

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL**  
**UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE PARANAÍBA**  
**CURSO DE DIREITO**

**Stella Serrano Pinheiro**

**O DIREITO FUNDAMENTAL DO EMPREGADOR E SUA FUNÇÃO SOCIAL  
LABORATIVA: a relação entre o motorista profissional e o uso de drogas**

**PARANAÍBA/MS**

**2017**

**Stella Serrano Pinheiro**

**O DIREITO FUNDAMENTAL DO EMPREGADOR E SUA FUNÇÃO SOCIAL  
LABORATIVA: a relação entre o motorista profissional e o uso de drogas**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, unidade de Paranaíba, como exigência parcial para bacharelado do curso de Direito, no período matutino, sob orientação do Professor Me. Christiano Francisco da Silva Vitagliano.

**PARANAÍBA/MS**

**2017**

P722d Pinheiro, Stella Serrano

O direito fundamental do empregador e sua função social laborativa: a relação entre o motorista profissional e o uso de drogas/ Stella Serrano Pinheiro. - - Paranaíba, MS: UEMS, 2017.

54f.; 30 cm.

Orientador: Prof. Me Christiano Francisco da Silva Vitagliano.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba.

1. Justa causa. 2. Uso de substâncias entorpecentes. 3. Álcool. I. Pinheiro, Stella Serrano. II. Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade de Paranaíba, Curso de Direito. III. Título.

CDD – 344

Bibliotecária Responsável: Susy dos Santos Pereira- CRB1º/1783

**Stella Serrano Pinheiro**

**DIREITO FUNDAMENTAL DO EMPREGADOR E SUA FUNÇÃO SOCIAL  
LABORATIVA: a relação entre o motorista profissional e o uso de drogas**

Este exemplar corresponde à redação final do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado e aprovado para obtenção do título de bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba.

Aprovado em ...../...../.....

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador:

Prof. Me Christiano Francisco da Silva Vitagliano  
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

---

Profa Me Denise Corrêa da Costa Machado Bezerra  
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

---

Profa Dra Etiene Maria Bosco Breviglieri  
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

Aos meus pais, Neiva e Wilson, que sempre me incentivaram da melhor maneira, a buscar pelos meus sonhos, preservando a honestidade e empatia, e pregando o respeito e amor ao próximo.

Aos meus familiares de Paranaíba, que não pouparam esforços para me acomodar da melhor maneira possível em meus anos de graduação.

## AGRADECIMENTOS

O curso de Direito nem sempre foi um sonho, mas quando comecei a faculdade, percebi que havia nascido para isso, e nada poderia ser mais minha cara do que a carreira jurídica.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer meu pai, que foi o exemplo mais puro de honestidade e perseverança, o qual me criou da melhor maneira possível, e me deu tudo que esteve ao seu alcance, inclusive um amor imensurável, e admirável. Com seu jeito “irritado” e “debochado”, conquista a todos ao seu redor, aparentando ser nervoso, mas no fundo é um piadista. Meu próximo passo é me juntar a você nessa linda profissão, que é só mais um exemplo do quanto somos parecidos, se puder ser um terço do profissional que você é, já serei uma excelente advogada e pessoa.

À minha mãe, que sempre foi minha melhor amiga, que sempre me apoiou, em todas as crises existenciais, estresses com colegas, com provas e notas, e com todas as quedas que a vida nos proporciona, e sempre colocou aquela ponta de persistência, sempre com sua calma e sabedoria em relação à vida e as relações com pessoas. Aquela que sempre mantém todos unidos, que não mede esforços pra ajudar a todos em seu redor, aquele exemplo de mulher, de amor, e de caridade. Minha maior admiração, e maior incentivadora, aquela que com todos os trabalhos que realiza em prol dos usuários de álcool e droga, fundadora do grupo Amor Exigente em Chapadão do Sul, trabalhadora e fundadora da Apae de Chapadão do Sul, trabalhadora da Casa Espírita. Apenas umas de suas influencias na sociedade sul-chapadense, que mostra o quão espirituosa e perspicaz é, e inclusive minha inspiradora em relação ao meu Trabalho de Conclusão de Curso, com o tema drogas e álcool, graças a todo o seu serviço prestado em favor de contribuir com as pessoas viciadas, e sua parceria e persistência com elas.

À minha avó, que foi quem me acolheu em sua casa, sempre de maneira amorosa e prestativa para que eu tivesse todo o conforto em meu período de faculdade, que sempre foi exemplo de amor, com seu coração maior que todo o mundo, e sua compreensão com todos que estão ao seu redor, respeitando e amando na forma mais pura qualquer ser humano que entre em sua vida.

Aos meus irmãos Camila, Pedro Ivo e Marlon que sempre foram exemplo de parceria e cumplicidade, com um amor puro e sincero, que sempre se dispuseram a qualquer coisa por mim, e uns pelos outros.

Ao meu tio, Edson Pinheiro, que sempre com palavras sábias e de conforto consegue explicar a vida da forma mais bela, que sempre compartilhou suas experiências profissionais e demonstrou que a advocacia pode ser uma arte, que por meio dela você pode melhorar a vida de muitas pessoas, e que é um exemplo de ser humano e profissional a todos que com ele convivem.

A todos os meus familiares de Paranaíba, Tia Ana, Tobias e Lianne, que contribuíram muito para minha formação moral e profissional ao longo do curso de Direito, e que sempre estiveram dispostos a me amparar no que precisasse, o meu muito obrigada.

A todos os professores da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, que contribuíram com uma extensão de conteúdo notável e admirável, e uma formação humanitária, que fazem a todos os alunos aqui graduados sentirem orgulho por ter aprendido e ter cada um deles como exemplo.

Ao meu orientador, Christiano Francisco da Silva Vitagliano, por toda a sua paciência e disponibilidade para me orientar e auxiliar, contribuindo imensamente com a minha formação, minha eterna admiração e respeito.

Por fim, agradeço a Deus, considerando que acredito ser o mais importante agradecimento, já que a fé, o amor ao próximo, o exercício da paciência, o fim da procrastinação das tarefas, a persistência, são todas vitórias que devem ser atribuídas imensamente a Ele, que através de seu filho Jesus, nos apresentou o exemplo de como se construir um caráter de amor e trabalho.

*Droga não é o mal. A droga é um composto químico. O problema começa quando pessoas tomam drogas como se fosse uma licença para poderem agir como babacas.*

*Frank Zappa*



## RESUMO

O instituto trabalhista da justa causa em relação a uso de substâncias psicotrópicas tem sido objeto de discussão jurídica contemporaneamente. O motorista empregado quando faz uso daquelas substâncias durante o período de trabalho pode ser demitido por justa causa como modo de punição. Contudo, isto têm se mostrado controvertido em razão de conflito entre normas específicas da categoria, qual seja, dos motoristas, pelo dever do empregador de fiscalizar o uso de substâncias psicotrópicas, e apesar de sua negligência, quem recebe a punição é o empregado. A metodologia utilizada foi a exploratória, através de fundamentações doutrinárias e legais, bem como, pesquisa de campo por intermédio de entrevistas. Diante disto, objetivou-se, primordialmente, compreender o conflito existente entre o art. 482, “F”, da CLT com o art. 168, do mesmo dispositivo legal. Busca ainda analisar se as empresas possuem programas de prevenção ao uso destas, e se a lei é realmente aplicada em sua íntegra, bem como fiscalizada pelo Poder Público.

**Palavras-chave:** Justa causa. Uso de substâncias entorpecentes. Motorista profissional. Álcool. Prevenção.

## **ABSTRACT**

The labor institute of just cause in relation to the use of psychotropic substances has been object of juridical discussion simultaneously. The driver employed when using these substances during the period of work can be dismissed for just cause as a mode of punishment. However, this has been shown to be controversial because of the conflict between category-specific norms, ie drivers, for the employer's duty to supervise the use of psychotropic substances, and despite their negligence, the employee is punished. The methodology used was exploratory, through doctrinal and legal grounds, as well as field research through interviews. In view of this, the main objective was to understand the conflict between art. 482, "f", of the CLT with art. 168, of the same legal provision. It also seeks to analyze whether companies have prevention programs to use them, and whether the law is actually applied in its entirety, as well as supervised by the Government.

**Keywords:** Just cause. Use of narcotic substances. Professional driver. Alcohol. Prevention.

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO</b> .....  | <b>12</b> |
| <b>1 DA JUSTA CAUSA</b> .....  | <b>14</b> |
| <b>1.1 Conceito</b> .....  | <b>14</b> |
| <b>1.2 Do Poder Hierárquico e Disciplinar do Empregador</b> .....  | <b>15</b> |
| <b>1.3 Requisitos Caracterizadores</b> .....   | <b>16</b> |
| <b>1.4 Espécies</b> .....  | <b>18</b> |
| 1.4.1 Atos de improbidade.....   | 18        |
| 1.4.2 A incontinência de conduta ou mau procedimento .....   | 19        |
| 1.4.3 A negociação habitual .....  | 19        |
| 1.4.4 Condenação criminal do empregado .....   | 19        |
| 1.4.5 Desídia.....   | 19        |
| 1.4.6 Embriaguez habitual ou em serviço .....  | 20        |
| 1.4.7 A violação de segredo da empresa.....  | 21        |
| 1.4.8 Indisciplina ou insubordinação .....   | 21        |
| 1.4.9 Abandono de emprego .....  | 21        |
| 1.4.10 Ato lesivo à boa fama ou ofensas físicas .....  | 21        |
| 1.4.11 Prática constante de jogos de azar.....   | 21        |
| <b>1.5 A Dispensa por Justa Causa e as Garantias do Contraditório e da<br/>Ampla Defesa</b> .....                                    | <b>22</b> |
| <b>2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O ALCOOLISMO E O MOTORISTA</b> ....   | <b>24</b> |
| <b>2.1 Alcoolismo</b> .....  | <b>24</b> |
| <b>2.2 Embriaguez espécies habitual e em serviço</b> .....   | <b>28</b> |
| <b>2.3 Motorista: o alcoolismo e a justa causa</b> .....   | <b>31</b> |
| <b>2.4 O Parecer 26/2012 do Conselho Federal de Medicina versus o art. 168, §<br/>6º, da Consolidação das Leis do Trabalho</b> ..... | <b>34</b> |
| <b>2.5 Portaria Ministro de Estado do Trabalho e Previdência Social – MTPS<br/>nº 116 de 13.11.2015</b> .....                        | <b>36</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>3 PERSPECTIVA DO TEMA NO COTIDIANO E ANÁLISE DE ESTUDOS RELACIONADOS COM O MOTORISTA PROFISSIONAL E O USO DE DROGAS .....</b> | <b>38</b> |
| <b>3.1 Pesquisa de campo e sua análise .....</b>   | <b>38</b> |
| <b>3.2 O que fazer para mudar este quadro.....</b>   | <b>41</b> |
| <b>3.3 O programa “SOS estradas” .....</b>   | <b>43</b> |
| <b>3.4 A justa causa como forma de punir o motorista profissional toxicômano.....</b>  | <b>46</b> |
| <b>CONCLUSÃO .....</b>   | <b>50</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>   | <b>53</b> |

## INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é analisar se a rescisão do contrato de trabalho por justa causa é a maneira mais adequada de lidar com o motorista profissional que faz uso de substâncias entorpecentes, sejam elas lícitas ou ilícitas. Buscar a função social do empregador, no exercício do seu poder hierárquico, em prevenir um problema de saúde e segurança pública no âmbito dos transportes, como a categoria do motorista.

Averiguar no cotidiano por meio de decisões, pautadas na lei, como o assunto é tratado, entendendo as espécies em que se subdividem a justa causa, quais sejam os critérios, e quais as medidas tomadas a partir do conhecimento do empregador sobre o ilícito cometido por parte do empregado, ensejando tal conduta na justa causa, servindo como forma de punição.

Investigar se a punição a qual o empregado é submetido, ou seja, deixar de receber suas verbas rescisórias, em razão do consumo de álcool e drogas no espaço de trabalho, no caso do motorista profissional, é a melhor solução, considerando que é previsto em lei que o empregador controle o uso dessas substâncias por meio de exames toxicológicos, e não o faz.

Pensar quanto à importância de programas educacionais que busquem prevenir desde a fase adolescente o consumo de álcool e drogas, principalmente na esfera trabalhista, conscientizando seus empregados no perigo que os vícios proporcionam a saúde e a segurança de toda uma sociedade.

Para que as questões fossem sanadas, foi utilizado nesse trabalho as formas de metodologia exploratória, buscando o conhecimento sobre o assunto, e como ele é tratado, para que eu pudesse chegar a uma conclusão e maior entendimento quanto ao problema. Os procedimentos utilizados ao longo do projeto foram fundamentações teóricas, entrevistas e análise de documentos.

Os sujeitos da pesquisa foram os motoristas profissionais, seus empregadores, e as pessoas que estão diretamente ligadas a eles, como no caso das entrevistas realizadas no terceiro tópico deste trabalho, que compreendem uma enfermeira de uma comunidade terapêutica para dependentes químicos, que esclareceu seu ponto de vista em relação ao vício; um funcionário de um posto de gasolina localizado à beira de uma movimentada rodovia, que exerce a função de frentista; um motorista profissional, que explanou a sua realidade, e como enxerga o problema trazido neste texto.

A relevância dessa pesquisa para a esfera jurídica é encontrar uma maneira de evitar que os motoristas profissionais se tornem dependentes químicos, buscando uma maneira de a lei ser efetivamente aplicada, e não apenas existir no papel, de forma a demonstrar se a justa causa é a maneira adequada a lidar com a questão, já que o empregador é obrigado a realizar exames admissionais, buscar se esta lei é efetivada, e fiscalizada da maneira que deve ser.

A presente tem fulcro na análise da justa causa por embriaguez e na obrigatoriedade do empregador em fiscalizar o uso de álcool e drogas do funcionário motorista profissional, e a preocupação é a redução do número de acidentes de trânsito envolvendo caminhões, bem como do número de usuários de álcool e drogas, buscando na lei a forma de prever e regulamentar o assunto.

No primeiro tópico, intitulado “Da justa causa” tem-se a explanação da justa causa, modalidade de rescisão contratual, bem como todas as suas espécies e garantias. A segunda parte, traz as considerações sobre o alcoolismo e o motorista, relacionando todas as questões por trás de um vício, bem como suas consequências, explanando as espécies de alcoolismo existentes. Trata ainda do motorista, e de como a justa causa é empregada a ele em decisões jurisprudenciais. “Abrindo ainda mais a mente” para possibilitar a compreensão da importância da existência de programas preventivos acerca do abuso de drogas e álcool.

O trabalho em sua extensão leva a perceber que a lei é clara, porém, não é seguida, muito menos fiscalizada pelo poder público, trazendo iniciativas existentes em andamento para que este quadro mude, que estará apresentado ao terceiro tópico do trabalho, através de notícias, entrevistas, e projetos desenvolvidos acerca do assunto.

## 1 DA JUSTA CAUSA

### 1.1 Conceito

O trabalho começa com o tema justa causa, com uma explanação breve, afim de iniciarmos a pesquisa acerca do alcoolismo e o uso de drogas como uma das espécies de justa causa, e ao final ser capaz de analisar de acordo com os seus requisitos se o problema se trata de uma forma de punição ao empregado, e verificar a forma que o empregador deveria evitar o uso do álcool e das drogas no âmbito trabalhista, principalmente na classe dos motoristas profissionais.

Valentin Carrion (2002, p. 358) conceitua a justa causa como sendo um efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem o ônus.

Por ônus, entendemos uma rescisão contratual sem o pagamento de indenizações ou percentuais de contribuição para o FGTS, 13º salário e férias proporcionais, devidos ao empregado nas outras modalidades de rescisão do contrato de trabalho.

Em diversos entendimentos doutrinários, a justa causa é aquele ato gravoso, que torna impossível, ou indesejável o prosseguimento de uma relação contratual. Tais denominações, “impossível” e “indesejável”, é motivo de divergência entre os autores, visto que o que torna impossível é o motivo de força maior, ou seja, o ato praticado pelo empregado.

O inadimplemento das obrigações firmadas em um contrato gera a resolução do mesmo, por justa causa. A justa causa são motivos para rescisão de contratos de trabalho sendo ele tanto no contrato por prazo determinado, como indeterminado.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2016, p. 579), “A justa causa é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser o motivo determinante da resolução do contrato”.

As justas causas praticadas pelo empregado capazes de autorizar a resolução contratual estão previstas na legislação brasileira de forma genérica (art. 482 da Clt), e também de forma específica, como se infere do art.240, parágrafo único, do mesmo diploma legal, que dispõe sobre a desobediência de ferroviário. A rigor, essas faltas não alteram a enumeração taxativa do art. 482 da CLT, mesmo porque já estão compreendidas no elenco desse preceito legal (improbidade e insubordinação). (Barros, 2016, 582)

Entende-se que a justa causa é um meio utilizado para punir o empregado que comete uma falta grave, perdendo as verbas indenizatórias inerentes à rescisão contratual de trabalho.

## 1.2 Do poder hierárquico e disciplinar do empregador

De acordo com a CLT, em seu art. 2º, tem-se a conceituação de empregador como sendo:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Quando o legislador utiliza o termo “dirige”, podemos tirar daí um poder hierárquico, que demonstra a sua autoridade para disciplinar seus empregados.

Luiz José de Mesquita, em sua obra **Direito disciplinar do trabalho**, de 1982, conceitua poder hierárquico como:

[...] a faculdade em virtude da qual uma pessoa, o sujeito ativo chamado superior hierárquico, exerce um direito-função sobre a atividade humana profissional de outra, o sujeito passivo, chamado inferior hierárquico, segundo o interesse social da instituição, para legislar, governar e sancionar, no que respeita à ordem profissional da empresa. (MESQUITA, 1982 apud BARROS, 2016, p.385 ).

Tal conceito vem sendo criticado por se admitir que a capacidade do empregador é de proporcionar a condição de o empregado realizar sua atividade laborativa. Portanto, o empregador não tem a “faculdade” de exercer um direito-função, mas sim a “capacidade”, pois se trata de um poder jurídico, logo, modifica as relações de emprego.

O poder hierárquico pode se expressar como um poder diretivo, disciplinar, regulamentar e de fiscalização. Como poder de direção, podemos citar a autoridade do empregador, que é exercida pelo poder disciplinar, que regulamenta e fiscaliza as atividades do empregado. Tais poderes são de titularidade do empregador, ou seus prepostos.

Passemos a analisar os deveres do empregado com a empresa. Com a celebração de um contrato, vem o dever de seguir as regras e respeitar as ordens do empregador, nos termos do contrato firmado entre tais partes. Porém, esse dever de obediência, é limitado às ordens lícitas, não podendo se tratar de ordens contrárias à saúde, à vida ou à dignidade do trabalhador, podendo se recusar a cumpri-la. Também se encontra desobrigado a cumprir ordens que possam trazer riscos à sua integridade física, ou que o coloquem em iminente perigo à vida.

A natureza jurídica do poder disciplinar no caso da justa causa e controle de uma empresa está ligada à reação de um empregador diante do descumprimento de uma obrigação legal ou contratual cometida por um empregado. É o objetivo de disciplinar e regular ordem e



comportamentos internos, ligados diretamente ao poder hierárquico do empregador. Pode ser considerado poder punitivo, desde que se atente ao bem-estar e à segurança do trabalhador.

### 1.3 Requisitos Caracterizadores

As constituintes da justa causa por parte do empregado, geradoras de uma rescisão contratual, estão elencadas no art. 482, da CLT, quais sendo:

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.

O inadimplemento contratual grave configura a justa causa, porém nem toda justa causa se trata de inexecução contratual.

Quanto à justa causa por parte do empregador, estão estabelecidas na CLT, em seu art. 483, as causas de rescisão do contrato de trabalho, com direito a verbas indenizatórias, 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.

Quando se tratar de culpa recíproca, de acordo com o art. 484 da CLT, o tribunal de trabalho reduzirá pela metade a indenização que seria devida por culpa exclusiva do empregador.

Existem quatro requisitos para se caracterizar uma justa causa, sendo eles: a previsão legal, o caráter determinante da falta, a atualidade ou imediatidade da falta, e a proporcionalidade entre a falta cometida e a natureza da punição.

A previsão legal, como o próprio nome já diz, remete às leis existentes que caracterizam e estipulam a justa causa. O caráter determinante da falta significa quando a confiança e a boa-fé, entre empregador e empregado são rompidas, levando-nos ao próximo requisito, da atualidade da falta, onde o empregador deve invocar a justa causa no momento em que ela é cometida, ou no momento em que ele tome consciência do fato, não ocorrendo dessa maneira, se após o conhecimento da falta grave, o empregado continuar por tempo longo na empresa, ocorrerá o perdão tácito, e não poderá mais requerer a rescisão do contrato por justa causa.

Podemos observar em decisões jurisprudenciais, proferida pelo TRT acerca do assunto:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA. PERDÃO TÁCITO. CARACTERIZAÇÃO. Nega-se provimento ao agravo de instrumento por meio do qual a parte não consegue desconstituir os fundamentos da decisão agravada. In casu, o regional assentou que o perdão tácito restou configurado pela inércia da empresa reclamada em não aplicar a justa causa logo após o retorno do reclamante ao trabalho. Assim, tenho que ante o princípio do livre convencimento motivado e as provas produzidas nos autos, o regional bem aplicou o direito ao caso concreto, não havendo que se falar em violação aos dispositivos legais invocados. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 16776820125080011, Relator: Américo Bedê Freire, Data de Julgamento: 19/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/11/2014). (BRASIL, 2014).

Deve-se levar em conta a proporcionalidade entre uma falta cometida e a natureza da punição, caso não seja respeitada a proporcionalidade, é do entendimento jurisprudencial que a medida seja considerada inválida.

No caso de faltas dolosas, pode ser aplicado direto a demissão, já nas faltas culposas, deve-se graduar a punição, com advertências, verbais ou escritas, suspensão, e em último caso, demissão, com o objetivo de se preservar as regras e o bom funcionamento de uma empresa.

Também entra na proporcionalidade entre a conduta praticada e a sanção aplicada, o Princípio do *non bis in idem*, onde é vedada a aplicação de duas sanções para apenas um fato cometido.

## 1.4 Espécies

Passemos a analisar detalhadamente as espécies de justa causa elencadas no art. 482 da CLT.

### 1.4.1 Atos de improbidade

Enquadram-se nessa espécie, qualquer ato praticado pelo empregado, a fim de obter, de forma dolosa, vantagem de qualquer conteúdo. Dentre eles furto, roubo, estelionato, apropriação indébita, falsificação de documento, suborno, entre outros.

É considerada uma das faltas mais graves que um empregado pode cometer, sendo necessárias provas contundentes, pois tal acusação fere a fama e macula a honra do mesmo.

### 1.4.2A incontinência de conduta ou mau procedimento

Incorre nessa falta o empregado que pratica o assédio sexual em serviço contra o colega de trabalho, cliente da empresa ou contra o próprio empregador. Enquadra-se como assédio sexual não apenas aquele classificado como crime, porque acompanhado de chantagem, mas também se caracteriza pela intimidação, pelo constrangimento, com a utilização de incitações sexuais importunas. (BARROS, 2016, p. 584)

O Mau procedimento se caracteriza quando um empregado se comporta de maneira que prejudica a boa convivência no ambiente de trabalho, age de maneira desrespeitosa, ofendendo a dignidade do outrem, ou trata as pessoas com descaso.

### 1.4.3 A negociação habitual

Ocorre quando o empregado pratica alguma função ou ato que caracterize concorrência à empresa ou que seja prejudicial ao serviço a ele imputado.

### 1.4.4 Condenação criminal do empregado

Desde que não tenha ocorrido suspensão condicional do processo, a condenação criminal de um empregado, a uma pena privativa de liberdade constitui justa causa.

Quando se tratar de penas restritivas de direito, ou não for pena restritiva de liberdade, se o ato tiver sido praticado fora da empresa e não ferir a imagem da mesma, não constitui motivo para justa causa, considerando que a vida particular do empregado não diz respeito ao empregador, desde que não afete negativamente a empresa.

#### 1.4.5 Desídia

Implica na violação do dever de diligência que o empregado tem com a empresa. Podendo se enquadrar nessa espécie a deficiência qualitativa do trabalho, que gera uma redução no rendimento da empresa; faltas injustificadas e reiteradas ao serviço; a negligência ou imperícia com o serviço a ser executado.

#### 1.4.6 Embriaguez habitual ou em serviço

Apesar de trazer a expressão “habitual” se ocorrer em serviço, ainda que uma única vez é motivo de justa causa. Como é o caso do motorista, tema deste trabalho, que será melhor explanado nos próximos capítulos.

A embriaguez habitual, não diz respeito apenas ao uso de álcool, mas sim de qualquer substância que seja capaz de alterar o comportamento do empregado. Podendo, portanto, ser embriaguez alcoólica ou tóxica.

Pode ocorrer mesmo quando o empregado ingere bebida alcoólica fora do horário de trabalho, porém, traz as consequências da conduta para dentro do serviço.

Se o empregado é advertido em razão de ter chegado ao seu ambiente de trabalho alcoolizado, presume-se que não cometerá o mesmo erro, por medo de perder seu emprego, salvo se depender dessas substâncias. O que deixa claro, que só incorre nessa falta habitualmente, os ébrios toxicômanos, e puni-los, seria como punir o portador de uma doença.

Por conta desse raciocínio, a embriaguez habitual foi considerada pela Organização Mundial da Saúde uma doença, não podendo ser motivo de punição dentro da empresa. O empregado é encaminhado à Previdência Social, como qualquer outra doença, ficando afastado por 15 dias por conta do empregador, e após este prazo ingressa com o auxílio-doença, conseguindo tratamento e mantendo seu emprego.

Vejamos o posicionamento jurisprudencial acerca do assunto:

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. ÔNUS DA PROVA - ALCOOLISMO. É do empregador o ônus de provar a justa causa do trabalhador, devendo fazê-lo de forma robusta e cabal, por se tratar da penalidade mais gravosa na seara trabalhista, afora o fato de que a continuidade da relação de emprego é um princípio que beneficia os trabalhadores. Desvincilhando-se desse encargo, mediante provas orais e da própria confissão do recorrente, há que prevalecer a justa causa do empregado, que, durante a jornada de trabalho, ingere voluntariamente bebida alcoólica, provocando acidente automobilístico e graves transtornos às atividades regulares da empresa. Não se desconhece o atual entendimento acerca do alcoolismo e de seus reflexos para o DIREITO do trabalho, pois, encarado como uma doença, tal como reconhecido pela OMS, a justa causa em questão só por ocasionar afastamento do trabalhador para tratamento de saúde, com gozo do auxílio-doença e a posterior estabilidade provisória no serviço. Entretanto, cabe ao autor alegar e comprovar ser portador dessa enfermidade. Recurso conhecido

e não-provido. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, oriundos da 4ª Vara do Trabalho de São Luís, em que é recorrente ISAIAS ARAGÃO DA COSTA e recorridos CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S.A. e COMPANHIA VALE DO RIO DOCE - CVRD, acordam os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos deste voto.

(TRT-16 365200700416007 MA 00365-2007-004-16-00-7, Relator: JOSÉ EVANDRO DE SOUZA, Data de Julgamento: 02/09/2008, Data de Publicação: 07/10/2008) (MARANHÃO, 2008)

Quanto a embriaguez em serviço, a mesma deve ocorrer durante o expediente, e apenas uma vez, a falta já enseja punição.

#### 1.4.7 A violação de segredo da empresa

Esta falta se traduz ao empregado que divulga dados, produtos, fórmulas exclusivas da empresa, tendo conhecimento do sigilo envolvido à elas. Infringido o princípio do dever de fidelidade com a empresa.

#### 1.4.8 Indisciplina ou insubordinação

Trata-se do descumprimento de ordens, uma das regras gerais da empresa, e a outra a um descumprimento de ordem pessoal direta, específica, a determinado empregado.

#### 1.4.9 Abandono de emprego

Um dos elementos caracterizadores de uma relação de emprego é a habitualidade, logo, se o empregado não a cumpre corretamente, o vínculo empregatício se rompe, a súmula nº 32 do TST, estipula o prazo de 30 dias para se configurar abandono de emprego, e a jurisprudência tem aceitado que se o empregador constata que o empregado não tem interesse em voltar ao serviço, já configura-se justa causa para rescisão contratual.

#### 1.4.10 Ato lesivo à honra e a boa fama ou ofensas físicas

Configura-se ato lesivo à honra e a boa fama, aqueles elencados no Código Penal em seu capítulo V, intitulado “dos crimes contra a honra”, que são calúnia, difamação e injúria.

E as ofensas físicas, são as agressões praticadas fisicamente.

Para ocorrer tal falta, deve ser cometida em horário de serviço, ou no âmbito da empresa, contra colegas de trabalho, clientes, ou superior hierárquico.

#### 1.4.11 Prática constante de jogos de azar

Para que se incorra nessa falta, segundo o entendimento jurisprudencial, deve se tratar de jogos ilegais, praticados em horário de serviço, e deve necessariamente envolver dinheiro.

### **1.5 A dispensa por justa causa e as garantias do contraditório e da ampla defesa, à luz de Claudimir Supioni Junior, 2014.**

O presente tópico é uma breve análise da obra de Claudimir Supioni Junior, 2014, buscando relacionar a justa causa e as garantias do contraditório e da ampla defesa no caso do motorista profissional.

A Constituição Federal de 1988 assegura as garantias do contraditório e da ampla defesa indistintamente para os mesmos sujeitos e para as mesmas hipóteses de incidência. É de se dizer, então, que no direito constitucional positivo em vigor a garantia do contraditório caminha sempre com a garantia da ampla defesa, motivo pelo qual não há qualquer efeito prático na distinção de ambas. (SUPIONI JUNIOR, 2014, p.33)

Quanto à relação de emprego, em sua visão,

Todas as teorias que se dedicam a buscar responder para estas e outras questões se encontram em uma intersecção comum: o reconhecimento de que os atores da relação de emprego não estão posicionados no mesmo plano fático e jurídico; não estão em igualdade de condições. (SUPIONI JUNIOR, 2014, p.141)

No contexto social em que vivemos, o empregador se depara com uma quantidade enorme de deveres que contrai ao estabelecer uma relação de emprego, e isso faz com que ele trabalhe cada vez mais com uma carteira de trabalho cada vez menor, causando vários desempregos, para evitar as reclamações trabalhistas, porém sobrecarregando seus empregados.

A particularidade da relação de emprego há muito motiva a doutrina a investigar sua natureza jurídica, a identificar o acervo de obrigações que cada uma das partes deve à outra ou a delimitar o domínio de liberdade que usufruem seus protagonistas”. (SUPIONI JUNIOR, 2014, p. 143)

Quando falamos no Princípio do Contraditório e da Ampla Defesa, levamos o nosso pensamento à “minoría”, que seria o empregado, pois sempre o empregador é visto como

aquele que possui melhores condições. Mas analisando as relações de emprego, jurisprudências e vitórias de ações trabalhistas, podemos ver que o empregado na maioria das vezes é quem está certo. Seria isso porque o empregador se vê diante de tantas leis, tantos deveres, que nem sempre consegue cumprir, ou não é “viável” para a empresa seguir todos eles, ou seria porque a questão das “minorias” hoje em dia, se trata da maioria? Como o governo espera que um empregador cumpra todas as leis, se não há fiscalização, e isso faz com que a empresa lucre mais?

O autor alega que a população que dispõe de recursos financeiros, culturais e emocionais para constituir um empreendimento no contexto social em que vivemos, se trata de uma minoria absoluta, qual será o motivo disso? O dinheiro em si? Ou todas as burocracias impostas a um empreendedor? A meu ver, é muito mais vantajoso trabalhar para terceiros, do que encarar a sociedade e abrir uma empresa, seja ela qual for, pois o valor que você gastaria com os impostos, não só envolvidas na relação de emprego, sairia muito mais barato continuar em uma relação de emprego, com um superior hierárquico, com todas as garantias da CLT a seu favor.

Quando tratamos da justa causa, o empregado sempre tem o seu direito de defesa, como forma de garantia do exercício do contraditório e ampla defesa. Até porque esta sempre se resulta do cometimento de uma falta grave por parte do empregado. E o ônus da prova é do empregador.

No caso dos motoristas, considerando que possui lei específica para tratar do assunto, autorizando o empregador a fiscalizar o uso de álcool e drogas pelo empregado, o contraditório e a ampla defesa ficam prejudicados, porém, se trata de uma questão pública, em prol do bem comum.

Ninguém é obrigado a construir provas contra si mesmo, mas exames toxicológicos para os motoristas profissionais trata-se de uma exceção, elencado na Consolidação das Leis do Trabalho.

## 2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O ALCOOLISMO E O MOTORISTA

### 2.1 Alcoolismo

Este é um dos tópicos mais importantes do trabalho, considerando que foi a partir disso que houve a inspiração para pesquisar o uso de álcool com as relações de trabalho, e identificar qual o ponto de partida do problema, e se há uma solução benéfica para todos os envolvidos.

Segundo pesquisas, o álcool vem sendo apontado como a droga lícita mais consumida no Brasil, e o fator alarmante que o uso vem aumentando cada vez mais na população mais jovem. O consumo de álcool pela população supera em muito a taxa de usuários de substâncias ilícitas.

Estudos recentes revelam o abuso de álcool como um problema de saúde pública com custo social, provocando efeitos sobre a construção das relações sociais e sua atribuição é vista como fator de dissolução dos pilares fundamentais da sociedade, ou seja, a vida em família, e na relação de trabalho, gerando rupturas nas relações sociais.

No IV Congresso Chileno de Antropologia, em 2001, Delma Pessanha Neves abordou o assunto: “Alcoolismo: acusação ou diagnóstico?”, e em uma de suas pesquisas ela destacou que é importante distinguir e contextualizar os significados dos termos culturais que demarcam as distinções: alcoolização, embriaguez, alcoolismo, bebedor, bêbado, embriagado, alcoólotra, alcoólico, alcoolista, alcoólico ativo, alcoólico passivo, etc., dizendo que eles dizem respeito aos graus de tolerância e às atitudes de cada um desses diferentes estados. (NEVES, 2001, p.86)

A autora nos mostra em seus estudos, que o álcool foi sendo superestimado pela sociedade, a ponto de considerarem ele um lubrificante social, ou seja, o ponto de partida para novas relações de amizade, amor, trabalho, e que por muito tempo os antropólogos deixaram de estudar o assunto, por este motivo. O uso e abuso de álcool começou a ser objeto de estudo nas décadas de 40 e 50, estimulado pelos efeitos cultural e social que vieram se alarmando entre os membros das sociedades não-industriais. Incentivados pelo aumento do consumo alcoólico, relacionado com as relações de trabalho que começaram a apresentar problemas, os antropólogos definiram este consumo como uma patologia.

Este pensamento, não é tema entre os antropólogos brasileiros, que acreditam que revela o bar como um local de produção e reprodução de convívios rotineiros entre trabalhadores, destacando que o alcoolismo é muito mais um modo de vida, do que uma patologia. Segundo esse pensamento, podemos observar o objeto deste trabalho, onde é



comprovado que o alcoolismo é gerado a partir de uma relação, seja ela de trabalho ou de convívio. (NEVES, 2001, p.87)

Seguindo essa linha de raciocínio, analisando o artigo científico realizado por Muriella Sisa Dantas dos Santos e Thelma Maria Grisi Veloso, em 2008, abordaram o tema: “Alcoolismo: representações sociais elaboradas por alcoolistas em tratamento e por seus familiares”. Incentivadas por um trabalho que realizaram em um centro de recuperação, decidiram ampliar sua noção sobre o alcoolismo, analisando o que este provocava nas relações sociais de seus dependentes. Apresentaram vários relatos de internos do Centro de Recuperação Fazenda do Sol, onde todos apresentavam a bebida como um refúgio de seus problemas no trabalho e familiares. Em sua pesquisa, chegaram a conclusão que o alcoolismo é uma doença, e que está associada à tristeza, solidão, que está enraizada na vontade do indivíduo, e que o impede de agir de maneira responsável.

Em um trecho de sua pesquisa, onde ela entrevista a irmã de uma pessoa internada na casa de recuperação, a autora chega a seguinte conclusão: “.. o desemprego aparece como algo que veio desencadear problemas no casamento do irmão da entrevistada, gerando nele uma situação que acabou levando-o à depressão e ao alcoolismo.” (SANTOS, VELOSO, 2008, p.13) Mais um indicativo de que a relação de trabalho é um dos principais fatores do abuso de álcool.

Um terceiro artigo acerca do tema, publicado na Revista Brasileira de Enfermagem, escrito por Suzana de Oliveira Manguiera e Marcos Venícius de Oliveira Lopes, trata o alcoolismo em relação a família, trazendo o conceito e explanação de “famílias alcoolistas”, que são aquelas em que o problema atravessa gerações, causando uma disfunção familiar. Em sua pesquisa, foram encontrados vários antecedentes alcoolistas que geraram essa disfunção familiar, tais como, problemas biológicos, psicológicos, sociais, espirituais, transtornos depressivos, entre outros. Chegando a conclusão que os filhos de alcoolistas apresentam risco aumentado para o uso de álcool e substâncias entorpecentes, perto dos filhos de não usuários destes.

Certa vez em uma palestra de uma casa de recuperação em que participei, a psicóloga palestrante afirmou que filhos de alcoolistas possuem a predisposição para o vício, e que por isso devem tomar cuidado dobrado para o consumo de álcool e substâncias entorpecentes. Portanto, se já existe essa predisposição e o ambiente em que essa pessoa vive não é favorável, tanto na relação familiar, quanto na relação de emprego, a chance de ela vir a ter problemas com álcool é bem maior do que as outras.

Porque não iniciar um estudo, amparando essas pessoas desde cedo, para evitar um problema social lá na frente? Já que ficou constatado por diversas pesquisas que o abuso de álcool é sim um problema de saúde pública.

Pensando nisso, mestrandos da Universidade do Espírito Santo, desenvolveram uma pesquisa acerca do “Alcoolismo parental e os fatores de risco a eles associados”, chegando a conclusão de que o consumo de álcool antes dos 16 anos, aumenta o risco de aumento de uso do álcool na vida adulta, além de trazer sérios prejuízos para o desenvolvimento social, bem como, questões neuroquímicas relacionadas ao amadurecimento cerebral.

Apresentam ainda uma pesquisa de que analisando os filhos de alcoolistas da idade entre os 06 e os 15 anos de idade, em relação aos meninos, não há diferenças, mas em relação as meninas, perceberam que as filhas de alcoolistas apresentam menor competência social na infância, indicando como fator o fato de que as mulheres (mãe delas), apresentam menos ternura e menor calor maternal em sua criação. ( WANDEKOKEN;VICENTE; SIQUEIRA, p.4, 2011)

O artigo Vidas Errantes e Alcoolismo: uma questão Social, cita um trecho de Alonso Fernandez (1991), “Quanto à desesperança na personalidade de alcoolistas, ela se funda nos fantasmas de insucessos anteriores e no temor de novas frustrações no presente, fazendo com que o indivíduo sinta que seus projetos de realização pessoal estão condenados antecipadamente ao fracasso, pelo fato de seu passado resguardar muito mais decepções e desenganos do que conquistas. Predomina-se um estado de tédio e indiferença no qual espera-se nada da vida.”(Nascimento; Justo, 2000, p.530)

Analisando este trecho, podemos perceber que é por essa razão que o alcoolista se transforma em um problema na relação de emprego, pois ele perde a vontade de crescer, fica desestimulado de vencer em qualquer aspecto, e muitas vezes começam a ser criticado tanto no emprego, quanto em casa, o que leva ele a se afundar cada vez mais no vício, e lutar cada vez menos por um futuro melhor. Destaca-se que se trata de uma depressão causada pela não realização pessoal perante a sociedade.

Na mesma pesquisa, faz-se uma análise sobre os “trecheiros” e o que impulsiona os alcoolistas a deixarem a vida sedentária, é o desemprego e a falta de apoio familiar quando isso acontece, e está ligado à falta de capacidade do sujeito em competir perante a sociedade. (Nascimento; Justo, 2000, p.530)

Segundo a Organização Mundial de Saúde, a ingestão excessiva de álcool é a terceira causa de morte no mundo, perdendo apenas para o câncer e as cardiopatias. Foi inserido na Classificação Internacional de Doenças em 1948.

A Associação dos Estudos do Álcool e Outras Drogas estima que o alcoolismo é o terceiro motivo para o absenteísmo no trabalho, sendo a causa mais frequente de aposentadorias precoces e acidentes de trabalho, e a oitava causa para concessão do auxílio-doença pela Previdência Social.

Na obra “**Alcoolismo no trabalho**”, fica demonstrado que o abuso de álcool no ambiente de trabalho, gera uma mudança de hábitos pessoais, onde o trabalhador começa a ficar desleixado em relação à higiene e aparência pessoal, e isso vai acarretando em faltas não autorizadas, ausências no período da jornada de trabalho, aumentando os intervalos, as saídas ao banheiro e ao bebedouro. E o ponto principal da relação de emprego é a queda na produtividade e na qualidade no trabalho, onde o funcionário começa a precisar de um tempo maior para realizar as atividades, desperdiçar materiais, começa haver um retardo no desenvolvimento de suas funções. O que geralmente ocasiona um relacionamento ruim com os colegas, já que muitas vezes este funcionário provoca um atraso na produção dos outros. (Vaissman, 2004, p.31)

Podemos perceber ainda, que a relação entre o álcool e o acidente de trabalho é muito frequente, por conta de todos os fatores explanados acima. Diante disso, formaram-se vertentes teóricas justificando a intervenção no ambiente de trabalho em relação às políticas de combate ao álcool e outras drogas, dentre as quais:

A perspectiva latino-americana, que chegou à conclusão, diante de pesquisas antropológicas que a parcela da população que mais sofre com o abuso de álcool, é aquela em que se encontra os operários, ou seja, a classe “subalterna”. Que onde a condição financeira é menor, o número de alcoolistas aumentam, por esse motivo os programas de conscientização devem partir do local de trabalho e das comunidades.(Vaissman, 2004, p.33)

A perspectiva norte-americana nos traz excelentes programas de prevenção e auxílio aos alcoolistas dentro das empresas, como os EAP’s (Empolyment Assistance Programs) “que têm como objetivo e proposta básica de intervenção um escopo bastante abrangente no que diz respeito à saúde mental e geral nos locais de trabalho, pois envolvem programas direcionados para auxiliar os trabalhadores a lidarem com um amplo espectro de problemas ligados às esferas do abuso de álcool e outras substâncias, problemas emocionais e psiquiátricos, familiares, conjugais, legais e financeiros”. Anos após a criação desse programa, houve uma epidemia de cocaína nos EUA, e o governo decidiu por decreto que o a empresa que participasse dos EAP’s receberia um financiamento alto, para manterem a segurança e proporcionar testagem de drogas no local de trabalho, devendo conscientizar os

operários dos malefícios da droga e fornecer programas de tratamento, inclusive podendo impor sanções ao empregado que violasse as medidas propostas. (Vaissman, 2004, p.38)

Neste tópico pudemos identificar de acordo com pesquisas o problema e a dificuldade que o alcoolismo traz para a vida em sociedade, não só no ambiente de trabalho, mas também no que isso reflete nas famílias, e principalmente nos filhos. Lendo sobre os diversos programas implantados nos EUA, que é o país que mais consome álcool e drogas no mundo, percebemos o quanto o Brasil está atrasado na intervenção e conscientização da população acerca do problema, visto que não se trata apenas no desempenho das empresas, mas sim uma questão de saúde pública, que muito afeta o governo. Como dito acima, o alcoolismo é uma das maiores causas de auxílio-doença e aposentadoria precoce no Brasil, e mesmo assim ao invés de prevenir, o governo apenas remedia, depois que o problema já existe e praticamente não tem mais solução.

No caso dos motoristas, que é o tema deste trabalho, é um fator ainda mais alarmante, pois de acordo com as pesquisas trazidas anteriormente, o alcoolismo é uma das maiores causas de acidente de trabalho no Brasil. Um motorista sob efeito de álcool ou outras substâncias não coloca apenas a vida dele em risco, mas de todas as pessoas que naquela rodovia ou via municipal transitarem. A conscientização e interferência do governo brasileiro precisam acontecer.

## **2.2 Espécies de Embriaguez: habitual ou em serviço**

Embriaguez no Dicionário da Língua Portuguesa significa “Estado de quem se acha embriagado”, que por sua vez tem como significado “Que ingeriu bebida alcoólica em excesso; afeбриado, torrado, xumbergado.”

A embriaguez habitual no âmbito do direito do trabalho é aquela em que o empregado habitualmente chega ao serviço com aspectos de quem ingeriu bebida alcoólica em excesso, seja no dia anterior, ou antes de ir trabalhar.

Tal espécie de embriaguez simboliza claramente um alcoolista, aquele que está sempre cansado, com odor de álcool, com os reflexos diminuídos, o que acarreta em uma queda na elaboração de sua atividade, pode gerar acidentes de trabalho, e ainda caracteriza justa causa para a suspensão contratual da relação de emprego, podendo após de sofrer punições, ou advertências, o dependente físico do álcool ser submetido a tratamento, e ensejar em justa causa para a rescisão contratual.

Como podemos observar, se trata de assunto pacificado na jurisprudência brasileira:

JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ HABITUAL - GRADAÇÃO DA PENA. Não prevalece a justa causa aplicada pela empresa, por não observado o caráter pedagógico de que devem se revestir as sanções e tampouco a necessária gradação, sendo o reclamante surpreendido com a dispensa motivada quando do seu retorno das férias, apesar de nunca haver sofrido qualquer punição anterior. Além disso, não se pode desconsiderar o fato de que o alcoolismo crônico é doença, catalogada no Código Internacional de Doenças como "CID-F-10.2", devendo o empregado dependente físico do álcool ser submetido a tratamento médico.

(TRT-3 - RO: 1764208 01363-2007-108-03-00-0, Relator: Monica Sette Lopes, Primeira Turma, Data de Publicação: 19/09/2008,18/09/2008. DJMG . Página 20. Boletim: Sim.)

EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. CAUSA DE SUSPENSÃO CONTRATUAL. O alcoolismo é considerado doença, constando do CID T-51. O Código Civil, art. 4º, II, reputa os ébrios habituais como relativamente incapazes. Sofrendo de moléstia, ainda que rejeitada socialmente, caberia o encaminhamento ao órgão previdenciário para tratamento e ser inserido nos programas de reabilitação (art. 62 da Lei 8.213/91), e não descarte do empregado com justa causa.

(TRT-15 - RO: 1495 SP 001495/2008, Relator: FLAVIO ALLEGRETTI DE CAMPOS COOPER, Data de Publicação: 18/01/2008)

Podemos notar ainda que o ônus da prova nesse caso é do empregador, e que esta deve ser incontestada, como nos mostra as decisões a seguir:

RECURSO DA RECLAMADA. JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. 1. A justa causa, como fato ensejador da rescisão do contrato de trabalho, deve se apresentar incontestada, haja vista a violência que encerra o pacto laboral e as conseqüências indesejáveis que a ela estão atreladas, sendo ônus do empregador que alega comprovar a efetividade dos seus motivos (art. 818 da CLT e art. 333, I do CPC). 2. A embriaguez motivadora da justa causa pode ser habitual ou em serviço.

(TRT-15 - RO: 56613 SP 056613/2008, Relator: LUIZ ANTONIO LAZARIM, Data de Publicação: 12/09/2008)

JUSTA CAUSA. "EMBRIAGUEZ HABITUAL" E "ATO DE BEBER". Ainda que se admita que o autor ingeria bebida alcoólica, cumpre salientar que não há sinonímia entre a embriaguez e o ato de beber, haja vista que este não resulta necessariamente naquele. Segundo Wagner Giglio, citando a definição de embriaguez feita pela Associação Médica Britânica - "A palavra embriaguez será usada para significar que o indivíduo está de tal forma influenciado pelo álcool, que perdeu o governo de suas faculdades ao ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência o trabalho a que se consagre no momento." **Não há razoabilidade em se admitir, no caso em tela, a "embriaguez habitual" do trabalhador.** Justa causa não configurada.

(TRT-2 - RO: 1498200706402000 SP 01498-2007-064-02-00-0, Relator: VALDIR FLORINDO, Data de Julgamento: 04/03/2008, 6ª TURMA, Data de Publicação: 14/03/2008)

Esta decisão acima é muito interessante para este trabalho, pois nos mostra que o simples fato de um empregado consumir bebida alcoólica habitualmente não gera a embriaguez habitual, que tem por característica a visível dependência física do álcool. A medicina consegue identificar as características de um alcoolista, pois geralmente a pele possui outro aspecto, os traços do rosto envelhecem de forma precoce aos não alcoolistas, então, por este motivo é que o ônus da prova é do empregador, a simples alegação de embriaguez habitual não caracteriza a justa causa.

A espécie de embriaguez em serviço é mais fácil de ser identificada e caracterizar a justa causa, pois geralmente o empregado apresenta uma conduta inadequada no local de trabalho. Conforme demonstrado pelas decisões a seguir:

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. Os elementos dos autos dão suporte à tese da reclamada de que o reclamante demonstrou conduta inadequada por força de seu estado de embriaguez. Recurso improvido.

(TRT-1 - RO: 00006277720115010062 RJ, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira, Data de Julgamento: 25/02/2014, Nona Turma, Data de Publicação: 17/03/2014)

Analisando a decisão abaixo, podemos ver que a prova da embriaguez em serviço pode ser demonstrada sem submeter o empregado a laudo de dosagem etílica.

APELAÇÃO. DEFESA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. AUSÊNCIA DE LAUDO DE DOSAGEM ETÍLICA. O Laudo de dosagem etílica é prescindível, havendo outros meios para se atestar o estado de embriaguez do acusado. A alegação de que o militar não mais se encontrava em serviço não é acolhida quando demonstra que se encontrava cumprindo serviço de Cabo da Guarda e abandonou o serviço antes da parada diária, quando se dá a passagem do turno de serviço. A conduta de militar que consome bebida alcoólica, embriagando-se no interior do quartel, não pode ser considerada insignificante, já que é extremamente perigosa, colocando em risco a incolumidade física de outros militares e até mesmo a si próprio, vez que presta serviço armado. Apelo desprovido. Unânime.

(STM - AP: 371520117110011 DF 0000037-15.2011.7.11.0011, Relator: Marcos Martins Torres, Data de Julgamento: 14/02/2013, Data de Publicação: 08/03/2013 Vol: Veículo: DJE)

A embriaguez em serviço constitui justa causa, sem necessidade de advertir o empregado antes, ou mesmo submetê-lo a tratamento da doença, por caracterizar, no instante em que o empregado o faz em falta grave.

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO E INSUBORDINAÇÃO. QUEBRA DE FIDÚCIA. COMPROVADA. A dispensa por justa causa decorre da prática de falta grave pelo empregado, que conduz à supressão da fidúcia necessária à manutenção da relação de emprego. Trata-se da mais grave das penas aplicáveis ao trabalhador; constitui pena relevante, prevista em lei, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do empregado. Só deve ser acolhida quando a prova restar contundentemente produzida. Restou comprovada a prática de embriaguez em serviço e insubordinação, que por si só, já se mostram graves o bastante para romper a fidúcia necessária à manutenção da relação de emprego. Não cabe ao Judiciário a gradação da punição, senão análise do seu cabimento ou não. É o caso. Ainda que a pena possa representar severidade, ela somente se mostrou possível pelas faltas cometidas pelo trabalhador. Recurso a que se nega provimento.

(TRT-2 - RO: 00016615420135020009 SP 00016615420135020009 A28, Relator: PAULO MOTA, Data de Julgamento: 10/11/2015, 13ª TURMA, Data de Publicação: 25/11/2015)

Comprova-se através da jurisprudência acima que o ônus da prova no caso de embriaguez em serviço é do empregador, o que caracteriza insubordinação do empregado, e demonstra um dos objetos da presente pesquisa, que é que a justa causa é a forma do empregador de punir o empregado que incorre em falta grave. Lembrando que em matéria de prova, pode-se requerer o exame de alcoolemia, o que pode auxiliar o empregado em matéria de contraditório e ampla defesa.

### **2.3 Motorista: o alcoolismo e a justa causa**

No caso do empregado motorista, o alcoolismo enseja imediatamente a justa causa, considerando que oferece risco ao empregado, ao empregador e especialmente a terceiros.

TRT-PR-03-08-2010 JUSTA CAUSA. MOTORISTA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. ACIDENTE DE TRÂNSITO. IRRELEVÂNCIA DA FALTA DE HABITUALIDADE. Ainda que se considere que o alcoolismo, como doença reconhecida pela Organização Mundial de Saúde - OMS, deve ensejar o encaminhamento do empregado para tratamento médico, a embriaguez detectada em uma única oportunidade, em serviço, quando o empregado exerce a função de motorista configura justa causa. Se a ingestão de bebida alcoólica, em pequenas proporções, pode ser irrelevante em situações de mero convívio social, o mesmo não pode ser dito quando ela ocorre durante o desempenho das funções, especialmente de motorista, em razão do risco que a atividade oferece a terceiros, ao empregador e ao próprio empregado. O art. 482, f da CLT trata de duas hipóteses distintas: a embriaguez habitual, que exige a máxima cautela pela possibilidade de um trabalhador enfermo e a que ocorre em serviço, hipótese em que, mesmo uma única vez, dependendo da gravidade, pode ensejar a imediata ruptura do contrato, como na situação dos autos. Recurso a que se nega provimento para manter a justa causa para a dispensa do autor.

(TRT-9 30710200829902 PR 30710-2008-29-9-0-2, Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, 2A. TURMA, Data de Publicação: 03/08/2010)

No caso do motorista profissional, entrou em vigência em 2015, com a alteração feita pela Lei nº 13.113 (13.103/2015), que estabeleceu de acordo com o art. 168, § 6º da CLT:

Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames.

As empresas que possuem programas de proteção contra o uso de drogas e álcool no Brasil são minorias. É permitido ao empregador de um motorista exigir que o mesmo seja testado de forma periódica para detectar o uso de álcool e drogas, considerando que não se trata apenas do desempenho da empresa, mas sim da segurança do empregado e de terceiros que trafegarem no mesmo local.

De acordo com o art. 235-B, parágrafo único, da CLT,

A recusa do empregado em submeter-se ao teste ou ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII será considerada infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei.

Atualmente, vídeos de motoristas de caminhão sob efeitos de drogas viralizaram na internet, onde o sujeito aparece totalmente incapacitado de dirigir, alucinando que está sendo perseguido, que possui “monstros” atrás deles. Diante disso fica bem claro que as empresas não fazem exames periódicos para constatar o uso de drogas e álcool por parte de seus funcionários.

Como podemos ver na jurisprudência a seguir, a empresa constatou o fato de que o motorista encontrava-se dirigindo embriagado, após um grave acidente ser ocasionado, o que configurou a justa causa da rescisão contratual.

TRT-PR-10-06-2008 JUSTA CAUSA. MOTORISTA. EMBRIAGUEZ. O consumo de bebida alcoólica, quando em serviço, autoriza o empregador a demissão de seu empregado por justa causa, principalmente diante do grave acidente ocasionado.

(TRT-9 409200768906 PR 409-2007-68-9-0-6, Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA, 1A. TURMA, Data de Publicação: 10/06/2008)



Segundo o site da DATASUS que fornece informações para o Ministério da Saúde, veja as estatísticas de mortos em acidente de trânsito realizadas em Fevereiro de 2017 são:

**Tabela 1 – Estatísticas nacionais: mortos em acidentes de trânsito**



Fonte: [http://www.viasseguras.com/os\\_acidentes/estatisticas/estatisticas\\_nacionais/estatisticas\\_do\\_ministerio\\_da\\_saude](http://www.viasseguras.com/os_acidentes/estatisticas/estatisticas_nacionais/estatisticas_do_ministerio_da_saude)

De acordo com as pesquisas, 65% das mortes em acidente de trânsito são provocadas pelo abuso de álcool acumulado com a alta velocidade de seus motoristas.

A queda que observamos do ano de 2012 até 2017 se deu por conta da vigência da Lei Seca, mas mesmo assim o número de mortos é muito alto, estatisticamente se equipara a número de mortos em guerra.

A Lei Seca alterou “dispositivos da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997, que institui o Código de Trânsito Brasileiro, com a finalidade de estabelecer alcoolemia 0 (zero) e de impor penalidades mais severas para o condutor que dirigir sob a influência do álcool, e da Lei nº 9.294, de 15 de julho de 1996, que dispõe sobre as restrições ao uso e à propaganda de produtos fumíferos, bebidas alcoólicas, medicamentos, terapias e defensivos agrícolas, nos termos do § 4º do art. 220 da Constituição Federal, para obrigar os estabelecimentos comerciais em que se vendem ou oferecem bebidas alcoólicas a estampar, no recinto, aviso de que constitui crime dirigir sob a influência de álcool.” (art. 1º da Lei 11.705 de 2008)

Com esta lei passou a ser proibida a comercialização de bebidas alcoólicas em estabelecimentos localizados na rodovia.

O grande problema que os empregados motoristas brasileiros enfrentam, são as grandes distâncias a serem percorridas em um curto prazo de tempo. Como o Brasil é um país com um território extenso, e os estados onde se produz a matéria-prima para exportação (agricultura e pecuária), não possuem acesso aos portos através do transporte aquático, o transporte dessa mercadoria passa a ser em sua maioria, através de caminhões. Considerando que a linha férrea do Brasil não possui capacidade para transportar toda a matéria produzida.

Devido a essas grandes distâncias, os motoristas fazem uso de substâncias entorpecentes e álcool, a fim de vencerem o sono e a solidão das estradas, e percorrerem um trecho maior em um menor prazo. Podendo assim realizar mais fretes, e conseqüentemente ganhar mais por isso.

#### **2.4 O Parecer 26/2012 do Conselho Federal de Medicina *versus* art. 168, § 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho.**

Em 2015 houve uma alteração na CLT em favor dos motoristas, estipulando que a partir dela, a jornada de trabalho seria controlada e registrada de maneira fidedigna mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, acritério do empregador.

Porém, por conta do mencionado acima (extensão do país), o prazo para entrega dos produtos transportados é muito curto, não conseguindo o empregado realizá-lo a tempo se exercer uma jornada controlada de 8 horas diárias de trabalho (art. 235-C da CLT). Geralmente, por mais que o empregador exija isso de seu empregado, ele mesmo prefere jornadas mais extensas de trabalho, para que possa retornar ao seu lar o mais rápido possível, e é aí que ele faz o uso de substâncias que o mantém acordado.

Por isso fica demonstrado o descaso diante do problema, onde constatamos que na maioria das empresas não são feitos exames periódicos, faltando programas educacionais acerca disso.

A obrigação da empresa em exigir exames toxicológicos na admissão de seus empregados deveria ser ampliada a todas as categorias, não só dos motoristas, porque como já ficou bem claro ao longo desse trabalho, o alcoolismo e o uso de substâncias entorpecentes, se trata de uma doença, que poderia ser tratada e evitada numa contratação de emprego, evitando acidentes de trabalho.

Por outro lado, temos o Parecer 26/2012 do Conselho Federal de Medicina que nos traz em seu texto:

Não é eticamente aceitável a solicitação de exames de monitoramento de drogas ilícitas, em urina e sangue, para permitir acesso ao trabalho, pois isto contraria os postulados éticos.

A discussão se deu pelo relato de uma Médica do Trabalho que apresentou o seguinte questionamento: “Como médica do Trabalho de área industrial entendo que diagnosticar pessoas com a dicitão é uma questão de segurança para evitar acidentes graves e até morte de trabalhador em área de risco, operando planta industrial ou equipamentos móveis, sob efeito de drogas, seja álcool ou drogas ilícitas e/ou medicamentos psicotrópicos. Mas até onde eu sei, o CFM não permite que o serviço médico faça esse tipo de monitoramento.”

E então obtive a resposta através do parecer do seguinte:

Os exames exigidos pela empresa por ocasião da admissão devem ser aqueles previstos na legislação específica, visando sempre a avaliação da capacidade laborativa do empregado, caracterizando-se discriminatória qualquer exigência de realização de exames que extrapolem os requisitos técnicos para a função a ser exercida. Em resposta à solicitação, não é cabível a realização de exames em funcionários de empresas para detectar a presença de álcool e/ou drogas, por se tratar de postura discriminatória.

Embasados pela Constituição Federal, e pelo Código Civil, alegam que a exigência de exames toxicológicos para admissão de um funcionário violam a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. E ainda, que os viciados em tóxicos, devem ser considerados relativamente incapazes.

E o parecer é finalizado com a seguinte conclusão:

A alternativa é um exame pré-admissional rigoroso, com exame psicológico e testes específicos, além de avaliação psiquiátrica, que podem detectar e selecionar candidatos para atuação em áreas de risco, tanto públicas quanto privadas. Concluindo, não é eticamente aceitável a solicitação de exames de monitoramento de drogas ilícitas, em urina e sangue, para permitir acesso ao trabalho, pois isto contraria os postulados éticos.

Analisando o parecer citado, podemos destacar que no caso dos motoristas, tratar o monitoramento do uso de substâncias como álcool e drogas como sendo “antiético” viola o

direito a vida de terceiros, contrariando o disposto no art. 132 do Código Penal (“Expôr a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente”).

Como lidar, portanto, com um assunto que o parecer ético do Conselho Federal de Medicina proíbe, mas a lei ordena, em seu art. 168, §6º da CLT? E ainda pune o não cumprimento dela no art. 235-B, parágrafo único do mesmo dispositivo?

A resposta deveria ser muito simples, já que o bem coletivo sempre prevalecerá ao direito individual, proibir o exame de testagem do uso de álcool e drogas por parte de um empregador de motorista, coloca o bem maior em risco, que é o direito a vida de todas as pessoas que trafegam na mesma rodovia que aquele sujeito.

As correntes constitucionalistas apoiam o parecer do CFM (Conselho Federal de Medicina), porém, deixam de lado um direito coletivo, e analisam apenas um direito individual. E a resposta é muito simples, se o indivíduo não quiser se submeter a testes, não deve ser empregado como motorista profissional.

## **2.5 Portaria Ministro de Estado do Trabalho e Previdência Social - MTPS nº 116 de 13.11.2015**

A Portaria nº 116 do MTPS, vem regulamentar a realização dos exames toxicológicos previstos no art. 168 da CLT, em seus parágrafos 6º e 7º, por meio do Anexo – Diretrizes para a realização de exame toxicológico em motoristas profissionais do transporte rodoviário coletivo de passageiros e do transporte rodoviário de cargas. (art.1º da Portaria nº116 de 13 de Novembro de 2015)

O anexo determina que os exames toxicológicos devem ser prévios à admissão do empregado, ou por ocasião do seu desligamento com a empresa, possuindo uma janela de detecção para o consumo de substâncias psicoativas, com retrospecto mínimo de 90 (noventa) dias, com validade de 60 (sessenta) dias, a partir da data da coleta da amostra.

Segundo o item 3 da referida Portaria:

3. O exame toxicológico de que trata esta Portaria somente poderá ser realizado por laboratórios acreditados pelo CAP-FDT - Acreditação forense para exames toxicológicos de larga janela de detecção do Colégio Americano de Patologia - ou por Acreditação concedida pelo INMETRO de acordo com a Norma ABNT NBR ISO/IEC 17025, com requisitos específicos que incluam integralmente as "Diretrizes sobre o Exame de Drogas em Cabelos e Pelos: Coleta e Análise" da Sociedade Brasileira de Toxicologia, além de requisitos adicionais de toxicologia forense reconhecidos internacionalmente. 3.1. O exame toxicológico deve possuir todas suas etapas protegidas por cadeia de custódia, garantindo a rastreabilidade de todo o

processo além de possuir procedimento com validade forense para todas as etapas analíticas (descontaminação, extração, triagem e confirmação). 3.2. Os laboratórios devem entregar ao trabalhador laudo laboratorial detalhado em que conste a relação de substâncias testadas, bem como seus respectivos resultados. 3.3. Os resultados detalhados dos exames e da cadeia de custódia devem ficar armazenados em formato eletrônico pelo laboratório executor por no mínimo 5 (cinco) anos. 3.4. É assegurado ao trabalhador: a) o direito à contraprova e à confidencialidade dos resultados dos exames; b) o acesso à trilha de auditoria do seu exame.

Demonstrando que o exame toxicológico se trata de controle, prevenção e proteção do empregado, que deve ser fiscalizado pelo Estado, e é um dever do empregador, o que nos coloca novamente em dúvida se a melhor maneira de agir com estes é a justa causa.

O item acima ainda demonstra que o princípio do Contraditório e Ampla Defesa é garantido ao trabalhador.

A Portaria ainda nos traz o rol taxativo das substâncias que o exame deve abordar, o tempo que o laboratório deve permanecer com este arquivado, e como deve ser feita a análise e laudo pelos médicos responsáveis.

### 3 PERSPECTIVA DO TEMA NO COTIDIANO E ANÁLISE DE ESTUDOS RELACIONADOS COM O MOTORISTA PROFISSIONAL E O USO DE DROGAS

#### 3.1 Pesquisa de campo e sua análise

Nessa parte do trabalho, será explanado mais especificamente sobre os motoristas, e para isso realizei uma série de entrevistas, para me auxiliar na compreensão do que estou buscando, sobre o alcoolismo e uso de drogas e sua relação com a justa causa, nesta categoria.

Com tudo que analisei e estudei ao longo deste trabalho, pude perceber que o verdadeiro problema acerca do assunto, é o lapso das empresas com o mesmo, a falta de programas preventivos contra o uso de drogas e álcool, a falta de fiscalização das empresas, bem como do órgão estatal, que deveria ter uma presença maior em cima dessas, para garantir que a lei seja cumprida, na parte da realização de exames periódicos, bafômetros, considerando que se trata de um problema de saúde e segurança pública.

Em entrevista com uma enfermeira de uma casa de recuperação para alcoolistas e usuários de entorpecentes, foi proferido o seguinte diálogo:

**Você sabe dizer se tem algum motorista de caminhão internado na COTENEC pra tratamento?**

*Enfermeira: Ah tem.. lá tem de tudo quanto é profissão NE, eu tenho até um atual lá, que é daqui de Chapadão do Sul.*

**Eu estou fazendo um trabalho em relação ao uso de álcool e substâncias.. esses “rebite da vida”, e meu foco é em que a empresa faz pra evitar que isso aconteça**

*Enfermeira: A sim, na verdade...Os empregados na verdade funcionam assim, desde que não coloquem a empresa em risco, ou assim, que eles deem conta com a responsabilidade, porque tem gente que tem um auto controle, que acaba bebendo, acaba usando droga, mesmo sabendo que é errado, consegue ter uma vida normal na sociedade, consegue dirigir normalmente, entendeu? Tem gente que não consegue, que a dependência já tomou conta e que isso interfere no que? No convívio familiar, no convívio social, e no trabalho também. Ai é onde que as empresas entram. Umas quando tem empresa que eles entram com tratamento, oferecendo tratamento pra pessoa, ou manda a pessoa embora por justa causa, entendeu? Mas geralmente quando a pessoa procura tratamento por si mesma, numa clinica ou numa comunidade terapêutica, o que acontece, eles não podem mandar embora, por que na verdade a dicção do álcool e da droga acaba se tornando uma doença, entendeu? Ai quando é a própria empresa, vai depender do empregador, na verdade.*

**Mas eles não fazem nada antes disso acontecer NE?**

*Enfermeira: Não, na verdade o programa de conscientização tem que ser feito NE, em devidas empresas, e hoje em dia as empresas acabam não fazendo isso, na verdade, acaba do desinteresse da empresa, entendeu? E a consciência em si é de cada um.. a gente tem aquela coisa assim, eu sei até aonde é prejudicial pra mim e até onde não é, igual a história qu todo mundo conta lá na COTENEC NE, eu comecei a beber e não me interferia no trabalho, mas passou um momento que eu passei a ter o descontrole, entendeu? É onde acaba afetando.*

**E você acha que a maior causa do começo do alcoolismo seja a depressão, pode ser causada, por exemplo, no caso do motorista, você acha que as jornadas exaustivas pode ser um fator importante?**

*Enfermeira: Não, não acredito, no caso do motorista, eu não sei te falar especificamente, mas popularmente do tempo que eu trabalho na COTENEC de 7 anos, eu vejo que é mais por... principalmente droga, porque o álcool é a porta de entrada pras outras drogas. As pessoas acabam bebendo por: diversão, por, ai achar que vou relaxar NE, é, meu momento de relaxar, entendeu? Jornada? Pode ser que seja, devido a jornada, a carga horária ser muito comprida, mas que que acontece, hoje existe a lei de carga reduzida, e mesmo assim, os funcionários não cumprem a jornada, entendeu? Não reduz, não para pra descansar, e eles começam a beber muito cedo, não é uma coisa que a pessoa começa a beber aos 30 anos, é na adolescência que começa, então não tem como justificar que isso seja uma causa de depressão. É igual se diz, o álcool, a droga ela não escolhe a classe social, tem criança que já nasceram, os adolescentes, que já nasceram na dificuldade, passaram fome, deixaram de estudar e ai começaram a trabalhar, e conheceu a droga, o álcool, o pai oferecia em casa quando era criança, viu o pai e a mãe beber, e foi indo, foi achando que não fazia mal, não fazia mal, e acabou desencadeando, conhecendo as drogas, então a maioria das pessoas hoje, começam a beber na adolescência, não é na fase adulta.*

**Mas você não acha que mesmo isso ocorrendo na adolescência isso é uma forma de fuga?**

*Enfermeira: Sim, com certeza, toda coisa que não é bom pra gente, é acaba sendo uma forma, é um meio de fuga, seja do que, seja de prazer, seja de curiosidade, seja de “bater o louco” NE, como diz os jovens, porque hoje em dia é difícil você ir numa festa e não ter bebida, ninguém faz uma festa hoje sem bebida, e hoje ela é de muito fácil acesso, então é a primeira droga que o jovem tem acesso, então eu acho, assim, que é, eu acredito que seja escolha, é escolha da pessoa optar por beber ou não, porque a gente não nasce com isso, a gente não nasce com esse... com essa vontade assim, tem gente que tem pré-disposição, que é hereditário, conheço gente na COTENEC que o pai era alcoólatra, a mãe era alcoólatra, e tem um caso lá que o rapaz é alcoólatra e a mãe também, e que o filho convive com ele, então o risco do filho nascer, desenvolver o alcoolismo, é muito grande, dependendo, talvez ele olhe o pai, não não quero repetir o que o meu pai repetiu, ou talvez ele repita, entendeu? Isso vai da opção de cada um.*

Com essa conversa pude perceber que a bebida e a droga são vistas como algo para “relaxar”, ou seja, tirar a tensão de algo que a causa, e pode-se perceber também, que o único interesse das empresas para com seus funcionários, é o lucro. Sua saúde, a segurança dos viajantes que cruzam com eles, pouco importa. E ainda, percebe-se que o Estado nada faz em relação a essa conduta, considerando que não há fiscalização alguma, punição alguma antes de problemas e tragédias ocorrerem decorrentes disso.

Vejam a seguir uma conversa realizada com um frentista de posto localizado à beira de uma movimentada rodovia, e o seu depoimento acerca dos viajantes que por ali passam:

**Você tem contato direto com os motoristas?**

*Frentista: Tenho sim*

**Você já presenciou algum motorista de caminhão sob efeito de substâncias como álcool ou drogas?**

*Frentista: vixi.. só todo dia*

**Se você puder responder, tipo, se você sabe qual substância eles usam..**

*Frentista: Não, aí já é meio complicado NE..*

**Mas qual o efeito que eles chegam aqui?**

*Frentista: Ah eles ficam alucinados, eles ficam vidrados, é.. tremem muito, né, eles ficam muito trêmulos, erram muito na hora que vão por exemplo, se você pede a senha do cartão, eles erram muito... é eles desligam assim, você ta falando com eles, eles ficam desligados, eles perdem a noção de si, e ao mesmo tempo, assim, ao mesmo tempo eles ficam desligados, eles se desligam, você tem que sempre ir chamando a atenção deles, entendeu? Essa é a...*

**E você já viu se alguma empresa dessas que eles trabalham fazem exames periódicos pra controlar o uso dessas substâncias?**

*Frentista: Olha até onde, eu não sei se tem, mas aqui teve uma empresa que teve que pedir pra outro funcionário vir buscar caminhão de um que tava realmente sob efeito de substâncias né, e até que o veículo dele tava próximo à escola Aracilda, entendeu?E ele não sabia onde ele tava.*

Esta conversa deixa preocupação e choque, pois apenas tendo contato e conversando com quem trabalha neste meio, podemos perceber o quanto é grave a situação. Deparamos-nos a cada viagem com centenas de caminhões, principalmente nas rodovias do Mato Grosso do Sul, diversas vezes vemos acidentes envolvendo-os, caminhões tombados, etc., mas nunca sabemos o que está por trás.

Não tem cabimento uma classe que é protegida pela lei, que possui carga horária de trabalho reduzida, que abrange tantas coisas para poder evitar esse tipo de situação, e nada é feito nem pelas empresas e nem pelo Estado. De quem é a culpa em um acidente envolvendo um caminhoneiro sob efeito dessas substâncias, e uma família inteira, onde pode na maioria das vezes ocasionar mortes de crianças, e pessoas com uma vida toda pela frente?

Vê-se que o último culpado é o motorista. O primeiro é o Estado, que deveria fiscalizar suas próprias leis, e em segundo lugar a empresa, que contraria a lei em busca de um maior lucro.

Essa categoria de trabalho, ganha por frete, comissões, portanto, quanto menos dormirem, mais trabalham e mais fretes realizam. Os próprios motoristas são contra a fiscalização do Estado e das empresas, pois o uso dessas substâncias para se manterem acordados, rendem maior lucro, porém, não pensam que qualquer dos meios que se utilize para isso, pode desenvolver um vício, e levá-los ao uso de substâncias cada vez mais fortes.

Como se observou no diálogo com o frentista, muitas vezes eles não conseguem saber nem onde estão, ou a senha do cartão para efetuar pagamento, como estariam os reflexos de uma pessoa dessa?

Na última entrevista realizada, em conversa com um motorista autônomo, que esclareceu todas as dúvidas (e medos também), como se pode ver a seguir:

**Você é autônomo, ou trabalha pra alguma empresa?**

*Motorista: autônomo.*

**Já fez uso de alguma substância pra ficar acordado?**

*Motorista: sim, quando precisa emendar umas noites a gente toma uns Nobesio.*

**Já bebeu em viagem?**



*Motorista: Sempre que chegamos em algum lugar de embarque bebemos umas cervejas, mas isso antes de irmos dormir.*

**Quantas horas você passa dirigindo?**

*Motorista: tipo, acabei de chegar em casa, sai ontem era 00:30 e só parei agora, mas varia de 15 a 20 horas por dia.*

**Você tem conhecimento se seus colegas do meio fazem uso de substâncias?**

*Motorista: O uso do Nobesio, mais dito como rebite, é constante e normal no meio dos caminhoneiros, aliás ele acaba que ajuda a adiantar algumas viagens, isso soma no faturamento, quanto menos se dorme, mais se ganha, certo?*

**É ligado a algum sindicato?**

*Motorista: não, nenhum.*

**Sabe se quando um motorista vai ser contratado por uma empresa, faz exame toxicológico pra ser admitido?**

*Motorista: a gente ouve muito essas conversas através do rádio amador do caminhão, e são poucas as que têm este costume, na maioria dizem ser por conta de “curriculum” bom mesmo.*

**E se tem conhecimento dos seus colegas de classe que são empregados se eles fazem exames periódicos e apresentam pra empresa?**

*Motorista: Não, nunca ouvi falar de uma empresa fazendo isso constantemente, até porque se isso vira moda, a raça motorista será escassa da terra (risadas).*

**A empresa não cumpre a lei..**

*Motorista: isso chama sistema na verdade, porque 90% dos motoristas são comissionados, então tem que fazer render pra ganhar.*

**Nossa, mas não é vida não.. tipo, aí você trabalha 20 horas por dia..**

*Motorista: e quanto menos o cara dormir, mais ele fatura, você já viu alguma empresa reclamar de ganhar dinheiro?*

**E descansa quantas agora?**

*Motorista: hoje dei a última viagem da semana, sou agregado do frigorífico, tipo um terceiro, aí volto no domingo, caso a viagem seja longa, saio no sábado... Mas durante a semana o bicho pega, e dormir é coisa muito rara e sempre com pouco prazo.*

Percebe-se que apesar da lei regulamentar a jornada de trabalho, permitir que as empresas façam exames periódicos, obrigá-las a fazer exames admissionais, nada disso é feito, e o índice de dependentes de álcool e drogas na classe dos motoristas aumenta a cada dia. Classe esta que é responsável pelo trânsito intenso das rodovias de todo o país, considerando que ainda é o meio de transporte mais utilizado. Motoristas estes que ultrapassam com famílias, com histórias de vida, com pessoas que não fazem a menor ideia do risco que estão correndo.

### **3.2 O que fazer para mudar este quadro**

O que move as empresas e o homem? Dinheiro. Como foi tratado no segundo capítulo do meu trabalho, na questão dos incentivos e programas realizados por outros países, podemos perceber que o Brasil é um dos únicos países que não possui nenhuma forma de evitar o uso de álcool e drogas dentro das empresas.

Como dito na entrevista da enfermeira da casa de recuperação, o álcool, apesar de ser uma droga lícita, é apenas a porta de entrada para as ilícitas. E o que vemos nos meios de informação? Propagandas de cerveja e outras bebidas, sempre com mulheres exuberantes,

festas, animação, etc. A cerveja e a caipirinha, junto com a música brasileira, já viraram o símbolo cultural do nosso país. E ninguém coloca o problema de saúde pública que o país enfrenta com as drogas ilícitas no álcool, que sempre é a substância de acesso mais fácil para levar ao consumo delas.

Como visto em pesquisas aqui correlacionadas, e ainda na entrevista com a enfermeira, atualmente, o maior número de dependentes toxicológicos está na população mais jovem, adolescente, que crescem com os pais fazendo uso destas, as redes sociais tratando como uma coisa normal, legal, que te faz se soltar, e ficar mais alegre, e com certeza a tendência é que este uso aumente cada vez mais. Afinal, quem nunca bebeu é considerado “careta”, antiquado.

Do ponto de vista, de uma jovem de 23 anos de idade, que está no último ano da faculdade, pode-se afirmar que é muito difícil encontrar alguém que não tenha o costume de beber. Os adolescentes começam a ter acesso e fazer o uso de bebidas alcoólicas com aproximadamente 14 anos. E em famílias que têm pessoas alcoolistas, esses adolescentes podem crescer com a imagem de que isso não é uma coisa positiva, crescem com a imagem de que é algo que atrai brigas e depressão. E é a partir disto que se desenvolve a personalidade, de saber o quanto beber, ou de muitas vezes não ter vontade, e não sentir que precisem daquilo para se divertir. Porém, a maioria dos jovens se divertem, apenas, se estiverem bebendo, e muitas vezes fazendo uso de substâncias entorpecentes.

Assistimos nossos colegas começarem a beber, achar que precisam de algo mais, experimentarem a maconha, e daí em diante usarem “ecstasy”, “loló”, e tudo mais. A maioria destes abandonam a faculdade, ou não conseguem terminá-la no período correto, o que prova que o vício pode prejudicar toda uma vida.

Foram através das minhas experiências pessoais que tomei iniciativa de estudar um pouco mais sobre o assunto, e realizar um trabalho em cima do uso de bebida alcoólica e drogas, e da falta do Estado em evitar isso.

Se o uso de bebidas alcoólicas é a porta de entrada para outras substâncias, e o maior índice de dependência delas vem sendo observado na adolescência, porque não criar programas de conscientização nas escolas? Na passagem pelo ensino fundamental e médio, apenas participam do PROERD (Programa Educacional de Resistência às Drogas), que possui uma música de encerramento que promove a seguinte frase, “PROERD é um programa, PROERD é a solução, lutando contra as drogas, e ensinando a dizer NÃO”.

Será que é solução? Não é o que estamos percebendo diante das estatísticas atuais, principalmente para a população adolescente.

O primeiro passo para começar a mudar o quadro de consumo e abuso de álcool e drogas pelos adolescentes, e qualquer outra faixa etária, é tentar mudar a ideia de que isso é uma coisa normal, de que o álcool ou a droga não matam, ou não viciam. Claro que possuem pessoas que têm a pré-disposição para o vício, mas qualquer pessoa que insista no uso desenfreado desencadeia essa necessidade, pois o corpo sente falta de algo que é constantemente ingerido, fazendo com que a pessoa entre em abstinência e necessite daquilo de novo.

No caso dos motoristas, foco principal deste trabalho, o uso dessas substâncias está além da prejudicialidade e do efeito que eles causam no corpo do ser humano, está na segurança das rodovias, na vida de milhares de pessoas que viajam todos os dias.

Invocando novamente o citado no segundo capítulo, acerca dos programas de incentivo dos governos de outros países, nos deparamos com os famosos incentivos fiscais, até porque, qual o melhor incentivo para as empresas do que o aumento de lucro, com a devida redução na carga tributária. É claro que as empresas estão interessadas em lucrar cada vez mais, considerando que pra uma funcionar, os gastos são exorbitantes, computando todos os tributos devidos por elas.

A exploração do motorista aumenta cada vez mais, considerando que a empresa precisa angariar maior lucro, para que possa pagar os impostos inerentes à sua atividade, e enriquecer os seus proprietários.

Como dito na entrevista realizado pelo caminhoneiro, o ponto de vista dos próprios integrantes da classe é de que se houvesse conscientização e fiscalização quanto ao uso de substâncias para se manter acordado, a categoria seria “escassa da face da terra”. Podemos perceber que a ambição em lucrar cada vez mais, faz com que o trabalhador esqueça de praticar a empatia com as outras pessoas que cruzam com eles nas rodovias, bem como com seus familiares, que são quem mais sofrem com seu ente querido doente, dependente de drogas.

Qual seria a solução para acabar com o egoísmo da classe que rodeia o transporte brasileiro? Dinheiro novamente? O fim do salário comissionado para a classe? Fixar um salário justo pelo serviço?

### **3.3 O programa “SOS estradas”**

Analisando uma manchete virtual divulgada pelo **Jornal Folha de São Paulo**, onde trouxeram informações acerca de um seminário que o próprio veículo realizou, intitulado

“Fórum Segurança no Trânsito”, realizado no dia 29 de Maio de 2017, podemos observar o seguinte texto:

“Planejamento qualificado com base em estatísticas e melhora nos exames toxicológicos são armas valiosas na redução do número de acidentes de trânsito. Os especialistas reunidos na segunda mesa do Fórum Segurança no Trânsito, realizado pela Folha nesta segunda (29), com patrocínio da Ambev e da Labet, concordaram que, além de promover políticas públicas de qualidade, é importante prevenir acidentes garantindo que o motorista estará em condições de dirigir. “O problema dos motoristas profissionais não é o álcool, mas as drogas. Metade dos alimentos que chegam à nossa mesa são transportados por usuários de drogas”, afirmou Rodolfo Rizzotto, coordenador do programa SOS Estradas. “Caminhoneiros se drogam porque as empresas têm um sistema de exploração que faz com que tenham que recorrer a isso para sobreviver à jornada”, completou. Segundo Rizzotto, os exames feitos em motoristas são protocolares, duram poucos minutos e são incapazes de detectar problemas que deveriam impedi-los de ter habilitação.” (Walter Porto, 2017)

Foi-se ainda discutido neste Fórum, quanto à fiscalização e obtenção de dados, e a “importância de que essas informações cheguem de forma transparente à população e aos tomadores de decisão”. (Rizzotto,2017)

O que claramente não acontece, e deveria acontecer, a população que circula pelo país através de suas rodovias, bem como é a consumidora dos produtos transportados por estes motoristas devem saber o que está por trás, o que acontece para que ela utilize o produto, e o risco que ela corre ao cruzar com caminhoneiros usuários de drogas.

A partir da matéria acima analisada, pesquisei sobre o “SOS Estradas”, que é um programa que busca a redução dos acidentes e o aumento na segurança das rodovias, que conta com a participação dos usuários das estradas brasileiras, e especialistas na área de medicina, transporte, trânsito e rodovias.

Recentemente (2015), o programa apresentou um estudo com o tema “As drogas e o motoristas profissionais: dimensionando o problema e apresentando soluções”, sob a coordenação de Rodolfo Alberto Rizzotto, que buscou demonstrar a importância de um recente estudo sobre o caso, considerando que não é um assunto muito investigado e tratado, como podemos ver ao longo deste texto, em relação aos anos de publicação de artigos referentes ao tema. Rizzotto nos traz novas informações acerca do motorista profissional e do seu consumo de drogas, quantificando, à p.7 de seu estudo, como sendo 50% (cinquenta por cento) dos caminhoneiros como usuários, ou que ao menos usaram uma vez, anfetaminas e outras drogas para suportar as longas jornadas.

Trazendo ainda, na mesma página, uma estatística, de que 60% (sessenta por cento) do transporte do país são realizados por esses caminhoneiros.

O estudo enfatiza, o quanto a imprensa omite os verdadeiros dados de motoristas profissionais que fazem uso de substâncias entorpecentes:

Embora a maioria das matérias não tenham repercussão nacional, o número de acidentes causados por motoristas conduzindo sob efeito de drogas gera pauta diária em várias regiões do país. Sem contar outras matérias que tratam de temas como apreensões de droga; venda de entorpecentes e nos postos de abastecimento; o excesso de jornada dos motoristas; as coberturas das ações de fiscalização em barreiras fiscais e das operações de saúde das concessionárias de rodovias. Para citar apenas alguns fatos que geram notícia. Nas matérias, especialmente as produzidas pelos canais de televisão, é possível perceber que os motoristas contam sem qualquer cerimônia que usam rebite ou outro tipo de droga. É quase um ato de desespero. Eles se expõem na mídia nacional admitindo que usam ou já usaram drogas. Os que não consumiram, falam com naturalidade sobre o que outros colegas fazem, esclarecem como é fácil comprar drogas e explicam como funciona, como se fosse algo natural, inexorável. Ao mesmo tempo estão mostrando os caminhos para coibir, punir e fiscalizar. É um pedido implícito para que a sociedade e autoridades façam algo. Por outro lado, revela um conformismo desses profissionais. Mesmo sabendo que correm risco diariamente, pelo comportamento condenável de seus pares, eles aceitam como se fosse inevitável. É uma demonstração clara da falta de esperança de que as autoridades consigam resolver o problema ou tenham a intenção de fazê-lo. (Rizzotto, 2015, p. 8)

Podemos extrair abaixo, um dos problemas analisados:

Ao falar da morte do motorista, seja ele caminhoneiro ou condutor de ônibus, era comum a esposa, filhos e familiares relatarem a fadiga dos mesmos, as reclamações que a vítima fazia no período que antecedia o acidente e o excesso das jornadas. Em alguns casos, colegas de profissão revelavam que para aguentar a viagem era cada vez mais comum o uso do chamado rebite, cápsula estimulante constituída basicamente de anfetaminas (legais\* e ilegais), que, supostamente, permite aguentar dirigir mais horas sem dormir. Entretanto, eles mesmos reconheciam que quando o efeito da droga passava o motorista não conseguia manter-se acordado, caindo em um estado de torpor quase que imediato, com o veículo ainda em circulação. (Rizzotto, 2015, p.5)

Esse trecho explica a quantidade de caminhões tombados que presenciamos no dia a dia em nossas rodovias, implica inclusive, em prejuízo para a empresa, considerando que na maioria das vezes a carga que este caminhão está transportando é totalmente perdida.

Dez anos depois do nosso primeiro estudo nesse sentido, o quadro piorou principalmente no que diz respeito aos caminhoneiros e ao tipo de droga utilizada para aguentar a jornada excessiva. O chamado rebite está sendo substituído por drogas mais pesadas, em particular a cocaína, e as consequências vão muito além da dependência química desses profissionais em razão dos possíveis acidentes que podem provocar. (Rizzotto, 2015, p.5)

Analisando a entrevista realizada com o frentista, que afirmou que os motoristas chegam em estado de alucinação, não conseguindo identificar sequer o local em que estão, podemos perceber que as drogas utilizadas não são apenas aquelas que mantém acordado, e sim fazem perder os sentidos, e perder a noção de tempo e realidade.

Uma reportagem de Eduardo Ribeiro, da Rede Record, exibida em março de 2014, mostrou que mais de mil caminhoneiros morrem por ano nas estradas brasileiras. As principais causas são o excesso de jornada, a pressão para entregar o mais rápido possível a carga e o uso de drogas. (Rizzotto, 2015, p.8)

O programa “SOS estradas” diante de várias estatísticas analisadas, e estudos feitos comparando a legislação e o sistema de prevenção de outros países, defende a obrigatoriedade dos exames toxicológicos de larga janela na classe dos motoristas, alegando que não se pode permitir que um dependente de droga esteja a frente de um volante.

Critica ainda aqueles que afirmam que seria uma forma de discriminação, pois fora do horário de serviço cada um deveria ter liberdade para fazer e usar o que desejar, considerando que um dependente químico não consegue se limitar a fazer o uso dessas substâncias “apenas nos finais de semana”, e conseqüentemente, faria o uso de drogas no trabalho.

Por tudo que tivemos oportunidade de ver e analisar, fica evidente que o uso de drogas por motoristas profissionais no Brasil está fugindo ao controle das autoridades. As conseqüências, inclusive com a morte de milhares de brasileiros todos os anos em função dos acidentes causados por esses motoristas, exige providências imediatas. Nesse sentido, os exames de larga janela de detecção nos parecem a melhor alternativa para termos uma revolução no curto prazo, despendendo o índice de motoristas profissionais que dirigem sob efeito de drogas, sob qualquer alegação. Quanto maior o universo de motoristas que fizerem o exame, menor a exploração dessa mão de obra. O caso da empresa norte americana JB Hunt comprovou que é possível reduzir drasticamente os acidentes com caminhoneiros, causados pelo consumo de drogas. Com 130 mil exames em oito anos, a JB Hunt oferece à sociedade elementos incontestáveis para afirmarmos sem temor que esse exame pode de fato resolver o problema e ter ainda impacto social muito mais amplo, que vai além do setor de transportes.

A falta de interesse do governo brasileiro em preservar a vida e a dignidade de seus cidadãos, reflete em empresas e empregados cada vez menos preocupados com o próximo. Como afirmado e provado diversas vezes ao longo deste trabalho, o Brasil não possui nenhuma forma de prevenção do uso de álcool e drogas, e quando já está tudo perdido, coloca a culpa no tráfico. Podemos perceber que o problema começa na falta de fiscalização, que desencadeia uma série de problemas, como penitenciárias lotadas, milhares de acidentes por dia, e uma população cada vez mais egoísta e exploradora.

### **3.4. A justa causa como forma de punir o motorista profissional toxicômano**

Como venho demonstrando ao longo da presente pesquisa, o motorista profissional possui normas específicas de trabalho, e incorre à justa causa com apenas uma vez que se apresentar embriagado, ou entorpecido de qualquer substância que altere seus reflexos e discernimento.

Segundo Barros (2016, p. 588):

A embriaguez, no plano fisiológico enfraquece os reflexos e, no plano psicológico, diminui a acuidade, tornando perigosa a condução do veículo pelo empregado embriagado, pois coloca em risco a vida de pessoas, podendo ainda lesar interesse patrimonial do empregador, na hipótese de dano do veículo.

Podemos observar que os doutrinadores da esfera do Direito do Trabalho, esclarecem a razão de ser motivo de justa causa a embriaguez ao volante por parte do motorista, por conta do risco que terceiros correm, bem como o risco ao patrimônio do empregador.

É sabido que o empregador é responsável por encaminhar o empregado que é diagnosticado como viciado, para tratamento adequado, conforme já foi explanado anteriormente. E ainda que ele tem o poder disciplinar sobre seus empregados, devendo preservar a saúde destes, bem como fiscalizar suas atitudes, exigindo que estas sejam realizadas de acordo com as normas da empresa.

Como punir um motorista toxicômano com a justa causa, por ele ter incorrido em um ilícito, e não punir o empregador por não cumprir com o seu dever de fiscalização, previsto no inciso VII, do art. 235-B, da CLT, que estipula que o motorista deve ser submetido a exame pelo menos uma vez, a cada 2 anos e 6 meses, com exame de detecção mínima de 90 dias. Obviamente que um dependente químico não ficaria 90 dias sem fazer uso de entorpecentes, portanto, se o empregador cumprisse a lei, o número de acidentes envolvendo caminhões nas estradas brasileiras reduziria drasticamente.

O Brasil é um país onde a agroindústria, produz para exportação. Produtos estes como carnes, grãos, matérias-primas, etc. Como visto nas pesquisas trazidas pelo programa “SOS estradas”, os caminhões são responsáveis por 60% (sessenta por cento) do transporte brasileiro, ocupando nossas rodovias por toda a extensão do país.

Um dos maiores problemas que o Brasil vem enfrentando atualmente, além da corrupção, é o tráfico de drogas. Se metade dos motoristas de nosso país são usuários de drogas, a prevenção, fiscalização e tratamento apenas nessa categoria de trabalhadores já conseguiria reduzir em muito o consumo de entorpecentes no país, chegando perto de solucionar vários vícios do país.

Como já falado anteriormente, o alcoolismo e a toxicomania são doenças catalogadas no Cadastro Internacional de Doenças, porém, não se vê campanhas de prevenção com repercussão e comoção social, apenas se promovem programas assistenciais contra as drogas, mas em relação ao álcool, vemos apenas campanhas publicitárias milionárias, incentivando seu uso, seguido da frase “se beber, não dirija”.

Restou comprovado que o álcool é a porta de entrada para todas as outras substâncias entorpecentes, e mesmo considerando o alcoologista como um doente, não há conscientização da população contra o consumo excessivo dele, mas mesmo assim, é uma espécie do rol permissivo para justa causa. Porque privar o motorista profissional de suas verbas rescisórias, quando impedir e fiscalizar a toxicologia dele, pertence ao seu empregador? E mais, como esperar que o empregador cumpra com a sua função social, de seguir a lei, se esta não é repreendida de forma nenhuma, permanecendo o Estado inerte quanto a isso.

Em nosso cotidiano vemos diversas reclamações trabalhistas envolvendo acidentes de trabalho pela falta do uso do Equipamento de Proteção Individual, onde as empresas são condenadas a indenizações em favor do empregado, pois é seu dever fiscalizar tal uso. Percebem o quanto incabível se enquadra a justa causa para o motorista toxicômano, considerando que também é dever de fiscalização do empregador?

Tal conduta deveria ensejar em danos morais ao empregado, por ser uma dispensa inadequada e incoerente com a legislação específica para a categoria.

Segundo o art. 186 do Código Civil Brasileiro: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Devendo ficar caracterizado a conduta culposa do agente, o nexos causal e o dano, para que se configure o dever de indenizar da responsabilidade civil subjetiva.

Portanto, a partir do momento em que alguém, mediante *conduta culposa*, viola *direito de outrem e causa-lhe dano*, está-se diante de um ato ilícito, e deste ato deflui o inexorável dever de indenizar, consoante o art. 927 do Código Civil. Por *violação de direito* deve-se entender todo e qualquer direito subjetivo, não só relativos, que se fazem mais presentes no campo da responsabilidade contratual, como também e principalmente absolutos, reais e personalíssimos, nestes incluídos o direito à vida, à saúde, à liberdade, à honra e à intimidade, ao nome e à imagem. (CAVALIERI FILHO, 2015, p. 36)

Do texto acima, podemos extrair que a justa causa por conta do uso de substâncias psicotrópicas, é uma violação à honra e à intimidade do trabalhador. E o ilícito se percebe no fato de que o empregador deve fiscalizar e precaver aquele problema.

Acerca da Responsabilidade Civil, em relação ao contrato de trabalho, temos o seguinte texto:

Quem infringe dever jurídico *lato sensu*, já vimos, de que resulte dano a outrem fica obrigado a indenizar. Esse dever, passível de violação, pode ter como fonte uma relação jurídica obrigacional preexistente, isto é, um dever oriundo de contrato, ou, por outro lado, pode ter por causa geradora uma obrigação imposta por preceito geral de Direito, ou pela própria lei. (CAVALIERI FILHO, 2015, p. 33)



Podemos identificar que o empregador age de forma negligente quando não realiza os exames toxicológicos previstos em leis em seus funcionários motoristas, portanto, a demissão por justa causa figura dano moral por negligência de obrigação imposta por lei. Fica claro que a responsabilidade civil objetiva está presente no referido cenário, pois o empregador por omissão, viola o direito de fiscalizar o uso da substância pelo empregado, causando o dano moral e material ao motorista, que perderá as verbas indenizatórias da rescisão contratual. Dessa forma, se houver um acidente de trânsito envolvendo um motorista profissional embriagado, causando dano por conduta proveniente de ato ilícito (responsabilidade subjetiva do empregado), a indenização deve ser feita pelo empregador (que possui responsabilidade objetiva), que responde por fato de outrem, “*in eligendo e in vigilando*”, conforme previsto no art. 932, III, do Código Civil Brasileiro, cabendo ação de regresso contra o empregado pelos danos sofridos (art. 934 do Código Civil Brasileiro).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo inicial desse trabalho era analisar se a justa causa é a medida adequada para tratar do alcoolista ou toxicômano e diferenciar daqueles que fazem uso de álcool, e não é hipótese descrita no CID F. 10.3.. Em linhas gerais, seria uma análise da eficácia da alínea “g” do art. 482 da CLT, buscando ligá-la com os arts. 235-A e seguintes, também da CLT.

Em primeiro lugar foi explanado acerca da justa causa e suas espécies, do inteiro teor do art. 482 da CLT, minuciosamente, trazendo todas as espécies e requisitos inerentes a cada alínea.

Apresentou-se ainda sobre o poder hierárquico do empregador, da sua função de fiscalizar e manter a ordem no local de trabalho, prevendo a dignidade humana e o respeito mútuo entre os empregados.

Foram feitos comentários ao livro de Claudimir Sapioni Junior, que aborda o Princípio do Contraditório e da Ampla Defesa na justa causa, ligando-o ao caso do motorista, onde a lei permite que o empregador fiscalize o uso de substâncias entorpecentes e alcoólicas, para prevenir um problema social, considerando que o uso destas na espécie trabalhada coloca em risco o bem maior, que é o coletivo.

Explanei uma série de artigos acadêmicos realizados em sua maioria por enfermeiros e psicólogos que apresentaram todos os problemas que o vício acarreta nas famílias, nas relações de emprego, na segurança pública, e principalmente, na saúde dos viciados. Importante ressaltar a conclusão que se chega a partir desse estudo, de que o alcoolismo e toxicomania está cada vez mais enraizado na população adolescente do país.

Retirados da obra de Magda Veissman, Alcoolismo no Trabalho, analisei as medidas preventivas tomadas pelos países ao redor do mundo, uma obra literária escrita em 2004, que ainda em 2017 nos demonstra o quanto o Brasil é atrasado (ou seria completamente omissos?) na conscientização contra o abuso do álcool no espaço de trabalho.

Para formar meu raciocínio e verificar se estava tomando o caminho correto, realizei entrevistas que contribuíram completamente com este trabalho, demonstrando exatamente o que gostaria de provar, que o ordenamento jurídico brasileiro, assim como em todas as outras áreas do Direito, possui uma legislação fantástica, que prevê a solução de milhares de problemas que enfrentamos no dia a dia, por conta desta não ser cumprida, tampouco exigida e fiscalizada por nosso Poder de Polícia, que pertence ao Estado. E ao mesmo tempo, em um mesmo texto de lei, que prevê que o empregado motorista deve ser punido com a perda do seu direito às verbas rescisórias de uma relação contratual, pela embriaguez ao serviço, bem como

uso de drogas, exige que seu empregador fiscalize por meio de exames toxicológicos o uso dessas. Ou seja, ele deve fiscalizar, não o faz, e ainda é premiado por não ser obrigado a pagar as verbas indenizatórias inerentes a uma rescisão contratual de trabalho.

Podemos perceber então, que em um mesmo corpo de lei pode existir uma ambiguidade e uma injustiça enorme. Onde não se controla a quantidade de horas trabalhadas pelos motoristas, tornando suas jornadas, como se provou com a entrevista dada pelo motorista, em 20 (vinte) horas por dia. Já que este empregado geralmente é comissionado, deve apenas apresentar o serviço concluído, e quanto mais rápido o fizer, mais serviço pegará, menos tempo de descanso, tornando impossível de se conquistar um bom salário sem o uso de drogas que o permitam ficar acordado. Proporcionando ao corpo, quando perde o efeito dessas drogas, um cansaço e sono repentino, que não tem como ser controlado, gerando acidentes e mortes ao redor do nosso país.

Chegamos enfim, às considerações finais desse Trabalho de Conclusão de Curso, onde identifiquei a falha na legislação trabalhista em tratar os alcoolistas e toxicômanos com a dispensa por justa causa. E ainda na falta de programas preventivos contra o uso de álcool e drogas dentro do âmbito trabalhista.

Assinalando ainda que deveria partir da iniciativa Pública, em proporcionar reduções fiscais às empresas que implantarem esses programas, e principalmente, no caso das empresas relacionadas com o transporte terrestre, efetivar de maneira fidedigna os exames em seus empregados motoristas, precavendo do uso de álcool e substâncias para se manter acordado, em prol do bem comum.

Deveria ainda ser equiparado a falha do empregador de motoristas na realização do controle no uso de entorpecentes, ao empregador que deixa de vistoriar o uso dos Equipamentos de Proteção Individual, condenando-o quando esta proporcionar em acidentes de trabalho. E ainda incorrer este empregador em dano moral e material ao aplicar a justa causa no caso de uso de entorpecentes, quando este foi negligente em não aplicar a lei.

Ensejando em dano moral, por responsabilidade civil subjetiva, por atentar à honra e à imagem do empregado, que é punido por algo que é dever de seu empregador fiscalizar, que por negligência ao art. 168 da CLT, é beneficiado duas vezes, uma por não dever as verbas indenizatórias ao empregado demitido por justa causa, e outra por não ser penalizado por transgredir a lei. Caracterizando a violação à integridade moral do motorista, quando se torna um toxicômano devido às exaustas jornadas de emprego, e ainda dano material pelo prejuízo das verbas indenizatórias a ele garantido ao término da relação empregatícia.

Portanto, o direito fundamental do empregador em examinar seus motoristas, deve ser feito, e controlado pelo Poder Público, para que aquele cumpra sua função social no ambiente laboral, contribuindo para a melhoria na saúde, transporte e segurança pública, e não condenando o motorista à dispensa por justa causa, sem que tenha sido feito programas preventivos e exames.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho: Material, Processual e Legislação Especial**. 4. Ed. São Paulo.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2016.
- BOLETIM ESTATÍSTICO, 2017. Disponível em: <<https://www.seguradoralider.com.br/Documents/boletim-estatistico/Boletim%20201706.pdf>> acesso em: 23 Set. 2017
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 15 set. 2017.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 27. ed. atual. e ampl. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2002.
- CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2015.
- DATASUS. **Estatísticas do Ministério da Saúde**. Disponível em: <[http://www.vias-seguras.com/os\\_acidentes/estatisticas/estatisticas\\_nacionais/estatisticas\\_do\\_ministerio\\_da\\_saude](http://www.vias-seguras.com/os_acidentes/estatisticas/estatisticas_nacionais/estatisticas_do_ministerio_da_saude)>. Acesso em: 23 set. 2017.
- DISTRITO FEDERAL, **Superior Tribunal Militar**. AP: 371520117110011 DF 0000037-15.2011.7.11.0011, Relator: Marcos Martins Torres, Data de Julgamento: 14/02/2013, Data de Publicação: 08/03/2013 Vol: Veículo: DJE
- FANTONI, Rosely. Subjetividade x objetividade na lei de restrição ao consumo de álcool por motoristas (“Lei Seca”): uma reflexão sobre sua implementação no Brasil. Disponível em: <[http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-9R7J2S/subjetividade\\_x\\_objetividade\\_na\\_lei\\_de\\_restri\\_o\\_ao\\_consumo\\_de\\_lcool\\_por\\_mo toristas\\_lei\\_seca\\_uma\\_reflex\\_o\\_sobre\\_sua\\_implementa\\_o\\_no\\_brasil\\_\\_rosely\\_fantoni.pdf?sequence=1](http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-9R7J2S/subjetividade_x_objetividade_na_lei_de_restri_o_ao_consumo_de_lcool_por_mo toristas_lei_seca_uma_reflex_o_sobre_sua_implementa_o_no_brasil__rosely_fantoni.pdf?sequence=1)> acesso em 13 de Outubro de 2017
- MANGUEIRA, Suzana de Oliveira et al. Indicadores clínicos do diagnóstico de enfermagem processos familiares disfuncionais em alcoolistas: revisão integrativa. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, Goiânia, v. 15, n. 3, p. 816-25, nov. 2013. ISSN 1518-1944. Disponível em: <<https://revistas.ufg.br/fen/article/view/17766/15509>>. Acesso em: 13 out. 2017. doi:<https://doi.org/10.5216/ree.v15i3.17766>.
- MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1982.
- MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho 3**. RO: 1764208 01363-2007-108-03-00-0, Relator: Monica Sette Lopes, Primeira Turma, Data de Publicação: 19/09/2008,18/09/2008. **DJMG** , Página 20. Boletim: Sim.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo : LTr, 2014.

NASCIMENTO, Eurípedes Costa do; JUSTO, José Sterza. Vidas errantes e alcoolismo: uma questão social. **Psicologia Reflexiva Crítica**, Porto Alegre, v. 13, n. 3, p. 529-538, 2000. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79722000000300020&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722000000300020&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 13 Out. 2017.

NEVES, Delma Pessanha. (2001). **Alcoolismo: acusação ou diagnóstico?**. IV Congresso Chileno de Antropología. Colegio de Antropólogos de Chile A. G, Santiago de Chile. Disponível em: <<https://www.academica.org/iv.congreso.chileno.de.antropologia/15.pdf>>. Acesso em 15 jul.2017.

PARANÁ, **Tribunal Regional do Trabalho 9**. RO: 30710200829902 PR 30710-2008-29-9-0-2, Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, 2A. TURMA, Data de Publicação: 03/08/2010

PARANÁ, **Tribunal Regional do Trabalho 9**. RO:409200768906 PR 409-2007-68-9-0-6, Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA, 1A. TURMA, Data de Publicação: 10/06/2008

PORTO, Walter. **Prevenção de Acidentes passa por pesquisa estatística e exame de drogas**. São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/seminariosfolha/2017/05/1888352-prevencao-de-acidentes-passa-por-pesquisa-estatistica-e-exame-de-drogas.shtml>> Acesso em: 20 de Setembro de 2017

RIBEIRO, Eduardo. 2015. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/fala-brasil/videos/reportagem-especial-mostra-os-perigos-e-dificuldades-da-vida-de-caminhoneiro-26102015>> Acesso em: 23 de Setembro de 2017

RIO DE JANEIRO, **Tribunal Regional do Trabalho 1**. RO: 00006277720115010062 RJ, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira, Data de Julgamento: 25/02/2014, Nona Turma, Data de Publicação: 17/03/2014

RIZZOTTO, Rodolfo Alberto. **As drogas e os motoristas profissionais: Dimensionando problemas e apresentando soluções**. 2015. Disponível em: <<http://estradas.com.br/wp-content/uploads/2015/01/As-Drogas-e-os-Motoristas-Profissionais.pdf>> acesso em: 20 de Setembro de 2017

ROSSETTO, Miguel Soldatelli. 2016. Disponível em:<<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-mps-116-2015.htm>> acesso em 13 de outubro de 2017.

SANTOS, Muriella Sisa Dantas dos; VELOSO, Thelma Maria Grisi. Alcoolismo: representações sociais elaboradas por alcoolistas em tratamento e por seus familiares. **Interface (Botucatu)**, Botucatu, v. 12, n. 26, p. 619-634, Sept. 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-32832008000300013&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832008000300013&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 23 set. 2017.

SÃO PAULO, **Tribunal Regional do Trabalho 2**. RO: 00016615420135020009 SP 00016615420135020009 A28, Relator: PAULO MOTA, Data de Julgamento: 10/11/2015, 13ª TURMA, Data de Publicação: 25/11/2015

SÃO PAULO, **Tribunal Regional do Trabalho 2**. RO: 1498200706402000 SP 01498-2007-064-02-00-0, Relator: VALDIR FLORINDO, Data de Julgamento: 04/03/2008, 6ª TURMA, Data de Publicação: 14/03/2008

SÃO PAULO: **Tribunal Regional do Trabalho 15**. RO: 1495 SP 001495/2008, Relator: FLAVIO ALLEGRETTI DE CAMPOS COOPER, Data de Publicação: 18/01/2008

SÃO PAULO: **Tribunal Regional do Trabalho 15**. RO: 56613 SP 056613/2008, Relator: LUIZ ANTONIO LAZARIM, Data de Publicação: 12/09/2008

SUPIONI JUNIOR, Claudimir. **A dispensa por justa causa e as garantias do contraditório e da ampla defesa**. São Paulo: LTr, 2014.

TIESENHAUSEN, Hermann Alexandre Vivaqua Von. **PARECER CFM 26/12, Monitoramento de drogas ilícitas em urina e sangue , para permitir acesso ao trabalho**, 2012. Disponível em: <[http://www.portalmedico.org.br/pareceres/cfm/2012/26\\_2012.pdf](http://www.portalmedico.org.br/pareceres/cfm/2012/26_2012.pdf)> acesso em: 13 de Julho de 2017

VAISSMAN, Magda. **Alcoolismo no Trabalho**. Rio de Janeiro: Garamond/Editora Fiocruz, 2004.

WANDEKOKEN, Kallen Dettmann; VICENTE, Creuza Rachel; SIQUEIRA, Marluce Miguel de. Alcoolismo parental e fatores de risco associados. **SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog. (Ed. port.)**, Ribeirão Preto , v. 7, n. 3, p. 161-167, dez. 2011 . Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-69762011000300008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762011000300008&lng=pt&nrm=iso)>. acesso em 13 out. 2017.