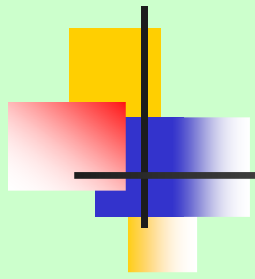


***DROGAS – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR  
AMIMT - 2008***

---

***DROGAS - A TENDÊNCIA DA  
INTERPRETAÇÃO DO JUDICIÁRIO E O  
REFLEXO NA RELAÇÃO DE EMPREGO***

*Paulo Henrique Monteiro de Barros - Advogado*



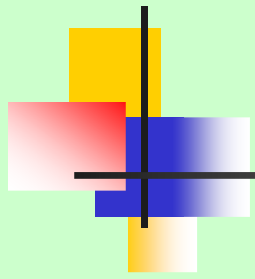
## ***DROGAS – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR – AMIMT - 2008***

---

***A Responsabilidade civil constitui no dever de reparar o dano sofrido.***

**Art. 186 do Código Civil** – *Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência violar direto e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.*

**Art. 187 do Código Civil** – *Comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.*



## ***DROGAS – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR – AMIMT - 2008***

**ART. 927 do Código Civil** – *Aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.*

**ART. 927- parágrafo único** – *Haverá obrigação de reparar o dano, independente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem.*



## ***DROGAS – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR – AMIMT - 2008***

---

### **Indaga-se:**

O limite social imposto na lei civil autoriza a dispensa do trabalhador usuário de drogas ou vício assemelhado ?

**Art. 482 da CLT:** Constituem Justa Causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

***f – embriaguez habitual ou em serviço.***

### **Ébrio = Relativamente Incapaz**



Aplica-se o conceito ao uso de produtos tóxicos, cocaína, maconha, em geral / drogas ilícitas.



## ***DROGAS – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR – AMIMT - 2008***

---

- O uso de substâncias entorpecentes, embora tipificadas como crime na legislação penal, não comunica com a relação de emprego.
- A justa causa aplicada a empregados com desvio de conduta por uso de drogas e/ou assemelhados deve considerar:
  - ★ a GRAVIDADE do fato e seu nexos causal,
  - ★ a ATUALIDADE,
  - ★ a IMEDIAÇÃO,sob pena de perdão tácito, bem como o FLAGRANTE caracterizado.



***DROGAS – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR –  
AMIMT - 2008***

---

**A prática em geral, segundo a doutrina:**

**→ 1 - Deve-se priorizar a aplicação gradativa do exercício do poder disciplinar do empregador**

**→ 2 - Buscar a ressocialização do empregado**

**→ 3 - A tendência é considerar o alcoolismo uma doença passível de tratamento médico, face a sua classificação pela Organização Mundial de Saúde**



## ***DROGAS – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR – AMIMT - 2008***

---

**A prática em geral, segundo a doutrina:**

- 4 - *A embriaguez só afeta se praticada em serviço, podendo ser grave, face à função desempenhada.***
  
- 5 - *Comprovar o incentivo ao empregado a procurar ajuda, valorizando a promoção da saúde.***

**VALETIN CARRION:**

***“Ingestão freqüente de bebidas sem  
efeitos negativos, mesmo que  
ostensiva, não equivale a  
embriaguez”***



***DROGAS – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR –  
AMIMT - 2008***

---

**MAURÍCIO GODINHO DELGADO:**

***" A par disso, mesmo que habitual o estado etílico do empregado, se restrito ao período posterior à prestação laboral, sem repercussões no contrato, não pode ser considerado causa de resolução do pacto empregatício, sob pena de estar-se admitindo interferência abusiva do vínculo de emprego na vida pessoal"***



***DROGAS – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR  
AMIMT - 2008***

---

**20000005540 – DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA POR  
ABANDONO DE EMPREGO – TRABALHADOR PORTADOR  
DE DOENÇA (ALCOOLISMO) –**

Se os documentos e o laudo técnico comprovam, de forma inequívoca, que o autor é portador de alcoolismo, cabia à empresa proporcionar ao trabalhador tratamento adequado e não dispensá-lo, sobretudo por justa causa, já que considerando o entendimento desta Justiça Especializada no sentido de que os direitos e obrigações existentes na relação empregatícia devem manter consonância com os preceitos legais, que visam proteger o trabalhador, não se pode aceitar a possibilidade de um obreiro ser dispensado portando doença catalogada no Código Internacional de Doenças pela Organização Mundial da Saúde.

**Assim, determina-se a reintegração pleiteada declarando-se, ainda, suspenso o contrato de trabalho, sem qualquer contrapartida salarial, até que o empregado esteja habilitado a exercer as suas atividades laborais. (TRT 16ª R. – RO 00286.2006.008.17.00.5 – Rel. Juiz Jailson Pereira da Silva – DJe 12.05.2008);**



***DROGAS – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR –  
AMIMT - 2008***

---

**40002470 JCLT.482 JCLT.482.F – RECURSO ORDINÁRIO – RESCISÃO  
CONTRATUAL – ALCOOLISMO – JUSTA CAUSA NÃO CONFIGURADA –**

1. Mantém-se a decisão primária que, considerando ser o alcoolismo uma patologia, não enseja o desate do contrato de trabalho do empregado por justa causa, sem o pagamento das parcelas rescisórias,

**sobretudo quando, como ocorre no caso presente, o obreiro, desde a contratação, costumava ingerir bebida alcoólica no serviço e de forma habitual, o que era tolerado pelo empregador,**

sendo certo, ainda, que de acordo com o novo Código Civil brasileiro, em seu artigo 4º, II, os ébrios habituais, como é o caso do reclamante, são considerados pessoas relativamente incapazes, o que constitui mais uma razão para impedir a sua demissão pela via prevista na alínea "f" do artigo 482 da CLT.

2. Recurso ordinário desprovido. (TRT 6ª R. – Proc. 04832-2002-906-06-00-4 – 3ª T. – Rel. Juiz Pedro Paulo Pereira Nóbrega – DOEPE 23.08.2003);

(SALIENTAMOS)

*Paulo Henrique Monteiro de Barros - Advogado*



## ***DROGAS – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR – AMIMT - 2008***

---

**130035672 JCF.93 JCF.93.IX JLBPS.93 JLBPS.20 – NULIDADE DA DECISÃO DA TURMA POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E POR AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO- . . . OMISSIS.**

### **REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO – DOENÇA PROFISSIONAL – DEPENDÊNCIA QUÍMICA (ALCOOLISMO) –**

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção (Art. 93 da Lei nº 8.213/91).

**Os autos retratam a figura de doente reabilitado, consoante reconhecido na instância de prova. As instâncias ordinárias entenderam por bem equiparar o obreiro ao acidentado do trabalho reabilitado. Consta, ainda, dos autos que não ficou comprovado o cumprimento, pela empresa, do dever legal de preencher o seu quadro funcional na forma do citado artigo 93 da Lei nº 8.213/91, observando a quota ali estabelecida.**

**Entendeu o e. regional que a validade da rescisão do contrato de obreiro reabilitado está condicionada à demonstração de que a empresa contratou outro trabalhador nas mesmas condições, ou de que não se inclui na hipótese prevista no diploma legal.**

Logo, diante do que ficou decidido no acórdão Regional, não há como se entender vulnerados os citados artigos 20 e 93 da Lei nº 8.213/91, pois a decisão do Tribunal Regional apóia-se exatamente nesses dispositivos. Embargos não conhecidos. (TST – ERR 527364 – SBDI 1 – Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa – DJU 05.12.2003)<sup>(NEGRITEI)</sup>.

*Paulo Henrique Monteiro de Barros - Advogado*

## **CONCLUSÃO:**

***Há risco de responsabilização civil ao empregador, em caso de dispensa de empregado portador de doença classificada como embriaguez, pois trata-se de patologia reconhecida pela Organização Mundial de Saúde.***

*Paulo Henrique Monteiro de Barros – Advogado*

*phmbarros@gmail.com*