

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE DIREITO**

TAMIRES ANSELMO

**A ESTABILIDADE DO DEPENDENTE QUÍMICO NO DIREITO DO TRABALHO
FRENTE À DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA, À LUZ DOS PRINCÍPIOS
FUNDAMENTAIS**

CRICIÚMA- SC

2014

TAMIRES ANSELMO

**A ESTABILIDADE DO DEPENDENTE QUÍMICO NO DIREITO DO TRABALHO
FRENTE À DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA, À LUZ DOS PRINCÍPIOS
FUNDAMENTAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel em Direito no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.
Orientadora: Professora Gabriele Bernardes Ongaratto

CRICIÚMA- SC

2014

TAMIRES ANSELMO

**A ESTABILIDADE DO DEPENDENTE QUÍMICO NO DIREITO DO TRABALHO
FRENTE À DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA, À LUZ DOS PRINCÍPIOS
FUNDAMENTAIS**

Monografia apresentada para a obtenção do
Grau de Bacharel em Direito da Universidade
do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Criciúma, 03 de novembro de 2014

BANCA EXAMINADORA

Prof. Gabriele Bernardes Ongaratto - Orientadora – Universidade do Extremo Sul
Catarinense

Prof. Evaldo Lourenço de Lima - Examinador - Universidade do Extremo Sul
Catarinense

Prof. Márcia Andréia Schutz Lírio Piazza - Examinadora - Universidade do Extremo
Sul Catarinense

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, ele certamente me deu forças para ter chego aonde cheguei.

Agradecer também a minha família, que sempre esteve do meu lado me ensinando como enfrentar os obstáculos que a vida proporciona, só assim consigo alcançar todos os meu objetivos.

Ao meu namorado Guilherme, que sempre esteve do meu lado me incentivando durante os anos de vida acadêmica.

A minha orientadora, que dedicou parte de seu tempo me passando seus conhecimentos, e esclareceu minhas dúvidas durante todo o trabalho.

Por fim, aos demais familiares e amigos, que contribuíram estando ao meu lado direta e indiretamente durante esse período.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

RESUMO

O presente trabalho possui como objetivo demonstrar a estabilidade do dependente químico nas relações de trabalho, com foco na saúde do trabalhador, enfatizando sobre o uso do álcool e de drogas ilícitas no ambiente de trabalho. Dá-se início ao trabalho com os princípios que norteiam a proteção e a saúde do trabalhador, princípios estes, que regem o ordenamento jurídico. A dependência química nas relações de emprego é destaque no segundo capítulo, mostrando as conseqüências do uso de álcool ou outras drogas no ambiente de trabalho, tratando desde a saúde do empregado, até a função social e o auxílio do empregador no tratamento e prevenção da doença. Por fim, o terceiro capítulo trata das formas e dos limites da demissão, onde se faz uma análise jurisprudencial sobre decisões que reconhecem pela recuperação do trabalhador enfermo e não pela demissão por justa causa.

Palavras chave: Alcoolismo. Embriaguez. Dependente químico. Saúde. Demissão por justa causa.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DIREITOS HUMANOS E PRINCÍPIOS NORTEADORES DA PROTEÇÃO E SAÚDE DO TRABALHADOR.....	11
2.1 Direitos humanos e direitos fundamentais.....	11
2.2 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	13
2.3 Princípio da proteção ao trabalhador	15
2.3.1 Princípio do <i>in dubio pro operário</i>	17
2.3.2 Princípio da condição mais benéfica	18
2.3.3 Princípio da norma mais favorável	19
2.4 Princípio da continuidade da relação de emprego.....	21
3. DEPENDÊNCIA QUÍMICA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	23
3.1 Relações de emprego versus Relações de trabalho	23
3.1.1 O empregado como sujeito da relação de emprego	26
3.1.2 O empregador como sujeito da relação de emprego.....	27
3.1.3 Conceito e características do contrato de trabalho	28
3.2 A dependência química nas relações de emprego e seus efeitos	29
3.3 A saúde do trabalhador.....	31
3.4 A legislação previdenciária e o auxílio-doença	33
3.5 A função social da empresa e o auxílio no tratamento e na prevenção de doença	36
4. DAS FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E OS LIMITES DA DEMISSÃO	38
4.1.Cessação do contrato de trabalho	38
4.1.1 Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.....	39
4.1.2 Cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado	40
4.2 Dispensa do empregado sem justa causa	42
4.3 Justa causa.....	44
4.3.1 Dispensa do empregado por justa causa: análise do artigo 482 da CLT ..	45

4.3.2 Hipóteses que se enquadram na alínea “f” do art. 482 da CLT, e a dependência química como excludentes desta alínea.....	48
4.4 Análise jurisprudencial	49
5 CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS.....	57

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que com a evolução da medicina, a dependência química vem sendo reconhecida como doença, e esta dependência pode vir desde o uso de bebidas alcoólicas, bem como do uso de drogas ilícitas, como a cocaína.

No ambiente de trabalho, o empregado que é dependente químico pode acabar não cumprindo com suas obrigações, podendo acarretar prejuízos para seu empregador, bem como diversos perigos para si e para as demais pessoas no local de trabalho.

O empregado dependente químico pode acabar se ausentando durante o trabalho, pode apresentar queda de produtividade e até mesmo se envolver em acidentes, haja vista sua capacidade psicomotora reduzida pelos efeitos que as drogas proporcionam.

Neste contexto, surge o questionamento sobre o que se refere à demissão deste, já que a embriaguez em serviço é motivo para demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Ocorre que, cada vez mais a jurisprudência vem reconhecendo que o uso de entorpecentes, quando comprovada dependência química, não é motivo para demissão por justa causa, haja vista que a solução mais adequada é o tratamento médico ambulatorial do empregado.

Diante do exposto, a importância do estudo do tema está na defesa da estabilidade do dependente químico no trabalho, frente à demissão por justa causa, tendo em vista o reconhecimento desta como doença e assim sendo, como doença deve ser tratada e combatida.

Sendo assim, a metodologia do presente trabalho fora do tipo bibliográfica, com análise de jurisprudências acerca o tema, possuindo três capítulos.

Primeiramente, aborda-se sobre os direitos humanos e os princípios que norteiam a proteção ao trabalhador, uma vez que estes proporcionam equilíbrio nas relações de emprego e asseguram direitos básicos, dando a parte mais fraca da relação maiores garantias e evitando que danos injustificados e desproporcionais sejam aplicados a esta.

Em seguida, busca-se entender a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, e como a dependência química pode afetar o desempenho do

trabalhador, enfatizando também, a importância da saúde e os meios de prevenção da doença.

Por fim, apresentam-se algumas formas de cessação do contrato de trabalho, entendendo os limites de uma demissão, e fazendo uma análise jurisprudencial ao final, de julgados dos Tribunais Regionais da 2ª, 4ª e 12ª Região, e do Tribunal Superior do Trabalho, no período entre 2013 e 2014.

2 DIREITOS HUMANOS E PRINCÍPIOS NORTEADORES DA PROTEÇÃO E SAÚDE DO TRABALHADOR

Sérgio Pinto Martins classifica os princípios como “[...] as proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o direito, o princípio é seu fundamento, a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas” (MARTINS, 2008, p. 58).

Os direitos humanos e os princípios que norteiam a proteção do trabalhador visam proporcionar equilíbrio nas relações de emprego e assegurar direitos básicos, a fim de que hajam garantias necessárias para que nenhuma parte saia prejudicada.

2.1 Direitos humanos e direitos fundamentais

A ideia de direitos humanos acompanhou a evolução da humanidade. Direitos estes, ligados à pessoa, considerados inseparáveis, indisponíveis, bem como, exigíveis em todo tempo e lugar (SILVA, 2008, p. 21).

Os direitos humanos são naturais e antecedem qualquer sociedade política:

Tem-se que os direitos humanos são direitos naturais, que pertencem ao indivíduo – que não pode ser dividido – e precedem a qualquer sociedade política. E por isso mesmo, a positivação não desempenha função estabilizadora dos direitos, haja vista que os direitos contemplados nas Constituições e nos instrumentos internacionais vão se alterando com a mudança das condições históricas (SILVA, 2008, p. 24).

Os direitos e garantias fundamentais estão presentes na Constituição Federal de 1988, mais precisamente em seu Título II, e modernamente vêm sendo classificados como direitos fundamentais de primeira, segunda e terceira gerações. Os direitos fundamentais de primeira geração são os direitos e garantias individuais e políticos clássicos; os de segunda, são os direitos sociais, econômicos e culturais; e por fim, os de terceira, são os chamados direitos de solidariedade, que se juntam a um meio ambiente equilibrado, com uma qualidade saudável de vida (MORAES, 2014, p. 28-29).

Para melhor conceituar os direitos fundamentais, que são aqueles garantidos a todos os cidadãos, as palavras do jurista Paulo Bonavides:

Criar e manter os pressupostos elementares de uma vida na liberdade e na dignidade humana, eis aquilo que os direitos fundamentais almejam, segundo Hesse, um dos clássicos do direito público alemão contemporâneo. Ao lado dessa acepção lata, que é a que nos serve de imediato no presente contexto, há outra, mais restrita, mais específica e mais normativa, a saber, direitos fundamentais são aqueles direitos que o direito vigente qualifica como tais (2007, p. 560).

A titularidade de direitos é uma das formas de diferenciar os direitos humanos dos direitos fundamentais. Aqueles pertencem exclusivamente à pessoa humana como obra de Deus e estes, as pessoas jurídicas (SILVA, 2008, p. 24-25).

Vale salientar o posicionamento de Fabio Konder Comparato, no tocante a obrigatoriedade dos direitos humanos:

É irrecusável, por conseguinte, encontrar um fundamento para a vigência dos direitos humanos além da organização estatal. Esse fundamento, em última instância, só pode ser a consciência ética coletiva, a convicção, longa e largamente estabelecida na comunidade, de que a dignidade da condição humana exige o respeito a certos bens ou valores em qualquer circunstância, ainda que não reconhecidos no ordenamento estatal, ou em documentos normativos internacionais (2003, p. 37).

O objeto dos direitos humanos é oferecer as condições materiais e morais para que se possa alcançar o maior desenvolvimento possível de cada pessoa. Fala-se em bens humanos básicos, como a vida, o conhecimento, a qualidade no trabalho, bem como, a harmonia com a realidade (SILVA, 2008, p. 29).

Dentre as características tradicionais dos direitos humanos, são apontadas sua inalienabilidade, sua imprescritibilidade e a irrenunciabilidade. Vale salientar, que a igualdade de direitos, é um dos fundamentos da própria liberdade, e que os anseios de liberdade, igualdade e fraternidade, são direitos dos quais não pode ser despojado, pois fazem parte do ser humano (SILVA, 2008, p. 60).

Indispensáveis para a garantia da igualdade, bem como, para o exercício das liberdades:

[...] os direitos fundamentais passam a ser considerados, para além de sua função originária de instrumentos de defesa da liberdade individual, elementos da ordem jurídica objetiva, integrando um sistema axiológico que atua como fundamento material de todo o ordenamento jurídico. Situando-nos naquilo que pode ser considerado um espaço intermediário entre uma indesejável tirania ou ditadura dos valores e uma, por sua vez, impossível

indiferença a eles, importa reconhecer que a dimensão valorativa dos direitos fundamentais constitui, portanto, noção intimamente agregada à compreensão de suas funções e importância num Estado de Direito que efetivamente mereça ostentar este título (SARLET, 2012, p. 60).

Neste sentido, os direitos fundamentais constituem exigências fixas do exercício das liberdades e garantia da igualdade de oportunidades, que são “[...] inerentes à noção de uma democracia e um Estado de Direito de conteúdo não meramente formal, mas, sim, guiado pelo valor da justiça material” (SARLET, 2012, p. 62).

A prevalência das leis do mercado transforma o homem em “coisa”, pois tudo é considerado mercadoria. É de suma importância a visão sociológica e jurídica dos legisladores e dos intérpretes do sistema de proteção ao ser humano, pois visa harmonizar o social com o econômico, não menosprezando a força normativa da realidade contemporânea (SUSSEKIND, 2010, p. 64).

Os direitos humanos e direitos fundamentais, são individuais e são indispensáveis para uma vida digna entre os seres humanos, garantindo sua igualdade e liberdade, haja vista que todos os seres humanos são iguais perante a lei.

2.2 Princípio da dignidade da pessoa humana

Esse princípio exprime a ideia de que o valor central é a pessoa humana, independente de seu status econômico, social ou intelectual, estendendo-se com grande intensidade no tocante à valorização do trabalho (DELGADO, 2010, p. 37).

A dignidade da pessoa humana, não resulta apenas do fato de a pessoa ser considerada como um fim em si e nunca por um meio, resulta também do fato de sua capacidade de se guiar pelas leis que ela própria edita (Comparato, 2003, p.15).

É qualidade que faz parte do ser humano, não pode ser renunciada, e tão pouco cedida para outra pessoa, “[...] é algo que se reconhece, respeita e protege, mas não que possa ser criado ou lhe possa ser retirado, já que existe em cada ser humano como algo que lhe é inerente” (SARLET, 2012, p. 101).

Destaca-se o princípio da dignidade da pessoa humana, expresso no artigo 1º, da Constituição Federal de 1988, o qual abrange uma diversidade de valores na sociedade:

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

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - **a dignidade da pessoa humana;**

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

V- pluralismo político.

Parágrafo único- Todo o poder emana do povo, que exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente nos termos desta Constituição. (BRASIL, 2014)

Conforme lição de Maurício Godinho:

O princípio da dignidade da pessoa humana traduz a idéia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu *status* econômico, social ou intelectual. O princípio defende a centralidade da ordem juspolítica e social em torno do ser humano, subordinante dos demais princípios, regras, medidas e condutas práticas (2010, p. 37).

Trata-se não somente de valores individuais básicos, mas igualmente de um mínimo de possibilidade no plano social, como assegura Maurício Godinho:

[...] o indivíduo tem assegurado por esse princípio não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano social circundante. Na medida desta afirmação social é que desponta o trabalho, notadamente o trabalho regulado, em sua modalidade mais bem elaborada, o emprego (2010, p. 40).

A dignidade da pessoa humana é o valor que tem mais importância, onde a partir dela, todos os demais valores se transmitem, sendo que foi através de uma longa experiência social que se deu essa emergência do valor da pessoa (CAMINO, 2004, p. 92).

Nas relações de trabalho, a dignidade humana ocupa posição de destaque no exercício de deveres e direitos e é aplicada em várias situações, evitando tratamento que cause degradação ao trabalhador como objetivo principal. Não se confunde com o princípio da proteção, pois é superior a ele. A dignidade humana norteia o ordenamento jurídico brasileiro como um todo, sendo fundamento do Estado Democrático de Direito (BARROS, 2013, p. 149-150).

Os instrumentos normativos que se manifestam sobre as relações de trabalho, sempre que possível, devem visar, a prevalência dos valores sociais do trabalho. A dignidade do trabalhador como ser humano, deve repercutir na interpretação e na aplicação das normas legais, e das condições contratuais de trabalho (SUSSEKIND, 2010, p. 72).

Discorre ainda Ingo Wolfgang Sarlet:

De outra banda, impõe-se seja ressaltada a função instrumental integradora e hermenêutica do princípio, na medida em que este serve de parâmetro para a aplicabilidade, interpretação e integração não apenas dos direitos fundamentais e do restante das normas constitucionais, mas de todo o ordenamento jurídico, imprimindo-lhe, além disso, sua coerência interna (2012, p. 107).

O princípio da dignidade da pessoa humana é fundamental para a ordem jurídica, deixa elencado o respeito mútuo entre os seres humanos, demonstrando sua grande importância, sendo considerado assim, padrão para todo o ordenamento jurídico.

2.3 Princípio da proteção ao trabalhador

Este princípio refere-se ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, não se inspira em um propósito de igualdade, mas sim, tem objetivo de estabelecer amparo preferencial ao trabalhador (RODRIGUEZ, 2000, p.83).

O objetivo deste princípio no direito do trabalho é o de proteger uma das partes na busca de uma igualdade essencial. Traduzindo a ideia de que se deve favorecer aquele que se pretende proteger, consagrando assim, um favorecimento do trabalhador, sujeito mais fraco na relação com o capital, buscando a compensação da desigualdade substancial entre ele e o empregador no plano econômico (CAMINO, 2004, p. 96).

Visa criar obstáculos à autonomia, caracterizando intervenção básica do Estado, conforme enfatiza SUSSEKIND, “[...] resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade (2010, p. 75).

Discorre Alice Monteiro de Barros que, “[...] este princípio possui o propósito de tentar corrigir desigualdades, criando superioridade jurídica em favor do empregado, diante de sua condição de hipossuficiente” (2013, p. 142).

Sob a perspectiva desse princípio, o direito do trabalhador, é um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador visando dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, diante da desigualdade natural que os separa e favorece a parte patronal deste vínculo jurídico (NASCIMENTO, 2013, p. 469).

Assegura Maurício Godinho Delgado, que a estrutura normativa, bem como a conceitual do Direito do Trabalho, se constrói com a diferença socioeconômica e de poder fundamental entre empregador e empregado (2010, p.74).

Sobre o princípio da proteção, ensina Maurício Godinho Delgado:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a idéia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (2010, p. 74).

Assegura Américo Plá Rodriguez que, “Se o legislador se propôs a estabelecer por meio da lei um sistema de proteção do trabalhador, o intérprete desse direito deve colocar-se na mesma orientação do legislador, buscando cumprir o mesmo propósito (2000, p. 86).

O princípio da proteção pode se dividir em três. Nas palavras de Sérgio Pinto Martins, “Pode-se dizer que o princípio da proteção pode ser desmembrado em três: (a) o *in dubio pro operário*; (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador” (2008, p. 61).

Enfatiza Plá Rodriguez “que se trata de três regras distintas, resultantes do mesmo princípio geral, sem que se possa considerar uma regra subordinada ou derivada de outra” (2000, p. 107).

Por ser a parte mais fraca da relação, este princípio, visa proteger o trabalhador, pois seria injusto que o direito tratasse de forma igual quem, nitidamente, possui relação desigual (empregado e empregador).

2.3.1 Princípio do *in dubio pro operário*

O conceito deste princípio segundo Amauri Mascaro Nascimento:

[...] o *in dubio pro operário*, é princípio de interpretação no direito do trabalho, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o interprete deverá pender, entre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador (2013, p. 469).

Discorre Maurício Godinho Delgado que “Trata-se do aforisma de transposição adaptado ao ramo justralhista do princípio penal *in dubio pro reo*” (2010, p. 112).

Segundo Maurício Godinho:

[...] o caráter democrático e igualitário do Direito do Trabalho já conduz ao desequilíbrio inerente às suas regras jurídicas, a seus princípios e institutos, sendo que o Direito Processual do Trabalho também já produz a necessária sincronia entre esse desequilíbrio e a teoria processual do ônus da prova e demais presunções sedimentadas favoráveis ao obreiro, características desse ramo jurídico. Não se estende, contudo, obviamente, o mesmo desequilíbrio à figura do juiz e à função judicante - sob pena de se comprometer a essência da própria noção de justiça (2010, p. 78).

Assegura Sérgio Pinto Martins que “Na dúvida, deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador, ao se analisar um preceito que encerra regra trabalhista, o *in dubio pro operário*” (2008, p. 61).

Mas acrescenta que este princípio não se aplica integralmente ao processo de trabalho, pois deve-se verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, com base nos arts. 333 do CPC e 818 da CLT (MARTINS, 2008, p. 61).

Nas Palavras de Arnaldo Sussekind, “aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória” (2010, p. 76).

Outro princípio que atua na parte mais fraca, neste caso, o trabalhador, é o princípio *in dubio pro operário*, ou seja, em caso de dúvida o juiz deve decidir a favor do trabalhador.

2.3.2 Princípio da condição mais benéfica

O princípio da condição mais benéfica garante a preservação das cláusulas mais benéficas ao empregado durante todo o contrato de trabalho, nesse sentido, as palavras de Sussekind:

A prevalência das condições mais vantajosas para o trabalhador, ajustadas no contrato de trabalho ou resultantes do regulamento de empresa, ainda que vigore ou sobrevenha norma jurídica imperativa prescrevendo menor nível de proteção a que com esta não sejam elas incompatíveis (2010, p. 77).

Possui a função de solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para proteger as vantagens que o trabalhador possui em casos de transformações que ocasionam prejuízos, que poderiam afetá-lo, sendo, portanto, a aplicação do princípio do direito adquirido do direito comum, no direito do trabalho (NASCIMENTO, 2013, p. 469-470).

No que se refere à regra da condição mais benéfica, esta “[...] pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável” (RODRIGUEZ, 2000, p. 131).

No que diz respeito à prevalência da condição mais benéfica “[...] se direciona a proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporam ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita consistente esta última em fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação do art. 468 da CLT” (BARROS, 2013, p. 142-143).

As condições mais favoráveis podem ser causais, que são concedidas em face de uma qualidade especial do empregado, e concessivas, estas, concedidas pelo empregador, sem o cunho recíproco (BARROS, 2013, p. 143).

Tem importância no tocante a preservação da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, durante o período de duração do contrato de trabalho,

revestido do caráter de direito adquirido, encontrado no artigo 5, XXXVI, da CF/88 (DELGADO, 2010, p. 85).

Não se trata de relação entre normas, e nem de cláusula que subordina o efeito do ato jurídico a evento futuro e incerto, mas sim, o que o princípio abrange são as cláusulas contratuais, ou qualquer dispositivo que tenha essa natureza no Direito do Trabalho (DELGADO, 2013, p. 194).

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins, trata-se de algo que não pode ser modificado para pior, por se direito adquirido:

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro (2008, p. 61).

Fazem-se necessários três requisitos para que seja permitida a aplicação desta regra: que sejam condições de trabalho, entendidas em sentido amplo; que sejam mais benéficas, o que importa a comparação entre duas regulações distintas; e por fim, que tenham sido reconhecidas ao trabalhador (RODRIGUEZ, 2000, p. 133-134).

Conclui-se, portanto, que havendo alguma situação anterior, ou seja, uma condição mais benéfica ao trabalhador, esta deve ser respeitada e mantida, não devendo ser modificada para o pior.

2.3.3 Princípio da norma mais favorável

Nas palavras de Maurício Godinho, para conceituar o princípio da norma mais favorável:

O presente “princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista) (2010, p. 76).

Na fase política, este princípio atua como critério de política legislativa e interfere no processo de construção desse ramo jurídico especializado. Agindo como fonte material, com função essencialmente informativa. Na fase jurídica, ou seja, após construída a regra, o princípio atua como critério de hierarquia de regras jurídicas, bem como, intérprete de tais regras (DELGADO, 2010, p. 76).

Segundo Sérgio Pinto Martins, “A regra da norma mais favorável está implícita no caput do art. 7º da Constituição, quando prescreve “além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (2008, p. 61).

Trata-se de princípio de hierarquia para solucionar ao problema da aplicação do direito do trabalho no caso determinado, quando duas ou mais normas colocarem o mesmo tipo de direito, caso em que será prioritária a que favorecer o trabalhador (NASCIMENTO, 2013, p. 469).

Seguindo a mesma linha de pensamento, assegura Alice Monteiro de Barros, que “O fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente de sua hierarquia (2013, p. 142).

Discorre SUSSEKIND, “o princípio da norma mais favorável, em virtude do qual independentemente de sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador (2010, p. 76).

Na CLT, o art. 620 deixa expresso que havendo várias normas, deve-se ir pela mais benéfica, “As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo” (BRASIL, 2014).

A norma mais favorável pode se dividir de três maneiras:

A aplicação da norma mais favorável pode ser dividida de três maneiras: (a) elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador; (b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto na lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira. A exceção à regra diz respeito a normas de caráter proibitivo; (c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador (MARTINS, 2008, p. 61).

Este princípio assegura que, quando há duas ou mais normas aplicáveis, o legislador deve optar para a que seja mais favorável para a parte mais fraca da relação, ou seja, o trabalhador.

2.4 Princípio da continuidade da relação de emprego

O princípio da continuidade da relação de emprego vem implícito no inciso I do art. 7º da Constituição Federal que garante aos trabalhadores em geral uma “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” (BRASIL, 2014).

Visa à preservação do empregado, com objetivo de dar segurança econômica a este e incluí-lo ao negócio empresarial. Vale salientar que uma característica é o trato sucessivo, ou seja, perdura no tempo, não se esgota mediante a realização de certo ato. Esse princípio, embora ainda não regulamentado, revela que o direito do trabalho tende a resistir à dispensa arbitrária, e a manter o pacto laboral nas hipóteses de sucessão, de suspensão e interrupção do contrato em face de nulidades por descumprimento de formalidades legais (BARROS, 2013, p. 146).

Para que haja compreensão de tal princípio, as palavras de Américo Plá Rodriguez:

Para compreender este princípio devemos partir da base que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, ou seja, a relação de emprego não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. A relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga (2000, p. 239).

O princípio da continuidade da relação de emprego torna-se muito importante no Direito do Trabalho:

[...] informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho de determinada sociedade (DELGADO, 2010, p. 91).

A permanência da relação de emprego acarreta, em geral, três correntes. A primeira no tocante a elevação dos direitos trabalhistas, a segunda no investimento educacional e profissional que o empregador tende a realizar e a terceira encontra-se na afirmação social do indivíduo favorecido pelo longo contrato de trabalho (DELGADO, 2010, p. 91-92)

Considera-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, havendo a continuidade da relação de emprego, com exceção dos contratos por prazo determinado, mantendo a ideia de que preservação de contrato com a empresa e proibindo, como exemplo, uma geração de contratos de trabalho por prazo determinado (MARTINS, 2008, p. 63).

Sustenta-se que a dependência dos sujeitos no contrato de trabalho seja mútua, embora a qualidade dessa dependência seja diferente. O emprego, para o empregado, é essencial e garante subsistência, já para o empregador, para que haja o funcionamento da empresa, deve-se ter a força de trabalho do empregado. O empregador tem a certeza de contar com esta força por parte do empregado e este, a certeza de receber do empregador sua fonte de subsistência expressa no salário (CAMINO, 2004, p. 100).

Conclui-se que o contrato de trabalho tende a permanecer indefinidamente no tempo, seja para atender as necessidades do empregado, estas urgentes, seja para atender as necessidade do empregador, que deve manter sua manutenção, bem como o progresso e a paz social (CAMINO, 2004, p. 101).

No que se refere ao ônus de provar a continuidade da relação de emprego, discorre Alice Monteiro de Barros:

O princípio da continuidade ainda favorece o empregado na distribuição do ônus da prova. Isso porque se o empregado limita-se a negar a prestação de serviços e o despedimento, evidenciada a relação de emprego compete-lhe o ônus de provar as razões ensejadas do término do contrato de trabalho, já que o princípio da continuidade do vínculo constitui presunção favorável ao empregado (Súmula n. 212 do TST) (2013, p. 147).

Apesar da Constituição de 1988 não ter consagrado a estabilidade absoluta do trabalhador no emprego, este princípio “[...] emana, inquestionavelmente, das normas sobre a indenização devida nas despedidas arbitrárias, independentemente do levantamento do FGTS proporcional à antiguidade do empregado além do aviso prévio” (SUSSEKIND, 2010, p. 74).

Seguindo esta linha, presume-se o rompimento contratual mais oneroso ao empregador, ou seja, dispensa injusta, colocando em consequência, a prova de modalidade menos onerosa de extinção do contrato, como exemplo, pedido de demissão ou dispensa por justa causa, propondo como regra geral o contrato trabalhista por tempo indeterminado, uma vez que isto é o que melhor concretiza a direção pela continuidade da relação de emprego (DELGADO, 2013, p. 202).

Assim, o princípio da continuidade da relação de emprego, busca a manutenção da relação de trabalho/emprego, a fim de garantir um patamar mínimo de estabilidade e tranquilidade ao trabalhador, indo contra os contratos de trabalho por prazo determinado.

3. DEPENDÊNCIA QUÍMICA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Entender a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, bem como a dependência química pode afetar o desempenho do trabalhador, observando a importância da saúde e os meios de prevenção da doença.

3.1 Relações de emprego *versus* Relações de trabalho

Exerga-se clara distinção entre relação de emprego e relação de trabalho pela Ciência do Direito.

Inicialmente oportuno, mesmo que de forma breve, trazer o significado do termo trabalho.

A palavra trabalho refere-se ao custo de energia pelo ser humano, que objetiva resultado útil, ou seja, atividade que é ligada à pessoa humana, compondo seu conteúdo físico e psíquico (DELGADO, 2013, p. 277-278).

Trabalho para Karl Marx é:

[...] um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se confronta com a matéria natural como com uma potência natural [Naturmacht]. A fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências que nela jazem latentes e submete o jogo de suas forças a seu próprio domínio. Não se trata, aqui, das primeiras formas

instintivas, animalescas [tierartig], do trabalho. Um incomensurável intervalo de tempo separa o estágio em que o trabalhador se apresenta no mercado como vendedor de sua própria força de trabalho daquele em que o trabalho humano ainda não se desvencilhou de sua forma instintiva (2013, p. 01).

Ainda segundo ele, no tocante aos momentos simples do processo de trabalho, “[...] são, em primeiro lugar, a atividade orientada a um fim, ou o trabalho propriamente dito; em segundo lugar, seu objeto e, em terceiro, seus meios.” (Marx, 2013, p. 02).

A partir disso, se passa ao entendimento do que é a relação de trabalho e a relação de emprego para o universo jurídico.

A relação de trabalho se refere a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer, fundamentada no trabalho humano, se referindo a toda modalidade de contratação de trabalho admissível na modernidade. Compreende, deste modo, as relações de emprego, traduzindo o gênero a que se acomodam todas as formas de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual (DELGADO, 2013, p. 277).

No tocante a relação de emprego, discorre Maurício Godinho:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes (2013, p. 278).

Apesar desse caráter de mera espécie do gênero no qual se filia, segundo Maurício Godinho, “tem a particularidade de também constituir-se, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos” (2013, p. 278).

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins “relação de trabalho é o gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso, etc. relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador” (2008, p. 78).

A caracterização de uma relação de emprego é procedimento essencial ao Direito do Trabalho, pois favorecerá o encontro da relação jurídica básica que originou e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos justralhistas e que é regulada por esse ramo jurídico (DELGADO, 2013, p. 279).

Existirá relação de emprego quando existir quem empregue, sendo que essa aptidão para empreender atividades por sua conta e risco, resulta auto-suficiência econômica, ou seja, capital. No tocante a busca desse sujeito auto-

suficiente e empreendedor, não é necessária, pois sua identificação é ostensiva (CAMINO, 2004, p.187).

A relação de emprego possui natureza contratual, pois é gerada pelo contrato de trabalho, nas palavras de Alice Monteiro de Barros:

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) a pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador (2013, p. 173).

No tocante a não-eventualidade, o que interessa na relação de emprego é a energia do trabalhador para com as necessidades da empresa, através do ato de trabalhar e não o resultado de imediato. Pode-se afirmar que o trabalho não-eventual é aquele inserido na atividade da empresa e é esse que constitui objeto da relação (CAMINO, 2004, p. 188-189).

Sobre a subordinação:

“ [...] o empregador adquire o direito de dispor da força de trabalho (e, conseqüentemente, da própria pessoa do seu prestador), nos limites quantitativos e qualitativos estabelecidos. Desse estado de disponibilidade (estar à disposição) resulta ser, o empregado, o sujeito subordinado na relação de emprego e, o empregador, o sujeito subordinante (CAMINO, 2004, p. 191).

A prestação de trabalho deve ser pessoal, e essa pessoalidade decorre da infungibilidade da prestação da prestação laboral, pois é o próprio trabalhador, direcionado pelo empregador, o veículo da energia que se expressa no ato laboral, haja vista que ninguém pode entregar a força de trabalho pela qual outro se obrigou (CAMINO, 2004, p.193-194).

O trabalho é de natureza produtiva, por isso, não há que se falar em gratuidade, pois se presentes os demais supostos (trabalho pessoal, não eventual e subordinado), não deve haver a ausência de salário, pois assim, configurará inexecução faltosa do empregador (CAMINO, 2004, p. 196).

A relação de trabalho e a relação de emprego são modalidades de relação jurídica, possui estrutura constituída de sujeitos, objeto, causa e garantia, pressupondo a existência de pelo menos duas pessoas e de uma norma jurídica

qualificadora de uma relação social. Esta relação se manifesta por meio dos direitos subjetivos (pretensão de comportamento negativo ou positivo) e dos direitos potestativos (ato livre que se impõe a outra parte) (BARROS, 2013, p. 172).

Sendo assim, nota-se que a relação de trabalho abrange todos os vínculos jurídicos que objetivam um labor humano, e a relação de emprego é um tipo de jurídico específico abrangidos pela relação de trabalho. Em suma, a primeira é o gênero e a segunda é a espécie.

3.1.1 O empregado como sujeito da relação de emprego

O art. 3º da CLT é claro quando conceitua a figura do empregado “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 2014).

Conceito de empregado nas palavras de Alice Monteiro de Barros:

Empregado pode ser conceituado como pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas (2013, p. 207).

Deve-se analisar cinco requisitos para definição de empregado: a) pessoa física; b) não-eventualidade na prestação de serviços; c) dependência; d) pagamento de salário; e) prestação pessoal de serviços (MARTINS, 2008, p. 128).

O empregado deve ser pessoa física, não sendo possível pessoa jurídica ou animal; o serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual e o trabalho deve ser de natureza contínua; o empregado é obrigado a cumprir as ordens determinadas pelo empregador, haja vista ser este o objeto do contrato de trabalho, mas sem que isto leve à escravidão ou servidão; é da natureza do contrato de trabalho ser oneroso, pois o empregado é uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviço; e por fim, a prestação de serviços deve ser feita com personalidade, ou seja, o contrato de trabalho é feito com certa pessoa (MARTINS, 2008, p. 128 a 132).

Um empregado quando é admitido pelo empreendedor de atividade econômica, o objetivo pretendido é esse serviço não eventual, prestado com

personalidade e subordinação, para inserção na empresa, e em troca, recebe o salário. As peculiaridades da prestação do serviço estão vinculadas à pessoa do empregado, sendo impossível a separação desta prestação do sujeito prestador (CAMINO, 2004, p. 211).

Em suma, empregado é pessoa física contratada para prestação de serviços, sendo estes serviços de caráter não eventual que, em troca, recebe salário.

3.1.2 O empregador como sujeito da relação de emprego

A CLT deixa expresso o conceito de empregador em seu art. 2º “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 2014).

Sérgio Pinto Martins caracteriza empregador como:

A CLT dispõe que empregador é a empresa. Para uns, empresa é sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito, analisada como conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de direito. Empregador deveria ser a pessoa física ou jurídica para aqueles que entendem que o empregador não é sujeito, mas objeto de direito. Não deixa de ser empregador aquela atividade organizada que vende bens ou serviços no mercado, mas que não tem finalidade de lucro, como as associações, as entidades de beneficência etc (2008, p. 175).

O empregador possui como uma de suas características assumir os riscos de sua atividade, ou seja, tanto os resultados positivos como os negativos, haja vista que esses riscos não podem ser transferidos para o empregado. O empregador dirige a atividade da pessoa e não a pessoa, pois se ocorresse o contrário, o trabalhador seria escravo (MARTINS, 2008, p. 176 e 177).

O conceito de empregador engloba ainda, as autarquias que não se sujeitam a regime próprio, as empresas públicas, as sociedades de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica, as pessoas jurídicas de direito privado, desde que, com participação majoritária do Estado. Ainda entre essas outras entidades, enquadram-se as fundações públicas, também as de direito público, que adotam o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CAMINO, p. 213).

A relação de emprego é estabelecida com a pessoa física ou jurídica que estiver sob o título da empresa quando o empregado for admitido, pela razão de que uma empresa não é sujeito de obrigações e direitos. E no tocante a execução de serviços, do mesmo jeito, se dá sob o comando de alguém, pessoa física ou jurídica, titular de empresa ou preposto deste (CAMINO, 2004, p. 214).

Por fim, empregador é considerado a empresa pessoa física ou jurídica, que contrata, assumindo os riscos da atividade econômica, dirigindo a atividade da pessoa (empregado) e assalaria.

3.1.3 Conceito e características do contrato de trabalho

Na CLT, o contrato de trabalho é conceituado no art. 442, “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 2014).

Com relação ao contrato de trabalho, este é gênero e compreende o contrato de emprego. O contrato de trabalho poderia envolver qualquer trabalho, enquanto o contrato de emprego diz respeito à relação entre o empregado e o empregador, não envolvendo outro tipo de trabalhador, eis o motivo de se falar em contrato de emprego, pois o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego a espécie (MARTINS, 2008,p. 78).

Por sua vez, discorre Amauri Mascaro Nascimento:

[...] muitos preferem, indistintamente, pensar em contrato de trabalho como contrato de emprego, isto é, o vínculo entre empregado e empregador. Todavia, já é tempo de definir o exato sentido dos termos porque estamos diante de um fenômeno claramente constável na esfera das relações trabalhistas, a abertura tipológica dos contratos de trabalho, que não mais se resumem a um único modelo (2013, p. 561).

Não se diz que o contrato de trabalho é algo que corresponde à relação de emprego, pois se corresponde, significa que não representa a mesma coisa. O contrato é fonte de obrigações que gera direitos, pois cria uma relação jurídica, e não pode assim a ela corresponder (MARTINS, 2008, p. 79).

Dentre os caracteres apontados pela doutrina do contrato de trabalho estão: contrato de direito privado, sinalagmático, de execução continuada,

consensual, *intuitu personae* em relação ao empregado, oneroso e subordinado (BARROS, 2013, p. 186).

Enfatiza Alice Monteiro Barros que “A formação do contrato de trabalho, por aplicação analógica do Código Civil de 2002 (art. 104), pressupõe a concomitância dos seguintes requisitos: capacidade das partes, licitude do objeto e consentimento” (2013, p. 192).

Identifica-se os elementos componentes e o que os integram, que define o contrato de trabalho como “[...] negócio jurídico expresso ou tácito mediante qual uma pessoa natural obriga-se pessoal natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços” (DELGADO, 2013, p. 504).

O contrato de trabalho é consensual, pois dispensa qualquer manifestação expressa de vontade e formal, basta a oferta e aceitação do trabalho, para que se tenha como celebrado o contrato. A vinculação personalíssima ao contrato de trabalho encontra-se restrita ao sujeito empregado, no aspecto da vinculação pessoal ao contrato. Quando se refere a sinalagma, pensa-se em reciprocidade de obrigações, ou seja, o empregado entrega sua força de trabalho para o empregador e, em troca, o empregador obriga-se a pagar salário (CAMINO, 2004, p. 252-253).

Diz-se que o contrato de trabalho é comutativo quando se tem a certeza de que há reciprocidade das prestações, ou seja, o empregador tem certa tranquilidade de saber que o empregado estará sempre no posto de trabalho, e o empregado, certeza de que receberá seu salário pela força de trabalho entregue. O princípio da continuidade da relação de emprego, a partir dessa necessidade recíproca, determina assim, a existência de um contrato de trato sucessivo. Torna-se impensável admitir contrato de trabalho sem salário, fato que constitui a onerosidade (CAMINO, 2004, p. 255-256).

Sendo assim, o contrato de trabalho é acordo tácito ou expresso, que caracteriza a relação de emprego, onde deve haver reciprocidade das duas partes, ou seja, o empregado presta serviços ao empregador e este paga seu salário.

3.2 A dependência química nas relações de emprego e seus efeitos

Sabe-se que as drogas estão inseridas na sociedade, e que a dependência química afeta não somente o usuário, como também todo seu convívio social, inclusive, no ambiente de trabalho.

A dependência química na atualidade corresponde a um fenômeno amplamente divulgado e discutido, uma vez que o uso abusivo de substâncias psicoativas tornou-se um grave problema social e de saúde pública em nossa realidade (PRATTA; SANTOS, 2009,p. 203-211).

A questão da dependência química deve ser encarada como uma realidade diferenciada, não sendo somente uma questão de moral ou caráter do indivíduo, pois nos mostra a importância da discussão de promoções e e prevenções ao uso de drogas, com finalidade de reduzir esse fenômeno presente em nossa sociedade (PRATTA; SANTOS, 2009, p. 209).

Pode ocorrer de as empresas não estarem aptas para identificação dos sinais ligados a dependência, como ausências durante o trabalho, queda de produtividade, acidentes de trabalho e até mudança de hábitos pessoais. Os empregados dependentes químicos costumam atrasar com frequência, acontecendo as vezes faltas injustificáveis e não autorizadas; também podem demonstrar queda de produtividade e até mesmo fazerem mau uso dos equipamentos de proteção, o que pode ocasionar acidentes de trabalho; pode haver também mudanças de hábitos do empregado dependente químico, ocasionando até mesmo alternâncias no comportamento com os colegas de trabalho (CASTANHA, 2012, p. 01).

O alcoolismo persiste como um sério problema social, afetando todas as classes sociais e tornando-se um desafio para a Saúde Pública. No campo profissional, o alcoolismo mostra maior incidência em ocupações que não exigem muita qualificação. A identificação do alcoolismo no trabalho, requer um contato mais prolongado com o ambiente, e as infrações podem ser percebidas com relação a horários, atribuições, responsabilidade no desempenho e qualidade da produção (ROSSATO; KIRCHHOF, 2004, p. 344).

O empregado realiza seu trabalho com desídia no desempenho quando o faz com desatenção, omissão, desinteresse, dentre outros. A desídia também pode ser considerada um conjunto de faltas, haja vista que uma falta só não a caracteriza (MARTINS, 2008, p. 355-356).

No que corresponde a embriaguez em serviço enfatiza Sérgio Pinto Martins:

Embriaguez em serviço não é apenas a que ocorre a partir do momento em que o empregado marca seu cartão de ponto e começa a trabalhar, mas também o fato de se apresentar embriagado na portaria da empresa. O trabalhador já teria ingressado no interior da empresa e estaria pronto para iniciar o trabalho (2008, p. 358).

A embriaguez provém do álcool ou de drogas, salientando-se que as drogas podem implicar um estado inebriante. O alcoolismo é reconhecido como doença pela Organização Mundial da Saúde, sendo assim o empregado deve ser tratado e não dispensado por seu empregador, sendo este encaminhado ao INSS (MARTINS, 2008, p. 356-357).

Resumi-se que a dependência química vem crescendo cada vez mais e assim, acaba afetando também a classe trabalhista, mas a dependência química não deve ensejar motivo para demissão por justa causa, afinal, trata-se de uma doença e como tal precisa ser tratada.

3.3 A saúde do trabalhador

A saúde faz parte de um dos direitos sociais expressos no art. 6º da Constituição Federal, “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 2014).

Não é exagero afirmar que o Direito do Trabalho nasce com finalidade de proteger a vida e a saúde dos trabalhadores, através de normas que alcançam tanto as condições de trabalho como o ambiente de trabalho. Na sua origem, foi um ramo vinculado à promoção da saúde e um meio ambiente sadio (FIGUEIREDO, 2007, p. 23).

Por um tempo a saúde foi entendida somente como o estado de quem se encontra sadio, ou seja, sem doença. Mas hoje em dia, este conceito negativo ainda esta um pouco presente, pois a pratica médica se preocupa muito mais com o trato da doença do que com a prevenção (SILVA, 2008, p.82).

Ainda com premissa nas mesmas basilares, o direito a saúde fica expresso no artigo 196, da Constituição Federal de 1988:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 2014).

O Estado deve promover políticas sociais e econômicas destinadas a possibilitar o acesso universal igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde (TAVARES, 2008, p. 570).

O artigo 200, inciso II, da lei máxima ainda enfatiza que, compete ao SUS (Sistema Único de Saúde), executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador (BRASIL, 2014).

A saúde é direito constitucionalmente assegurado a todos. Direito fundamental do ser humano, sendo assim, deve o Estado prover as condições para se pleno exercício, garantindo a saúde formulando e executando políticas econômicas e sócias que visem a redução de riscos de doenças, bem como, que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para que haja sua proteção, promoção e recuperação (ALENCAR, 2009, p. 28).

Os meios preventivos e reparatórios da saúde do trabalhador são estudados pela medicina do trabalho, e quem deu inicio foi Bernardino Ramazzini, em 1633, na Itália, a quem se devem os aforismos “mais vale prevenir do que remediar” e “todo trabalho torna-se perigoso se praticado em excesso” (NASCIMENTO, 2013, p. 322-323).

Ainda nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento no tocante ao direito do trabalho e medicina do trabalho:

Ocupa-se das medidas de proteção à vida, saúde e integridade física do homem que trabalha, daí resultando as normas jurídicas de segurança e medicina do trabalho, acidentes do trabalho e doenças profissionais, limitação aos excessos de trabalho, reabilitação profissional e bem-estar físico e mental do trabalhador (2013, p. 323).

O direito à saúde só estará devidamente atendido quando o Estado colocar à disposição de todos, estabelecimentos, bens e serviços públicos de saúde, que incluem profissionais, bem como, equipamentos e técnicas avançadas, para que o serviço de saúde seja de boa qualidade (SILVA, 2008, p. 88).

No caso de perda do estado de saúde, o Estado deve abster-se de práticas que lesem a saúde do trabalhador e fornecer determinadas prestações que promovam e protejam esta saúde, assim como as prestações essenciais à sua recuperação e reabilitação (SILVA, 2008, p. 186).

A saúde é um dos direitos sociais encontrados em nossa Constituição Federal, e, sendo assim, o Estado deve promover condições para que todos possuam acesso a ela de uma maneira universal e digna.

3.4 A legislação previdenciária e o auxílio-doença

Nem sempre houve preocupação com a proteção dos indivíduos, somente em tempos mais recentes, a partir do final do século XIX é que a questão tornou-se importante. Esta marcha evolutiva é resultado de três formas distintas de solução do problema: a beneficência entre pessoas, a assistência pública e a previdência social, que resultou no ideal de seguridade social (CASTRO; LAZZARI, 2011, p. 36-37).

Entende-se por Previdência Social, nas palavras de Casto e Lazzari:

[...] é o sistema pelo qual, mediante contribuição, as pessoas vinculadas a algum tipo de atividade laborativa e seus dependentes ficam resguardados quanto a eventos de infortúnica (morte, invalidez, idade avançada, doença, acidente de trabalho, desemprego involuntário), ou outros que a lei considera que exijam um amparo financeiro ao indivíduo (maternidade, prole, reclusão), mediante prestações pecuniárias (benefícios previdenciários) ou serviços (2011, p. 85).

Considera-se segurado da Previdência Social, com base no art. 9º e seus parágrafos do Decreto n. 3.048/99, pessoa física que exerce atividade remunerada, efetiva ou eventual, de natureza urbana ou rural, que tenha ou não vínculo empregatício, a título precário ou não, e também aquele que a lei define como o tal, observadas, quando necessário, as exceções previstas em lei (CASTRO; LAZZARI, 2011, p. 173).

O Sistema Único de Saúde, o SUS, constitui, nas palavras de Hermes Arrais Alencar, “O conjunto de ações e serviços de saúde, prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público [...]” (2009, p. 29).

Em conformidade com o art. 15, inciso I, da Lei n. 8.212/91, é considerada empresa, para fins de aplicação da legislação de custeio, firma ou sociedade individual que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, e também os órgãos de administração direta, indireta e fundacional. Iguale-se à empresa, para fins previdenciários, o contribuinte individual; a cooperativa; a associação ou entidade; a missão diplomática e a repartição consular de carreira estrangeira; o operador portuário e o órgão gestor de mão-de-obra; bem como, o proprietário ou o dono de obra de construção civil (CASTRO; LAZZARI, 2011, p. 161).

O empregado é segurado obrigatório da Previdência Social, sua inscrição é formalizada pelo contrato de trabalho registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. É responsabilidade do empregador o recolhimento da contribuição, observando-se os limites mínimo e máximo, devendo este, retê-la do salário do empregado, repassando ao INSS (ALENCAR, 2009, p. 195).

No tocante ao auxílio-doença, este “[...] será devido ao segurado que, após cumprida, quando for o caso, a carência exigida, ficar incapacitado para seu trabalho ou para sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos” (CASTRO; LAZZARI, 2011, p. 670).

O auxílio-doença será concedido após comprovação de incapacidade para o labor, através de exames realizados pela perícia médica da Previdência Social. Não será devido este, ao segurado que se filiar ao RGPS que já é portador da doença ou lesão provocada como causa para o benefício, exceto se, a incapacidade se agravar dessa lesão ou doença (CASTRO; LAZZARI, 2011, p. 671).

A jurisprudência vem reconhecendo a concessão do auxílio-doença para os dependentes químicos. A 5ª Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, concedeu este benefício, após demonstrado quadro de incapacidade pela parte autora, até que este supere sua incapacitação e possa retornar as suas atividades normais, conforme ementa:

EMENTA: PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO-DOENÇA. REQUISITOS: QUALIDADE DE SEGURADO, CARÊNCIA E MAL INCAPACITANTE TEMPORÁRIO. DOENÇAS PSIQUICAS ALIADAS AO USO DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS. SEGURADO JOVEM. CONCESSÃO JUSTIFICADA. MANUTENÇÃO DO BENEFÍCIO ATÉ A SUPERAÇÃO DO QUADRO INCAPACITANTE. MUDANÇA DE PERSPECTIVA NO TRATAMENTO DE DOENÇAS ATÉ ENTÃO ESTIGMATIZADAS. ESPERANÇA. CONSTITUCIONALISMO FRATERNAL. 1. Quatro são os requisitos para a

concessão da aposentadoria por invalidez: (a) a qualidade de segurado do requerente; (b) o cumprimento da carência de 12 contribuições mensais; (c) a superveniência de moléstia incapacitante para o desenvolvimento de atividade laboral que garanta a subsistência; e (d) o caráter permanente da incapacidade. 2. Demonstrada a existência de impedimento temporário para o trabalho, e sendo o segurado ainda bastante jovem, é de ser reconhecido o direito ao pagamento das parcelas do auxílio-doença até a superação do mal incapacitante. 3. Necessidade de mudança da perspectiva jurídica ao disciplinar a situação de todos aqueles acometidos por doenças graves que, até bem pouco tempo, eram consideradas como mau comportamento. Possibilidade de resgatar a vida saudável e a plena expressão da cidadania dos jovens perdidos nas drogas. Importância do amparo estatal, tanto jurídico quanto financeiro, para subsidiar o prosseguimento dos tratamentos médicos indispensáveis à recuperação da saúde física e mental dos jovens envolvidos no mundo das drogas. (TRF4 5028788-10.2012.404.7100, Quinta Turma, Relatora p/ Acórdão Maria Isabel Pezzi Klein, juntado aos autos em 25/04/2013)

Há quatro requisitos para concessão do auxílio-doença, nas palavras de André Luiz Menezes Azevedo Sette:

- a) manutenção da qualidade de segurado, eis que a perda desta qualidade acarreta a caducidade dos direitos do segurado. A verificação da manutenção da qualidade de segurado deverá ser realizada da data do início da incapacidade (fixada por exame médico pericial), em homenagem à regra do direito adquirido;
- b) o cumprimento da carência exigida: 12 contribuições mensais, se for o caso;
- c) incapacidade para o exercício do trabalho que exercia ou para sua atividade habitual;
- d) provável reabilitação para o trabalho, ou seja, o segurado deve ser suscetível de recuperação (2007, p. 256-257).

Enfatiza Hermes Arrais Alencar que “o benefício de auxílio-doença não pode ser cumulado com qualquer aposentadoria (quer por invalidez, quer por tempo de contribuição, especial ou por idade)” (2009, p. 388).

Sobre a diferença entre auxílio-doença e auxílio-acidente:

[...] A diferença do “auxílio-doença” para o “auxílio-acidente” é interpretada, com frequência, de forma irregular pelos neófitos no estudo da matéria e pelos segurados da Previdência. A confusão se estabelece pela ideia errônea que os nomes sugerem: “auxílio-doença” para segurados acometidos de doença e de “auxílio-acidente” para segurados vitimados por acidente. O auxílio-doença é devido a segurados temporariamente incapacitados para o trabalho, quer por motivo de doença, quer de acidente. O auxílio-acidente, por sua vez, é devido a segurados que estejam “parcialmente” incapacitados, em caráter definitivo, em decorrência de acidente de qualquer natureza (laboral ou não-laboral) e , inclusive, de doenças profissionais ou do trabalho (ALENCAR, 2009, p. 369).

Por fim, o empregado é assegurado da Previdência Social, inscrito pelo contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social, e o mesmo, quando encontra-se doente, e preenchidos todos os requisitos, tem direito ao auxílio-doença.

3.5 A função social da empresa e o auxílio no tratamento e na prevenção de doença

O estabelecimento comercial é o complexo de bens reunidos pelo empresário para o desenvolvimento de sua atividade econômica, ou seja, é a reunião dos bens que são necessários para o desenvolvimento da atividade econômica (COELHO, 2013, p. 80).

O art. 1.142 do Código Civil conceitua estabelecimento comercial “[...] todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária” (BRASIL, 2014).

Para Sérgio Pinto Martins a empresa “[...] é a combinação dos fatores da produção: terra, capital e trabalho. Hodiernamente, a empresa, tem, portanto, suas atividades voltadas para o mercado” (2008, p. 172).

Empresa constitui “[...] uma comunidade de trabalho. Ela substitui a economia familiar e é uma forma de produzir típica do mundo moderno” (BARROS, 2013, p.294).

Lembrando que a empresa não se confunde com estabelecimento, pois este é o lugar em que o empresário exerce suas atividades, que compreende as coisas corpóreas existentes em algum lugar da empresa. E também se distingue a empresa da pessoa do proprietário, pois uma empresa pode durar anos, mas o proprietário pode falecer (MARTINS, 2008, p. 173-174).

A assistência ao trabalhador que se encontra doente, está presente na Constituição Federal, em seu art. 200, inciso VIII, no qual deixa expresso que, compete ao SUS “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (BRASIL, 2014).

Toda empresa cumpre uma função social, pois a propriedade deve atender à função social, não havendo qualquer distinção entre qualquer espécie desta, incluindo-se assim, a propriedade empresária. Neste sentido, o art. 153 da lei

6.404/1976 estabelece o dever de diligência que o administrador deve empregar, exercendo suas funções com o cuidado que todo homem ativo costuma empregar na administração de seus próprios negócios. E o art. 1.011 do Código Civil, vai além, onde deixa expresso que a companhia deverá se portar de forma que satisfaça as exigências do bem público e da função social da empresa (PETTER, 2008, p. 242-243).

Em outras palavras, a responsabilidade social “abrange as boas práticas corporativas e a ética empresarial, ultrapassando as normas jurídicas e incluindo aspectos diversos como os que vão da gestão de recursos humanos e da cultura empresarial à seleção dos parceiros comerciais e da aplicação de tecnologias” (LIMA, 2009, p.125).

Deve-se compreender o direito à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, como um direito humano de natureza positiva e negativa, exigindo do empregador e do Estado a adesão de medidas preventivas da doença, bem como, a não aceitação de práticas que ocasionem a doença no trabalhador (SILVA, 2008, p. 98).

O empregador tem que cumprir todas as normas relacionadas à proteção da saúde física e funcional, bem como mental do trabalhador, de tal modo, que o empregador deve promover todas as diligências e implementar todos os programas que são exigidos por lei ou decretos e normas regulamentadoras (SILVA, 2008, p. 191).

Se identificados os sinais da dependência química, o empregador deve encaminhar o funcionário para o médico ou assistente social oferecendo ajuda. O empregador deve privilegiar e incentivar, investindo em capacitação e multiplicação de informação, no tocante a prevenção, mantendo confidencialidade, de modo que não exponha o problema do funcionário (CASTANHA, 2012, p. 01).

Em suma, a empresa deve preservar a saúde e a integridade física do empregado, cumprindo todas as normas de proteção da saúde física, mental e funcional de seu trabalhador.

4. DAS FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E OS LIMITES DA DEMISSÃO

A doutrina não utiliza ao certo um termo específico que signifique o fim da relação de emprego. Dentre as mais comuns estão: cessação, término, dissolução, resolução, resilição e rescisão (GIGLIO, 2000, p. 11).

Passa-se a entender sobre algumas formas de cessação do contrato de trabalho, bem como, entender os limites da demissão, fazendo uma análise jurisprudencial ao final.

4.1.Cessação do contrato de trabalho

Cessação do contrato de trabalho “[...]   a termina o do vínculo de emprego, com a extin o das obriga es para os contratantes” (MARTINS, 2008, p. 344).

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

O contrato   a fonte que instaura o vínculo, mas que pode também determinar alguns de seus efeitos. A rela o de emprego   uma rela o social que se transforma em jurídica porque disciplinada pelo direito. A vontade, manifestada de modo escrito, verbal, ou meramente tácito, está sempre na base de toda rela o jurídica entre empregado e empregador (2013, p. 622).

Dentre as formas de contrato de trabalho estão o determinado, que possui data para início e para o fim, que são combinadas entre as partes (NASCIMENTO, 2013, p. 1.178), bem como, o indeterminado, que somente possui limita o com a declara o de vontade das partes (DELGADO 2013, p.580-581).

A resolu o do contrato de trabalho pode ser fruto da vontade de ambas as partes (empregado e empregador), nos casos dos contratos a prazo determinado, sujeitos a termo ou condi o resolutivos. Quando contratado o empregado, ambos estipulam termo final ou prazo para implemento de determinada condi o, que assim, resolve o contrato naturalmente (CAMINO, 2004, p. 461).

O término do contrato a prazo   a extin o da rela o de emprego pelo fato de atingir o seu termo final, este ajustado pelas partes no seu início, hipótese esta, que não se confunde com rescisão antecipada, não sendo devido o pagamento de aviso prévio no término de contrato por decurso do prazo (NASCIMENTO, 2013, p. 1.178).

Os contratos considerados tradicionais a prazo, existentes antes da lei n. 9.601/98, propiciavam a incidência de parcelas rescisórias restritas em favor do

empregado, comparando-se com as características dos contratos de duração indeterminada, e a nova lei, procurou restringir ainda mais esse rol de verbas rescisórias (DELGADO, 2013, p. 580).

Na extinção normal do contrato, ou seja, cumprimento do prazo fixado, o empregado possui direito ao 13º salário proporcional, as férias proporcionais com 1/3, a liberação de FGTS (sem 40%), e a liberação dos depósitos bancários vinculados previstos na norma coletivo, salvo se já sacados (DELGADO, 2013, p. 580).

Mesmo nos contratos a prazo determinado, na extinção do vínculo entre empregado e empregador prevalecem também os aspectos volitivos. O empregado pode rescindir o contrato pedindo demissão de acordo com seus interesses, e o empregador pode despedi-lo, salvo proibições legais, ou seja, salvo estabilidade (NASCIMENTO, 2013, p. 622).

Não há que se falar em aviso-prévio em contratos por prazo determinado, pois, é desnecessário já que o aviso-prévio é um modo de fixar o termo final do contrato de trabalho, e o contrato com prazo determinado, já possui desde o início (NASCIMENTO, 2013, p. 1.200).

Conclui-se que a cessação do contrato de trabalho é o término no vínculo empregatício e que esta pode ser de vontade de ambas as partes (empregado e empregador), e assim, as obrigações entre empregado e empregador, deixam de existir.

E com relação a extinção dos contratos a prazo indeterminado, podem ocorrer por iniciativa do empregado ou do empregador, a qualquer tempo, conforme abaixo se esclarece.

4.1.1 Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

A CLT deixa expresso em seu art. 479, caput, sobre o empregador que despede o empregado sem justa causa, nos contratos com termo estipulado: “Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato” (BRASIL, 2014).

Discorre Sérgio Pinto Martins:

O empregado poderá fazer cessar o contrato de trabalho em certos casos. Necessário, inicialmente, verificar o inciso I do art. 7º da Constituição, que estabelece: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Enquanto não for editada a lei complementar mencionada, o percentual de indenização do FGTS é elevado para 40% (2008, p. 347).

No caso da extinção do contrato de trabalho indeterminado por iniciativa do empregador, o empregado possui direito ao 13º salário proporcional, as férias proporcionais com 1/3, a liberação do FGTS e a liberação dos depósitos bancários, sendo que, os 40% sobre o total do FGTS também aqui se aplicam, pois se mantém a regra geral nas rupturas antecipadas por ato empresarial (DELGADO, 2013, p. 580).

Extingue-se a relação de emprego por ato do empregador com a dispensa do empregado, sendo esta com ou sem justa causa, ocasionando a redução dos seus direitos, suprimidas as verbas rescisórias, e será também de iniciativa do empregador, a ruptura do contrato de trabalho que decorre da extinção deliberada da empresa (NASCIMENTO, 2013, p. 1.177).

Uma das principais obrigações que decorrem da despedida injusta é a concessão do aviso-prévio pela parte que tomou a iniciativa. A finalidade do aviso-prévio é impedir que as partes sejam pegas de surpresa com a ruptura do contrato indeterminado, e o período a ele alusivo, propicia ao empregado a procura de um novo emprego (BARROS, 2013, p. 754-756).

O direito ao aviso-prévio está presente no art. 7º, XXI da Constituição Federal, “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei” (BRASIL, 2014).

E na Consolidação das Leis Trabalhistas em seu art. 487, incisos I e II:

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior
II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa (BRASIL, 2014).

Por fim, o empregador pode cessar o contrato por tempo determinado antes do tempo, mas assim, deve pagar as devidas verbas rescisórias para que não haja nenhum prejuízo para a outra parte da relação, no caso, o empregado.

4.1.2 Cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado

A cessação por parte do empregado pode ocorrer de algumas maneiras, conforme se passa a compreender.

O empregado possui o direito de denunciar o contrato de trabalho, “não existe qualquer óbice ou condição para o exercício da rescisão do contrato, por iniciativa do empregado” (CAMINO, 2004, p. 467).

Na cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado, são devidas as parcelas de 13º salário proporcional e férias proporcionais com 1/3, mas o trabalhador não saca o FGTS, como se passa em qualquer situação onde ocorre o pedido de demissão. Frisa-se que o empregado poderá sacar os depósitos bancários especiais previstos pela lei 9.601/98, desde que não autorizado seu saque anterior (DELGADO, 2013, p. 581).

Enfatiza Maurício Godinho Delgado:

A CLT, conforme já estudado prevê a hipótese de o obreiro ser compelido a indenizar o empregador pelos prejuízos resultantes da ruptura antecipada (art. 480, caput), indenização que não poderá suplantará “aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições” (parágrafo único do art. 480 combinado com art. 479 da CLT). A regra (e critério de cálculo) desta indenização transfere-se, no tocante ao contrato de trabalho provisório, para o instrumento normativo autorizador de tais contratos especiais (art. 1º, § 1, I, Lei n. 9.601/98) (2013, p. 581).

O vínculo de emprego se extingue por iniciativa do empregado com o pedido de demissão, caso que não terá direito de movimentar os depósitos do FGTS, sendo estes transferidos para a agência bancária na qual seu novo empregador operar (NASCIMENTO, 2013, p. 1.165).

O empregado que pede demissão “deve dar aviso prévio ao empregador e, se não o fizer, perde o direito aos salários do respectivo período, podendo o empregador reter o saldo de salário para se compensar” (NASCIMENTO, 2013, p. 1.165).

Em conformidade com o art. 483, “o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando”:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
 - b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
 - c) correr perigo manifesto de mal considerável;
 - d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
 - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
 - f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.
- § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.
- § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.
- § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (BRASIL, 2014).

Sendo assim, a despedida indireta é uma causa de cessação dos contratos em face de atos faltosos praticados pelo empregador, conforme consta no art. 483 da CLT, e à luz desse preceito legal, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear as verbas referentes à dissolução injusta do contrato (BARROS, 2013, p. 720).

No que tange a aposentadoria, “[...] é uma das formas de cessação do contrato de trabalho. Se o empregado continuar trabalhando, há a formação de um novo contrato de trabalho” (MARTINS, 2008, p. 367).

Pode-se concluir que, na cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, também não deve haver o prejuízo da outra parte (o empregador), e se for no caso do pedido de demissão, deve existir o aviso, salvo se liberado pelo empregador.

4.2 Dispensa do empregado sem justa causa

No Brasil tem prevalecido há décadas a possibilidade jurídica da simples ruptura do contrato por ato arbitrário do empregador, em síntese, a denúncia vazia do contrato de emprego, a dispensa sem justa causa e sem qualquer outro fator relevante, do ponto de vista socioeconômico (DELGADO, 2013, p. 1.188).

No Direito do País, essa declaração de vontade tem natureza potestativa, receptícia e constitutiva, com efeitos imediatos. Direito potestativo é o ponto máximo

de afirmação da centralidade do indivíduo na ordem jurídica, ou seja, independente da vontade dos que suportarão suas consequências jurídicas (DELGADO, 2013, p. 1.188).

A dispensa do empregado sem justa causa traduz a ideia de falta de um motivo legalmente tipificado, “[...] apenas significa ser irrelevante para o Direito essa motivação, não necessitando ser explicitada: trata-se, pois da denúncia vazia do contrato” (DELGADO, 2013, p.1.190).

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

A dispensa injusta consiste, ao lado da resolução contratual por justa causa do próprio empregador (rescisão indireta), na modalidade mais onerosa de ruptura contratual existente no Direito do país. Em síntese, ela propicia o pagamento do maior número de parcelas rescisórias entre os diversos tipos de término contratual regulados pelo Direito do Trabalho.

[...] são parcelas inerentes à dispensa injusta: aviso-prévio de 30 dias, projetando-se no contrato (além da proporcionalidade da parcela, desde 13.10.2011, se aplicável ao contrato em análise); férias proporcionais, com 1/3; 13º salário proporcional; liberação de depósitos de FGTS, com acréscimo de 40% sobre o total do Fundo de Garantia; indenização adicional por dispensa no trintídio anterior à data-base, se for o caso; outras indenizações por frustração de estabilidade ou garantias provisórias de emprego, se for o caso, e desde que não caiba efetiva reintegração do trabalhador ao emprego (2013, p. 1.194 - 1.195).

O empregador possui direito de rescindir o contrato, e se caracterizada dispensa sem justa causa ou arbitrária, este pagará um acréscimo nos depósitos do FGTS (ADCT, arts. 7º, I, e 10, I), e esses pagamentos são sujeitos a homologação perante a Delegacia Regional do Trabalho ou respectivo Sindicato, em se tratando de empregado com mais de um ano de serviço para o mesmo empregador (NASCIMENTO, 2013, p. 1.191).

A Constituição Federal, em seu art. 7º, traz alguns direitos assegurados aos trabalhadores, e dentre tantos, o da “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” (BRASIL, 2014).

Existem empresas que promovem um programa de incentivo com regras próprias, que destinam o empregado a pedir sua dispensa, que recebeu na prática o nome de dispensa involuntária, onde o empregado não pede demissão e sim, pede para ser despedido, sendo assim, tem uma dispensa com mais vantagens do que se fosse despedido (NASCIMENTO, 2013, p. 1.192).

Conclui-se, portanto que, na dispensa arbitrária, também denominada imotivada ou sem justa causa, o empregador deve assim pagar todas as verbas rescisórias a que tenha direito o empregador, em decorrência de seu ato.

4.3 Justa causa

Fica evidente que as infrações contratuais podem ser cometidas pelo empregado (art. 482, CLT) ou pelo empregador (art. 483, CLT), sendo que, no primeiro caso, ocorre a dispensa por justa causa e no segundo, autorização para ruptura contratual por contravenção do empregador (DELGADO, 2013, p. 1.223).

Conceito de justa causa, nas palavras de Carmen Camino:

Justa causa consubstancia, basicamente, razão suficiente, de natureza disciplinar, para o empregador romper o vínculo contratual sem quaisquer ônus, exercitando o seu poder disciplinar em limites extremos. É a punição máxima do empregado faltoso que, como consequência do ato ou da omissão praticados, perde o emprego (2004, p. 481).

A justa causa se constitui segundo Wagner D. Giglio, “pela prática de uma infração. Nem toda infração ou ato faltoso, entretanto, configura justa causa para rescisão, pois é necessário que esse ato se revista de gravidade [...]” (2000, p. 12).

Para Alice Monteiro de Barros, “[...] é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser motivo determinante da resolução do contrato” (2013, p. 702).

No geral, os autores apontam como elementos que caracterizam a justa causa, a previsão legal, presentes nos arts. 482 e 483 da CLT; o caráter determinante da falta, vínculo causal subjetivo e na mente de quem rompe o contrato e o fato responsável pela resolução; a atualidade ou imediatidade da falta, atualidade entre a falta e a penalidade aplicada; e, a proporcionalidade, que deve existir entre a prática da falta e a natureza da punição (BARROS, 2013, p. 702-703).

Nas relações de trabalho, comete ato faltoso a parte (empregado ou empregador) que descumprir as obrigações contratuais, sendo que, na prática forense, justa causa e falta grave são utilizadas como expressões sinônimas (GIGLIO, 2000, p.12-13).

O legislador trabalhista brasileiro optou pelo sistema da enumeração rígida das justas causas, ou seja, para justificar a rescisão, só podem ser alegados os motivos relacionados em lei, e mais nenhum outro, adotando-se assim, princípio semelhante que vigora no Direito Penal, onde não há justa causa sem previsão legal expressa (GIGLIO, 2000, p. 13).

Portanto, além das normas contidas no art. 482 da CLT, consideradas justas causas, deve-se salientar que outras podem se agregar a estas, “[...] decorrentes de lei, de contratos individuais, contratos ou convenções coletivas e, de forma especial, faltas que possam ser enquadradas como violações de obrigações profissionais. Entre essas últimas, as precauções de observância da prudência” (PRUNES, 2001, p. 17).

A justa causa então é ato infracional cometido pelo empregado (art. 482 CLT) ou pelo empregador (art. 483 CLT), que podem assim, serem motivos para cessação do contrato de trabalho.

4.3.1 Dispensa do empregado por justa causa: análise do artigo 482 da CLT

Existem dois critérios principais de infrações trabalhistas de maior relevo, o critério taxativo, que faz com que a legislação preveja de modo expresso os tipos jurídicos de infrações trabalhistas, e o critério genérico, que faz com que a legislação não preveja de modo expresso os tipos jurídicos de infrações trabalhistas (DELGADO, 2013, p.1.222).

No Direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto em lei, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa de quem cometeu a infração, no caso da dispensa por justa causa, o empregado, tratando-se, pois, da conduta tipificada que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador (DELGADO, 2013, p. 1.223).

O art. 482 da CLT deixa expresso, os motivos que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- 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.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (BRASIL, 2014).

O empregador, presente algum dos requisitos da justa causa, pode romper o vínculo contratual, exercendo seu poder disciplinar, pois se trata da punição máxima ao empregado faltoso que, por consequência do ato ou omissão praticados, acaba perdendo seu emprego (CAMINO, 2004, p.481).

A improbidade é ação ou omissão desonesta do empregado, para lesar patrimônio do empregador ou de terceiro, e tem como exemplos o furto, a apropriação indébita, entre outros (NASCIMENTO, 2013, p. 1.259).

Incontinência de conduta consiste “[...] na conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou suas obrigações contratuais” (DELGADO, 2013, p.1.232).

A negociação habitual do empregado, sendo por conta própria ou alheia, e não tenha permissão do empregador e quando constituir ato de concorrência ou for prejudicial ao serviço, é considerada justa causa (NASCIMENTO, 2013, p.1.259).

No tocante ao empregado que sofre condenação criminal, é desnecessário que os fatos determinantes desta condenação estejam ligados ao serviço (NASCIMENTO, 2013, p.1.259).

A desídia significa desleixo, preguiça, negligência, descuido, desatenção dentre outros, e se aproxima do conceito de culpa do Direito Penal (GIGLIO, 2000, p. 131-132).

No tocante a embriaguez habitual ou em serviço, a primeira importa violação da obrigação geral da conduta do empregado, que reflete no contrato de

trabalho, e a segunda, viola a obrigação específica de execução do contrato de trabalho (GIGLIO, 2000, p. 152).

No que tange a violação de segredo da empresa, visa resguardar informações do empreendimento no qual se vincula o obreiro, cuja sua divulgação à terceiros, em especial empresas concorrentes, pode acarretar significativo prejuízo para o empregador (DELGADO, 2013, p. 1.236).

Ato de indisciplina é o não cumprimento de ordens gerais de serviço, e insubordinação, é o não cumprimento de ordens pessoais e diretas (NASCIMENTO, 2013, p.1.260)

Já o abandono de emprego, “[...] é a renúncia intencional do emprego, configurando-se como elemento objetivo, que é a ausência prolongada, e o elemento subjetivo, que é a intenção de não mais continuar a relação de emprego.” (NASCIMENTO, 2013, p. 1.260).

Sobre ato lesivo à honra ou à boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, “trata-se de ação do empregado contra terceiros, não contra o empregador. Poderá ser dirigida contra um colega de serviço ou contra qualquer circunstante, desde que tal ocorra no serviço” (CAMINO, 2004, p. 490).

Já ato lesivo da honra ou boa fama contra o empregador, é irrelevante onde e quando acontecem, desde que ocorra, mesmo quando o contrato de trabalho está suspenso ou com sua execução reduzida (CAMINO, 2004,p. 491).

A prática constante de jogos de azar “[...] tende a afetar, sem dúvida, injustificadamente, regra geral, o ambiente de prestação de serviços, ainda que sejam lícitos os jogos.” (DELGADO, 2013, p. 1.240).

Portanto, o art. 482 da CLT, deixa expresso os motivos que constituem justa causa para demissão. O empregado que cometer algum desses atos, pode assim, ser demitido.

4.3.2 Hipóteses que se enquadram na alínea “f” do art. 482 da CLT, e a dependência química como excludentes desta alínea

O texto legal prevê as duas justas causas, embriaguez habitual e a embriaguez em serviço, semelhantes, mas não idênticas. A embriaguez habitual importa violação da obrigação geral de conduta do empregado, e a embriaguez em

serviço, violação da obrigação específica de execução do contrato (GIGLIO, 2000, p. 152).

A embriaguez habitual seria a que ocorre sem relação alguma com o serviço, mas repetidas vezes em um curto espaço de tempo, e a embriaguez em serviço, acontece no ambiente de trabalho, ou seja, na execução do contrato, ainda que por poucas vezes (DELGADO, 2013, p.1.235).

Enfatiza Carmen Camino:

O tipo legal pressupõe duas situações de fato distintas: o empregado que, habitualmente, está embriagado, certamente um indicativo de estado de dependência alcoólica, e o empregado que apresenta-se embriagado ao serviço. A primeira enquadra-se entre aquelas faltas decorrentes inadequada conduta social genérica; a segunda, determina a impossibilidade de execução do contrato de trabalho. Tais faltas poderiam estar enquadradas entre aquelas ensejadoras de mau procedimento, mas preferiu, o legislador, destacá-las especificamente (2004, p. 487).

Algo que deve ser lido com restrições, pois mesmo que habitual o estado etílico do empregado, se for posterior à prestação laborativa, que não repercutir no contrato, não pode ser considerada causa para resolução pacto empregatício, haja vista poder estar-se admitindo interferência abusiva na vida pessoal, familiar e comunitária do empregado (DELGADO, 2013, p. 1.235).

Por outro lado, a embriaguez em serviço afeta diretamente o contrato de trabalho, e esta afetação pode ser muito grave de acordo com a função que o empregado exerce, uma vez que possa colocar em risco a saúde e o bem-estar da coletividade, mas sendo esta afetação menor, é propício o poder disciplinar empresarial, ressocializando o obreiro (DELGADO, 2013, p. 1.236).

Mesmo que a embriaguez seja ou não uma moléstia e que a sociedade deva ou não suportar e tratar o cidadão viciado, o que se pode afirmar é que o ébrio contumaz, ou seja, o dependente de álcool ou outros tóxicos, ou o que se embriaga em serviço, podem ser despedidos com fundamento no art. 482 da CLT, mas a jurisprudência moderna tem sido tolerante com muitos destes viciados (Prunes, 2001, p. 230).

Por sua vez, Wagner D. Giglio:

Parece-nos, entretanto, que a lei deverá ser modificada, no futuro, para excluir a embriaguez patológica do rol das justas causas. O viciado é um doente e como tal deverá ser tratado. Essa conclusão é inelutável, e temos

certeza que vingará, no porvir, superando a resistência dos retrógados, no campo do Direito do Trabalho, da mesma forma como superou a má vontade dos estudiosos da ciência médica, que relutaram, durante muito tempo, em considerar como moléstia a embriaguez crônica (2000, p. 165).

De toda forma, constata-se a tendência atual que considera o alcoolismo uma doença, e que assim, deve acarretar o correspondente tratamento medicinal, e não somente o exercício do poder disciplinar do empregador (DELGADO, 2013, p. 1.235).

A jurisprudência cada vez mais tende a afastar a justa causa diante da dependência química comprovada, haja vista que não se trata somente de álcool, mas sim também de outros tipos de drogas nocivas. Nota-se pela necessidade do tratamento do empregado, a regar então passou-se a encaminhar o empregado para a Previdência Social, ou, não sendo possível manter-se o vínculo empregatício, a despedida sem justa causa (CAMINO, 2004, p. 488-489).

A lei prevê dois tipos de embriaguez, a habitual e a em serviço, mas a jurisprudência e até mesmo a doutrina, vem caminhando para o lado de que, se o empregado é dependente químico comprovado, deve ser tratado ao invés de demitido.

4.4 Análise jurisprudencial

Diante de todo exposto, inicia-se a análise dos julgados dos Tribunais Regionais da 2ª, 4ª e 12ª Região, e Tribunal Superior do Trabalho, no período entre 2013 e 2014.

Primeiramente, entender o que é a jurisprudência, conforme Miguel Reale:

Pela palavra “jurisprudência” (*stricto sensu*) devemos entender a forma de revelação do direito que se processa através do exercício da jurisdição, em virtude de uma sucessão harmônica de decisões dos tribunais.

[...]

A jurisprudência, muitas vezes, inova em matéria jurídica, estabelecendo normas que não se contêm estritamente na lei, mas resultam de uma construção obtida graças à conexão de dispositivos, até então considerados separadamente, ou, ao contrário, mediante a separação de preceitos por largo tempo unidos entre si. Nessas oportunidades, o juiz compõe, para o caso concreto, uma norma que vem complementar o sistema objetivo do Direito (2002, p. 167-168).

E o conceito de Recurso Ordinário, nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

[...] tem semelhança com a apelação no processo civil. Está previsto o recurso ordinário no art. 895 da CLT, sendo cabível:

- a) das decisões definitivas ou terminativas do juiz do trabalho e do juiz de Direito no prazo de oito dias;
- b) das decisões definitivas ou terminativas dos Tribunais Regionais, em processos de sua competência originaria, no prazo de oito dias, tanto para os dissídios individuais, como coletivos (2011, p. 416).

Feita uma breve consideração inicial sobre o entendimento de jurisprudência e do recurso ordinário, pelo qual se originam as decisões dos tribunais regionais, passa-se a análise efetiva dos julgamentos.

O Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, já reconheceu que o empregado dependente químico não deve ser dispensado, pois assim, caracteriza dispensa discriminatória, conforme ementa:

DISPENSA DO EMPREGADO. CONTEXTO DISCRIMINATÓRIO. Comprovado nos autos que o empregador sabia da doença do empregado, a qual causa estigma ou preconceito, e que em seguida à dispensa dele admitiu outro para o mesmo cargo, não obstante conste dos autos que o primeiro ato visou a redução do quadro, esse contexto converge para a hipótese de dispensa discriminatória. (RO 0003290-21.2012.5.12.0009, SECRETARIA DA 3ª TURMA, TRT12, MARIA DE LOURDES LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 01/04/2014)

Cuida-se de Recurso Ordinário, que teve origem na 1ª Vara do Trabalho de Chapecó, Santa Catarina. Segundo o acórdão (2014, fl. 03), consta no teor da Contestação que a ré estava ciente que o autor era dependente químico, sendo assim, ultrapassou a exigência de presunção exigida pela súmula 443 do TST:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego

Nas palavras da magistrada, “Cometeu a ré, portanto, ilícito ao efetivar a dispensa do autor por causa da sua dependência química, cujo ato resulta em prejuízo de ordem moral, já que produz sentimentos de tristeza, angústia, desestímulo, constrangimento, incapacidade e menosprezo, e deve ser indenizado,

na conformidade dos arts. 5º, V e X, da Constituição da República e 186 e 927 do Código Civil” (LEIRIA, 2014, fl. 06).

Não se trata somente do uso de álcool, conforme pressupõe Maurício Godinho Delgado, “[...] o tipo legal se aplica, comumente, à embriaguez alcoólica; porém, não é incompatível com seu sentimento a embriaguez decorrente do uso de outras substâncias tóxicas, inclusive entorpecentes” (2013, p. 1.235).

Neste mesmo sentido, caminha a jurisprudência do Rio Grande do Sul, que dá ao empregado dependente químico direito à sua reintegração no caso da dispensa por justa causa, conforme ementa:

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

Trata-se de Recurso Ordinário, com origem na 18ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Conforme consta no acórdão (2013, fl. 08), o autor foi despedido por justa causa, devido inúmeras faltas ao serviço. Ocorre que, estas faltas são resultado da doença acometida pelo autor (2013, fl. 13), e nas palavras do magistrado “[...] a partir das conclusões periciais ("Transtornos mentais e comportamentais" decorrentes do uso de álcool, cocaína, múltiplas drogas e substâncias psicoativas, CID 10), mantém-se o entendimento consignado na sentença e que, em síntese, o "comportamento desidioso" de ausência ao serviço "sem justificativas", alegado pelo reclamado, é, na verdade, dela decorrente (doença). Nesse contexto, não se sustentam as razões do recurso quanto à manutenção da despedida por justa causa (artigo 482, "e", da CLT)” (SANTOS, 2013, fl. 13).

No tocante ao comportamento desidioso, “trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais” (DELGADO, 2013, p. 1.235).

Para Wagner D. Giglio, “Um dos mais terríveis vícios, e dos mais disseminados, o alcoolismo degenera o homem, enfraquece o caráter, arruína a vontade, dilui a moral, dificulta e impede o trabalho, e propicia o crime” (2000, p. 151).

Trata-se de doença reconhecida pela Organização Mundial de Saúde, nas palavras de Sérgio Pinto Martins, “[...] assim o empregado deve ser tratado e não dispensado, sendo enviado ao INSS” (2008, p. 357).

Por outro lado, nota-se a necessidade de se comprovar a doença, ou do contrário, o empregado pode ser dispensado por justa causa, conforme jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região de São Paulo:

JUSTA CAUSA. ATRASO. EMBRIAGUEZ EVENTUAL EM SERVIÇO. CONFIGURAÇÃO. A dependência química do álcool constitui doença e, como tal, enseja afastamento para tratamento médico, com gozo de benefício previdenciário correspondente. A hipótese dos autos, no entanto, cuida de matéria diversa, na medida em que o autor agiu irresponsavelmente ao optar por ingerir umas 'cervejinhas', enquanto esperava o ônibus para o trabalho, em companhia de outro colega. Tal procedimento não condiz com as obrigações contratuais, configurando justo motivo para a ruptura motivada do contrato. Recurso a que se nega provimento. (TRT-2 - RO: 00002467920135020221 SP 00002467920135020221 A28, Relator: MARCOS NEVES FAVA, Data de Julgamento: 20/02/2014, 14ª TURMA, Data de Publicação: 28/02/2014)

Cuida-se de Recurso Ordinário, com origem na 1ª Vara do Trabalho de Cajamar, São Paulo.

Nas palavras do magistrado, “Pondero que a dependência química de álcool constitui doença e, como tal, enseja afastamento para tratamento médico do trabalhador, com benefício previdenciário adequado (auxílio-doença previdenciário). A hipótese vertente, no entanto, disto não cuida, na medida em que, como assentado, o trabalhador agiu irresponsavelmente, optando por 'tomar umas cervejinhas', enquanto esperava o ônibus na companhia de outro colega” (FAVA, 2014, fl. 03).

Enfatiza Carmen Camino que, “[...] poderá, também, ocorrer do empregado apresentar-se circunstancialmente, embriagado ao serviço, sem deter a

condição de alcoólatra. Em tais casos, dependendo das repercussões advindas do fato, poderá ensejar, sem dúvida, justa causa para o despedimento” (2004, p. 490).

A pessoa que não está doente e aparece embriagada no serviço, comete falta grave, inclusive comete mau procedimento, sendo assim, não está sendo tratada de forma desumana. O empregado que aparece embriagado pode causar prejuízo à empresa e seus clientes (MARTINS, 2008, p.357).

Sendo assim, “[...] será considerada como embriaguez em serviço não só a falta cometida à entrada do estabelecimento, [...] como a prática durante o intervalo para descanso, ou para refeição, e a cometida no serviço externo, além das que, como é lógico, surgirem durante a jornada” (GIGLIO, 2000, p. 160).

Por fim, o Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, reconhece a reintegração do empregado dispensado por justa causa quando constatada a patologia, conforme ementa:

RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO. DOENÇA CRÔNICA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. De acordo com o Tribunal Regional, o reclamante é dependente químico, apresentando quadro que associa alcoolismo crônico com o uso de maconha e crack. A jurisprudência desta Corte tem se orientado no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Assim, tem-se como injustificada a dispensa do reclamante, porquanto cometido de doença grave. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 529000-74.2007.5.12.0004 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 05/06/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2013)

O recurso de revista “é um apelo eminentemente técnico e extraordinário, estando sua admissibilidade subordinada ao entendimento de determinados pressupostos” (MARTINS, 2011, p. 429).

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, “[...] registre-se a tendência contemporânea de considerar-se o alcoolismo uma doença, que deve ensejar o correspondente tratamento medicinal, e não, simplesmente, o exercício de poder disciplinar do empregador” (2013, p. 1.235).

Enfatiza Wagner D. Giglio que, “o viciado é um doente e como tal deverá ser tratado. Essa conclusão é inelutável, e temos certeza de que vingará, no porvir, superando a resistência dos retrógrados, no campo do Direito do Trabalho [...]” (2000, p. 165).

Afirma Carmen Camino:

Ainda que, em tese, possível o despedimento fundado em justa causa, há notória inibição social em fazê-lo. Cada vez mais se consolida a jurisprudência tendente a afastar a justa causa diante da comprovada dependência química – também extensiva a outros tipos de drogas nocivas. O trabalhador necessita muito mais de tratamento do que de punição. Esta apenas contribuiria para acelerar o processo de dependência (2004, p. 488-489).

Conclui-se assim, que a jurisprudência vem caminhando no sentido de que, comprovada a dependência química, seja de álcool ou de outros tipos de drogas ilícitas, o empregado deve ter o direito ao tratamento, e que esta não pode acarretar demissão por justa causa, pois se trata de doença reconhecida pela OMS.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho mostrou que o direito ao trabalho faz parte do rol dos direitos sociais, sendo esses, veementemente defendidos pela Constituição Federal, lei máxima do ordenamento jurídico brasileiro.

Desta feita, o direito do trabalho visa proporcionar uma relação equilibrada entre empregado e empregador, pois não há que se falar em sociedade evoluída sem que haja trabalho, da mesma forma que não há que se falar em sociedade justa sem que haja um equilíbrio entre direitos e deveres, sejam eles de empregados e/ou empregadores.

Nota-se a importante influência no direito do trabalho dos direitos fundamentais em especial o da dignidade humana, pois só é considerado digno o trabalho que proporciona este equilíbrio entre as partes.

A legislação brasileira deixa expresso a demissão por justa causa do empregado que ingere bebidas alcoólicas em serviço, mais precisamente na Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 482, alínea “f”, mas a saúde é um direito de todos e está presente na Constituição federal, independente de fatores como a classe social.

Sendo assim, o trabalhador que ingere bebidas alcoólicas ou faz uso de outras drogas ilícitas, degrada sua saúde, levando à geração de danos ao seu organismo, sendo estes até mesmo psíquicos, o que atrapalha seu desempenho social e laboral.

O empregado dependente químico pode acabar não desempenhando seu trabalho como deveria, e de certa forma pode acarretar prejuízos ao empregador, pois quando contratado, o empregado firma o compromisso de atender as necessidades laborais da empresa, mas é importante salientar que estes atos, considerados as vezes como desidiosos, são provenientes do uso dos entorpecentes.

Por esses motivos, a jurisprudência e algumas doutrinas, conforme exposto no presente trabalho, vêm reconhecendo cada vez mais que o empregado enfermo, comprovada sua dependência química, não deve ser demitido por justa causa, e sim, ser tratado, buscando assim tentativas de reabilitação e reintegração deste trabalhador, ou seja, cabe ao empregador em um primeiro momento preservar

a saúde e a integridade física do trabalhador e somente após, em estando esgotadas todas as tentativas de reabilitação e reintegração do dependente, caso venha a ocorrer à demissão, que sejam pagas todas as verbas rescisórias a que o empregado tem direito, não havendo que se falar por tanto em demissão por justa causa para àquele que, por motivos de doença, acaba por frequentar o ambiente de trabalho em condições ditas como não ideais.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Hermes Arrais. **Benefícios Previdenciários**. 4. ed. atualizada. Leud: 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 10 abr. 2014.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 10 abr. 2014.

BRASIL, **Código Civil**. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm Acesso em: 21 abr. 2014.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região**. RO 0003290-21.2012.5.12.0009, SECRETARIA DA 3ª TURMA, TRT12, MARIA DE LOURDES LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 01/04/2014. Disponível: <http://www.trt12.jus.br> Acesso em: 01/09/2014.

BRASIL. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível:http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_4_01_450.html#SUM-443 Acesso em: 04/09/2014

BRASIL. **Tribunal Regional Federal da 4ª Região**. TRF4 5028788-10.2012.404.7100, Quinta Turma, Relatora p/ Acórdão Maria Isabel Pezzi Klein, juntado aos autos em 25/04/2013. Disponível: <http://www2.trf4.jus.br/trf4> Acesso em: 13/10/2014.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região**. RECURSO ORDINÁRIO. 00022494820115040018 RS 0002249-48.2011.5.04.0018, Relator: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS. Data de Julgamento: 26/09/2013, 18ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Disponível: <http://www.trt4.jus.br> Acesso em: 08/09/2014.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região**. RECURSO ORDINÁRIO. 00002467920135020221 SP 00002467920135020221 A28, Relator: MARCOS NEVES FAVA, Data de Julgamento: 20/02/2014, 14ª TURMA, Data de Publicação: 28/02/2014. Disponível: <http://www.trtsp.jus.br> Acesso em: 08/09/2014.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. RECURSO DE REVISTA. 529000-74.2007.5.12.0004, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 05/06/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2013. Disponível: <http://www.tst.jus.br> Acesso em: 08/09/2014.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Atualizada. Síntese: 2004.

CASTANHA, Priscilla Folgosi. **A dependência química e as relações de emprego**. Jus Navigand. Publicado em 04/2012. Elaborado em 03/2012. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/21560/a-dependencia-quimica-e-as-relacoes-de-trabalho#ixzz2jFxoLQgd> Acesso em: 15 jun. 2014.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 13. ed. Conceito: 2011.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos**. 3ª edição. Editora Saraiva 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed.. São Paulo, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo, Ltr, 2007.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

LIMA, MJO. **As empresas familiares da cidade de Franca: um estudo sob a visão do serviço social** [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/cbyx4/pdf/lima-9788579830372-04.pdf> acesso em: 20/08/2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**, 24. ed. São Paulo. Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 32. ed. Atlas: 2011.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARX, Karl. **O processo de trabalho e o processo de valorização**. In: _____. O Capital. Crítica da Economia Política. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013. [recurso eletrônico]

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28.ed. editora: Saraiva, 2013.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do direito do trabalho**. 3. ed atual. São Paulo: 2000.

PETTER, Lafayette Josué. **Princípios constitucionais da ordem econômica: o significado e o alcance do art. 170 da Constituição Federal**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

PRATTA, Elisângela Maria Machado; DOS SANTOS, Manoel Antonio. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** .Abr-Jun 2009, Vol. 25 n. 2, pp. 203-2112009. Disponível em: < Acesso em: 20 jun. 2014.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa causa e despedida indireta**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2001.

REALE, Miguel. **Lições preliminares do direito**. 27 ed. São Paulo. Saraiva, 2002.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: Ltr, 2000.

ROSSATO, Verginia Medianeira Dallago; KIRCHHOF, Ana Lúcia Cardoso. O TRABALHO E O ALCOOLISMO: estudo com trabalhadores. Rev Bras Enferm, Brasília (DF) 2004 maio/jun;57(3): 344-9 disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n3/a18v57n3.pdf>> acesso em: 20/08/2014

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SETTE, André Luiz Menezes Azevedo. **Direito previdenciário avançado**. 3.ed. Mandamentos, 2007.

SILVA, José Antonio Ribeiro. **A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana**. São Paulo, Ltr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho** . 4.ed. ampl. e atual. Renovar, 2010.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. Atualizada. Saraiva, 2008.

