



DOI: 10.33947/2238-4510-v11n2-4636  
**EMBRIAGUEZ E AMBIENTE DE TRABALHO. DOENÇA OU JUSTA CAUSA?**  
**DRUNKNESS AND WORKING ENVIRONMENT. DISEASE OR JUST CAUSE?**

Letícia Elaine Lino Pereira Bastos<sup>1</sup>

**Submetido em: 17/01/2021**

**Aprovado em: 05/12/2021**

## RESUMO

A presente pesquisa foi idealizada a partir da observação do crescente número de pessoas que se entregam a vícios e substâncias entorpecentes, atrapalhando sobremaneira a vida pessoal, familiar e muitas vezes impactando diretamente no trabalho, prejudicando as empresas e demonstrando desídia no ambiente laboral. Contudo, qual é o posicionamento dos tribunais judiciais e sobretudo dos médicos, ao se depararem com este tipo de situação que tem a ver a sociedade como um todo? A busca por estas respostas gerou a pesquisa que buscou respostas na doutrina, na lei e também nos relatórios dos médicos que realizam o atendimento formal de pessoas que se encontram na situação de já não conseguirem decidir por si só onde e como agir diante do vício.

**PALAVRAS-CHAVE:** Justa Causa. Álcool. Drogas. Direito do Trabalho

## ABSTRACT

*The present research was conceived based on the observation of the growing number of people who indulge in addictions and narcotic substances, interfering in the way of personal, family life and often directly impacting work, harming companies and showing disidence in the work environment. However, what is the position of the judicial courts and, above all, of doctors, when faced with this type of situation that has to do with society as a whole? The search for these answers generated the search that looked for answers in the doctrine, in the law and also in the reports of doctors who perform the formal care of people who are in a situation where they are no longer able to decide for themselves where and how to act in the face of addiction.*

**KEYWORDS:** Just Cause. Alcohol. Drugs. Labor Law

## INTRODUÇÃO

Os avanços sociais acontecem em um ritmo frenético, e muitas vezes o direito não consegue acompanhar estas alterações. Por este motivo, muitos hábitos e costumes que antigamente eram absurdos e intoleráveis socialmente, hoje em dia ganharam espaço e são comuns. Em contrapartida hábitos que antes eram comuns, como fumar cigarros em qualquer lugar, fosse aberto ou fechado, hoje já é proibido em vários lugares.

Nesta linha de pensamento, se observa as discussões que acontecem hodiernamente, quanto às substâncias sejam elas lícitas, ou ilícitas, nas empresas. Como os tribunais estão enfrentando estas questões, e até onde se deve encarar o usuário de substâncias como alguém doente.

Esta dúvida é muito pertinente quando se levar em consideração o instituto da justa causa, para desligar um empregado que não se encaixou dentro do que a empresa esperava dele.

---

<sup>1</sup> Graduada em Geografia em 2009 e Direito em 2017, ambas pela Universidade de Guarulhos, pós-graduada em Direito Administrativo, Constitucional, Trabalhista. Graduada em Engenharia Civil pela Universidade Guarulhos.



E mais, como seria possível distinguir o comportamento de uma pessoa doente, de uma pessoa relapsa, ou impulsiva. Tudo isso para saber quando validar ou não a justa causa na empresa, quando o cenário envolver substâncias químicas ou orgânicas, que causem danos no organismo.

Para tanto, a pesquisa irá analisar os aspectos biológicos, do ponto de vista médico, as relações trabalhistas e o instituto da justa causa, além de parecer dos tribunais e doutrinadores que se inclinam sobre esta temática.

## **EMBRIAGUEZ CONCEITO**

Vício tem por definição etimológica tudo àquilo que possui “defeito ou deformação grave”. E sendo tratado como apenas um defeito, o vício era considerado algo que poderia ser reparado, ou solucionado, a partir da expressão de vontade de seu possuidor. Todavia, após mais de duas décadas de avanços tecnológicos e estudos, os neurocientistas lançaram em 2011 um novo conceito, que passou a envolver o vício em algo mais complexo e muito mais analisável, para ser diagnosticado e tratado.

As pesquisas revelaram que indivíduo em estado de vício perde, por exemplo, a sua capacidade cognitiva de escolhas, pois o seu sistema neural de recompensas está completamente afetado. Por óbvio que uma pessoa neste estado necessita com urgência de tratamento e de atendimento psicológico e psiquiátrico, além de acompanhamento clínico.

E diante de um caso de vício, é fundamental ter um diagnóstico que traga o conceito patológico do que de fato ocorre com o indivíduo nesta situação, assim será possível tornar tangível se o caso é de fato um problema ou não.

Isto porque o vício pode se dar de diversas formas, de modo que as mais comuns são vícios em álcool e drogas. E aqui no ponto de drogas, deve-se observar as duas classificações: drogas lícitas e drogas ilícitas.

Drogas lícitas compõe a gama de elementos químicos que são utilizados como medicação, ou que são tolerados pela sociedade de modo tranquilo, exemplo, o cigarro, e remédios psicotrópicos que podem ser ingeridos, normalmente com orientação médica. Já as drogas ilícitas, todas aquelas que são usadas por indivíduos ainda que estejam proibidas pelo Estado.

Cada tipo de vício é diagnosticado e tratado de uma forma, por exemplo, a Organização Mundial da Saúde define embriaguez como:

*Estado psíquico e também, geralmente físico, resultante da ingestão do álcool, caracterizado por reações de comportamento e outras que sempre incluem uma compulsão para ingerir álcool de modo contínuo e periódico a fim de experimentar seus efeitos psíquicos e por vezes, evitar o desconforto de sua falta, sua tolerância, podendo ou não estar presente<sup>2</sup>.*

<sup>2</sup> Sistema FIEP. Experimentação, uso, abuso e dependência.



O resultado que se obteve após este conceito foi o reconhecimento do alcoolismo como doença, e o código de reconhecimento para diagnóstico é o CID-10.

## **DISTINÇÃO**

Neste ponto há de se estar muitíssimo atento, as instituições citadas acima, tanto em texto de lei, quanto em conceituação dada. Pois, o que justifica uma demissão é o ato de apresentar-se embriagado no local de trabalho. Tanto quanto, o CID-10 é diagnóstico do ébrio, e não daquele que ingere bebidas alcoólicas.

Deste modo fica claro, quando e como a punição da justa causa poderá ser aplicada, ou quando o recurso poder-se-á ser utilizado.

Quando o tema passa para uso de drogas ilícitas, o tratamento já se constitui um pouco diferente. Isto porque, independente de ser consumidor, produtor, transmissor, ou armazenador, todos os indivíduos que manipulam drogas ilícitas de alguma forma, incorrem em crimes tipificados na norma penal.

De forma que o menos grave é o ato de consumir a substância ilícita. E o consumo é o que tem o tratamento penal menos gravoso, porque têm-se o entendimento de que o consumidor está em estado de vício, e logo, seus neurônios receptores estão em estado letárgico, e não reagem mais como os de uma pessoa normal. Com o cérebro em modo de torpor, o impulso por satisfazer a necessidade de dopamina se torna constante. E o indivíduo perde completamente o controle de si mesmo.

Alguns autores dizem que o cérebro de uma pessoa embriagada por álcool, após algum tempo fazendo uso da substância é muito semelhante ao cérebro de uma pessoa viciada em drogas ilícitas. Pois em ambos os casos o indivíduo perde o controle de suas ações, e a partir de então, tudo o que se faz é em função do vício.

Desta forma é comum encontrar o termo embriagado, tanto para álcool, quanto para drogas, apesar de popularmente não ser utilizado desta forma. Assim sendo, cabe também o mesmo tratamento da alínea f do artigo 482 da CLT, para os casos de indivíduos que se apresentem ao local de trabalho embriagados com substâncias ilícitas e nocivas à saúde. Da mesma forma o ônus da prova caberá àquele que alegar o fato.

Já o indivíduo que incorrer em transmissão, armazenamento, ou comércio de substâncias ilícitas, sendo ele usuário ou não da substância, deverá ser submetido ao tratamento penal que a lei lhe impõe, e deste modo será tratado não apenas como um infrator penal, mas como um criminoso, que oferece risco à ordem pública e à segurança da sociedade como um todo.

A compreensão destes pormenores legais é de suma importância, pois a partir deste entendimento, é possível verificar as diferentes formas de agir e cada caso. Em caso de ser o empregado criminoso na forma da lei, após passar pelo trânsito em julgado da decisão judicial, o correto



será a justa causa motivada pela alínea d e não pela alínea f como é no caso de empregado embriagado.

A discussão segue ardente quando se analisa empregados do esporte, pois em casos de competições, os padrões são ainda mais detalhados e muito mais fiscalizados do que em situações de pessoas comuns. Esportistas de alto padrão de rendimento têm uma série de elementos químicos dos quais devem se manter distantes.

E deste ponto em diante faz-se necessário haver uma classificação quanto ao tipo de embriaguez e principalmente quanto à motivação pela qual o indivíduo entra no estado de torpor.

## CLASSIFICAÇÃO

A título de classificação é possível encontrar três modalidades: ocasional, esporádico e habitual. Sendo que o indivíduo que ocasionalmente se embriaga, faz normalmente em festas, ou reuniões de amigos, e não volta a cometer o ato, de forma tão corriqueira. Já o esporádico é o típico beber socialmente, em geral aos finais de semana, festas, encontros de amigos e outras situações, ainda de forma controlável e consciente. Já o habitual é o indivíduo que se sente impulsionado a procurar bebidas alcoólicas independentemente do dia, horário ou local em que esteja.

O ébrio habitual já pode ser diagnosticado como doente, necessitando de intervenção médica e acompanhamento para ser tratado. É interessante observar que esta mesma classificação pode ser encaixada em indivíduos que fazem uso de substâncias ilícitas, e assim é possível identificar quais seriam os graus de dependência que a substância atua no corpo de cada indivíduo.

Um ébrio ou um drogado apresentam avanços semelhantes de dependência, passando pelas mesmas etapas de vício. E passado o tema da classificação é possível avançar para a motivação, ou para a presença de dolo na ação. Isto porque inúmeras vezes indivíduos podem entrar em estado de torpor neural, não por vontade ou escolha, mas por engano.

Assim é possível dicotomizar o ato em voluntário e involuntário. Sendo que: voluntário é o indivíduo que sabe o que está ingerindo, e o faz por vontade, de forma completamente consciente. A vontade dele em sentir o prazer da substância é maior do que o senso de responsabilidade que ele deveria ter por seu trabalho, família, ou qualquer outra forma de convívio social. Já o involuntário é a pessoa que incorre nesta situação, mas por indução, ou por engano. Por ter ingerido a substância contra a sua vontade, ou sem saber exatamente do que se tratava aquilo que estava ingerindo.

Ainda no caso da embriaguez involuntária faz-se oportuno abordar casos de medicações (drogas lícitas) que podem levar o indivíduo a apresentar situações de embriaguez, mas não por sua vontade em estar embriagado. Em geral substâncias psicotrópicas, administradas em casos de dor aguda ou crônica; anti-histamínicos administrados para conter processos alérgicos; entre outros, causam sensações de letargia, sono forte e incontrolável, confusão mental, e o indivíduo apresenta sérias dificuldades para realizar atividades que seriam simples no geral, a qualquer pessoa normal realizar.



Por serem medicações simples de uso indiscriminado, muitas vezes o indivíduo poderá fazer uso, sem nem mesmo ter completa consciência dos efeitos que poderão ocorrer. E nestas situações apesar de ser uma forma ocasional, o empregado poderá estar correndo risco, ou expondo a perigo outras pessoas. Ainda assim, não caberá o instituto da justa causa, pois este caso não está abarcado nas alíneas do artigo 482.

Ainda se classifica como tipos de embriaguez a culposa, quando a pessoa apesar de saber de modo inequívoco o que está ingerindo, ultrapassa o limite por uma questão de baixa resistência orgânica. Observa-se que neste item de embriaguez, cada organismo tem seu próprio limite de resistência, não existindo dessa forma um limite de ingestão seguro, que seja padrão a todos os indivíduos.

A embriaguez simples é quando o indivíduo que se embriaga o faz nas modalidades ocasional ou habitual. Não se enquadrando num caso patológico, faz-se necessário utilizar mecanismos de intervenção.

E por fim a embriaguez completa, ou plena, que é o indivíduo que já não consegue mais praticar os atos corriqueiros da vida, como trabalhar, por exemplo. Neste caso sim, a patologia pode ser diagnosticada e uma vez sendo deverá ser tratada, de modo a buscar a cura, para que o indivíduo volte a ter uma vida comum em sociedade.

## FASES

A embriaguez também pode ser identificada de acordo com as suas fases, que são: extroversão, confusão e sono.

Na extroversão, a pessoa se solta, fica mais falante e sorridente. Em geral é esta a fase que atrai pessoas a se embriagarem de forma consciente e simples. Principalmente pessoas mais tímidas, que tem dificuldade de sociabilização.

As pessoas na fase da extroversão ou divertimento se sentem em ambientes mais descontraídos, em estado de relaxamento físico e mental.

Já na fase da confusão o indivíduo passa a ter dupla visão, zumbido no ouvido, percepções incorretas da realidade à sua volta, principalmente a dor, pois é comum pessoas nesta fase de embriaguez sofrerem lesões no corpo e não perceberem, apenas depois de passado o estado de embriaguez é que se dão conta que estão lesionados. Além de grande dificuldade em se comunicar, pois a fala fica lenta e arrastada.

Algumas substâncias como as psicodistóricas e as psicodislépticas causam fantasias e alucinações, onde o indivíduo passa a fantasiar e misturar imaginação com realidade. São as chamadas alucinações das substâncias químicas. Estas alucinações são perigosas tanto para o próprio indivíduo, quanto para pessoas que estejam próximas dele, pois ele pode tornar-se agressivo, ao meio em que se encontra, e em sua percepção estaria apenas se defendendo de algo, ou alguém.



Caminhar em linha reta é feito quase que impossível para o indivíduo nesta fase de embriaguez, e em situações mais extremas manter-se em pé, é feito com grande dificuldade.

Já a última fase da embriaguez é a fase do sono. Nesta fase o indivíduo dorme rapidamente, em qualquer lugar que esteja. Isto ocorre devido a uma severa queda de pressão sanguínea, a pessoa passa a não responder a estímulos externos. Exceto que eles sejam violentos. A pupila fica contraída e a pele pálida. Respiração e pulsação sanguínea lenta, e enfraquecida. E após um longo período de sono, o despertar se torna desagradável. O indivíduo sente muita sede, boca amarga, dores de cabeça intensas, o que leva a um incômodo grande em função de barulhos ou conversas à sua volta, além da fadiga e do cansaço que ocorrem e são comuns desta fase.

Alguns tipos de drogas podem causar também depressão após a embriaguez, isto porque tais substâncias agem diretamente no sistema nervoso central, causando uma supressão dos corpos calosos. Desta forma, após o período de embriaguez, o indivíduo passa por uma fase de isolamento. Todo o sistema nervoso passa por situação de estresse e com isso é possível identificar os sintomas da depressão.

## GRAU

Toda embriaguez tem seu grau, além das fases pela qual o indivíduo passa, todavia, apesar de a quantidade ingerida causar efeitos distintos de acordo com cada organismo, as fases são as mesmas. Em classificação médica divulgada pelo ministério da saúde, pessoas que se embriagam com certa frequência passam a ter maior resistência às quantidades ingeridas, de modo que o quadro de quantidade vai de 0,4 mg até 5L, por litro de ar expelido. Sendo que com 0,4mg o indivíduo passa a apresentar os primeiros sinais claros de embriaguez, e 5L é considerado uma quantidade mortal.

Contudo pessoas que apresentam baixa resistência podem ir a óbito com quantidade proporcionalmente menores, devido a disfunções de seu próprio organismo, e em outros casos entrando em estado de coma, overdoses, com sequelas graves ou não.

Estudos de embriaguez por substâncias ilícitas, todavia, não são amplamente divulgados, contudo sabe-se que quantidades muito menores de ingestão, já apresentaram resultados letais. Logo, o uso é considerado de fato nocivo e extremamente perigoso para a saúde.

## TRATAMENTO

O Estado é o principal agente interessado em evitar casos de embriaguez, independe da classificação que ela tenha, pois cada indivíduo embriagado representa um custo no atendimento de saúde, seja ele público ou privado. Além de se identificar mais uma pessoa produtiva dentro do quadro econômico do país.

Pessoas doentes por embriaguez representam custos que poderiam ser evitados, mas não foram. A partir deste ponto de vista da OMS que orienta os Estados a trabalharem com a prevenção de



tais situações na intenção de mitigar os danos e os gastos que são muito altos, passou-se a verificar orientações pelas mídias e canais de comunicação em geral.

Propagandas de cigarros receberam censura de horários para não serem exibidos para o público infante-juvenil. Nas embalagens vem alertas sobre os efeitos do fumo de forma contínua e prolongada. Após as propagandas de bebidas alcoólicas no geral vem a frase “Aprecie com moderação”. Os alertas sobre o uso de drogas ilícitas são amplamente realizados, inclusive com informações sobre os efeitos neurológicos e irreversíveis no corpo humano. E alguns medicamentos passaram a ter o comércio controlado pelo ministério da saúde.

Tudo isto foi realizado com a finalidade de se conter o uso indiscriminado das substâncias, a fim de se conter ou minimizar os danos de pessoa embriagada por medicação.

Empresas também precisam ter a preocupação em manter o empregado trabalhando de forma segura, pois uma pessoa embriagada no local de trabalho poderá ser vítima de acidente grave, provocado por ela mesma, ou até vitimar outras pessoas no mesmo local de trabalho em que ela se encontra. E diante destes riscos a melhor forma de se evitar situações gravosas é a prevenção e a orientação contínua e massificada.

## RELAÇÕES DE TRABALHO

A relação de trabalho no geral se inicia por um acordo entre duas pessoas. Um que quer trabalhar, se tornar um empregado, no sentido de ter um emprego formalizado, e outro que precisa de alguém para realizar o trabalho. Parece um conceito simplista ao primeiro olhar, mas é nesta simplicidade que se inicia uma relação muito mais sofisticada e estruturada.

Isto porque, a partir do estabelecimento da necessidade de interesses contrários entre si, mas complementares no contexto social, é que se estabelece a mão de obra propriamente dita, com contrapartida onerosa e estabelecida com regras.

Tendo clara a necessidade de estabelecer os dois pontos de necessidade que a regra estabelece, passa-se a observar que ocorre uma lapidação legal nesta relação. A principal regra sobre relação de trabalho está pautada da Consolidação das Leis Trabalhistas que foi criada em 1942, pelo então presidente da República Getúlio Vargas. O Brasil foi um dos países pioneiros nesta regulamentação de regras trabalhistas, e com o passar dos anos ela se tornou fonte de preocupação de outros órgãos e instituições, como por exemplo a ONU que na declaração dos Direitos do Homem colocou a seguinte citação:

Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Declaração Universal dos Direitos do Homem.



Com o advento da CLT passou-se a orientar legalmente as relações trabalhistas de modo que o contrato de trabalho permaneceu sendo uma troca de interesses, porém uma troca de interesses regulada, com o objetivo de equilibrar as forças para que um não se sobreponha ao outro, e assim a sociedade permaneça harmônica.

Mauricio Godinho Delgado, publicou um artigo na revista do Tribunal da 3ª Região, em que ele descreve e identifica as formas de contratos trabalhistas, explicando formas e reflexos de cada uma delas. Contudo, uma questão a ser observada é a natureza jurídica das relações dos contratos de trabalhos, pois a partir dela é que delimitamos o teor dos regramentos.

Para início de discussão, Delgado descreve no livro relação de trabalho e Contrato de trabalho que: *“A natureza jurídica remete as teorias contratualistas originárias, atreladas a uma ótica civilista”*. Vale lembrar que teorias contratualistas por sua vez remetem as teorias de pacto social, que foram amplamente discutidas e validadas por Jhon Locke e Thomas Robbes, com destaque especial para Jean – Jacques Rousseau, que foi o grande nome no século XVIII com ensinamentos estudados até a atualidade. E que se encontram pautados na teoria filosófica do Jusnaturalismo.

Para Sérgio Pinto Martins<sup>4</sup> o contrato de trabalho tem natureza contratual, pois não deixa de ser um ajuste de vontades entre as partes, pois o empregado e o empregador fazem a contratação porque querem e não por obrigação legal.

Classificam-se os atos jurídicos em ato-regra, ato-condição e ato jurídico subjetivo. O ato-regra observa-se quando se pretende modificar a ordem jurídica, com a criação de novas disposições que irão substituir as anteriores, como na convenção coletiva de trabalho. O ato-condição implica na observância da lei existente, como no caso da nomeação de um funcionário público. O ato jurídico subjetivo decorre de situações especiais momentâneas, que dizem respeito às partes interessadas, como no contrato ou quase contrato.

Nas palavras de Antonio de Lemos Monteiro Fernandes<sup>5</sup>, o contrato de trabalho é o fato gerador da relação de trabalho. O contrato faz nascer a relação entre as partes.

Porém, existe entendimento minoritário de que o contrato não é a fonte que produz a relação de emprego, pois quando o vínculo decorre de um fato, que é a prestação dos serviços, há relação de emprego, mesmo que não tenha havido ajuste de vontades.

Conhecendo a natureza jurídica do contrato de trabalho, e sabendo que ele está atrelado às teorias civilistas, então se passou a aderir às regras contratualistas, para se vincular ao contrato de trabalho. E desta forma surgem algumas modalidades de contrato trabalhista que visa operacionalizar e regulamentar as relações.

<sup>4</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

<sup>5</sup> FERNANDES, Antônio de Lemos Monteiro. Direito do Trabalho. São Paulo: Almedina, 1991.





Dentre as existentes, a modalidade que mais chama a atenção por ser a mais usual é a contratação por tempo de serviço indeterminado. Nesta modalidade patrão e empregado firmam um acordo com data inicial, porém sem data para extinguir-se. Logo, é importante observar os requisitos que devem ser realizados para se determinar a existência deste contrato.

Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos<sup>6</sup>.

## CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Segundo Amauri Mascaro Nascimento<sup>7</sup>, a relação de emprego nasce, vive, altera-se e morre. Na doutrina, não existe unanimidade no uso dos termos qualificadores do término de contrato de trabalho.

Evaristo de Moraes Filho, por exemplo, adota o termo cessação do contrato de trabalho em qualquer caso, bem como Octavio Bueno Magano. Contudo, Orlando Gomes, utiliza os termos resolução, rescisão ou rescisão para a dissolução dos contratos em geral.

Cessação   expressão genérica, neutra e técnica. Porém, a própria consolida o das leis do trabalho emprega em muitos artigos a expressão rescisão, e o termo extin o, que podem ser entendidos como sin nimos.

## DISPENSA DO EMPREGADO COM JUSTA CAUSA

O empregador poderá dispensar o empregado que comete falta grave, ou seja, com justa causa. A justa causa vem a ser o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que d  ensejo à ruptura do vínculo empregatício. A justa causa deverá ser prevista na lei, pois seria possível aplicar a regra do direito penal e adapt -la no direito do trabalho, no sentido de que não haverá justa causa se não houver previsão na lei. Assim, existem as hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, como também em outros dispositivos consolidados.

## CONCEITO

Justa causa   a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessão do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas em lei. Utiliza-se a expressão justa causa para a falta praticada pelo empregado. Quando a falta   praticada pelo empregador, que d  causa a cessão do contrato de trabalho por justo motivo, emprega-se, na prática, a expressão rescisão indireta, de acordo com as hipóteses descritas no artigo 483 da CLT.

<sup>6</sup> BRASIL. CLT artigo 542.

<sup>7</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Contemporâneo do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.



## SISTEMAS

Três são os sistemas em relação à justa causa: o genérico, o taxativo e o misto.

O genérico é encontrado nas legislações que autorizam a demissão do trabalhador sem especificar as hipóteses em que se configura a justa causa. Determina apenas uma regra geral e abstrata sobre o assunto. Os casos concretos são analisados pelo judiciário, que faz a subsunção do fato a norma, de acordo com o critério subjetivo do julgador. Neste caso a lei não enumera quais as hipóteses de justa causa, muito menos as exemplifica. No referido sistema, é possível dizer que o legislador não teve por objetivo fixar todas as hipóteses de justa causa diante da impossibilidade de fazê-lo, dado que não seria possível definir todos os casos em que isso ocorreria.

No sistema taxativo, o legislador determina exaustivamente quais as hipóteses em que se configura a justa causa. As normas coletivas, os regulamentos de empresa ou outras normas não poderão tratar de hipótese de justa causa, que ficarão a cargo da lei. Os tribunais trabalhistas trabalham dentro de parâmetros regidos para a fixação da justa causa, dando maior segurança e proteção ao trabalhador. Critica-se esse sistema sob o argumento de que, muitas vezes, se a lei usa termo muito amplo para determinar uma justa causa, pode ser que nesse item possam ser enquadradas diversas hipóteses, embora o sistema seja taxativo.

O sistema misto compreende uma combinação entre o sistema taxativo e o sistema genérico. A lei determina taxatividade às hipóteses de justa causa, porém, em algumas dessas hipóteses, o tipo legal fica bastante amplo, genérico, permitindo o enquadramento de diversas situações em certa especificação da lei.

## TAXATIVIDADE

A doutrina é praticamente unânime no sentido de que o artigo 482 da CLT é taxativo e não meramente exemplificativo.

Somente as faltas tipificadas no referido comando legal serão passíveis de aplicação de justa causa. Não se trata, portanto, de norma meramente exemplificativa, pois há a necessidade de ser descrito o tipo para enquadramento da falta cometida pelo empregado.

A CLT, contudo, não ofereceu definições das faltas graves, nem seria condizente se o fizesse, pois as definições devem ficar a cargo da doutrina, sendo que a valoração dos atos praticados pelo empregado, com a consequente capitulação legal, irá ser feita pelo judiciário.

## TIPIFICAÇÃO DA JUSTA CAUSA PELO EMPREGADOR

Verificam-se na jurisprudência duas correntes para tentar justificar a tipificação da justa causa pelo empregador, a ortodoxa e a heterodoxa.

Na primeira, corrente ortodoxa, não se aceita que o empregador classifique erroneamente na defesa a tipificação da justa causa. Caso o faça, não se caracteriza a falta grave. Seria o caso de



tipificar o empregador na defesa uma conduta de insubordinação, mas, na verdade, teria ocorrido desídia. Nesse caso, entende-se que não é justo o motivo para a demissão, pois foi configurada hipótese diversa da relatada.

A corrente heterodoxa aceita os fatos narrados na defesa para justificar a despedida por justa causa, cabendo ao julgador tipificar o caso concreto na hipótese legal. De certa forma, pouco importa o nome dado pelo empregador ao ato faltoso e sim a existência do referido ato. Caberá ao juiz tipificar a referida falta, apontando qual o mandamento legal que determina a justa causa.

## ELEMENTOS

Os elementos da justa causa podem ser descritos como subjetivos ou objetivos. O elemento subjetivo é a vontade do empregado, e pode ser verificado se agiu com culpa ou com dolo, se o obreiro realmente teve a intenção de praticar certo ato. Outros elementos subjetivos são a personalidade do agente, seus antecedentes, seu grau de instrução ou de cultura, sua motivação etc.

Os requisitos objetivos são vários: O primeiro é o de que a justa causa seja tipificada em lei, ou seja, não haverá justa causa se não houver determinação da lei. O segundo elemento objetivo vem a ser a gravidade do ato praticado pelo empregado, de modo a abalar a fidúcia que deve existir na relação de emprego. O terceiro requisito diz respeito ao nexos de causalidade entre a falta praticada e a dispensa. O empregado não ser dispensado pelo fato de ter cometido uma falta anterior.

Deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição. O poder de aplicar penalidades ao empregado é decorrente do poder de direção ou mais especificamente do poder disciplinar do empregador. Esse poder admite que o empregado seja advertido, verbalmente, por escrito, suspenso e dispensado.

O empregador, porém, não poderá se utilizar desse poder de forma abusiva ou arbitrária.

Deve sim o empregador punir as faltas mais leves, com penas mais brandas, e as faltas mais graves com penas mais severas. A demissão deve ficar reservada para a última falta ou para a mais grave. Dessa forma, uma falta sem grande importância deveria ser punida com advertência verbal, outra falta praticada pelo mesmo empregado seria punida com advertência por escrito. Numa próxima, seria suspenso. Se o empregado não atende aos aspectos pedagógicos das penas que lhe foram aplicadas e continua recalcitrante, na última falta deve ser punido com a dispensa.

É claro que necessariamente o empregador não deve observar essa ordem, principalmente quando o ato cometido pelo empregado é tão grave, ocasião em que deve ser dispensado de imediato.

Requisito objetivo fundamental é a imediação na aplicação da sanção ao empregado. A pena deve ser aplicada o mais rápido possível ou logo após o empregador ter conhecimento da falta, para não descaracterizá-la.

Se o empregador abre sindicância ou inquérito interno da falta, é a partir de sua conclusão que a penalidade deve ser aplicada. Caso o empregador assim não preceda, há uma presunção de



que a falta não foi tão grave assim, a ponto de abalar a relação de emprego, havendo perdão tácito por parte do empregador em relação ao ato praticado.

Dessa maneira, deve haver atualidade na punição do empregado ou em sua dispensa, para que a falta cometida não fique descaracterizada. Falta não punida é falta perdoada pelo empregador.

O empregador não poderá aplicar uma dupla punição pelo mesmo ato praticado pelo empregado, ou seja, *non bis in idem*.

O empregado não pode ser punido duas vezes pelo mesmo ato.

Por exemplo: O empregado sofre pena de advertência por ter descumprido uma ordem. Posteriormente, o empregador entende que a pena foi muito branda e resolve aplicar a dispensa por justa causa ao empregado.

Na jurisprudência, há o acórdão que traz as orientações acima mencionadas:

Reconhecidamente, é vedado o *bis in idem*, ou seja, a aplicação de duas punições ao empregado pela prática da mesma falta. A suspensão e a imediata despedida do obreiro não encontram guarida na lei, doutrina e jurisprudência. Inexistente a justa causa, são devidas as verbas correspondentes à resolução contratual. Sentença boa assim fica. (TRT 3ª R., RO 05355/91, Ac. 4ª T., Rel. juiz Israel Kuperman, DJ MG 3-7-92, p. 116)<sup>8</sup>.

A falta praticada pelo empregado deverá ter conexão com o serviço. Se o empregado bate em sua mulher em sua residência, apesar do ato ser deplorável, não poderá ser dispensado por justa causa, pois o fato nada tem a ver com o serviço.

Entretanto, cada hipótese de justa causa deve ser analisada para ver se esse elemento é imprescindível, pois a justa causa de condenação criminal pode ser decorrente de fato não ocorrido na empresa.

O fato de o empregador fazer boletim de ocorrência para comunicar uma falta grave do empregado, como de furto, apropriação indébita, etc., não quer dizer nada, em princípio. O boletim de ocorrência é mera comunicação ou informação à autoridade policial, que ora apura os fatos. Não é, portanto, elemento fundamental para caracterização da justa causa. Há acórdão no mesmo sentido:

O boletim de ocorrência apenas noticia a autoridade policial algum fato delituoso. Tal peça não é suficiente para imputar justa causa ao reclamante. É necessário ter havido processo crime e o indiciado tenha sido condenado, para servir a sentença como documento de defesa. (TRT 2ª R., RO 02910019173, Rel. Juiz Gualdo Amaury Formica, DJ SP 13-1-93, p.64)<sup>9</sup>.

Atualidade diz respeito ao ato faltoso, ao tempo em que ele foi praticado. A atualidade é contada a partir do conhecimento do ato faltoso do empregado pelo empregador. A partir desse momento é que começa a correr o prazo para o empregador dispensar o empregado.

<sup>8</sup> Jusbrasil. <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=JUSTA+CAUSA+DUPLA>

<sup>9</sup> [https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/398170690/andamento-do-processo-n-0001276-3720155060232-ro-24-10-2016-do-trt-6?ref=topic\\_feed](https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/398170690/andamento-do-processo-n-0001276-3720155060232-ro-24-10-2016-do-trt-6?ref=topic_feed)



O empregador não tem obrigação, porém, de dispensar instantaneamente o empregado, no instante ou minuto seguinte após tomar conhecimento do fato, mas sim que a falta deve ser punida imediatamente. Às vezes o empregador precisa verificar os antecedentes do empregado e a gravidade do fato para aplicar a penalidade, e isso pode levar algum tempo.

A jurisprudência também exige a imediação como requisito necessário para a aplicação da dispensa por justa causa:

Justa causa. Perdão tácito. Se o empregador toma conhecimento de uma falta grave e só aplica a pena, trinta dias depois, existe a falta de imediatidade. Em consequência houve o perdão tácito e a penalidade não pode ser mais aplicada (TRT 2ª R., 7ª T., RO 02930305155, Ac. 02940631535, Rel. José de Ribamar da Costa, DOE SP 9-12-94, p. 121)<sup>10</sup>.

Justa causa. Perdão tácito. A imediatidade da punição constitui elemento essencial para justificar a despedida por justa causa. Se o empregador tem conhecimento dos fatos que pretensamente autorizariam o despedimento motivado e mantém o empregado trabalhando normalmente por mais de três meses, tem-se que haver o perdão tácito (TRT 12ª R., 1ª T., RO 4729/92, Rel. Juiz Idemar Antonio Martini, j. 14-7-94, DJ SC 1-8-94, p.113)<sup>11</sup>.

Justa causa. Perdão tácito. Inocorrência. Tratando-se de empresa estatal. A relativa demora na aplicação da pena de demissão não implica em perdão tácito, tendo em vista a necessidade de observância dos procedimentos burocráticos que envolvem a tomada de decisões (TRT 2ª R., 9ª T., RO 02930501744, Ac. 02950298200, Rel. Ildeu Lara Albuquerque, DO ESP 8-8-95, p. 35)<sup>12</sup>.

A falta muitas vezes pode ter sido apurada somente depois da dispensa ou o empregador só toma conhecimento dela depois de dispensar o empregado. Nesse caso não poderá reverter a dispensa sem justa causa transformando-a em dispensa com justa causa, pois a comunicação já foi feita ou a rescisão já ocorreu.

## FORMA

Nossa legislação não prevê forma da comunicação da dispensa por justa causa. Há normas coletivas que estabelecem que o empregador deve comunicar os motivos pelos quais o empregado foi dispensado, sob pena de se caracterizar a dispensa injusta.

Essas anotações somente eram feitas pela autoridade administrativa, de acordo com as determinações da sentença com trânsito em julgamento.

<sup>10</sup> <https://jus.com.br/artigos/9932/poder-disciplinar-do-empregador-e-perdao-tacito>

<sup>11</sup> <https://www.migalhas.com.br/depeso/254449/dos-requisitos-para-aplicacao-da-justa-causa>

<sup>12</sup> <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15691611>



Não mais se autoriza fazer essas anotações na CTPS do empregado, por falta de previsão legal. Mesmo o empregador não poderá apor na CTPS do empregado que esse foi dispensado por justa causa e quais foram os fundamentos da conduta desabonadora do empregado, pois, isso dificultaria ou impediria a obtenção de novo emprego e até mesmo a defesa do empregado. Isso também implicaria ferir a liberdade de trabalho do empregado, pois, não obteria novo emprego com tanta facilidade, visto que nenhum empregador iria querer admiti-lo na sua empresa, em razão de seu passado desabonador.

Deveria a lei estabelecer que o empregador comunicaria por escrito as causas da ruptura do pacto laboral, justamente para que em juízo não fizesse outras alegações ou modificasse as causas anteriores da dispensa. Quando a convenção número 158 da Organização Internacional do Trabalho estava em vigor, havia necessidade de se indicar o motivo pelo qual o empregado estava sendo dispensado, até para efeito de o obreiro poder defender-se.

## LOCAL

O local da prática da justa causa pode ser tanto dentro da empresa quanto fora dela. Dentro da empresa é onde geralmente a falta é praticada. O artigo 482 da CLT é claro no sentido de que certas faltas são praticadas no serviço, como a embriaguez em serviço (f).

## HORÁRIO DE TRABALHO

A falta geralmente é praticada durante o horário de trabalho. Isso pode ocorrer na jornada normal de oito horas e no módulo semanal de quarenta e quatro horas, mas também no período em que o empregado faz horas extras.

## ÔNUS DA PROVA

O ônus da prova da dispensa por justa causa é do empregador, conforme artigo 818 da CLT.

## AVISO PRÉVIO

Se a falta é praticada antes da concessão do aviso prévio, e o empregador opta em conceder o aviso prévio, está perdendo a falta cometida pelo empregado. A falta também pode ocorrer no curso do aviso prévio, o empregador dá o aviso prévio e o empregado comete, durante o aviso prévio, quaisquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão. Perde o obreiro o direito ao restante do prazo conforme artigo 491 do texto consolidado.

## AVALIAÇÃO DA FALTA

Na avaliação da falta, deve-se verificar a escolaridade do empregado, para saber se ele entendeu seu ato. Verifica-se também os antecedentes do empregado na empresa, seu grau de



hierarquia na empresa, seu tempo de serviço na empresa, o lugar em que o ato foi praticado. Dependendo da hipótese de justa causa, esses fatos podem ser importantes.

## EFEITOS DA JUSTA CAUSA

Havendo justa causa, o empregado não terá direito ao aviso prévio, pois este é devido apenas se o contrato for rescindido sem justo motivo, conforme artigo 487 da CLT. Com justo motivo, a verba é indevida. Não fará jus o empregado a férias proporcionais e décimo terceiro salário. Bem com valores relativos a multa de 40% relacionada ao Fundo de Garantia.

## JURISPRUDÊNCIAS E POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS.

Os tribunais, no entanto, vêm considerando cada vez mais o uso de substâncias entorpecentes como doença, em que a pessoa deve e precisa de tratamento.

ABANDONO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO. NULIDADE DA DESPESIDA POR JUSTA CAUSA. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. 1. É fato notório que a dependência química caracteriza-se por uma série de sintomas que acarretam estado de incapacidade mental no usuário, ocasionado pelos enormes danos que as drogas provocam no sistema neurológico. 2. Acrescento que o Código Civil reconhece a incapacidade relativa dos ébrios habituais e dos viciados em tóxicos para certos atos (art. 4º, II) e a dependência química é doença reconhecida pela Organização Mundial de Saúde, devidamente catalogada no Código Internacional de Doenças (CID F19.2 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas - síndrome de dependência). 3. O trabalhador dependente de substâncias entorpecentes não goza de condições plenas de juízo. Em tais circunstâncias, não se pode exigir que comunique ou justifique ao empregador suas ausências. O caminho natural do dependente químico é o afastamento para tratamento. 4. Caracterizada a incapacidade física e psicológica para o trabalho, não é possível reconhecer a falta grave de desídia ou abandono de emprego. 5. Considerar válida a dispensa por justa causa por abandono de emprego de trabalhador que não possuía condições plenas de juízo à época seria ignorar a função social da propriedade e o princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, ante a doença existente na data da demissão considero nula a dispensa por abandono de emprego. 6. Recurso do reclamante provido para converter a justa causa em dispensa imotivada por iniciativa do empregador e condenar a reclamada ao pagamento das verbas devidas em razão da modalidade rescisória reconhecida.

(TRT-15 - RO: 00100741720155150044 0010074-17.2015.5.15.0044, Relator: JOAO BATISTA MARTINS CESAR, 11ª Câmara, Data de Publicação: 04/10/2016)



O décimo quinto tribunal regional do trabalho decidiu por bem anular a justa causa, que foi aplicada no empregado, pois o entendimento é de que vez que o empregado estava sob efeito entorpecente, as faltas sequenciadas dele, foram alheias à manifestação de sua vontade.

Este entendimento reforça o que vem se vendo nos consultórios médicos, pois pessoas com vícios em substâncias entorpecentes são tratadas como pessoas patológicas e portanto devem ser atendidas e tratadas.

Entendo que a condição clínica do recorrente exteriorizada pela evidente toxicomania (dependência de álcool e entorpecentes) justifica o seu comportamento absenteísta. A necessidade do uso constante de álcool e drogas faz com que a pessoa não envide esforços para a satisfação do vício, o que não raro leva à deterioração da vida familiar e profissional. Parece-me claro, portanto, que a incapacitação para o labor se deu em virtude da patologia apresentada; nesse sentido, concluo que o recorrente faltava ao trabalho não porque o quisesse, mas sim porque estava doente, o que à toda evidência afasta a pretendida reparação pecuniária consubstanciada no ressarcimento dos valores atinentes ao vale refeição e ao vale transporte. Apelo parcialmente provido.

Novamente fica notório o posicionamento agora no entendimento do Segundo Tribunal Regional do Trabalho, em que a pessoa quando tomada por vício já não consegue mais se controlar, realizando qualquer coisa para satisfazer a sua vontade. Ainda que suas ações tendam para a ilicitude.

(TRT-2 - RO: 00019007020135020005 SP 00019007020135020005 A28, Relator: NELSON BUENO DO PRADO, Data de Julgamento: 14/10/2015, 16ª TURMA, Data de Publicação: 20/10/2015)

AGRAVO INTERNO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO, DA AMPLA DEFESA, DOS LIMITES DA COISA JULGADA E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. JULGAMENTO DA CAUSA DEPENDENTE DE PRÉVIA ANÁLISE DA ADEQUADA APLICAÇÃO DAS NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS. AUSÊNCIA DE REPERCUSSÃO GERAL. Trata-se de agravo interno interposto em face de decisão da Vice- Presidência do TST pela qual fora denegado seguimento ao recurso extraordinário com base em precedente de repercussão geral. A Suprema Corte rejeitou a repercussão geral da suposta violação aos princípios do contraditório, da ampla defesa, dos limites da coisa julgada e do devido processo legal quando o julgamento da causa depende de prévia análise da adequada aplicação das normas infraconstitucionais (ARE 748371/MT, Relator Ministro Gilmar Mendes, DJe-148 divulgado 31-07-2013, publicado 01-08-2013) (Tema 660). Neste contexto, ficam mantidos os fundamentos adotados pela decisão agravada. Verificada, ainda, a manifesta improcedência do presente agravo, aplica-se a multa prevista no § 4º do artigo 1.021 do atual CPC. Agravo interno não provido, com aplicação de multa.

(TST - Ag-AIRR: 10005253020155020463, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 04/05/2020, Órgão Especial, Data de Publicação: DEJT 07/05/2020)





Resta evidente que o tratamento dado aos tribunais para casos de pessoas que tem vício frequente seja em álcool, ou em drogas, caminha no sentido do tratamento médico.

Assim a justa causa fica restrita para os casos relacionados a problemas no trabalho, como os elencados no artigo 483 da CLT, já discutidos no capítulo anterior. Desta forma os debates jurisprudências caminham no sentido da patologia médica, permanecendo contrários aos entendimentos da desídia com o trabalho.

## CONCLUSÃO

A presente pesquisa se propôs a tratar sobre o uso de álcool e drogas no ambiente de trabalho, ou ainda que fora dele num ritmo que compromettesse a qualidade ou o desempenho do empregado. E uma vez que ficasse configurado este tipo de comportamento, qual seria o papel do empregador. Realizar a demissão por justa causa, enfatizando a desídia do empregado com suas funções, ou tratá-lo como pessoa doente e auxiliá-lo para sua pronta recuperação.

Analisando todos os aspectos médicos, que demonstraram com evolução histórica, o que foi realizado pela medicina e os avanços alcançados ao longo do tempo, é possível perceber que cada vez mais o vício caminha nos trilhos da doença. De modo que já existe, inclusive, numeração da patologia para justificar tratamento.

No outro lado a análise legal, desde a contratação do trabalho e a forma como a lei delimita as funções de como deve ser o trabalho, caminham no sentido legalista da situação. Onde a troca de interesses é sempre razão de causalidade e objeto da natureza jurídica do ato. Uma vez que a empresa contrata um empregado, ela entrega a ele remuneração onerosa, realizada em pecúnia, além de outros benefícios que a norma legal exija.

Contudo, isto é realizado pela empresa desde que com o comprometimento do funcionário de realizar de forma satisfatória a sua parte no todo. Deste modo, os interesses embora contrários, caminham em sentido convergente, e realizam o equilíbrio social e a harmônico.

A ausência de qualquer das partes no cumprimento de suas funções gera a extinção do contrato, que muitas vezes se dá de forma conturbada. E este tipo de situação pode gerar demanda judicial, como por exemplo, a rescisão indireta, que é quando o funcionário pede que o contrato de trabalho seja extinto por ordem judicial.

Porém, existe também a extinção contratual veiculada pelo empregador, sem que este pague ao empregado todas as verbas que lhe seriam de direito. A este tipo de extinção dá-se o nome de justa causa.

A lei, no entanto, é bem criteriosa quando se trata do instituto da justa causa. Colocando um rol taxativo que deve ser seguido para se justificar a justa causa. Todavia, entre os elementos elencados



como faltas graves por parte do empregado, e que justificariam a justa causa, está o uso de álcool, ou de substâncias entorpecentes.

Entretanto, apesar de haver uma representação formal da possibilidade de demissão por justa causa, no rol taxativo da norma vigente no país, restou evidente que tribunais vêm dando outro tratamento para este tipo de situação.

Ementas de diferentes tribunais espalhados pelo país foram analisadas e percebeu-se com clareza solar, que os tribunais vêm adotando a teoria médica e aplicando tratamento patológico às pessoas que apresentam o vício de modo incontrolável.

Assim sendo, é possível definir o uso de álcool e drogas no ambiente de trabalho como uma patologia tratável, e cabível de encaminhamento médico. De modo que a empresa resta cumprir o seu papel na função social que ocupa, e atender ao empregado nas suas necessidades básicas, dentre elas a saúde, como vem preconizando os tribunais regionais do trabalho em todo o país.

## REFERÊNCIAS

ALCOOLISMO. **Dados**. Disponível em: <http://www.ufrrj.br/institutos/it/de/acidentes/etanol5.htm>  
Acesso em: 03 abr. 2020.

ALMEIDA, Andre Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**: material, processual e legislação especial. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

Brasil. CLT: **art. 482 alínea “f”**. Anotações sobre embriaguez e o conceito de justa causa. Disponível em: <http://www.cirejus.berardo.com.br/arquivos/dirtrab/embriaguez.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. **Código Civil de 1916**. Disponível em:  
<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/103251/codigo-civil-de-1916-lei-3071-16#art-1229--inc-IV> Acesso em: 10 fev. 2020.

\_\_\_\_\_. **Decreto Lei 20.465 de 1931**. Disponível em:  
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20465-1-outubro-1931-500674-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em: 10 fev. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei 62 de 05 de junho de 1935**. Disponível em:  
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-62-5-junho-1935-557023-norma-actualizada-pl.html> Acesso em: 14 fev. 2020.

\_\_\_\_\_. **Decreto Lei 3.688 de 03 de outubro de 1941**. Disponível em:  
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3688-3-outubro-1941-413573-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em: 22 fev. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei 5452 de 1943, Artigo 482**. Disponível em:  
<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10709394/artigo-482-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> Acesso em: 22 fev. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FALCÃO, Ismael Marinho. **Justa Causa na Rescisão Trabalhista**. São Paulo: Edipro, 1996.



GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

HONORATO, Cássio Mattos. **Etiloxidação: se bebi, quando poderei dirigir com segurança?** Saúde, Ética e Justiça. 2013. Disponível em: [http://www2.fm.usp.br/gdc/docs/iof\\_180\\_01-etiloxidacao.pdf](http://www2.fm.usp.br/gdc/docs/iof_180_01-etiloxidacao.pdf)  
Acesso em: 5 mar. 2020.

MARTINS, Adalberto. **Embriaguez no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da Justa Causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

\_\_\_\_\_. **Fundamentos Jurídicos**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

PINTO, Flávia Ferreira. **Embriaguez: justa causa para extinção do contrato de trabalho?** Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/9575/embriaguez/4> Acesso em: 03 abr. 2020

ROMANZOTTI, Natasha. **Nova Definição Médica, vício agora é doença**. Publicado em 17 ago. 2011. Disponível em: <https://hypescience.com/nova-definicao-medica-vicio-agora-e-doenca/> Acesso em: 28 fev. 2020.

SISTEMA FIEP. **Experimentação, uso, abuso e dependência**. Publicado em 28 maio 2013. Disponível em: <https://www.sesipr.org.br/cuide-se-mais/alcool-e-outras-drogas/experimentacao-uso-abuso-e-dependencia-1-23999-216244.shtml> Acesso em: 03 mar. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. **História: a criação da CLT**. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt> Acesso em: 03 abr. 2020.