quebrando um valor Constitucional. Assim, é de se pensar até que ponto a demissão por justa causa em casos de embriaguez habitual é licenciada e direito da empresa e até que ponto a mesma se faz em contrário ao amparo legal preconizado.

O uso abusivo de álcool ou substância entorpecente, configura a imediata dispensa, em caso de verificação de que a embriaguez se deu em serviço; entretanto, quando fora do ambiente de trabalho, é necessária a verificação da habitualidade (ROMAR; LENZA, 2021).

Contudo, essa questão é palco de discussões no cenário jurídico, à vista das amplas discussões no âmbito da embriaguez habitual; isso porquê o alcoolismo e o vício em drogas são reconhecidamente doenças e, portanto, não é cabível a sua punição com justa causa, mas sim o seu tratamento devido. Para o TST, o entendimento é que o alcoolismo crônico é visto como doença e enseja tratamento adequado, não dispensa por justa causa (ROMAR; LENZA, 2021).

A embriaguez alcoólica, na doutrina de Eduardo Rodrigues, é a 'perturbação

psicológica mais ou menos intensa, provocada pela ingestão de álcool, que leva a total ou parcial incapacidade de entendimento e volição'. No âmbito do código penal, há, ainda, outras substâncias tidas como análogas (ROMAR; LENZA, 2021).

Os ensinamentos de Mirabete, aduzem três fases e graus de embriaguez, sendo esses a embriaguez incompleta, que ocorre quando há apenas um "afrouxamento" da conduta normal, de modo que a sua consciência se torna estreita, mas ainda é presente, sendo apenas a fase em que o indivíduo tem excitação, desinibição; a embriaguez completa, na qual ocorre a fase de depressão; e a embriaguez comatosa, em que o sujeito entra em sono profundo (fase letárgica) (FABBRINI apud MIRABETE, 2002).

Neste enfoque, tomam a atenção da doutrina penal as duas formas de embriaguez: involuntária e voluntária, sendo esta prevista no inciso II do Art. 28 do Código Penal, em que, mesmo sendo completa, enseja a punição do agente, em face da adoção da teoria da *actio libera in causa*, que, para Narcélio de Queiroz, trata-se dos casos em que alguém, no estado de não-imputabilidade, causa, por ação ou omissão, de um resultado punível, de modo a ter se colocado neste estado de embriaguez com a intenção de produzir o evento lesivo, ou sem essa intenção, mas havendo previsto, ou deveria prever, o resultado (ROMAR; LENZA, 2021).

Não obstante o inciso II do art. 28 e seus parágrafos tratarem das espécies de embriaguez, deve-se cuidar de excluir a chamada embriaguez patológica, isso porque, segundo Frederico Marques:

A embriaguez alcoólica pode exteriorizar-se também sob formas anômalas ou patológicas, como a embriaguez delirante, a ferocidade ebriosa e outras espécies de caráter mórbido, como a psicose de Korsakoff e a paranóia alcoólica. O indivíduo, em tal caso, é um doente mental, pelo que é tido como inimputável" (MARQUES; 2022, online).

Assim, se verifica que a embriaguez tem ação na psique do sujeito passivo ao vício, o que pode afetar a sua capacidade intelectual e de ação; de modo que ao Direito Penal cuida estabelecer a imputabilidade ou inimputabilidade nesses casos (TJDFT, 2022 online).

Neste esteio, insta compreender a autorização por parte do Código Penal em punir a embriaguez voluntária ou preordenada, ainda que em sua fase completa, isto pelo fato de que, no momento da conduta, o agente ébrio claramente não tem capacidade de entendimento e autodeterminação. A este modo, é o fundamento *actio*

libera in causa:

O ato transitório revestido de inconsciência (momento do crime, em que o agente se encontra embriagado) decorre de ato antecedente que foi livre na vontade (momento de ingestão da bebida ou substância análoga), transferindo-se para esse momento anterior a constatação da imputabilidade e da voluntariedade. A constatação da imputabilidade + vontade do agente no momento em que ingeria a bebida, evita a responsabilidade penal objetiva: se bebeu prevendo o resultado, querendo a sua produção, haverá crime doloso; se bebeu, prevendo o resultado, e aceitou sua produção, temos o dolo eventual; se bebeu e previu o resultado, o qual acreditou poder evitar, configura-se a culpa consciente; se não previu, mas era previsível, culpa inconsciente; se imprevisível, fato atípico a (TJDFT, 2022 online).

Assim, tem-se que, em pontos de vista divergentes, a doutrina minoritária concebe que a aplicação do princípio de *actio libera in causa* seria inconstitucional, pelo fato de quem perda total da capacidade de compreensão no momento do crime, considerar os momentos anteriores à embriaguez seria aplicar o que se chama de responsabilidade objetiva; o que vai contra, para essa doutrina, o ordenamento jurídico, de modo que, nesses casos, o princípio em comento somente serviria à delimitação da embriaguez pré ordenada (CHAVES, 2013, online).

Dentro do abordado, mister se faz salientar que para efeitos do Art 45 da lei 11.343/06 não se aplicam os conceitos explanados, visto que quando o agente cometeu crime sob efeito de drogas ilícitas, têm o seu tratamento preconizado no artigo de lei supramencionado, assim, são isentas de pena aqueles sujeitos cuja consciência está completamente privada em decorrência do consumo acidental de drogas ilícitas ou tema situação derivada do vício em drogas (CHAVES, 2013, online).

1.3 Embriaguez habitual e o Direito Previdenciário

O uso abusivo do álcool enseja uma série de repercussões negativas no organismo do indivíduo, tais como os transtornos psicóticos, de humor e os delírios, podendo causar também quadros de demência, disfunções comportamentais e comprometer a memória. Por consequência disso, passa a ser considerada uma doença, que, a depender de seu estágio de evolução, pode ensejar efeitos trabalhistas e previdenciários (RAMOS, 2021 online).

A saber das consequências que podem afligir o cotidiano do trabalhador envolto em circunstâncias de embriaguez, preconiza o artigo 482 da CLT que o

empregador pode demitir o funcionário, com aplicação do instituto da justa causa, ou seja, afastando-lhe o direito à indenização, em casos de “embriaguez habitual ou em serviço” (RAMOS, 2021 online).

Um caso concreto dentro do assunto ocorreu em 2013, quando um funcionário dos Correios compareceu ao trabalho embriagado, o que levou à sua demissão. O processo chegou até o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Nisto, o Tribunal classificou que o alcoolismo é uma doença catalogada com CID específico, demodo que o trabalhador alcoólatra deve ser tratado durante a vigência do contrato de trabalho, ao invés de ser punido com rescisão (RAMOS, 2021 online).

Esse entendimento do Tribunal, não afasta a possibilidade de que o funcionário seja demitido, visto que, o que a Corte destacou em casos de julgamento foi o afastamento da hipótese de servir o alcoolismo crônico como justificativa para a dispensa com justa causa. Assim, caso seja da vontade do empregador optar pela demissão, deverá cumprir, nestes casos, com todos os trâmites referentes à rescisão sem justa causa, constante dos Arts. 147, 479 e 480, todos da CLT (RAMOS, 2021 online).

Demais disso, é sabido que o álcool pode induzir a transtornos mentais, tais como a psicose, alucinações e delírios, comprometendo os sistemas cognitivo-perceptivo de suas vítimas, à longo prazo, causando-lhe deficiência (RAMOS, 2021 online).

Diante disso, a aplicação do BPC (benefício de prestação continuada) vem a calhar nessas situações com um auxílio financeiro de assistência, que foi previsto pela lei orgânica de assistência social, como forma de dar efetividade ao Art. 203 da Constituição Federal, cuja tutela reside em prover um salário mínimo para a subsistência de pessoas com deficiência impedidas de manter o próprio sustento (RAMOS, 2021 online).

Neste toar, o que prevê o Art. 3º do decreto 3.048/99 é que a assistência social se trata de uma política social cuja finalidade é prover o atendimento às necessidades básicas e protege a pessoa portadora de deficiência, independentemente de alguma contribuição individual à seguridade social (RAMOS, 2021 online).

Por este motivo, o alcoólatra crônico, ainda que não contribuinte do INSS, tem como alternativa viável o recebimento do BCP/Loas, que, de maneira geral, é concedido judicialmente caso haja negativa do órgão previdenciário em outra tentativa

(FAVRETO; 2016).

Para o alcance destes benefícios, passa-se por uma avaliação pericial com o fim de constatar a realidade da deficiência, havendo também a necessidade de comprovação da renda individual e do núcleo familiar do sujeito avaliado, que deve ser menor do que um quarto do salário mínimo, conforme elucida o Art. 20 da Lei 8.742/93 (BRASIL, 1993).

Cumpridos os requisitos, a etapa subjacente é o cadastramento do indivíduo no programa CADÚnico, a ser realizado no CRAS do município de sua residência, juntando uma declaração detalhando o número de membros familiares com quem conviva e a renda total disponível. Assim, regularizada a documentação e taxado o lastro probatório médico necessário ao afastamento do trabalho, o empregado tem o direito assegurado ao benefício (RAMOS, 2021 online).

Dessa forma, é tido que a empresa não tem obrigação de manter o vínculo empregatício para com um empregado adicto, se considerado incapacitado para o trabalho, sendo sua prerrogativa demitir o funcionário; contudo sem a aplicação da justa causa e pagando os direitos rescisórios da dispensa (PANTALEÃO, 2020, online).

Contudo, em caso de doença decorrente da dependência química, no prismados princípios constitucionais de valorização ao trabalho humano, tem-se que a função social do contrato na dignidade da pessoa humana devem nortear a relação de trabalho. Assim buscando-se compreender os fatos pela ótica recíproca de que, da mesma forma que a empresa se beneficiou da mão de obra do empregado enquanto sadio era, deve priorizar a tentativa da recuperação de sua saúde e não praticar uma dispensa arbitrária (PANTALEÃO, 2020, online).

CAPÍTULO II- EMPREGADOR X EMPREGADO: UMA RELAÇÃO DE COOPERAÇÃO MÚTUA

O presente capítulo tem por objetivo discorrer sobre a relação mútua de cooperação que deve permear os sujeitos da relação de trabalho, isto é, tanto os empregados, quanto os empregadores. Inicialmente, busca-se tecer uma breve síntese das principais hipóteses de rescisão contratual em vigor no ordenamento jurídico brasileiro, fazendo considerações sobre os reflexos o desligamento do empregado a sua reintegração no mercado de trabalho. Em seguida, será evidenciado o papel das empresas na manutenção do empregado e na colaboração para com sua saúde mental e bem-estar. Por fim, traz-se considerações sobre o trabalhador como sujeito de direitos e deveres, evidenciando seus principais ônus e bônus na relação empregatícia.

2.1 Síntese das hipóteses de rescisão contratual e seu impacto na reintegração do trabalhador no mercado de trabalho

Conceituando o termo 'rescisão' na seara trabalhista, Paula, Oliveira e Santos (2015, p.186) dispõem que este "é o ato de rompimento contratual, onde o empregado ou empregador resolvem não dar continuidade ao pacto laboral, devendo dessa forma saldar os direitos legais". Existem diferentes de forma de se rescindir um contrato de trabalho, as mais famosas entre elas são as rescisões com ou sem justa causa. No entanto, o vínculo contratual também pode se esvaír de outras maneiras, como pela rescisão indireta, culpa recíproca, término do contrato por prazo determinado ou por pedido de demissão.

Cada uma das hipóteses de rescisão contratual supracitadas possui

diversas minúcias e particularidades que lhes são inerentes e, conhecê-las, a fundo requer estudos específicos especialmente voltados à esta finalidade, em função da abrangência do tema. O objetivo do presente tópico não é esgotar o conhecimento sobre estas hipóteses, mas fazer breves considerações sobre cada uma delas evidenciando as principais características que marcam e determinam sua incidência nos casos concretos para, posteriormente, fazer uma breve análise de seus impactos na reintegração do trabalhador no mercado de trabalho.

2.1.1 Rescisão de Contrato de Trabalho Sem Justa Causa

Segundo Varandas (2011), a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa é caracterizada pela ausência de motivos legalmente tipificados para dispensa do funcionários. Isto é, a falta “de um fato relevante para rescisão do contrato, é a ruptura do contrato de emprego de forma unilateral pelo empregador, àquela que não se funda em motivos justos, técnicos, econômicos ou financeiros” (VARANDAS, 2011, p.29).

Nesta modalidade de rescisão basta que o empregador comunique a dispensa ao empregado, conferindo a este o aviso prévio de 30 dias. Em casos de empregados que estiverem a mais de um ano a seu serviço, o empregador dará o aviso de forma proporcional aos anos trabalhos, juntamente com as verbas devidas ao empregado, entre as quais pode-se mencionar 13^o proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, saque do FGTS, indenização de 40%, requerimento ao seguro desemprego, ente outras (BRASIL, 1943).

2.1.2 Rescisão de Contrato de Trabalho Por Justa Causa

De forma contrária à modalidade exposta anteriormente, a rescisão contratual por justa causa “é ocasionada por um ato do empregado que, nos termos da lei, seja considerado como uma falta grave” (FIGUEIREDO, 2012, p.2). Nestes casos, o empregado dispensado perde grande parte de seus direitos trabalhistas, devendo receber somente “as verbas referentes ao saldo do salário dos dias trabalhados, e férias vencidas, caso tenha, acrescidas de $\frac{1}{3}$ do seu valor. Qualquer outro benefício deixa de ser recebido em casos de demissão por justa causa, incluindo

o seguro desemprego” (BARROS, 2023, online).

As hipóteses que admitem a rescisão do contrato de trabalho por justa causa estão previstas em um rol taxativo da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, e abrangem as seguintes situações:

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.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (BRASIL, 1943).

Figueiredo (2012, p.2) evidencia a necessidade destas demissões serem muito bem fundamentadas pelo empregador “haja visto que, trata-se de uma rescisão unilateral de contrato, na qual se exime a parte rescindente do pagamento de qualquer indenização à outra”. Assim, a perda do emprego aliada a falta das verbas trabalhistas possui dimensões que transcendem o âmbito jurídico, “atingindo a subsistência de uma pessoa, de sua família e de seus dependentes econômicos” (FIGUEIREDO, 2012, p.3).

2.1.3 Rescisão Indireta

A rescisão indireta do contrato de trabalho, por sua vez, se origina na "falta grave praticada pelo empregador face o empregado dentro da relação contratual, caracterizando, desta forma, um motivo justificável para a interrupção do vínculo empregatício por parte do empregado" (COUTINHO, 2010, p.10). As hipóteses permissivas de tal modalidade de rescisão estão previstas no art. 483 da CLT que determina, in verbis:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (BRASIL, 1943).

O empregado que pleitear a rescisão indireta deve provar o ato faltoso cometido por seu empregador, seja por documentos, provas testemunhais, ou outros meios de prova admitidos em direito. Uma vez comprovada a falta, o empregado "terá direito a todas as verbas rescisórias como se fosse demitido sem justa causa, bem como indenização pelos danos causados" (COUTINHO, 2010, p.17).

2.1.4 Rescisão por Culpa Recíproca

A rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca ocorre quando ambas as partes da relação, isto é, tanto empregado quanto empregador, praticam simultaneamente uma das ações previstas nos artigos 482 e 483 da CLT. Assim, "ambas as partes tem responsabilidade conjunta pelo ato que torna impossível a continuidade da relação de emprego " (ZANGRANDO, 2008, p.984).

Dispõe a CLT em seu art. 484 que "havendo culpa recíproca no ato que

determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade” (BRASIL, 1943). No mesmo sentido dispõe o enunciado 14 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, afirmando que quando “reconhecida à culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho, o empregado não fará jus ao aviso prévio, às férias proporcionais e à gratificação natalina no respectivo ano” (BRASIL, 2003).

2.1.5 Término de Contrato por prazo determinado

Nesta hipótese a rescisão ocorrerá "quando o período acordado entre as partes se encerrarem, não havendo a prorrogação nem efetivação do empregado após seu término" (PAULA, OLIVEIRA, SANTOS, 2015, p.193). Segundo Pacheco (2022, online), se o contrato se extinguir pelo fim do prazo previsto “o empregado não fará jus a indenização ou aviso prévio, mas apenas a saldo de salário, férias proporcionais e vencidas e 13º salário proporcional”.

Quando o empregador rescindi o contrato de trabalho antes do prazo previsto, deverá indenizar o empregado com a metade da remuneração a que teria direito até o fim do contrato, conforme determina o art. 479 da CLT. Já quando a iniciativa de se desligar antes do término do contrato for do empregado, este deverá indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. Conforme normatiza o art. 480 da CLT “a indenização não poderá exceder aquela a que teria o empregado em idênticas condições” (BRASIL, 1943).

2.1.6 Rescisão do contrato por pedido de demissão

A rescisão do contrato de trabalho advinda do pedido de demissão se dá quando “o empregado faz a comunicação ao empregador de que não deseja mais trabalhar na empresa. Neste caso o empregado tem a obrigação legal de dar aviso prévio ao empregador com antecedência mínima de 30 (trinta) dias” (PAULA, OLIVEIRA, SANTOS, 2015, p.193), não tendo direito ao saque do FGTS e às guias de seguro-desemprego, fazendo jus somente ao 13º proporcional, férias vencidas e proporcionais e ao saldo de salário (BRASIL, 1943).

2.1.7 Impactos da rescisão contratual na reintegração ao mercado de trabalho

Independentemente das causas e formas que os motivem, os desligamentos do trabalho são comumente enfrentados “como um período de luto e, em alguns casos, pode atrapalhar a reinserção no mercado e trazer consequências para a saúde mental do trabalhador” (CASTRO, 2021, online). O desemprego, segundo Brandão (2002), causa uma série de consequências que envolvem fatores emocionais, psicológicos, físicos, comportamentais, familiares, econômicos, profissionais e até mesmo sociais.

A empregabilidade, “entendida como a capacidade do indivíduo de manter-se no trabalho, bem como ocupar ou desenvolver outro, em caso de perda do anterior” (BRANDÃO, 2002, p. 87), é comumente utilizada como critério definidor do caminho para a reinserção ao mercado de trabalho, sendo este um dos pontos que mais preocupam aqueles que acabam de perder o emprego, visto que o desligamento muitas vezes é visto como um demérito.

De fato, algumas rescisões são mais complexas que outras e, conseqüentemente, causam maiores preocupações, como é o caso da demissão por justa causa. O empregado que é demitido nesta condição sente-se comumente inseguro em não passar “a confiança que o mercado procura” (CASTRO, 2021, online), fato que muitas vezes dificulta sua reinserção. No entanto, é preciso ressaltar que qualquer seja o motivo da rescisão contratual, este não fica registrado na carteira do empregado, não podendo, em tese, prejudicar seu retorno ao mercado de trabalho (COELHO, 2012).

O processo de desligamento é um tema bastante frágil e delicado, seja qual for a forma adotada para a rescisão contratual, mas existem situações que, por suas particularidades, mostra-se ainda mais complexas, necessitando de maiores atenções, visto que um desligamento mal processado pode causar danos irreparáveis na vida do empregado.

2.2 O papel da empresa na manutenção do empregado e na colaboração à sua saúde mental

Em um passado não tão distante, o cuidado com a saúde e segurança no trabalho eram integralmente ignorados. "As empresas só avaliavam a produção, não

garantiam a salubridade dos locais de trabalho e nem mesmo se a quantidade de horas trabalhadas afetavam ou não a produtividade das equipes” (FORTES, 2021, online).

Atualmente, graças a uma longa luta por direitos trabalhistas, a situação mudou, sendo o empregado hoje considerado como participante fundamental da empresa, detentor de direitos e deveres. Assim, as organizações devem se preocupar com a manutenção da saúde de seus colaboradores, "tanto nos pontos de vista físico, emocional e espiritual" (MARQUES, 2005, p.33), considerando, além de uma gestão humanizada e eficiente, o fato da condição psíquica intervir na produtividade dos empregados.

Conforme leciona Chiavenato (2014), o ambiente de trabalho saudável é uma via de mão dupla, onde se beneficiam tanto os empregados, ao serem atendidas suas reivindicações em relação ao bem-estar e satisfação no trabalho, assim como os empregadores, especialmente pelos “efeitos potenciadores sobre a produtividade e qualidade dos processos organizacionais” (CHIAVENATO, 2014, p.448).

Ocorre que em um mercado de trabalho cada vez mais seletivo, é muito difícil ter controle sobre a intensificação do ritmo, competitividade entre colaboradores e demais "processos de cooperação e relações de confiança e solidariedade" (LANCMAN; JARDIM, 2004, p. 83) que deveriam proteger psiquicamente as pessoas.

Neste cenário, a gestão de pessoas nas empresas mostra-se uma ferramenta indispensável para “provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos empregados” (AMORIM, MARTINS, BANDEIRA, 2021, p.6), em um ambiente que permita seu desenvolvimento saudável em aspectos físicos e especialmente mentais. Sobre os compromissos do empregador para o bem-estar mental do empregado, Dutra leciona:

Tais compromissos são traduzidos no conjunto de políticas e práticas existentes na organização e orientam o comportamento de ambos, podendo ser agrupados nas seguintes categorias: Relacionamento entre pessoas e organização expresso no contrato psicológico estabelecido, no clima organizacional, nas dinâmicas interpessoais e nas dinâmicas intergrupais; Preservação da integridade biopsicossocial da pessoa, englobando: saúde, segurança e ergonômias; Valorização da pessoa pelo que ela é através do respeito a sua individualidade, preocupação com a qualidade de vida estímulo e oferta de condições para sua participação nos processos decisórios que lhe dizem respeito. (DUTRA, 2021, p.20)

Em síntese, é possível perceber que as empresas exercem um relevante papel e influência na saúde mental de seus colaboradores, devendo estes terem todo o apoio das organizações, especialmente ao enfrentar situações que levam a diversas formas de sofrimento, adoecimento, exclusão do empregado, causando reflexos diretos em sua qualidade de vida.

2.3 O empregado como sujeito de direitos e deveres

Conforme estabelece o art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT, o empregado é “a pessoa física que presta os serviços perante o empregador, de forma não eventual, subordinada e mediante o pagamento de salário” (BRASIL, 1943). Em outras palavras o empregado é aquele que trabalha, que executa as tarefas da empresa (NASCIMENTO, 2008).

A história das lutas de classes que reivindicaram direitos inerentes ao trabalhador em cenário nacional e internacional é vasta, tendo sofrido mudanças significativas após diversas revoluções, como a industrial e francesa. O desenvolvimento dos direitos trabalhistas encontra-se em constante evolução, e, contemporaneamente, adquiriu um caráter fundamental dentro dos Estados Democráticos de Direito (TRT4, 2016).

Atualmente "o empregado é titular de direitos que lhe socorrem como pessoa humana e titular de direitos fundamentais que são aplicáveis unicamente no contexto do contrato de trabalho" (NASCIMENTO, 2008, p.101). O trabalhador goza de ampla proteção constitucional na Carta Magna brasileira de 1988, que auferiu status de constituição cidadã justamente pela amplitude dos direitos sociais que resguarda (TRT4, 2016).

Em seu art. 7º a CF 88 prevê um rol exemplificativo compostos por trinta e quatro incisos que normatizam os principais direitos dos trabalhadores urbanos e rurais no Brasil, podendo ainda haver outros que visem à melhoria da condição de vida destes (BRASIL, 1988). Mencionando alguns dos direitos constitucionalmente previstos, Marcus Sobrinho elenca:

De uma forma mais abrangente, o empregado tem direito a uma jornada de trabalho, salário, salário-família, décimo terceiro salário, horas extras, férias, férias coletivas, intervalo de descanso, licença maternidade/paternidade, adicional noturno, repouso semanal, vale-transporte, FGTS, PIS, insalubridade, periculosidade, contribuição

sindical, seguro-desemprego, rescisão de contrato, acordo/convenção coletiva de trabalho (SOBRINHO, 2016, online).

No entanto, “não somente de direitos do trabalhador é constituída a relação empregado-empregador” (ZARIFE, 2016, p.34), sendo necessário compreender o empregado como um sujeito de direitos e deveres, em iguais proporções. A partir do conceito de ‘cidadão organizacional’, Pricila Zarife evidencia os ônus e bônus que são inerentes ao trabalhador. Em suas palavras:

O cidadão organizacional, como membro de uma organização que possui normas de condutas, deve reconhecer seus direitos e deveres nesta relação, respeitando e cumprindo as normas instituídas e requerendo da organização o respeito aos seus direitos. Ser cidadão organizacional compreende o gozo dos direitos e deveres envolvidos na relação de trabalho com a organização (ZARIFE, 2016, p.33).

Sendo assim, “mesmo frente à importância atribuída aos direitos do trabalhador, seus deveres não devem ser negligenciados” (ZARIFE, 2016, p.34). Como exemplo normativo de deveres que devem ser cumpridos pelos empregados pode-se mencionar o rol previsto no artigo 482 da CLT, que “apresenta determinados comportamentos do empregado que justificariam sua demissão por justa causa, possibilitando identificar alguns deveres do trabalhador para com a organização” (ZARIFE, 2016, p.35).

Fazendo uma síntese principiológica dos direitos inerentes ao empregado, Marcus Sobrinho dispõe que "o trabalhador deve fidelidade, diligência, colaboração, respeitar a situação hierárquica dos seus superiores, colegas de serviço e outros sujeitos que estejam no ambiente de trabalho" (SOBRINHO, 2016, online).

Em termos gerais, pode-se dizer que as obrigações que nascem em virtude do contrato de trabalho são uma via de mão dupla tanto para o empregado, quanto para o empregador. Por mais que goze de ampla proteção de direitos e garantias, o trabalhador que se compromete a uma missão contratual de prestação de serviços deve cumprir as regras da empresa, atuando com a ética e diligência que lhe é esperada.

CAPÍTULO III - A RECUPERAÇÃO DO TRABALHADOR E OS LIMITES DE COOPERAÇÃO DA EMPRESA

As constantes mudanças sociais na concepção de vício, doença e alcoolismo mediante os padrões médicos devem servir de norte à aplicação jurídica nos casos práticos. O presente capítulo busca observar como a jurisprudência nacional tem lidado com a responsabilização nos casos de alcoolismo crônico, ressaltando a tendência contemporânea de aplicação da opção menos danosa ao trabalhador visando cooperar, no que lhe couber, à sua recuperação.

Desse modo, esta análise versará sobre o estudo da maneira mais razoável à resolução da problemática no que tange às formas de sanção admitidas em direito do trabalho, de modo a ter justa causa como último recurso, visando a reintegração do trabalhador e sua recuperação, levando em conta posicionamentos da OMS e os entendimentos jurisprudenciais acerca da caracterização da embriaguez habitual como patologia a ser tratada.

Para isto, tece considerações iniciais acerca dos meios de reabilitação do viciado e o limite da cooperação empresarial à recuperação do trabalhador ébrio. Posteriormente, aborda a responsabilização do empregado pelos danos causados à empresa, evidenciando os seus limites de aplicação.

Por fim, estabelece a importância do emprego como um instituto de reabilitação social, atuando mediante a demonstração da relevância de sua preservação aos casos de alcoolismo crônico e as tendências judiciais que operam neste sentido.

3.1 Os Meios de Reabilitação do Viciado e o Limite da Cooperação Empresarial à Recuperação do Trabalhador Ébrio

Tendo sido oficialmente reconhecido pela Organização Mundial da Saúde – OMS como um quadro patológico, o alcoolismo como motivo de justa causa tem gerado muitas controvérsias em âmbito doutrinário e jurisprudencial por aqueles que consideram referida medida como uma afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana (ALMEIDA, 2012).

É pacífico no Tribunal Superior do Trabalho -TST o entendimento que a dispensa do empregado, por justa causa, devido às consequências da sua dependência química deve ser a última medida a ser tomada pelo empregador (PEREIRA, 2014). Tal posicionamento foi adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho em 19 de abril de 2004 no julgamento do embargo de divergência, recurso destinado à uniformização jurisprudencial, nº TST-E-RR-586.320/99.1. Em síntese, determinou o voto vencedor:

[...] Por se tratar de enfermidade, entendo que, ao invés de ensejar a dispensa por justa causa, deveria inspirar no empregador, sobretudo por motivos humanitários, sem que possível, atitude dirigida ao encaminhamento para tratamento médico e/ou psiquiátrico do empregado que se encontrar em tão degradante e aflitiva condição, com o seu consequente afastamento do serviço e a suspensão do contrato de trabalho. Do contrário, penso que há certa incompreensão, ou, quando menos, falta de caridade, de magnanimidade para com a situação grave, séria e dolorosa, do ponto de vista pessoal e social. Despedir um empregado notoriamente doente significa agredir a própria dignidade do trabalhador, e não de uma sanção descabida ante supostas infrações cometidas por força de uma doença da qual o empregado não pode se livrar sozinho. Nesse ponto, convém recordar que as empresas têm também responsabilidade social decorrente de mandamento constitucional e que tal medida significa a realização do maior objetivo do trabalho, que é a dignificação do ser humano [...] (BRASIL, 2004, *online*)

Com base neste entendimento é possível perceber que as empresas devem adotar uma postura inicial pautada na recuperação do ébrio habitual, independentemente da função que exerce pois, conforme estabelecem Donato e Zeitoune (2006), o problema do alcoolismo é comumente abordado por perspectivas diferentes a depender das características do indivíduo.

Segundo os autores, nos casos em que o trabalhador apresenta baixa

qualificação profissional, os assuntos relacionados com ebriedade são comumente resolvidos com a mera demissão por justa causa, enquanto os profissionais de alta capacitação “muitas vezes proprietários, gerentes gerais ou executivos influentes da empresa, ao contrário, passam a ser protegidos, para evitar repercussões sociais e comerciais negativas” (DONATO; ZEITOUNE, 2006, *online*).

Analisando o problema da diferenciação de tratamento a depender da qualificação profissional do ébrio além de outras questões inerentes ao tema, especialmente sob a ótica da dignidade da pessoa humana, a tendência contemporânea estabelece o dever do empregador de oferecer alguma modalidade de tratamento antes da mera demissão do empregado.

Sugerindo algumas medidas que poderiam ser adotadas pelo empregador em casos de dependência de seus funcionários, Marilurde Donato e Regina Célia Gollner Zeitoune estabelecem:

[...] caberia às empresas a promoção de eventos de ampla divulgação e discussão direcionados a trabalhadores alcoolistas de qualquer nível hierárquico; a criação de meios de comunicação que divulguem informações acerca do uso, abuso e dependência do álcool; a implantação de Programas de Prevenção, Tratamento e Reabilitação visando à manutenção do seu emprego e/ou a sua reinserção no contexto laboral; a realização de cursos específicos sobre alcoolismo no trabalho; a concessão de meios e condições de atualização profissional ao enfermeiro do trabalho; a implementação de triagem para a detecção de trabalhadores alcoolistas no atendimento às urgências e emergências no âmbito laboral; e, finalmente, a efetiva implantação da consulta de enfermagem ao trabalhador alcoolista em seus Programas de Controle Médico e de Saúde Ocupacional (2006, *online*).

Por outro lado, a fim de evitar situações graves que poderão gerar responsabilidades tanto ao empregado quanto ao empregador, a grande maioria dos doutrinadores e juristas nacionais “entendem que a medida correta para este caso seria o encaminhamento do empregado ao INSS para o devido tratamento” (ALMEIDA, 2012, p.46).

Nas palavras de Andressa Aragona Feijó (2015, p.61), “o alcoolismo não é só uma questão de ordem pessoal, como também de ordem social, e o correto seria o encaminhamento do empregado ao INSS, garantindo assim, na sua volta, o seu emprego em condições dignas”. Assim, a medida ideal a ser tomada consiste no encaminhamento do empregado ao INSS, para que se possa seguir todo procedimento conferido a trabalhadores acometidos com doenças graves.

Destacando a responsabilidade do Estado na questão em análise, Marli

Stenger Bertoldi estabelece:

[...] o entendimento hodierno caminha no sentido de considerar que o doente alcoólico deve ser afastado do trabalho, sem ruptura do contrato laboral, e submetido a tratamento médico, através da Previdência Social, assumindo o Estado o seu papel social. Se o Estado assumir esse papel, será mais fácil e correto tanto para o empregador como para o empregado, na busca da solução deste problema. Como o alcoolismo está sendo tratado como doença, correto é o Estado assumir seu papel social, como também está previsto na lei 8.213/91 o benefício do auxílio-doença para os indivíduos incapacitados para o trabalho, o que é o caso. Se o caso é de doença, cabe tratamento médico, através dos meios adequados, devendo o empregado em questão, ser afastado do trabalho, para preservação do ambiente de trabalho e conforme sua função, garantindo sua própria integridade física e a de outros trabalhadores (BERTOLDI, 2010, *online*).

Analisando o trecho exposto é possível perceber que a cooperação das empresas para reabilitação dos dependentes químicos possui limites, e não pode sobrecarregar o empregador. Assim, após cumprido seu dever de acolhimento mediante busca por tratamentos que possam livrar o empregado da dependência, o empregador, ao constatar o não cumprimento das expectativas de reintegração social, poderá dispensar o empregado por justa causa (PEREIRA, 2014).

No mesmo sentido, a empresa está amparada na demissão do empregado que apresentar embriaguez em serviço, de forma ocasional e sem configurar dependência, bastando que este beba ou compareça ébrio uma única vez em seu trabalho (PEREIRA, 2014). Aqui, diferentemente do que ocorre na embriaguez habitual, não há que se falar em acolhimento por parte da empresa empregadora, conforme estabelece a jurisprudência a seguir:

EMENTA: JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ. A embriaguez em serviço se reveste de gravidade suficiente para ensejar a despedida por justa causa, nos termos do art. 482, alínea "f", da CLT, não havendo falar em rigidez excessiva do empregador, mormente tratando-se de empregado motorista flagrado em teste de etilômetro (BRASIL, 2014).

Em síntese, ao se enfrentar questões relacionadas aos limites da cooperação empresarial à recuperação do trabalhador ébrio é necessário distinguir se a embriaguez é habitual, configurando uma doença crônica, ou se ocorre de forma ocasional, caracterizando a hipótese de embriaguez em serviço, pois existem diferenças em relação à medida a ser adotada pelo empregador em cada um dos

casos concretos.

3.2 A Responsabilização do Empregado pelos Danos Causados à Empresa e seus Limites de Aplicação

Conforme demonstrado anteriormente, é dever do empregador acolher o dependente químico, não podendo demiti-lo por justa causa em função da patologia. No entanto, referida situação gera questionamentos relativos à responsabilidade em caso de eventuais acidades ou problemas laborais relacionados à condição do ébrio, assim como dos limites desta responsabilização.

Estas questões devem ser minuciosamente analisadas, considerando que "além da possibilidade de causar um acidente, há também o risco de o empregado embriagado causar sérios prejuízos materiais ao empregador, seja por perda de matéria-prima numa falha operacional ou por danos na utilização de máquinas, ferramentas ou equipamentos de trabalho" (PANTALEÃO, 2020, *online*).

Discorrendo acerca dos problemas que podem advir do trabalho prestado pelo ébrio, Andressa Aragona Feijó estabelece:

Fundamenta-se que a justa causa, nesse sentido, refere-se à necessidade de o empregador manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho, pois um indivíduo embriagado pode acarretar inúmeros prejuízos à empresa. Não só prejuízos no sentido financeiro, mas também em relação à imagem que esse empregado embriagado pode refletir no comportamento dos outros funcionários e, conseqüentemente, na clientela, bem como a possibilidade da ocorrência de acidentes de trabalho, tanto para si, como para os seus colegas que ali se encontram trabalhando devidamente. Importante mencionar, que há também os riscos de acidentes que se ampliam com a embriaguez, o que pode ser bastante grave em alguns tipos de trabalho, como por exemplo, os empregados que trabalham como motoristas (FEIJÓ, 2015, p.47)

A responsabilidade do trabalhador ébrio que causa acidentes ou prejuízos às empresas já foi discutida em algumas decisões jurisprudenciais, como no acórdão nº 01116-2007-003-10-00-5-RO, onde restou estabelecida a culpa do empregador em acidente provocado por funcionário com ebriedade crônica em função do seu dever social em afastar o trabalhador para seu efetivo tratamento. *In verbis*, estabelece o julgado:

EMENTA - 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. REINTEGRAÇÃO. ACIDENTE DO TRABALHO. ARTIGO 118 DA LEI N.º 8.213/91. A comprovação de doença ocupacional, mesmo após a dispensa do empregado, garante-lhe o direito à estabilidade provisória inserta no art. 118 da Lei n.º 8.213/91, desde que guarde relação de causalidade com o desempenho das atividades do empregado, segundo preconiza o item II da Súmula n.º 378 do col. TST. 2. ALCOOLISMO CRÔNICO. ATO DE DISPENSA NULIDADE. O alcoolismo crônico é catalogado pela Organização Mundial de Saúde - OMS como doença no Código Internacional de Doenças (CID) sob o título de Síndrome de Dependência do Álcool (referência F - 10.2). Assim, conquanto não implementadas as condições autorizadoras da concessão de benefício previdenciário ao autor, mediante o qual poderia ter adquirido a garantia de emprego, tal fato deve ser atribuído à atitude arbitrária da reclamada que impôs ao autor dispensa injusta ao invés de encaminhá-lo a tratamento médico da doença do alcoolismo que o acometia no momento do rompimento contratual. 3. ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS MORAIS. CULPA DO EMPREGADOR. NEXO CAUSAL COM O DANO. Se a conclusão do laudo pericial é taxativa e não deixa margem a dúvidas quanto à efetiva existência de doença relacionada ao trabalho do autor; à culpa do empregador, que se traduz na conduta omissiva quanto à adoção de medidas e providências que, com sucesso, impedissem o problema de audição do autor; ao nexo causal entre a doença laboral e a conduta empresarial, tem-se que a sentença de primeiro grau deve ser mantida. 4. Recurso conhecido e provido em parte (BRASIL, 2008).

Outra situação, em tese, seria a do ébrio ocasional, aquele que não se encontra acometido por patologia, ao praticar conduta pela qual deve ser responsabilizado. Como exemplo pode-se mencionar a ratificação da demissão por justa causa pela 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, aplicada a um empregado que se "envolveu em acidente de trânsito enquanto dirigia veículo da empresa sob efeito de álcool" (SECOM TRT-RS, 2021, *online*).

Nesta hipótese, ausente a condição do alcoolismo como doença, o tribunal considerou a gravidade do fato como motivo suficiente para ensejar demissão por justa causa, destacando "que a empregadora, além dos danos materiais em veículo de sua propriedade, também poderia ser civilmente responsabilizada por qualquer dano decorrente da atuação de seu preposto em razão da direção alterada pelos efeitos do álcool" (SECOM TRT-RS, 2021, *online*), conforme estabelece o artigo 932, III, do Código Civil.

No entanto, de forma diversa entendeu a 3ª Turma do TRT da 4ª Região, estabelecendo que o auto de infração de trânsito atestando a embriaguez do reclamante ao volante "não se revela suficiente para ensejar a demissão por justa causa" (VITAL, 2008, *online*).

Na análise do caso concreto, mesmo ausente comprovação da embriaguez crônica, o Tribunal acabou entendendo não ser possível "atribuir ao empregado culpa exclusiva pela infração, porque não é razoável que fosse se embriagar e colocar em risco a própria vida e de terceiros, mormente que não era considerado alcoolista" (VITAL, 2008, *online*).

A responsabilização do empregador ao caso concreto foi atribuída pelo Tribunal nos seguintes termos:

[...] não há como desconsiderar a responsabilidade da reclamada pelas condições físicas e mentais do empregado, inclusive no que tange ao seu estado de embriaguez quando estava trabalhando. Tal responsabilidade se delinea conforme se exponha o empregado a uma extensa e exaustiva carga de trabalho, como no caso dos autos (VITAL, 2008, *online*).

O que se percebe, em linhas gerais, é que o empregado ébrio se encontra amplamente amparado pela jurisprudência nacional, mesmo quando de suas ações decorrem resultados lesivos ao empregador, considerando ser dever deste acolher e encaminhar o profissional à sua efetiva reabilitação.

Ocorre que, sob a perspectiva de estar o empregador impedido de dispensar o empregado em função do alcoolismo crônico, muitas vezes as empresas utilizam-se de condutas que possam responsabilizar os empregados por erros no exercício da função, dispensando-os não pela ebriedade, mas pelos danos causados à empresa (PANTALEÃO, 2020).

Há que ressaltar, nestes casos, que mesmo a jurisprudência nacional estabelecendo que "todo ato faltoso de responsabilidade do empregado, doloso ou culposo, que tenha natureza grave e que leve o empregador ao convencimento de que ele não pode mais continuar a prestar-lhe serviços, denomina-se justa causa" (BRASIL, 2011, *online*), é sempre um risco ao empregador utilizar-se desta justificativa para dispensar o funcionário que sofre com a ebriedade crônica.

Conforme estabelece Pantaleão (2020, *online*) ao demitir o empregado por justa causa em função da conduta errônea, o empregador assume o risco de "ter revertida a justa causa, caso se comprove que a embriaguez era crônica e não ocasional". Ou seja, caso se prove que o funcionário estava doente, e necessitava da responsabilidade social da empresa para se reerguer.

Nestes casos, poderá haver a reversão da justa causa pela Justiça

trabalhista, podendo, ainda, o empregador ser condenado a arcar com “indenização por dano moral, pagar todas as verbas rescisórias equivalentes a uma rescisão sem justa causa, ou ainda ser condenado a reintegrar o empregado para que este faça o tratamento na busca de sua reabilitação para o trabalho” (PANTALEÃO, 2020, *online*).

Em síntese, nota-se que o acidente de trabalho cometido por funcionário ébrio não retira a responsabilidade solidária da empresa, nem tão pouco a social, que consiste em oferecer auxílio e acolhimento ao funcionário que se encontra doente pela ebriedade, a depender da análise das minúcias do caso concreto.

3.3 A Importância do Emprego como Instituto de Reabilitação Social

O entendimento jurisprudencial contemporâneo que considera inaplicável a dispensa por justa causa do empregado acometido por alcoolismo patológico é alvo de diferentes críticas pelos empregadores. Estes comumente argumentam que o mero reconhecimento da patologia pela OMS não retirou a embriaguez patológica do rol das justas causas, motivo pelo qual a demissão poderia ser realizada a qualquer tempo (ALMEIDA, 2012).

No entanto, está crítica mostra-se contrária ao entendimento jurisprudencialmente estabelecido que ressalta incumbir ao empregador “seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca indeclinável responsabilidade social” (PEREIRA, 2014, p.85), o dever de acolher o empregado apresenta o vício patológico, a fim de que se submeta a tratamento médico visando sua integral recuperação, ao invés de simplesmente optar pela resolução do contrato de emprego.

Este prisma garantidor demonstra que o ordenamento jurídico interno vem privilegiando o princípio da dignidade humana, “não autorizando a imediata punição máxima do empregador sobre o empregado quando este se encontra em dependência química” (PEREIRA, 2014, p.26).

A fundamentação para tal medida pode ser justificada frente a imprescindibilidade da manutenção laboral para a reintegração social do empregado. Conforme estabelece Joaquim Lemus Pereira (2014, p.22) “para alcançar a finalidade da reintegração social, todos os responsáveis pelo resgate deste cidadão vulnerável devem facilitar e garantir a concretização de direitos instrumentais, dentre eles o trabalho”.

A jurisprudência pátria já firmou entendimento reforçando a relação entre

trabalho, dignidade humana e reinserção social nos casos de alcoolismo, conforme demonstra-se a seguir:

EMENTA. NULIDADE DA DESPEDIDA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. ALCOOLISMO. Na linha da jurisprudência do TST, 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 justificadora da rescisão do contrato de trabalho. Tal perspectiva tem como norte a proteção de princípios fundamentais de nossa atual Constituição, a qual elevou a dignidade da pessoa humana como fundamento de nossa República e o dever do Estado em preservar a saúde de todos e, inclusive, o acesso a serviços de recuperação a doenças acometidas pelos cidadãos (BRASIL, 2015).

Atuando sob a problemática, fora proposto pelo então deputado Roberto Magalhães - PSDB/PE, o Projeto de Lei 206/2003, buscando acrescentar "um parágrafo ao art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, versando sobre a justa causa na rescisão de contrato de trabalho em caso de alcoolismo" (BRASIL, 2003, *online*).

A proposta busca conferir meios dinos de reinclusão social ao indivíduo acometido pelo alcoolismo, propondo "em primeiro plano, a assistência médica adequada por meio de uma licença médica com um prazo mínimo de 60 dias, e, diante da negativa do empregado em buscar o tratamento, poderá o empregador aplicar a demissão por justa causa" (ALMEIDA, 2012, p.50-51).

Percebe-se que referida proposta, que ainda se encontra em tramite no Congresso Nacional, em muito ajudaria na elucidação das tantas situações concretas que podem advir da abrangência do tema. O objetivo aqui é ressaltar a dependência como um problema grave e merecedor de cuidados especiais, ao mesmo tempo que preserva e limita a responsabilidade do empregador nestes casos, evidenciando uma necessária atual direta do Estado como garantidor dos direitos individuais. Neste sentido:

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

abandonado à própria sorte (BRASIL, 2003, *online*).

Vale ressaltar que esta reinserção social do ébrio se relaciona ao seu tratamento sem estigma, o que envolver o complexo social das pessoas que o circundam, assim como dele próprio e de sua maneira de enxergar o mundo e todas suas possibilidades. É neste cenário que o valor social do trabalho se mostra de inquestionável contribuição.

Assim, nos casos em que o ébrio não possua ocupação profissional, esta deve ser estimulada, tendo início a inclusão social a partir da oferta de emprego, passando pelas iniciativas de estudo e pelo tratamento sem estigma. Já nos casos em que ele se encontra empregado, tema amplamente debatido por este estudo, a sua manutenção e preservação no serviço mostra-se como um verdadeiro direito social do empregado e, conseqüentemente, uma ferramenta para sua efetiva reinserção social.

CONCLUSÃO

Mediante o exposto foi possível auferir a importância acerca da compreensão do ébrio habitual como sujeito relativamente incapaz, e que necessita do amparo social e legal para sua reintegração. Assim, a demissão por justa causa na hipótese de embriaguez habitual deve levar em consideração o exposto, zelando pelo princípio da dignidade do trabalhador, contribuindo à garantia de seu direito à saúde, vez que a concepção de patologia ao contrário de punir o sujeito acometido pela doença, deve cooperar ao tratamento e à recuperação.

Mostrou-se ainda que, atualmente, a rescisão contratual com justa causa aos casos de embriaguez habitual não é considerada pela jurisprudência contemporânea como medida mais razoável a ser adotada, havendo outras maneiras de enfrentar a problemática de forma a colaborar com a preservação e recuperação do trabalhador sem prejudicar os quadros da empresa através de medidas menos danosas.

Isto porque, acredita-se que exclusão de ébrios enquanto cidadãos de direito somente contribui em marginalizar ainda mais o sujeito viciado, bem como a sua demissão por justa causa somente dificulta a reintegração do trabalhador no mercado, podendo, ainda, piorar sua situação.

Faz-se necessário, portanto, equilibrar os direitos do trabalhador aos do empregador, estabelecendo limites acerca de até onde pode se dar este apoio sem maiores prejuízos às empresas, ao mesmo tempo que se zele, acima de tudo, pela recuperação do empregado e o incentivo ao seu tratamento.

REFERÊNCIAS

ALEGO, **Combate ao Alcoolismo**, 2021. Disponível em:

<https://portal.al.go.leg.br/noticias/115445/combate-ao-alcoolismo> Acesso em: 21 nov. 2022

AMORIM, Andressa; MARTINS, Geovana; BANDEIRA, Mateus. **Práticas de Gestão de Pessoas: Home Office e a Promoção de Saúde Mental destinadas aos colaboradores**. Projeto Experimental em Gestão de Recursos Humanos apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. Gama-DF, 2021.

BARROS, Leonardo. **Demissão sem justa causa**: entenda esse processo.

Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/demissao-sem-justa-causa/>. Acesso em: 18 mar. 2023.

BERTOLDI, Marli Stenger. **Alcoolismo é motivo para demissão por justa causa?**

Disponível em: https://phmp.com.br/alcoolismo-e-motivo-para-demissao-por-justa-causa/#_ftn1. Acesso em: 11 mai. 2023.

BRANDÃO, Margarida Guimarães Andrade. **Impactos da perda do emprego e o papel da qualificação no processo de reinserção no mercado de trabalho**. Tese (doutorado) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Educação. Salvador: M.G.A, 2002.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 206/2003**. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=105136>. Acesso em: 11 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto- Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.742/93** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm Acesso em: 19 nov. 2022

BRASIL. **Lei nº 10.406/2002** Código Civil. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm Acesso em: 15 nov. 2022

BRASIL. **Lei nº 12.015, de 7 de agosto de 2009**. Código Penal. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 16 nov. 2022

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal **Embriaguez Doutrina**, 2022.

Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/a-doutrina-napratica/imputabilidade/embriaguez> Acesso em: 23 nov. 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. **A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>. Acesso em: 19 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão: 0001039-80.2013.5.04.0732**. Relatora: Denise Pacheco. Publicado 27 nov. 2014. Disponível em: www.trt4.jus.br Acesso em: 10 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão: 00099-2009-551-04-00-4**. Relator: Francisco Rossal de Araújo. Publicado em: 28 de julho de 2011. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 11 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **RO n.0000149-72.2014.5.04.0291**. Relator: Gilberto Souza dos Santos. Publicado 01 dez. 2015. Disponível em: www.trt4.jus.br Acesso em: 11 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal 10ª Região. **RO 01116-2007-003-10-00-5**. Relator: Desembargador Brasilino Santos Ramos. Julgado em: 06/08/2008. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1162021033/inteiro-teor-1162021053>. Acesso em: 11 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Apelação/Reexame Necessário nº 0019701-46.2015.4.04.9999/sc, 2016**. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/jurisprudencia/sumulas/sumula_107/0019701-46.2015.404.9999.pdf Acesso em: 22 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Divergência no Recurso de Revista no processo nº 586.320/99.1**, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Relator João Oreste Dalazen, Brasília, DF, 19 de abril de 2004. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>. Acesso em: 10 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 14- Culpa Recíproca**. Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/894/Sumulas_e_enunciados. Acesso em: 28 mar. 2023.

CASTRO, Gabriella. **Especialistas orientam sobre recolocação profissional após demissão**. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4921696-especialistas-orientam-sobre-recolocacao-profissional-apos-demissao.html>. Acesso em: 18 mar. 2023.

CHAVES, Marlon Ricardo Lima. **Embriaguez como causa de exclusão de imputabilidade**, 2013. Disponível em: <https://marlonchaves.jusbrasil.com.br/artigos/121944088/embriaguez-como-causa-de-exclusao-de-imputabilidade/amp> Acesso em: 30 nov. 2022

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 9a ed. São Paulo: Manole, 2014.

COELHO, André M. **Justa causa aparece na carteira de trabalho?** Disponível em: <https://www.pontorh.com.br/justa-causa-aparece-carteira-trabalho/>. Acesso em: 18 mar. 2023.

COUTINHO, Andréa dos Santos. **Da Rescisão Indireta**. Monografia apresentada à Universidade Candido Mendes - Instituto a Vez do Mestre, Rio de Janeiro, 2010.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
Acesso em: 25 nov. 2022

DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do Trabalho**: Uma Introdução Político-Jurídica. Belo Horizonte: RTM, 2021,

FEIJÓ, Andressa Aragona. **A Complexidade da Aplicabilidade do Instituto da Justa Causa em Relação ao Ébrio Habitual**. Monografia realizada como requisito final para obtenção do certificado de especialista em Direito do Trabalho perante a Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre-RS, 2015.

FIGUEIREDO, Thiago do Silva. **Considerações sobre a demissão por justa causa**. Disponível em: <https://semanaacademica.com.br/system/files/artigos/consideraassauessobreademissapsoporjustacausa.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2023.

FORTES TECNOLOGIA. **Saúde mental nas empresas**: qual a importância e papel do RH. Disponível em: <https://blog.fortestecnologia.com.br/gestao-pessoas/saude-mental-nas-empresas/>. Acesso em: 18 mar. 2023.

LANCMAN, Selma; JARDIM, Tatiana Andrade. O impacto da organização do trabalho na saúde mental: um estudo em psicodinâmica do trabalho. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 15, n. 2, p. 82-9, maio/ago., 2004.

MARQUES, Renato Francisco Rodrigues. Integração e bem-estar dos funcionários na empresa: Esporte como caminho. In.: **Gestão da Qualidade de Vida na Empresa**: Aguinaldo Gonçalves / Gustavo Luis Gutierrez / Roberto Vilarta (Organizadores). Campinas, SP: IPES Editorial, 2005.

MIRABETE, Julio F. **Manual de Direito Penal - Parte Geral - Vol. 1**. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597028102/>. Acesso em: 22 nov.2022

MORAES, Alexandre D. **Direitos Humanos Fundamentais**. Grupo GEN, 2021
Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026825/>. Acesso em: 21 nov. 2022

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. Tese (doutorado) apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2008.

PACHECO, Gabriel. **Término do contrato de trabalho por prazo determinado.** Disponível em: [https://gabrielppm.jusbrasil.com.br/artigos/1307535435/video-termino-do-contrato-de-trabalho-por-prazo-determinado#:~:text=Extinção%20normal%20do%20Contrato%20por%20prazo%20determinado&text=Quando%20um%20contrato%20por%20prazo,claro\)%20e%2013º%20salário%20proporcional](https://gabrielppm.jusbrasil.com.br/artigos/1307535435/video-termino-do-contrato-de-trabalho-por-prazo-determinado#:~:text=Extinção%20normal%20do%20Contrato%20por%20prazo%20determinado&text=Quando%20um%20contrato%20por%20prazo,claro)%20e%2013º%20salário%20proporcional). Acesso em: 18 mar. 2023.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira, **Embriaguez no trabalho – doença ou motivo para JustaCausa?** Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/embriaguez.htm> Acesso em: 30 nov. 2022

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Embriaguez no Trabalho: doença ou motivo para justa causa?** Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/embriaguez.htm#:~:text=EMBRIAGUEZ%20NO%20TRABALHO%20-%20DOENÇA%20OU%20MOTIVO%20PARA%20JUSTA%20CAUSA%3F,-Sergio%20Ferreira%20Pantaleão&text=A%20Consolidação%20das%20Leis%20do,de%20trabalho%20por%20justa%20causa>. Acesso em: 11 mai. 2023.

PAULA, Lauana Jaíne de; OLIVEIRA, Naiara Moraes de; SANTOS, Cristina Barbosa dos. A rescisão contratual e as verbas rescisórias. **Revista Estudos**, Goiânia, v. 42, n. 2, p. 187-199, abr./jun. 2015.

PEREIRA, Caio Mário da S. **Responsabilidade Civil**, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559644933/>. Acesso em: 21 nov.2022

PEREIRA, Joaquim Lemus. **A Dispensa por Justiça Causa Decorrente do Uso de Drogas:** análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região e Tribunal Superior do Trabalho. Dissertação (especialização) - Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação Lato Sensu em Direito Trabalhista e Previdenciário, Brasília, 2014.

RAMOS, Waldemar. Alcoolismo crônico é causa para a aposentadoria no INSS? **Sabera Lei**, 2021. Disponível em: <https://saberalei.com.br/alcoolismo-cronico-aposentadoria-inss/> Acesso em: 16 nov. 2022

ROMAR, C.M.; LENZA, P. **Esquematizado - Direito do Trabalho**, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>. Acesso em: 30 Nov 2022

SECOM TRT-RS. Justiça do Trabalho TRT 4ª Região (RS). **Empregado que bateu o carro da empresa ao dirigir alcoolizado pode ser despedido por justa causa.** Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/460469>. Acesso em: mai. 2023.

SILVA, Deborah Caldeira da. É possível a interdição do Ébrio? **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <https://deborah81.jusbrasil.com.br/artigos/459129331/e-possivel-a-interdicao-do-ebrio>. Acesso em: 16 nov. 2022

SOBRINHO, Marcus. **Direitos, deveres e obrigações do Empregado**. Disponível em: <https://marcussobrinho.jusbrasil.com.br/artigos/382657311/direitos-deveres-e-obrigacoes-do-empregado>. Acesso em: 19 mar. 2023.

VARANDAS, Renata Cavalieri. **Proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa nos contratos de trabalho por prazo indeterminado**. Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, Barbacena, 2011.

VITAL, Espaço. **TRT-4 cancela a justa causa em demissão de motorista que causou acidente por dirigir embriagado**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/trt-4-cancela-a-justa-causa-em-demissao-de-motorista-que-causou-acidente-por-dirigir-embriagado/165095>. Acesso em: 11 mai. 2023.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**. Tomo II. Direito individual do trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

ZARIFE, Pricila de Sousa. **Cidadania organizacional na perspectiva dos direitos e deveres e sua relação com justiça e estresse organizacional**. Tese (doutorado) apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Brasília, 2016.