

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Departamento de Direito

Gustavo Gabriel Tavares Ribeiro

A RELAÇÃO DOS EXAMES TOXICOLÓGICOS E A DISPENSA POR JUSTA

CAUSA: a criação de uma máquina de dispensa em massa.

Ouro Preto

2025

Gustavo Gabriel Tavares Ribeiro

A RELAÇÃO DOS EXAMES TOXICOLÓGICOS E A DISPENSA POR JUSTA

CAUSA: a criação de uma máquina de dispensa em massa.

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, com requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Amauri César Alves

Área de concentração: Direito do Trabalho

Ouro Preto

2025



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Gustavo Gabriel Tavares Ribeiro

A RELAÇÃO DOS EXAMES TOXICOLÓGICOS E A DISPENSA POR JUSTA CAUSA: a criação de uma máquina de dispensa em massa

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 09 de abril de 2025

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador(a) Universidade Federal de Ouro Preto
Profa. Dra. Beatriz Schettini - Universidade Federal de Ouro Preto
Yuri Viana Nery de Siqueira - PPGD/UFOP

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 17/04/2025



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 17/04/2025, às 14:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0898211** e o código CRC **7E6EEE07**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.005193/2025-49

SEI nº 0898211

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35402-163
Telefone: (31)3559-1545 - www.ufop.br

À minha família, em especial meus pais e minha irmã, por todo o apoio.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Amauri César Alves, que tornou possível a realização deste trabalho, à Dra. Graça, pela ajuda e incentivo, à UFOP, pelo ensino de qualidade, e a todos que, de alguma forma, contribuíram para a construção deste projeto.

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar a relação entre os exames toxicológicos e a dispensa por justa causa no Direito do Trabalho, com ênfase no impacto dessas práticas na segurança jurídica e nos direitos fundamentais do trabalhador. A investigação parte da utilização dos referidos exames no ambiente laboral, principalmente em setores de alto risco, como o transporte e a indústria mineradora, discutindo até que ponto essa ferramenta pode se tornar um instrumento de despedida arbitrária. A pesquisa estuda os limites do poder empregatício, abordando os princípios constitucionais aplicáveis e as garantias legais que resguardam a dignidade do trabalhador; examina o arcabouço jurisprudencial sobre a embriaguez no trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região e a sua classificação como doença pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o que levanta questionamentos sobre a legalidade da dispensa por justa causa fundamentada no resultado positivo dos exames toxicológicos. Ao discutir a possibilidade de uma "máquina de dispensa em massa" baseada na utilização indiscriminada de exames toxicológicos, o estudo destaca a necessidade de um controle equilibrado e respeitoso aos direitos fundamentais do empregado. Conclui-se que, para que tais exames sejam considerados lícitos, é imprescindível a observação dos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e dignidade da pessoa humana, evitando que sua aplicação resulte em abusos e arbitrariedades por parte do empregador, ocasionando a violação de garantias constitucionais, tais como o direito à privacidade e ao descanso.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Exames toxicológicos. Dispensa por justa causa. Poder empregatício. Direitos fundamentais. Dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relation between toxicological tests and dismissal for cause in Labor Law, emphasizing the impact of these practices on legal security and fundamental worker rights. The investigation stems from the use of such tests in the workplace, particularly in high-risk sectors such as transportation and the mining industry, discussing to what extent this tool can become an instrument for arbitrary dismissal. The research explores the limits of employer authority, addressing the applicable constitutional principles and legal guarantees that safeguard worker dignity. It examines the jurisprudential framework on workplace intoxication within the Regional Labor Court of the Third Region and its classification as a disease by the World Health Organization (WHO), raising questions about the legality of dismissal for cause based on a positive toxicological test result. By discussing the possibility of a "mass dismissal machine" based on the indiscriminate use of toxicological tests, the study highlights the need for balanced control that respects employees' fundamental rights. It concludes that, for such tests to be considered lawful, it is essential to observe the principles of reasonableness, proportionality, and human dignity, preventing their application from resulting in employer abuse and arbitrariness, which could lead to violations of constitutional guarantees such as the right to privacy and rest.

Keywords: Labor law. Toxicological tests. Dismissal for cause. Employer authority. Fundamental rights. Human dignity.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TRT3 – Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 PODER EMPREGATÍCIO: possibilidades e limites da fiscalização da embriaguez.....	12
2.1 Limites constitucionais ao poder empregatício: regulamentar e fiscalizatório.....	12
2.2 Tipos de exames toxicológicos: aleatório, motivado e de acompanhamento.....	16
2.3 Exames toxicológicos e de embriaguez: possibilidades e limites na prática laboral, na doutrina e na jurisprudência.....	20
3 DISPENSA POR JUSTA CAUSA FUNDADA EM EMBRIAGUEZ.....	25
3.1 Dispensa por justa causa: possibilidades, requisitos e limites.....	25
3.2 Justa causa fundada em embriaguez: prática laboral, normatização, doutrina e jurisprudência.....	39
3.3 Embriaguez como doença e impossibilidade de aplicação de justa causa.....	46
4 MÁQUINA DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA E EMBRIAGUEZ: prejuízos ilícitos ao trabalhador.....	50
4.1 Limitações da fruição de direitos de personalidade e do descanso em decorrência da fiscalização da embriaguez.....	50
4.2 A utilização de exames toxicológicos e de embriaguez como ameaça ao trabalhador e a criação de alvos preferenciais à punição.....	54
4.3 Críticas jurídicas à máquina de dispensa por justa causa fundada em embriaguez.....	57
5 CONCLUSÕES.....	61
REFERÊNCIAS.....	63

1 INTRODUÇÃO

A utilização de exames toxicológicos no ambiente de trabalho tem gerado debates sobre os limites da atuação do empregador e os impactos nas relações de trabalho, especialmente quando se trata da dispensa por justa causa fundamentada em embriaguez. O avanço das tecnologias de monitoramento da saúde dos trabalhadores, aliado à flexibilização das normas trabalhistas, possibilita uma vigilância mais intensa sobre o comportamento dos empregados e mais presente no âmbito trabalhista, colocando em questão o equilíbrio entre a proteção da saúde e os direitos fundamentais do trabalhador.

Em um contexto no qual o uso de substâncias psicoativas pode interferir diretamente na segurança e produtividade no ambiente de trabalho, o empregador, munido de um poder de fiscalização cada vez mais expansivo, busca garantir a manutenção da ordem e a integridade do ambiente laboral. Contudo, ao aplicar suas prerrogativas referentes às práticas de controle, surge o desafio de conciliar a necessidade de preservação dos interesses da empresa com a proteção dos direitos do trabalhador, que muitas vezes pode ser submetido a medidas invasivas e punitivas, ocasionando sérios reflexos em sua dignidade e privacidade. Consoante ao exposto, a adoção de exames toxicológicos se apresenta como uma ferramenta controversa, cuja eficácia e legitimidade estão sendo cada vez mais questionadas pela doutrina e pela jurisprudência.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê, em seu artigo 482, a possibilidade de dispensa por justa causa do empregado que cometer falta grave, hipótese que resulta na perda de determinadas verbas rescisórias. Dentre as condutas passíveis dessa punição, encontra-se a embriaguez habitual ou em serviço, prevista na alínea “f” do referido artigo. Contudo, com a evolução das ciências médicas e sociais, a dependência alcoólica passou a ser reconhecida como uma doença pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o que levantou questionamentos sobre a compatibilidade entre a tipificação legal e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Diante disso, o presente trabalho tem o objetivo de analisar a relação entre os exames toxicológicos no ambiente de trabalho e a dispensa por justa causa, especialmente sob a ótica do poder empregatício e dos direitos fundamentais. O uso desses exames, sobretudo em setores de alto risco, como o transporte e a mineração, demonstra a preocupação com a segurança no trabalho. Porém, sua aplicação pode ultrapassar os limites legais quando é utilizada como critério absoluto para a rescisão contratual, transformando-se em um instrumento de dispensa arbitrária. Dessa forma, surge a necessidade de identificar até que ponto os exames toxicológicos são um meio legítimo de fiscalização e quando sua exigência se converte em

abuso de direito, afrontando garantias constitucionais como o direito à intimidade, à privacidade e a ampla defesa.

Para desenvolver essa problemática, o primeiro capítulo explora os aspectos fundamentais do poder empregatício e suas limitações. A princípio, será abordado a definição e os princípios norteadores desse poder, identificando as ramificações em poder regulamentar e fiscalizatório, com ênfase nos deveres e prerrogativas do empregador dentro da relação de trabalho. Posteriormente, será analisado como o poder de fiscalização pode ser exercido de maneira legítima, respeitando os direitos fundamentais do empregado, evitando a prática de atos discriminatórios ou abusivos. Ademais, o capítulo trata dos exames toxicológicos no ambiente de trabalho, abordando as possibilidades e os limites de sua exigência. Será realizado uma análise das previsões normativas que legitimam a realização desses exames, incluindo as disposições da CLT e de outras legislações pertinentes, bem como a jurisprudência sobre a problemática. Ademais, o capítulo aborda as implicações éticas e jurídicas da obrigatoriedade desses exames, destacando situações em que sua exigência pode ferir direitos fundamentais, como a privacidade e a não discriminação.

O segundo capítulo explora a dispensa por justa causa fundamentada na embriaguez, explorando sua normatização e os requisitos para sua aplicação. Nesse capítulo, serão examinadas decisões jurisprudenciais relevantes sobre o tema, oriundas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), além de análise da doutrina que discute a necessidade de critérios objetivos e subjetivos na aplicação da justa causa. O capítulo também abordará a questão da embriaguez como doença, com base no reconhecimento da dependência alcoólica pela OMS e suas implicações para o direito trabalhista. Busca-se, nesse tópico, demonstrar que, sendo o alcoolismo uma enfermidade, o trabalhador deve ser afastado para tratamento, e não sumariamente desligado de suas funções.

Por fim, o último capítulo discute a possibilidade de uma “máquina de dispensa em massa”, na qual exames toxicológicos são utilizados de forma generalizada e descontextualizada como justificativa para dispensas motivadas, sem que haja a devida análise de cada caso concreto. O objetivo é destacar que esse fenômeno pode configurar um mecanismo de precarização das relações de trabalho e intensificação do controle sobre os trabalhadores, violando princípios fundamentais do direito do trabalho, como a dignidade da pessoa humana.

Consoante ao exposto, a presente pesquisa pretende demonstrar que a exigência de exames toxicológicos deve ser aplicada de forma criteriosa e proporcional, respeitando os direitos fundamentais do empregado e as limitações ao poder regulamentar e fiscalizatório do empregador. A conclusão do estudo destaca a importância do equilíbrio entre o referido poder

fiscalizatório e as garantias legais dos trabalhadores, reforçando a necessidade de uma abordagem mais humanizada e atenta ao possível consumo de substâncias psicoativas.

2 PODER EMPREGATÍCIO: possibilidades e limites da fiscalização da embriaguez

O presente capítulo aborda as possibilidades e destaca os limites do poder empregatício no contexto da fiscalização da embriaguez e do consumo de substâncias psicoativas no ambiente de trabalho. A análise do tema é importante, haja vista a necessidade de harmonizar o direito do empregador de zelar pela segurança e produtividade no trabalho com os direitos fundamentais dos empregados, com ênfase na privacidade e dignidade, o que, em determinados casos, é inobservado.

Inicialmente, será explorado o arcabouço constitucional que regula os limites do poder empregatício, destacando as obrigações e as restrições impostas ao empregador no exercício de suas prerrogativas fiscalizatórias. Em seguida, será realizada uma análise exemplificada das diferentes modalidades de exames toxicológicos utilizados no âmbito trabalhista – aleatórios, motivados e de acompanhamento – e as condições que legitimam sua aplicação.

Por fim, serão discutidas as possibilidades e limites da utilização desses exames na prática laboral, bem como a análise doutrinária e jurisprudencial sobre a problemática. Dessa forma, este estudo busca esclarecer as implicações jurídicas e práticas do tema, contribuindo para a construção de entendimento mais amplo e equilibrado da relação entre poder empregatício e direitos fundamentais do trabalhador.

2.1 Limites constitucionais ao poder empregatício: regulamentar e fiscalizatório

O exercício do poder empregatício, como expressão da organização e direção empresarial, encontra respaldo na legislação trabalhista, mas é delimitado pelos princípios constitucionais que visam proteger a dignidade do trabalhador e garantir o equilíbrio nas relações de trabalho. Conforme conceitua o professor Maurício Godinho Delgado:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. (DELGADO, 2019, p. 791).

A definição trazida pelo jurista destaca as diversas nuances da amplitude do poder do empregador, responsável por fiscalizar e regulamentar o contrato de emprego e o ambiente de trabalho. Essas prerrogativas, contudo, possuem limites no ordenamento jurídico como forma de limitar a influência do empregador e garantir a dignidade da pessoa humana.

O professor Amauri Cesar Alves (2023) destaca que, apesar da realidade fática ser diversa em alguns casos, o direito do trabalho precisa respeitar os princípios constitucionais aplicáveis a essa área do direito. O advento da Constituição de 1988 elevou o patamar dos direitos trabalhistas ao status de direitos fundamentais como um reflexo da vontade do Estado em reconhecer o papel fundamental do trabalho no país. Dentre as normas constitucionais, as mais facilmente identificadas e aplicáveis ao Direito do Trabalho são: os Fundamentos do Estado Brasileiro, a Não discriminação ou Isonomia, a Vedação do Retrocesso social e Função social da propriedade e da empresa.

Os fundamentos do Estado Brasileiro, em síntese, referem-se ao fato de que o Estado tem a obrigação de intervir para garantir respeito aos fundamentos constitucionais da relação capital-trabalho, com destaque a Dignidade da Pessoa Humana e para o Valor Social do Trabalho.

A Não-discriminação ou Isonomia, prevista no artigo 5 da CF/88, é de difícil aplicação no dia a dia do trabalhador brasileiro. A definição destaca que o empregador não pode discriminar quem quer que seja nas relações de emprego que mantém, sendo necessária a oferta de oportunidades para todos igualmente e remunerando igualmente, independentemente de classe, gênero, cor, entre demais características. Contudo, no Brasil, esse princípio é e segue sendo inobservado. A título de exemplificação, o 2º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, elaborado na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2023) do Ministério do Trabalho, apurou que as mulheres ainda recebem 20,7% menos do que os homens nas 50.692 empresas com 100 ou mais empregados.

A vedação ao retrocesso social trata da garantia de estabilidade ao trabalhador em face da situação contratual, econômica e social que se encontra, isto é, garante a manutenção das conquistas históricas da classe trabalhadora (ALMEIDA, 2017). No cenário fático, porém, o princípio é comumente desrespeitado pelo legislador. Por exemplo, o fim do pagamento das horas *in itinere* ao trabalhador após a reforma trabalhista de 2017.

Por fim, a função social da propriedade e empresa garante que o capital, na busca do lucro, não possa ignorar as normas constitucionais, devendo garantir a proteção da dignidade da pessoa humana.

Ao analisar as relações entre capital e trabalho, uma vez já identificadas as limitações constitucionais, destaca-se a legitimidade do empregador para regularizar e fiscalizar as condutas do empregado, como, por exemplo, a questão da possível embriaguez ou trabalho sob efeito de entorpecentes. Essa legitimidade é decorrente do poder empregatício, o qual, conforme o professor Maurício Godinho Delgado (2019), divide-se em poder diretivo, poder

regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar. Contudo, no que tange aos poderes regulamentar e fiscalizatório, tem-se questionado sua real identificação como modalidades específicas do poder empregatício, preferindo-se enxergá-los como manifestações conexas ou extensivas do próprio poder de direção.

Diante disso, é imperioso destacar e exemplificar o que se trata o poder de direção do empregador.

Antes de tudo, porém, é importante desmistificar o ideário de que o Direito do Trabalho protege apenas o trabalhador. Obviamente, como parte hipossuficiente da relação, é necessário um cuidado maior por parte do Estado. Contudo, conforme Alves (2023), o Direito do Trabalho também busca proteger os empregadores, visando o equilíbrio nas relações contratuais trabalhistas. Tal proteção é expressa por meio da garantia do exercício de poder no contrato de trabalho. Diante disso, o empregador possui a prerrogativa de instituir normas relativas ao contrato de emprego através de regulamentos, regimentos internos e demais formas de externalização do poder diretivo.

Uma vez que o empregador possui as referidas prerrogativas, ao empregador cabe apenas a possibilidade de anuir às disposições contratuais. O art. 2º da CLT destaca a assunção dos riscos do empreendimento pelo empregador, o que justifica a legitimidade de “controlar” o ambiente laboral. Diante desse controle, o art. 3º da CLT traz a ideia da prestação de serviços sob a dependência do empregador, configurando o elemento fático-jurídico da subordinação, isto é, sujeito ao referido controle.

A subordinação é a situação jurídica na qual o empregado submete-se às determinações de seu empregador no que concerne ao modo de prestação laborativa. Há, portanto, a classificação da subordinação jurídica como elemento caracterizador da relação de emprego, sendo configurada nos casos em que o trabalhador acata as ordens e direcionamentos patronais ao cumprir suas obrigações. (ALVES, 2023).

Portanto, a subordinação é origem e modo de exteriorização do poder diretivo, o qual é, por sua vez, manifestação do poder empregatício. Em suma, a subordinação pode ser considerada como a expressão característica e principal do poder diretivo, possibilitando uma relação sinalagmática, na qual o empregador manda e o trabalhador obedece.

O poder regulamentar seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador, dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa. A atividade regulamentar seria, portanto, simples meio de concretização externa das intenções e metas diretivas colocadas no âmbito do estabelecimento e da empresa. (DELGADO, 2019).

Ainda sob a égide dos ensinamentos do professor Maurício Godinho Delgado (2019), é necessário enfatizar que a compreensão jurídica mais importante a respeito do poder regulamentar é a de que ele não produz normas jurídicas, mas, sim, meras cláusulas contratuais. Em outras palavras, atos jurídicos unilaterais, aos quais o trabalhador deve aderir. Diante disso, tais cláusulas contêm regras gerais e de cumprimento obrigatório no contexto empregatício. É inquestionável, portanto, que tais diplomas têm as qualidades inerentes às normas jurídicas, embora incidam sobre um universo relativamente restrito — o estabelecimento ou a empresa.

O impasse objeto do presente trabalho é justamente o desrespeito por parte do empregador do limite de sua influência em relação à vida do trabalhador, que precisa estar limitada ao contrato de trabalho e à atividade laborativa.

O emprego de exames toxicológicos sem a delimitação precisa do período em que o teste é capaz de identificar resquícios de substâncias no organismo do trabalhador pode ocasionar punições injustificadas no âmbito trabalhista, pautadas única e exclusivamente em condutas praticadas fora do horário de trabalho e que de nada afetam a atividade laborativa, configurando invasão à vida pessoal do trabalhador e desrespeitos aos limites constitucionais previstos ao poder regulamentar.

Em relação ao poder fiscalizatório, o professor Maurício Godinho Delgado destaca o seguinte:

O poder fiscalizatório seria o considerado o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle. (DELGADO, 2019, p. 794).

O jurista ainda destaca que esse poder é mera manifestação do poder diretivo, em geral, realizada como pressuposto do poder disciplinar, isto é, a fiscalização que antecede a punição. Assim, esse poder assegura ao empregador o direito de monitorar a execução dos serviços dentro de seu estabelecimento, podendo adotar medidas específicas que facilitem e aprimorem esse acompanhamento.

A implementação de ações como o controle de acesso na portaria, a realização de revistas, a utilização de câmeras de segurança e a exigência de realização de exames toxicológicos exemplificam o exercício do poder de fiscalização. Contudo, conforme supracitado, a fiscalização deve ser limitada ao âmbito do contrato de trabalho, não sendo prerrogativa do empregador a invasão da vida privada do empregado.

Nas palavras do professor Maurício Godinho Delgado:

Existem na Constituição regras impositivas enfáticas, que afastam a viabilidade jurídica de condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa natural do trabalhador. Ilustrativamente, a regra geral da igualdade de todos perante a lei e da “inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (art. 5º, caput, CF/88). Também a regra geral de que “ninguém será submetido ... a tratamento desumano ou degradante” (art. 5º, III, CF/88). Ainda a regra geral que declara “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art. 5º, X, CF/88). Por fim as regras gerais clássicas no sentido de que “ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente” e de que “ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal” (art. 5º, LIII e LIV, CF/88). (DELGADO, 2019, p.796).

Extraí-se, portanto, que as regras impostas pelo empregador devem ser restritas ao contrato de trabalho, devendo ser consideradas ilícitas quaisquer medidas que invadam a esfera privada dos trabalhadores ou lesionem seus direitos fundamentais (ALVES, 2014).

A despeito do disposto na Constituição da República, a inobservância das referidas garantias não só faz parte do âmbito laboral, como também permite a influência do empregador na vida pessoal do trabalhador, haja vista a imposição de exames toxicológicos ou etilotestes, seja de maneira aleatória ou motivada, sob o fundamento de segurança, mas sem a garantia efetiva da contraprova e sem análise específica da influência da substância na atividade laboral. Por exemplo, em uma simples consulta a sites de laboratórios disponíveis na internet, identifica-se que uma única exposição à cocaína pode ser detectada até cinco dias após o uso¹.

Assim, as medidas regulamentares e fiscalizatórias relativas à embriaguez ou ao consumo de substâncias psicoativas no ambiente de trabalho apenas podem ser consideradas legítimas quando alinhadas aos princípios da razoabilidade, intimidade e não discriminação, visando garantir a segurança jurídica tanto para o empregador quanto para o empregado.

2.2 Tipos de exames toxicológicos: aleatório, motivado e de acompanhamento

Uma vez identificada a utilização do poder empregatício como forma de controle e fiscalização dos empregados, identifica-se que a utilização de exames toxicológicos é uma externalização do poder fiscalizatório.

Conforme abordado no tópico anterior, o empregador possui autonomia e legitimidade para utilizar de meios que considera válidos para o controle de seu estabelecimento, equipe e, em suma, seu empreendimento. Contudo, o objetivo da presente pesquisa está relacionado ao

¹ SMARTLAB. Teste confirmatório para cocaína - urina. Disponível em: <https://www.smartlabis.com.br/guia-de-exames-1/teste-confirmatorio-para-cocaína---urina>. Acesso em: 21 jan. 2025.

abuso do poder diretivo do empregador, de forma que a utilização dos exames toxicológicos passa a ser uma invasão à vida privada do trabalhador, sendo passível de ser utilizada como uma arma para potencializar dispensas por justa causa, o que será posteriormente melhor abordado.

A possibilidade e exigência de exames toxicológicos está prevista na legislação em determinadas hipóteses, mas o empregador possui a liberdade de determinar a utilização, seja ela periódica ou não, no momento da contratação, mediante autorização expressa do trabalhador. Ora, conforme ensina Alves (2019), a essência do ramo jurídico especializado do Direito do Trabalho é reduzir a desigualdade naturalmente existente entre capital e trabalho, patrão e empregado. Portanto, na maioria das situações, o trabalhador ocupa uma posição de desvantagem em relação ao empregador. Essa desigualdade faz com que muitos empregados, em razão de sua condição de hipossuficiência, acabem firmando contratos de trabalho que, na prática, resta-lhes apenas aceitar o que já foi decidido pelo empregador.

Após a anuência do empregado e o início da prestação laborativa, o trabalhador fica sujeito ao cumprimento das disposições do empregador, no caso em tela, a anuência em se submeter a exames toxicológicos, em suas diversas modalidades. Antes de abordar especificamente as possibilidades de exigência dos exames toxicológicos, porém, é necessário pontuar o que são os referidos exames.

O Ministério dos Transportes² define os exames toxicológicos de larga janela de detecção como um tipo de exame que utiliza amostras de cabelo, pelos ou unhas em sua análise destinado à verificação do consumo, ativo ou não, de substâncias psicoativas, com análise retrospectiva mínima de 90 (noventa) dias, sendo é obrigatório para motoristas com CNH (Carteira Nacional de Habilitação) nas categorias C, D ou E, e é exigido pela lei federal nº 13.103, de 02 de março de 2015.

Exames toxicológicos de curta janela de detecção são métodos destinados a identificar a presença de substâncias químicas ou álcool no organismo em um período temporal recente, através de matrizes biológicas como sangue, urina ou saliva. Um exemplo amplamente conhecido é o teste do bafômetro, que detecta a presença de álcool no organismo através da análise do ar expirado.

² BRASIL. Ministério dos Transportes. Exame toxicológico. Disponível em: [https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/transito/conteudo-Senatran/exame-toxicologico#:~:text=O%20Exame%20Toxicológico%20de%20larga,de%2090%20\(noventa\)%20dias](https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/transito/conteudo-Senatran/exame-toxicologico#:~:text=O%20Exame%20Toxicológico%20de%20larga,de%2090%20(noventa)%20dias). Acesso em: 21 jan. 2025

O grande impasse está relacionado justamente ao período em que a substância pode ser detectada. Afinal, um exame capaz de identificar, na segunda-feira, uma substância utilizada na sexta-feira à noite, fora do horário de trabalho, no período de lazer e descanso do empregado, configura invasão à intimidade do trabalhador, além de não caracterizar nenhuma relação com o trabalho. É necessário diferenciar vestígios no organismo e, de fato, estar sob a influência da substância.

Para que seja possível tornar o impasse mais palpável, é válida a exemplificação de um cenário concreto em que a exigência do exame toxicológico está passível de incorrer em erros. O paradigma, nesse caso, será a indústria mineradora no Estado de Minas Gerais, por meio da análise da cartilha do “Programa de prevenção de uso indevido de álcool e outras drogas”, juntada pela empresa reclamada aos autos do processo 0010697-24.2024.5.03.0069³, em trâmite na 1ª Vara do Trabalho de Ouro Preto. Esse documento apresenta três modalidades possíveis de realização de exames toxicológicos: motivada, aleatória e de acompanhamento.

O “exame motivado” refere-se àquele aplicado quando há indícios concretos de consumo de substâncias, como alteração de comportamento ou redução de desempenho. Nesse caso, o superior imediato e as gerências encaminham o empregado à medicina do trabalho para definição da conduta.

Mauricio Godinho Delgado enfatiza que o poder diretivo do empregador deve ser exercido de forma proporcional, razoável e compatível com os princípios constitucionais. Em sua obra, ele destaca a dignidade da pessoa humana como um dos pilares do Direito do Trabalho, afirmando que práticas invasivas, como exames obrigatórios, devem ser vistas com cautela, sob pena de violar direitos fundamentais dos trabalhadores (DELGADO, 2019).

A referida “motivação” para a exigência do exame é extremamente subjetiva. A interpretação de sinais como “alteração de comportamento” ou “redução de desempenho” pode estar relacionada a fatores diversos que não estejam relacionados ao uso de drogas ou álcool. Ocorre que esse questionamento abre margem para ditado popular do “quem deve, não teme”, justificando que, no cenário supracitado, não haveria porquê o trabalhador se recusar ou se preocupar com o exame. Contudo, exigência de um exame nessas circunstâncias pode gerar um ambiente de desconfiança e estigmatizar o trabalhador, comprometendo sua integração e afetando seu emocional no local de trabalho.

Portanto, a exigência do exame toxicológico no formato motivado pode gerar mais prejuízos do que benefícios, indo contra os valores do Direito do Trabalho, especialmente em

³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Consulta Processual Pública. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 21 jan. 2025

relação à promoção de um ambiente laboral saudável e inclusivo. O empregador deveria buscar entender e fornecer auxílio social e psicológico ao trabalhador que demonstre os sinais de como "alteração de comportamento" ou "redução de desempenho" e, não obtendo êxito, seria válido a utilização do referido exame.

O “exame aleatório” é o mais comum, sendo realizado de forma imprevisível, sem que supostamente exista suspeita específica sobre o trabalhador, visando a prevenção e o controle do uso de substâncias, sob a alegação de promover a cultura de segurança no ambiente laboral. Essa modalidade pode ser considerada a mais passível de erros, uma vez que pode ignorar a real constatação da influência da substância no momento do teste, sendo confundida com mero resquício de algo utilizado fora do ambiente laboral que de nada influencia o discernimento do trabalhador durante o trabalho.

Ademais, o caráter imprevisível e não fundamentado dos exames aleatórios contrasta com os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, essenciais para a limitação do poder diretivo do empregador. Exames dessa natureza correm o risco de serem interpretados como medidas potencialmente discriminatórias. A falta de critérios objetivos, claros e auditáveis para assegurar sua aleatoriedade, como, por exemplo, sorteios, gera o risco de gerar o sentimento de perseguição no trabalhador.

Diferentemente do primeiro cenário que, após uma análise minuciosa, há indícios que possam gerar dúvida, a ausência de uma suspeita concreta para justificar o exame amplia o risco de violação à privacidade e pode gerar um ambiente laboral de desconfiança e insegurança, contrariando os próprios objetivos supracitados.

Obviamente, é compreensível a preocupação do empregador com a segurança no ambiente laboral, principalmente no paradigma utilizado. O operador de máquinas em mineradoras não pode, em nenhuma hipótese, estar sob a influência de substâncias devido ao risco de seu trabalho. O problema repousa nos cenários em que o trabalhador não está sob influência, mas apresenta um resultado positivo, o qual é passível de vícios, conforme também abordado anteriormente.

Por fim, o “exame de acompanhamento” refere-se ao realizado periodicamente para monitorar trabalhadores previamente identificados com histórico de uso de substâncias, como parte de programas de reabilitação ou retorno ao trabalho.

Ora, o monitoramento periódico pode ser interpretado como uma presunção de reincidência, o que desconsidera a superação do problema pelo trabalhador e pode ser visto como desproporcional e discriminatório. Ademais, o empregador deveria fornecer uma equipe

especializada e programas junto à medicina do trabalho para acolher o trabalhador, não o submeter a uma sequência de exames.

Ademais, apesar da justificativa ser a reabilitação, o exame periódico toca em aspectos profundamente íntimos da vida do trabalhador. Essa invasão só se justificaria se fosse absolutamente necessária e proporcional, o que é controverso, especialmente quando medidas alternativas, como o citado acompanhamento psicológico e educativo, podem ser igualmente ou, até mesmo, mais eficazes.

Portanto, a análise dos tipos de exames toxicológicos evidencia a complexidade de sua aplicação no âmbito trabalhista, especialmente quando confrontados os direitos fundamentais do trabalhador e o poder diretivo do empregador. Embora o controle e a fiscalização sejam prerrogativas legítimas do empregador, sua implementação deve observar os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e dignidade da pessoa humana, evitando excessos que comprometam a privacidade e a integridade dos trabalhadores.

2.3 Exames toxicológicos e de embriaguez: possibilidades e limites na prática laboral, na doutrina e na jurisprudência

Os exames toxicológicos e os etilotestes, enquanto instrumentos de fiscalização no ambiente laboral, refletem a complexa relação entre o poder empregatício e os direitos fundamentais do trabalhador. Esses exames são utilizados, em tese, para assegurar a segurança no local de trabalho, especialmente em funções críticas como transporte e operação de maquinário pesado. Contudo, sua aplicação na prática laboral suscita debates na doutrina e na jurisprudência, especialmente quanto aos limites de sua utilização.

Neste tópico, analisam-se as possibilidades e limites da aplicação dos exames de detecção de substâncias psicoativas e de embriaguez sob as perspectivas da doutrina jurídica e o entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3).

Antes de tudo, é necessário pontuar que realização de exames toxicológicos pelo empregador é permitida e se insere no exercício legítimo de seu poder regulamentar. A finalidade basilar dessa prerrogativa é preservar a segurança no ambiente de trabalho, prevenindo situações que possam comprometer a integridade física dos empregados e de terceiros. A presença de trabalhadores sob efeito de substâncias psicoativas, como no caso de embriaguez durante o expediente, impacta diretamente a relação empregatícia. Em determinadas funções de alto risco, como as desempenhadas por motoristas profissionais ou vigilantes armados, essa circunstância pode representar uma ameaça grave à coletividade e ao

próprio trabalhador. Nessas hipóteses, a conduta do empregado pode configurar falta grave, justificando a rescisão do contrato por justa causa, nos termos do artigo 482, alínea “f”, da CLT (DELGADO, 2019).

Ressalte-se, contudo, que, em determinadas atividades, o impacto do uso de substâncias psicoativas pode ser menos expressivo, permitindo ao empregador adotar medidas disciplinares progressivas. Nessas situações, o poder disciplinar pode ser exercido com o objetivo de promover a recuperação e a reintegração do trabalhador ao ambiente laboral, priorizando estratégias de ressocialização em vez de sanções imediatas. Conforme destaca Alves (2011), a extensão do poder regulamentar precisa observar garantias ao empregado, tais como o contraditório, ampla defesa, além de preservar a honra e a intimidade dos trabalhadores.

Portanto, a possibilidade de exigência dos exames toxicológicos no âmbito trabalhista é amplamente reconhecida. Além de se tratar de uma prerrogativa do empregador, decorrente do seu poder regulamentar, a própria legislação trabalhista, em determinados contextos, impõe a realização desses exames como medida essencial para a segurança do trabalhador e da coletividade. Um exemplo claro dessa previsão legal é a Lei dos Motoristas Profissionais⁴.

A Lei dos Motoristas Profissionais explicitou a regra mais severa imposta ao empregado, no que tange à exigência dos exames toxicológicos. Conforme ensina o professor Maurício Godinho Delgado:

[...]A Lei dos Motoristas Profissionais (n. 12.619, vigente a partir de 11.09.2012) explicitou regra mais severa nesse aspecto, em face do também relevante objetivo de proteger o usuário do transporte coletivo e o próprio usuário das vias urbanas e rodoviárias. Dessa maneira, destaca o art. 235-B, VII, da CLT, entre os deveres do motorista profissional, o seguinte: “VII — submeter-se a teste e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com ampla ciência do empregado”. Agrega o parágrafo único do novo art. 235-B que a “... recusa do empregado em submeter-se ao teste e ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII serão consideradas infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei”. Nova redação (mas com efeito diferido a 17.4.2016, enfatize-se) foi determinada para o art. 235-B, em seu item VII e parágrafo único, pela Lei n. 13.103/2015: “VII — submeter-se a exames toxicológicos com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com sua ampla ciência, pelo menos uma vez a cada 2 (dois) anos e 6 (seis) meses, podendo ser utilizado para esse fim o exame obrigatório previsto na Lei n. 9.503, de 23 de setembro de 1997 — Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias”. (...) “Parágrafo único. A recusa do empregado em submeter-se ao teste ou 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”. É preciso alertar, porém, que a própria Lei n. 13.103/15, em seu art. 13, *caput* e inciso II, estipula

4 BRASIL. Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997; e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 2 maio 2012.

que o exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 dias *será exigido somente em um ano a partir da entrada em vigor da Lei, para a admissão e a demissão de motorista profissional*— prazo que se completou somente em 17.4.2016, um ano após a vigência do referido diploma legal (vigência que se iniciou em 17.4.2015). Com essa ressalva expressa, fica claro que o novíssimo texto do art. 235-B, VII, somente passou a vigorar em 17.4.2016, prevalecendo até essa data o texto ainda vigorante do art. 235-B, VII, que foi estipulado pela Lei n. 12.619/2012. (DELGADO, 2019, p. 1435).

Diante disso, ao examinar a jurisprudência do TRT-3, observa-se que a maioria dos julgados sobre a exigência de exames toxicológicos envolve motoristas profissionais. Em geral, as decisões analisam a aplicação da norma ao caso concreto. Ademais, observa-se, também, a presença de julgados nos quais a fundamentação para a dispensa por justa causa está relacionada à embriaguez, com fulcro no art. 482, “f” da CLT.

Em relação aos julgados envolvendo motoristas profissionais, destacam-se:

INTEIRO TEOR: em previsões de normas visando à segurança viária em defesa da vida e da sociedade, não violando o texto constitucional a previsão em lei da exigência de exame toxicológico. 3. Reconhecimento da autonomia das negociações coletivas (art. 7º, XXVI, da CF). Constitucionalidade da redução e/ou fracionamento (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010494-26.2024.5.03.0081 (ROT); Disponibilização: 30/01/2025; Órgão Julgador: **Decima Primeira Turma**; Relator(a)/Redator(a) Convocado Marcio Toledo Goncalves)

MOTORISTA PROFISSIONAL EMPREGADO. CARRETEIRO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5322. INCONSTITUCIONALIDADE DE DISPOSITIVOS INSERIDOS PELA LEI N. 13.103 DE 2015. MODULAÇÃO DOS EFEITOS EM SEDE DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. O plenário do Excelso STF, em decisão de embargos de declaração na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5322, com ata de julgamento publicada no dia 16/out./2024, modulou os efeitos da decisão que declarou inconstitucionais alguns dispositivos inseridos pela Lei n. 13.103/15. Assim, os dispositivos declarados inconstitucionais na ADI 5322 são plenamente eficazes aos contratos de trabalho que perduraram de 17/abr./2015 até 11/jul./2023.**INTEIRO TEOR: e da sociedade, não violando o texto constitucional a previsão em lei da exigência de exame toxicológico.** 3. Reconhecimento da autonomia das negociações (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010992-59.2023.5.03.0178 (ROT); Disponibilização: 16/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: **Oitava Turma**; Relator(a)/Redator(a) Jose Marlon de Freitas)

MOTORISTA. TEMPO DE ESPERA. ADI 5322. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5322, reconheceu, através da declaração de inconstitucionalidade do art. 235-C/CLT §8º (em sua parte final), §1º, por arrastamento (também em sua parte final), §9º (integralmente) e o §12º (também na parte final), que o chamado "tempo de espera" é considerado tempo à disposição, sendo computado na jornada de trabalho para todos os fins. Portanto, o tempo de espera integra a jornada de trabalho e deverá ser considerado para fins de apuração das horas extras. **INTEIRO TEOR: visando à segurança viária em defesa da vida e da sociedade, não violando o texto constitucional a previsão em lei da exigência de exame toxicológico.** (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010405-78.2023.5.03.0035 (ROT); Disponibilização: 26/09/2024; Órgão Julgador: **Sétima Turma**; Relator(a)/Redator(a) Des. Sabrina de Faria F.Leao)

MOTORISTA DE CARRETA. PERÍODOS DENTRO DO CAMINHÃO SEM DIRIGIR. TEMPO À DISPOSIÇÃO. ADI 5322. CONFIGURADO. O Supremo Tribunal Federal julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI - 5322), cujo

acórdão foi publicado em 30/08/2023, declarando inconstitucional a expressão "usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso", constante do caput do art. 235-D; (g) o § 1º do art. 235-D; (h) o § 2º do art. 235-D; (i) o § 5º do art. 235-D; (j) o inciso III do art. 235-E, todos da CLT, com a redação dada pelo art. 6º da Lei 13.103/2015; e (k) a expressão "que podem ser fracionadas, usufruídas no veículo e coincidir com os intervalos mencionados no § 1º, observadas no primeiro período 8 (oito) horas ininterruptas de descanso", na forma como prevista no § 3º do art. 67-C do CTB, com redação dada pelo art. 7º da Lei 13.103/2015. Nesse cenário, o E. STF, ao julgar a ADI 5322, também entendeu por inconstitucionais os dispositivos que admitem a possibilidade de descanso com o veículo em movimento, quando dois motoristas trabalharem em revezamento. Como consequência, o tempo de descanso usufruído dessa forma deve ser considerado como de efetivo labor nos termos do art. 4º da CLT. INTEIRO TEOR: **constitucional a previsão em lei da exigência de exame toxicológico**. 3. Reconhecimento da autonomia das negociações coletivas (art. 7º, XXVI, da CF (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010791-09.2021.5.03.0026 (ROT); Disponibilização: 09/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: **Quarta Turma**; Relator(a)/Redator(a) Rosemary de O.Pires)

Em todos os processos analisados, a questão central envolvia a constitucionalidade e a viabilidade da exigência de exames toxicológicos para motoristas profissionais. Observa-se que, independentemente da Turma julgadora, prevalece o entendimento majoritário de que a exigência desses exames é constitucional e permitida para a categoria.

Em relação aos julgados envolvendo a dispensa por justa causa fundamentada no art. 482, "f" da CLT, observa-se o seguinte:

INTEIRO TEOR: da embriaguez em serviço é fato grave suficiente para caracterizar a justa causa, nos termos do art. 482, alínea "f" da CLT, não havendo que se falar ... **artigo 482 da CLT, em razão de se apresentar para trabalhar sob efeito de álcool, conforme teste toxicológico aplicado**. O pedido de reversão da justa causa ... sobre o réu, por se tratar de fato impeditivo do direito do autor (art. 818, II, da CLT), que tem a seu favor o princípio da continuidade da relação ... durante a jornada de trabalho. Apesar do aviso prévio não informar expressamente o motivo da despedida por justa causa (Id. aeae071 - f.158), o exame ... tipifica a falta cometida no artigo 482 da CLT (Id aeae071, fl. 158). Todavia, a omissão empresária foi suprida pela ciência inequívoca do empregado (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010049-54.2024.5.03.0098 (ROPS); Disponibilização: 18/11/2024; Órgão Julgador: **Decima Primeira Turma**; Relator(a)/Redator(a) Juliana Vignoli Cordeiro)

O processo em questão foi ajuizado com o objetivo de reverter a dispensa por justa causa, que ocorreu em razão do autor ter se apresentado para o trabalho sob efeito de álcool, conforme evidenciado pelo exame toxicológico. A decisão de improcedência do pedido de reversão baseou-se nos seguintes pontos: o autor tinha conhecimento das regras que impedem o trabalho sob efeito de álcool, a realização do teste foi aleatória, o autor já havia se submetido a esse teste anteriormente, o resultado foi positivo, e ele assinou o documento confirmando o resultado. A justa causa foi, portanto, fundamentada no teste positivo, e ficou claro que o autor estava ciente das implicações dessa infração. Diante desses elementos, o Tribunal entendeu que

conjunto probatório evidenciava que o autor cometeu uma falta grave que justificou a dispensa por justa causa.

Destaca-se que o processo seguiu corretamente o disposto na legislação, considerando a prova testemunhal, o resultado do exame toxicológico e o estado de embriaguez em que o autor se apresentou ao serviço. O impasse repousa nos cenários em que essa análise minuciosa não é observada e a punição decorre do simples resultado positivo.

Diante do exposto, verifica-se que a exigência do exame toxicológico no contexto trabalhista brasileiro é amplamente aceita, seja por previsão legal específica, seja como expressão do poder regulamentar do empregador. No entanto, o ponto controverso reside no uso abusivo desse poder, especialmente quando a fiscalização extrapola os limites do ambiente laboral e interfere na vida privada do trabalhador. O abuso de direito que ocasiona a restrição de uso do tempo livre do empregado, por exemplo, configura violação à sua privacidade e afronta garantias fundamentais de intimidade e vida privada (ALVES, 2021).

Assim, como já abordado no presente trabalho, para que as medidas regulamentares e fiscalizatórias relacionadas à embriaguez ou ao consumo de substâncias psicoativas no ambiente de trabalho sejam legítimas, é imprescindível que estejam em conformidade com os princípios da razoabilidade, da intimidade e da não discriminação. Somente dessa forma será possível assegurar o equilíbrio entre o poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador, garantindo segurança jurídica para ambas as partes na relação de emprego.

3 DISPENSA POR JUSTA CAUSA FUNDADA EM EMBRIAGUEZ

A dispensa por justa causa, punição mais severa atribuída ao trabalhador celetista, encontra respaldo legal no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre as diversas hipóteses ali previstas, destaca-se a embriaguez como uma conduta potencialmente apta a justificar a dispensa por justa causa

A questão da embriaguez, porém, envolve múltiplas dimensões que ultrapassam a mera análise normativa, alcançando aspectos como a tipicidade da conduta, os limites do poder disciplinar patronal e análise de possíveis fatores mitigadores, como o reconhecimento da dependência alcoólica enquanto doença. Consoante ao elencado, é essencial compreender como a jurisprudência e a doutrina se articulam em torno desse fundamento de justa causa. Além disso, a aplicação dessa hipótese exige a observância de critérios objetivos e subjetivos. A tipicidade da conduta, a sua gravidade e o impacto no cumprimento das obrigações contratuais ou no ambiente laboral são aspectos que delimitam o alcance do poder disciplinar do empregador, sendo imprescindível o respeito ao princípio da razoabilidade. Por outro lado, fatores subjetivos, como dolo ou culpa e as condições pessoais do empregado, também devem ser considerados para garantir a proporcionalidade da medida adotada.

Dessa forma, o presente capítulo abordará as possibilidades, os requisitos e os limites para a aplicação da justa, explorando a normatização existente, as interpretações doutrinárias e os desdobramentos jurisprudenciais do ordenamento jurídico brasileiro. Por fim, serão analisadas situações específicas relacionadas à aplicação dessa modalidade de dispensa, com destaque para o impacto do exame toxicológico e os desafios associados à sua implementação.

3.1 Dispensa por justa causa: possibilidades, requisitos e limites

A dispensa por justa causa, prevista no art. 482 da CLT, pode ser considerada como a forma de punição mais severa do contrato de trabalho, uma vez que ela rompe a avença empregatícia. É fundamentada em culpa do empregado, de forma que este perde o direito a aferir grande parte das verbas rescisórias, restando apenas o direito de receber o saldo de salário dos dias trabalhados, que não é direito rescisório, e o saldo de férias vencidas, se houver.

Alves (2023) destaca que, diferente do ideário majoritário, há nesse tipo de dispensa a vontade patronal, embora a responsabilidade seja do empregado. Destaca, ainda, que os atos do trabalhador que ensejam sua punição mais grave no contrato estão previstos no artigo 482 da

CLT, mas que nem todas as condutas previstas no referido artigo devem ensejar, de forma isolada e imediata, a rescisão contratual por justa causa.

Ainda analisando a doutrina, Delgado (2019) explica que o conceito de justa causa é o mesmo que motivo relevante, desde que previsto legalmente, responsável por autorizar a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador, no caso, sujeito responsável pela infração. Em suma, trata-se de conduta prevista em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do empregado.

Portanto, é possível identificar que existe no ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade de dispensa por justa causa, isto é, dispensa por responsabilidade do trabalhador, eximindo o empregador de pagar grande parte das verbas rescisórias, desde que cumpridos os dois requisitos já abordados: a previsibilidade em lei e a ocorrência, pelo trabalhador, da conduta tipificada.

Diante o exposto, o professor Delgado (2019) destaca a necessidade de cumular requisitos objetivos e subjetivos para a aplicação de punições aos empregados, desde as mais brandas a mais severa, qual seja, a dispensa por justa causa. Como requisitos objetivos estão presentes a tipicidade da conduta, a gravidade da conduta e o respeito à natureza da matéria envolvida. Em outras palavras, somente pode ser entendido como infração laboral aquilo que configure um comportamento exclusivo do trabalhador, capaz de prejudicar o cumprimento das obrigações contratuais ou que produza prejuízo ao ambiente laborativo, devendo receber uma punição compatível à gravidade da conduta, em respeito ao princípio da razoabilidade. Portanto, não haveria possibilidade de as prerrogativas do poder disciplinar serem estendidas para além do ambiente laboral, estendendo-se às condutas pessoais do trabalhador, porém, conforme desenvolvido no presente trabalho, essa limitação nem sempre é observada.

Os requisitos subjetivos, por outro lado, consistem na autoria da infração, somada ao dolo ou culpa do empregado em relação ao fato ou omissão. A autoria consiste na garantia de que o trabalhador apenas sofrerá punições se comprovada sua efetiva participação no ato ou omissão tipificados em lei. O dolo ou culpa deve ser analisado visando proteger o trabalhador de receber, injustificadamente, a transmissão do risco do empreendimento, ônus do empregador. Dessa forma, apenas estão passíveis de punição as ações ou omissões que tenham sido intencionais ou decorrentes de imperícia, negligência ou imprudência do trabalhador. O jurista ainda destaca o seguinte:

[...] Ainda assim, o Direito do Trabalho produz algumas adequações aos critérios penalistas e civilistas gerais concernentes à noção de dolo ou culpa. Em primeiro plano, a intenção e a culpa têm de ser examinadas em concreto, isto é, considerando-

se o nível de escolaridade do obreiro, seu segmento de atuação profissional, seu nível socioeconômico e outros aspectos subjetivos relevantes. Isso porque é evidente que a intenção dolosa ou a conduta culposa podem atenuar-se em função da maior simplicidade na formação pessoal, escolar e profissional do indivíduo. (DELGADO, 2019. p. 1424)

Uma vez delimitado que é incontroversa a possibilidade e quais são os requisitos da dispensa, e feita a análise do limite de abrangência apenas ao contrato de trabalho, faz-se mister a análise das hipóteses previstas no art. 482 da CLT, com base no que destaca Alves (2023), abordando seus requisitos específicos e limites. No caso, para o presente trabalho, serão expostas todas as possibilidades de dispensa motivada, porém a análise específica se dará apenas em relação àquelas hipóteses capazes de justificar a dispensa motivada pela exigência dos exames toxicológicos.

O “ato de improbidade” (art. 482, “a”, da CLT) está relacionado a agressão ao patrimônio do empregador, seja por furto, roubo ou outra conduta dolosa, justificando a aplicação imediata da dispensa por justa causa.

Para melhor visualização, colaciona-se o entendimento da Quinta Turma do TRT-3:

JUSTA CAUSA. CONFIGURADA. A dispensa por justa causa só se justifica diante da prática, pelo empregado, de ato grave e capaz de macular definitivamente a fides que deve nortear toda relação de trabalho, tornando, assim, impraticável a continuidade do vínculo empregatício. Tendo a reclamada se desincumbido do encargo probatório de comprovar a falta grave cometida pelo reclamante, apta a ensejar a rescisão contratual motivada, é legítima a dispensa por justa causa aplicada. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010237-55.2024.5.03.0160 (ROT); Disponibilização: 07/02/2025; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Leonardo Passos Ferreira)

No acórdão supracitado, o Tribunal manteve a dispensa por justa causa de um empregado que adulterava registros de ponto para alterar sua jornada e a de outros empregados. A Turma entendeu que a conduta configurou, de fato, ato de improbidade, falta grave que quebrou a confiança na relação de emprego. Na instrução, a empresa apresentou provas objetivas, incluindo auditoria e depoimentos, que confirmaram a adulteração intencional dos horários. Dessa forma, a justa causa foi considerada legítima e proporcional, afastando o pedido de reversão da dispensa e indenização por danos morais.

A “incontinência de conduta ou mau procedimento” (art. 482, “b”, da CLT) se divide em duas análises. A incontinência de conduta seria relativa à moral sexual, enquanto o mau procedimento se refere à norma geral. Destaca Alves (2023), porém, que a compreensão do que seria cada uma delas é extremamente difícil, cabendo à doutrina e à jurisprudência apontar os caminhos interpretativos.

Para o presente trabalho, é válido abordar como o “mau procedimento” pode ser utilizado como fundamento para a dispensa por justa causa nos cenários dos exames toxicológicos. Nas palavras do professor Maurício Godinho Delgado:

[...] Mau procedimento (alínea “b”, in fine). Trata-se de conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro. A amplitude desse tipo jurídico é manifesta, mostrando a plasticidade da tipificação de infrações seguida pela CLT. Tal amplitude autoriza enquadrar-se como mau procedimento condutas extremamente diferenciadas, tais como dirigir o veículo da empresa sem habilitação ou sem autorização; utilizar- -se de tóxico na empresa ou ali traficá-lo; pichar paredes do estabelecimento; danificar equipamentos empresariais, etc. (DELGADO, 2019. p. 1429).

O empregador pode se valer do presente inciso como uma justificativa para qualquer tipo de conduta que julgue de “mau procedimento”, indo totalmente contra os critérios objetivos e subjetivos abordados anteriormente.

Para melhor visualização da aplicação desta alínea na prática, colaciona-se o entendimento da Quinta Turma do TRT-3:

INTEIRO TEOR: de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador Dessa forma, verifica-se a conduta como notório mau procedimento, configurando assim, motivo para desligamento por justa consoante o exposto no Art ... , ainda, o pedido de indenização por danos morais, em decorrência da conduta arbitrária praticada pela reclamada. O juízo de origem manteve a justa ... procedimento, eis que teria deixado o posto de trabalho para fumar, o que teria causado inclusive riscos às crianças da CMEI em que o mesmo trabalhava ... requisitos objetivos (tipicidade da conduta obreira e gravidade da mesma), subjetivos (autoria e culpa ou dolo do trabalhador) e circunstanciais (nexo (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010556-91.2024.5.03.0008 (ROPS); Disponibilização: 29/11/2024; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/Redator(a) Marcos Penido de Oliveira)

No acórdão supracitado, o Tribunal manteve a dispensa por justa causa do reclamante, fundamentada em “mau procedimento”, destacando que ele cometeu falta grave ao abandonar seu posto de trabalho para fumar, colocando em risco a segurança das crianças em um Centro Municipal de Educação Infantil. Dessa forma, o pedido de reversão da justa causa foi rejeitado, e também foi negado o pedido de indenização por danos morais, pois não houve ato ilícito por parte da empregadora. A decisão do juízo *a quo* foi mantida sem modificações.

A tipificação trabalhista da “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” (art. 482, “c”, da CLT) consiste em duas condutas típicas diversas. Conforme Alves (2023), uma delas está relacionada àquela negociação habitual em concorrência ao empregador, de forma que o ato é grave o suficiente

para ensejar a aplicação da justa causa imediatamente. A outra conduta consiste na negociação habitual sem que haja concorrência, mas que traz prejuízos ao serviço. Essa conduta, por ser considerada menos grave, pode ensejar, inicialmente e em caráter pedagógico, as medidas de advertência ou suspensão disciplinar.

Para melhor visualização da aplicação desta alínea na prática, colaciona-se o entendimento da Segunda Turma do TRT-3:

INTEIRO TEOR: a conduta desidiosa do autor e a prática de negociação habitual por conta própria sem permissão da empregadora. Restou incontroverso nos autos ... no tocante à alegada prática de negociação habitual por conta própria sem permissão da empregadora, sendo vedado à ré inovar no tocante à falta. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0001549-36.2011.5.03.0039 RO; Data de Publicação: 30/03/2012; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Luiz Ronan Neves Koury)

O acórdão trata da reversão de uma dispensa por justa causa para dispensa imotivada, garantindo o pagamento das verbas rescisórias referentes a tal modalidade. A reclamada alegou que a rescisão se deu por conduta desidiosa do empregado, caracterizada por faltas injustificadas e, supostamente, por prática de negociação habitual por conta própria sem autorização da empregadora. Porém, o Tribunal entendeu que as faltas do empregado já haviam sido punidas anteriormente com advertências, de modo que não poderiam ser novamente utilizadas para justificar a dispensa por justa causa. Ademais, no momento da dispensa, a fundamentação se restringia à desídia, sem menção à alegada negociação paralela. Como a empregadora não pode inovar na justificativa da rescisão posteriormente, e não havia provas da referida negociação indevida, a justa causa foi revertida. Consoante ao exposto, o recurso da reclamada foi negado e manteve-se a decisão que afastou a justa causa e reconheceu a dispensa como imotivada.

A “condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena” (art. 482, “d”, da CLT), está relacionada à impossibilidade do sentenciado em comparecer ao serviço, impedindo a continuidade da execução do contrato, haja vista a privação de liberdade do empregado. Para melhor visualização da aplicação desta alínea na prática, colaciona-se o entendimento da Terceira Turma do TRT-3:

EMENTA: JUSTA CAUSA. CONDENAÇÃO CRIMINAL TRANSITADA EM JULGADO. O art. 482, “d”, da CLT tipifica como justa causa para ensejar a rescisão contratual “a condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena”, não sendo necessário que os fatos que determinaram a condenação criminal sejam relacionados com a prestação de trabalho, mas é a impossibilidade de continuidade na execução do contrato, em virtude da privação de liberdade do empregado que justifica a resolução contratual. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0133100-98.2009.5.03.0043 RO; Data de Publicação: 19/07/2010;

Disponibilização: 16/07/2010, DEJT, Página 42; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Milton V.Thibau de Almeida; Revisor: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar)

O acórdão em tela aborda a validade de uma dispensa por justa causa em decorrência da condenação criminal do empregado. A reclamada justificou a rescisão com base no art. 482, "d", da CLT, que possibilita a aplicação da justa causa para condenação criminal passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.

O reclamante foi condenado em pena privativa de liberdade em março de 2009, período em que já estava trabalhando na reclamada, haja vista que seu contrato teve início em abril de 2007. Ocorre que a reclamada dispensou o reclamante em abril de 2009, no 30º dia de sua reclusão, alegando impossibilidade de continuidade da relação de trabalho, uma vez que ele atuava como motorista, e o cumprimento da pena impediria suas viagens. Diante disso, a decisão destacou que, apesar de o reclamante ter sido solto posteriormente, em maio de 2009, a empresa não tinha conhecimento dessa possibilidade no momento da dispensa e, uma vez considerada o prazo de 30 dias adotado pela jurisprudência para caracterização da inviabilidade do contrato, entendeu-se que a justa causa estava devidamente fundamentada e amparada pela legislação.

A “desídia no desempenho das respectivas funções” (art. 482, “e”, da CLT) pressupõe, basicamente, desinteresse do trabalhador. A ideia central, aqui, refere-se à improdutividade do empregado por mera negligência. Conforme conceitua o professor Maurício Godinho Delgado:

[...] Desídia no desempenho das respectivas funções (alínea “e”). Trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais. Para autorizar a resolução culposa do contrato, exige, assim, regra geral, a evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador, uma vez que as manifestações da negligência tendem a não ser tão graves, caso isoladamente consideradas. Neste quadro, a conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro. Mostrando-se ineficaz essa tentativa de recuperação, a última falta implicará na resolução culposa do contrato de trabalho. (DELGADO, 2019. p. 1431).

É inegável, contudo, a facilidade de utilizar esse dispositivo legal para justificar dispensas por justa causa fundamentadas em razões diversas, que atendem unicamente aos interesses do empregador. A imposição de metas inatingíveis, seja por sua natureza absurda, seja pela ausência de ferramentas e instrumentos necessários para seu cumprimento, constitui uma estratégia simples para simular a desídia no desempenho das funções e, assim, legitimar a rescisão contratual gravosa ao empregado. Além disso, a alegação de desídia pode servir como

pretexto para práticas persecutórias, funcionando como o "motivo" necessário para a exigência de exames toxicológicos. Independentemente do resultado desses exames, tal conduta tende a gerar um ambiente de desconfiança, estigmatizando o trabalhador, comprometendo sua integração e afetando seu bem-estar emocional no ambiente de trabalho. Para melhor visualização da aplicação desta alínea na prática, colaciona-se o entendimento da Décima Turma do TRT-3:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESÍDIA. Nos termos do artigo 482, alínea "e", da CLT, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a desídia no desempenho das respectivas funções. Como sabido, desídia é a ociosidade, indolência, preguiça, desleixo. A desídia, portanto, é a falta de diligência do empregado em relação à execução dos serviços que lhe estão afetos. É caracterizada pela negligência, imperícia ou imprudência. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0011243-07.2017.5.03.0140 (AIRO); Disponibilização: 18/02/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2185; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a)/Redator(a) Adriana Goulart de Sena Orsini)

No acórdão em tela, o Tribunal manteve a dispensa por justa causa aplicada com base no art. 482, "e", da CLT, por desídia no desempenho das funções. Ficou comprovado que o reclamante praticou sucessivas faltas e atrasos, além de negligência em atendimentos, apesar de receber treinamento adequado e possuir acesso a suporte. A Turma julgadora destacou que foram aplicadas penalidades gradativas, como advertências e suspensões, antes da dispensa por justa causa. Dessa forma, afastou as alegações de rigor excessivo, discriminação e falta de provas das infrações, apresentadas pelo autor, considerando que a empresa seguiu os princípios da imediatividade e gradação das penas. Dessa forma, negou-se provimento ao recurso, mantendo a justa causa e afastando os pedidos do reclamante.

A “embriaguez habitual ou em serviço” (art. 482, “f”, da CLT) configura-se como o principal ponto de análise do presente trabalho e, atualmente, a tipificação possui entendimento controvertido após a Organização Mundial de Saúde ter reconhecido o alcoolismo como doença. É razoavelmente seguro afirmar que ninguém pode ser dispensado por estar doente. Contudo, a questão da embriaguez em serviço continua a ser um tema de interpretação divergente.

Destaca-se, ainda, que a tipificação legal se aplica, geralmente, à embriaguez alcoólica; porém, deve-se utilizar uma interpretação extensiva para a embriaguez decorrente do uso de outras substâncias tóxicas, inclusive entorpecentes (DELGADO, 2019, p. 1433).

Ocorre que a ampliação interpretativa do conceito de embriaguez "em serviço" pode abrir margem para arbitrariedades na dispensa por justa causa, especialmente quando associada à exigência de exames toxicológicos como prova inequívoca da suposta infração. A embriaguez

em serviço pressupõe que o trabalhador esteja, de fato, sob influência da substância durante o expediente, de forma a comprometer o desempenho de suas funções, sua própria segurança e a de seus colegas. No entanto, conforme abordado no presente trabalho, a utilização de exames toxicológicos para justificar a dispensa pode se tornar um mecanismo abusivo, uma vez que tais testes, dependendo do método utilizado, podem indicar meramente o consumo pregresso da substância, sem comprovar qualquer alteração na capacidade laboral no momento da prestação de serviços.

Diante disso, ensina o professor Maurício Godinho Delgado:

De toda sorte, no caso de embriaguez em serviço, ela afeta diretamente o contrato de trabalho, sem dúvida. Em conformidade com a função do trabalhador (motorista ou segurança armado, por exemplo), esta afetação pode ser muito grave, uma vez que coloca em risco a saúde e bem-estar da própria coletividade, o que tende a ensejar a imediata dispensa por justa causa. Noutros casos, dependendo da atividade do empregado, a afetação pode ser menor, propiciando o gradativo exercício do poder disciplinar empresarial, com intuitos de ressocialização do obreiro. (DELGADO, 2019, p 1435).

Essa problemática se agrava quando o poder diretivo do empregador é utilizado para estabelecer uma política de controle exacerbado sobre os trabalhadores, impondo exames toxicológicos periódicos sem a devida justificativa e aplicando a justa causa com base em resultados que não comprovam embriaguez em serviço, mas apenas um uso anterior da substância. Dessa forma, cria-se um ambiente de vigilância e punição desproporcional, que pode resultar na dispensa arbitrária de trabalhadores sem que haja comprovação efetiva do comprometimento de suas funções.

A análise ampla da jurisprudência referente a esta alínea da CLT, por ser o tópico central do presente estudo, será abordada posteriormente, em tópico próprio. Contudo, destaca-se, nesse momento, o entendimento da Sétima Turma do TRT-3:

INTEIRO TEOR: estava fundado na alínea "f" do artigo 482 da CLT "embriaguez habitual ou em serviço". Doutrinariamente, bem trata do tema O Ministro e Professor Maurício ... em conta a conduta pretérita do empregado na empresa. Nesse sentido, indico o seguinte precedente do TST: DISPENSA POR JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO - FATO OCORRIDO UMA ÚNICA VEZ - DESPROPORCIONALIDADE DA PENALIDADE APLICADA. 1. Consoante o art. 482, f, da CLT, a embriaguez habitual ... vezes. 3. No caso dos autos, discute-se se a dispensa por justa causa seria a penalidade aplicável ao empregado que apresentou-se embriagado em serviço ... o suficiente para ensejar a dispensa por justa causa baseada em mau procedimento, tendo sido desproporcional a pena aplicada. 5. É certo que o fato (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010172-68.2016.5.03.0054 (ROPS); Disponibilização: 04/12/2017; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator(a)/Redator(a) Cristiana M. Valadares Fenelon)

O acórdão supracitado trata da dispensa por justa causa de um empregado sob o fundamento do art. 482, “f”, da CLT, isto é, embriaguez habitual ou em serviço. O juízo *a quo* considerou ilícita a aplicação da penalidade máxima, uma vez que a empresa não observou o princípio da gradação da pena, essencial para a validade da justa causa. Em sede recursal, a reclamada argumentou que o empregado foi flagrado em serviço sob efeito de álcool diversas vezes, sendo advertido verbalmente em algumas ocasiões. Contudo, o Tribunal entendeu que tais advertências não foram suficientes para demonstrar a adoção de medidas disciplinares progressivas, como suspensões ou encaminhamento para tratamento, especialmente considerando a evolução do entendimento sobre o alcoolismo como uma doença. Ademais, a atividade desempenhada pelo empregado não era considerada de alto risco, de forma que a ruptura imediata do vínculo empregatício não seria justificada.

Por fim, destaca-se que a decisão destacou que a justa causa exige a comprovação de elementos como gravidade da falta, imediatidade e proporcionalidade da penalidade aplicada. No caso em tela, a reclamada não demonstrou que o comportamento do trabalhador justificava a rescisão motivada sem antes adotar medidas corretivas menos gravosas. Dessa forma, foi reconhecida a dispensa sem justa causa, com a consequente condenação ao pagamento das verbas rescisórias.

A “violação de segredo da empresa” (art. 482, “g”, da CLT), basicamente, configura grave quebra da confiança necessária à preservação do contrato de emprego. Dessa forma, configura-se como motivo ensejador de dispensa por justa causa imediata. Para uma melhor compreensão da aplicação desta alínea na prática, colaciona-se o entendimento da Quarta Turma do TRT-3:

JUSTA CAUSA. VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA. Caracteriza justa causa, nos termos do art. 482, alínea “g”, da CLT, o fornecimento a terceiros de banco de dados cadastrais de clientes, informações sigilosas de interesse da concorrência, cuja exposição coloca em risco a estratégia de mercado da empresa, além de comprometer a segurança dos clientes, valendo ressaltar que os bens jurídicos afetados são de difícil mensuração econômica e sequer possuem valor meramente pecuniário, de modo que não procede a alegação de ausência de prejuízo. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010781-91.2015.5.03.0149 (ROT); Disponibilização: 22/11/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 296; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator(a)/Redator(a) Paulo Chaves Correa Filho)

O acórdão trata da reversão da justa causa aplicada a uma empregada que compartilhou dados sigilosos da empresa com terceiros. O juízo *a quo* havia revertido a dispensa motivada, condenando a empresa ao pagamento das verbas rescisórias relativas à dispensa sem justa causa. Contudo, a reclamada recorreu e obteve êxito no Tribunal, o qual fundamentou a decisão no depoimento das testemunhas que confirmaram o compartilhamento indevido de informações

estratégicas e sigilosas. O Tribunal também considerou que a gravidade da falta justificava a dispensa imediata, sem necessidade de sanções gradativas, e que os prejuízos causados eram de difícil mensuração econômica, invalidando a tese de inexistência de dano apresentada pela reclamante.

O “ato de indisciplina ou de insubordinação” (art. 482, “h”, da CLT), apesar de possuírem sentidos próximos, configuram dois tipos jurídicos distintos. O ato de indisciplina consiste na inobservância das ordens gerais emanadas pelo empregador através de seu poder regulamentar, um exemplo seria uma norma de que é proibido fumar nas dependências do estabelecimento empresarial. Ato de insubordinação, por outro lado, configura a inobservância de ordens específicas, direcionadas especificamente a um empregado ou grupo determinado de trabalhadores (ALVES, 2023, p. 535) bem identificado.

As diretrizes gerais e as ordens específicas devem, naturalmente, ser lícitas. Além disso, é relevante destacar que ambas podem se manifestar em um único ato. Um exemplo citado por Maurício Godinho Delgado (2019) ilustra essa conjugação: um trabalhador que acende um cigarro em local proibido, desconsiderando a sinalização existente, comete um ato de indisciplina; ao receber uma ordem direta de sua chefia para cessar a conduta e, ainda assim, insistir no descumprimento, caracteriza também a insubordinação.

Para uma melhor compreensão da aplicação desta alínea na prática, colaciona-se o entendimento da Segunda Turma do TRT-3:

JUSTA CAUSA. A recusa pelo empregado em utilizar EPI configura ato de insubordinação e indisciplina, por ser um dever do empregado o uso dos referidos equipamentos. Tal conduta caracteriza justa causa, mormente, quando ele agride verbalmente o superior hierárquico que o advertiu, o que configura ato lesivo à honra ou boa fama do seu superior, condutas tipificadas nas alíneas “h” e “k” do art. 482 da CLT, justificando a justa causa do empregado:(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011547-95.2013.5.03.0091 (ROT); Disponibilização: 17/03/2016; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a) Lucas Vanucci Lins)

O acórdão em análise mantém a dispensa por justa causa do reclamante com base em atos de insubordinação e indisciplina, previstos nas alíneas “h” e “k” do art. 482 da CLT. Os atos consistiram na recusa de uso de EPI, desrespeito e tentativa de agressão à superior hierárquica, além de ofensas verbais com palavras de baixo calão. A imediatidade da penalidade foi considerada razoável, haja vista que a dispensa ocorreu uma semana após o relatório do ocorrido, devido ao fato de a obra estar fora da sede da empresa e as informações serem enviadas semanalmente. Não houve prova contrária aos fatos pelo reclamante, e o depoimento da testemunha da reclamada foi considerado válido, levando à manutenção da sentença e ao não provimento do recurso.

O “abandono de emprego” (art. 482, “i”, da CLT) exige a demonstração da intenção do trabalhador de se desligar do vínculo empregatício, independentemente do tempo de ausência injustificada. Segundo a Súmula 32 do TST, presume-se o abandono quando o empregado não retorna ao serviço no prazo de 30 dias após a cessação do benefício previdenciário, sem apresentar justificativa. No entanto, Alves (2023) ressalta que o abandono pode ser caracterizado mesmo após poucos dias de ausência, assim como pode não se configurar a falta grave, ainda que o período de 30 dias seja ultrapassado. Trata a Súmula 32 do TST, portanto, de presunção que não exige a observância de tal prazo e que admite prova em sentido contrário ao do abandono mesmo quando o empregado fica afastado por lapso temporal mais amplo.

Para uma melhor compreensão da aplicação desta alínea na prática, colaciona-se o entendimento da Sétima Turma do TRT-3:

JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. A caracterização do abandono de emprego exige requisito subjetivo, qual seja, o animus abandonandi do empregado, consubstanciado na intenção de deixar o trabalho sem maiores formalidades. Preocupada com a dificuldade da prova do requisito bem assim como sua subjetividade e incerteza, a jurisprudência cunhou um requisito objetivo, qual seja, a ausência injustificada por 30 dias. Contudo, é de se notar que o requisito objetivo é subsidiário ao subjetivo, de sorte que é possível reconhecer o abandono mesmo em ausência por lapso inferior, quando a intenção de deixar o emprego de outra forma se pronuncia evidente, ou ainda situações em que o abandono não se caracteriza mesmo com ausências superiores ao prazo estabelecido, quando é clara a intenção de manutenção do pacto.(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010568-85.2015.5.03.0149 (ROT); Disponibilização: 18/08/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 892; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator(a)/Redator(a) Cristiana M.Valadares Fenelon)

O acórdão sob análise trata de reversão da justa causa aplicada ao trabalhador sob a alegação de abandono de emprego após a alta médica previdenciária. A reclamada não conseguiu comprovar que o empregado possuía a intenção de abandonar o trabalho, isto é, requisito subjetivo essencial para a configuração da justa causa. Apesar da Súmula 32 do TST estabeleça um critério de 30 dias sem justificativa para caracterizar o abandono, esse elemento não é absoluto e deve ser analisado em conjunto com a intenção do trabalhador. No caso em tela, o empregado recorreu administrativamente contra a decisão do INSS que o considerou apto para o retorno às atividades laborativas, o que evidencia seu desejo de permanecer no emprego e não de abandoná-lo. Consoante ao exposto, diante da falta de prova do abandono, a decisão do juízo *a quo* foi mantida, reconhecendo a dispensa como imotivada e negando provimento ao recurso da reclamada.

O “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”

(art. 482, “j”, da CLT), caracteriza condutas incompatíveis com a manutenção do vínculo empregatício. Tais agressões, sejam verbais ou físicas, configuram falta grave, justificando a rescisão do contrato por justa causa, exceto quando houver legítima defesa (ALVES, 2023). Para uma melhor compreensão da aplicação desta alínea na prática, colaciona-se o entendimento da Décima Primeira Turma do TRT-3:

AGRESSÃO FÍSICA. JUSTA CAUSA. MANUTENÇÃO. A dispensa por justa causa decorre da prática de ato faltoso pelo empregado, cuja gravidade conduz à supressão da fidedignidade necessária à manutenção da relação de emprego. No caso dos autos, ficou demonstrado que houve, por parte do empregado, a quebra da confiança indispensável à manutenção da relação de emprego, diante das agressões físicas mútuas entre o reclamante e outro empregado. Cumpre registrar que o empregador tem o dever de zelar pela segurança de todos os seus empregados no local de trabalho.(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010778-32.2021.5.03.0148 (ROT); Disponibilização: 11/10/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1657; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Juliana Vignoli Cordeiro)

O acórdão mantém a dispensa por justa causa do reclamante, que se envolveu em agressão física mútua com um colega no ambiente laboral. A Décima Primeira Turma considerou que, apesar de o autor alegar que apenas revidou a agressão inicial, caberia a ele buscar ajuda dos seguranças em vez de recorrer à violência. Ademais, destacou-se seu histórico funcional desabonador, com múltiplas advertências prévias por faltas disciplinares. A fundamentação da decisão repousa no artigo 482, alínea “j” da CLT, entendendo que houve quebra da confiança necessária à relação empregatícia, bem como adequada gradação das penalidades. A proporcionalidade da medida foi reconhecida, reforçando que a justa causa foi corretamente aplicada.

O “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” (art. 482, “k”, da CLT) consiste na mesma fundamentação da alínea “j”, de forma que as agressões contra o empregado ou prepostos justificam a rescisão do contrato por justa causa, exceto quando houver legítima defesa. Para uma melhor compreensão da aplicação desta alínea na prática, colaciona-se o entendimento da Quarta Turma do TRT-3:

ATO LESIVO DA HONRA OU BOA FAMA PRATICADOS CONTRA O EMPREGADOR. ART. 482, K, DA CLT. JUSTA CAUSA. MANTIDA. Constatando-se que o ato praticado pelo empregado resultou na exposição da imagem da empregadora, sendo lesivo à honra e boa fama da empresa, isso é suficiente para o reconhecimento da falta grave capitulada na alínea K do art. 482 da CLT, uma vez que houve a quebra da fidedignidade necessária à manutenção do vínculo de emprego, revelando-se correta aplicação da pena máxima, impondo-se a manutenção da justa causa para a rescisão contratual, como entendido na sentença.(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010223-48.2021.5.03.0137 (ROT); Disponibilização: 23/08/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud,

O acórdão em tela aborda o pedido de reversão da dispensa por justa causa aplicada ao reclamante, dispensado por ato lesivo à honra e à boa fama do empregador, conforme o artigo 482, alínea "k", da CLT. O trabalhador ateou fogo no uniforme da empresa, filmou o ato e compartilhou o vídeo em um grupo de WhatsApp com outros empregados, alegando alto estresse e pressão no trabalho. A empresa, após ciência do ocorrido, tomou dez dias para apurar os fatos antes da dispensa, período considerado razoável pelo Tribunal. Dessa forma, a justa causa foi mantida, considerando a gravidade da conduta, que comprometeu a confiança necessária à relação empregatícia.

A “prática constante de jogos de azar” (art. 482, “l”, da CLT) é ponto discutível na doutrina trabalhista. Alves (2023) destaca que é essencial avaliar se essa conduta afeta o contrato de trabalho a ponto de justificar sua rescisão por culpa exclusiva do empregado. Afinal, a aplicação de uma penalidade exige que a infração tenha repercussão direta na relação empregatícia. Dessa forma, a dispensa por justa causa somente se legitima quando houver impacto concreto no contrato de trabalho e, conforme esclarece o autor, após a adoção prévia de medidas disciplinares, como advertências e suspensão.

Para uma melhor compreensão da aplicação desta alínea na prática, colaciona-se o entendimento da Décima Primeira Turma do TRT-3:

INTEIRO TEOR: ao empregador o ônus de demonstrar os fatos capazes de caracterizar a falta contratual do empregado, a teor do art. 818, II da CLT. O reclamante foi dispensado pela 'prática constante de jogos de azar e atos de discussão e briga em local de trabalho', conforme comunicação de id. face8a3. Embora não tenha ... constante de jogos de azar'. No que respeita à falta grave, ponto único da insurgência recursal do empregado, a sentença recorrida acolheu ... provimento ao recurso do reclamante para afastar a justa causa que lhe foi aplicada, reconhecer a dispensa imotivada e condenar a ré ao pagamento ... , os relatos do ora reclamante e da Sra. Mariana Vitória coincidem quanto ao início do incidente - uma discussão a respeito das regras do jogo: '...(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010689-12.2023.5.03.0092 (ROT); Disponibilização: 06/09/2024; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator(a)/Redator(a) Maria Stela Alvares da S.Campos)

O acórdão trata de embargos de declaração interpostos pela reclamada, visando prequestionar a reversão da justa causa aplicada à reclamante. A decisão do juízo *a quo* afastou a justa causa e reconheceu a dispensa imotivada da autora, alegando que não ficou comprovada a agressão física ou a prática de ato lesivo à honra no ambiente de trabalho. Contudo, a falta foi atribuída à participação em jogo de truco durante o intervalo, cuja prática era conhecida e tolerada pela empresa. A turma entendeu que, em caso de agressão, a conduta do reclamante poderia ser caracterizada como legítima defesa e o jogo de truco não configurou jogo de azar,

uma vez que não ficou comprovado apostas, apenas uma atividade recreativa entre os trabalhadores durante o intervalo. Portanto, o acórdão manteve a decisão de reconhecer a dispensa sem justa causa e as verbas correlatas, afastando a aplicação de justa causa.

A “perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado” (art. 482, “m”, da CLT), foi introduzida pela reforma trabalhista⁵ como a última alínea do dispositivo legal em análise. Essa situação não gera maiores dificuldades, desde que fique comprovado que o empregado, de fato, causou dolosamente a perda de sua habilitação profissional. Alves (2023) observa que cabe ao empregador, se necessário, o ônus de demonstrar, de forma processual, a intenção dolosa do empregado. Assim, embora a CLT não estabeleça critérios específicos para a aplicação da justa causa, tanto a doutrina quanto a jurisprudência reconhecem a gravidade da medida e impõem restrições ao seu uso. Para uma melhor compreensão da aplicação desta alínea na prática, colaciona-se o entendimento da Décima Primeira Turma do TRT-3:

JUSTA CAUSA. ART. 462, "m", CLT. HABILITAÇÃO PARA EXERCÍCIO DA PROFISSÃO. AUSÊNCIA DE DOLO. REVERSÃO. A justa causa é a pena mais grave que a parte empregadora pode imputar à parte empregada, pois gera inúmeros transtornos na sua vida familiar, profissional e social. Por isso, exige prova robusta e incontestável do fato ocorrido, que torne indesejável a continuidade da relação de emprego por quebra da fidúcia, elemento indispensável e intrínseco ao vínculo formado entre as partes na relação empregatícia. A Lei n. 13.467/2017 ampliou o rol de hipóteses de dispensa por justa causa, ao incluir, no art. 482 da CLT, a alínea "m", que dispõe que constitui justa causa para extinção do contrato de emprego pelo empregador, a "perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado", inexistindo prova de conduta dolosa do empregado, a reversão da justa causa é medida que se impõe. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010229-54.2023.5.03.0147 (ROT); Disponibilização: 19/12/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 978; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Adriana Goulart de Sena Orsini)

O acórdão em análise trata da reversão da dispensa por justa causa de um motorista, fundamentada na alínea "m" do art. 482 da CLT, que prevê justa causa por perda de habilitação por conduta dolosa. O Tribunal entendeu que a empresa não comprovou a existência de dolo na não renovação da CNH por parte do empregado, considerando os efeitos da pandemia e os custos elevados da renovação, os quais poderiam ter dificultado o procedimento. Dessa forma, o Tribunal entendeu que a reclamada não se desincumbiu do ônus da prova que justificasse a

5 BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

justa causa e, por isso, a dispensa foi convertida para sem justa causa, condenando a empresa ao pagamento das verbas rescisórias típicas de tal modalidade.

Portanto, após a análise do dispositivo legal, infere-se que a dispensa por justa causa é a forma mais severa de rescisão do contrato de trabalho, sendo aplicada nas situações em que o empregado comete faltas graves. Para que a justa causa seja legítima, contudo, é necessário que haja uma conduta tipificada em lei e que essa conduta cause efetivo impacto no contrato de trabalho, o que exige uma análise detalhada tanto dos aspectos objetivos quanto subjetivos da infração. Embora o empregador tenha o poder de aplicar essa punição, ele deve seguir critérios legais e principiológicos, respeitando a proporcionalidade e a razoabilidade, visando garantir o equilíbrio entre os direitos do trabalhador e a proteção do ambiente de trabalho.

3.2 Justa causa fundada em embriaguez: prática laboral, normatização, doutrina e jurisprudência

A justa causa para rescisão do contrato de trabalho representa a penalidade máxima aplicável ao empregado em razão de faltas graves cometidas no curso da relação empregatícia. Dentre as hipóteses elencadas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), destaca-se a embriaguez habitual ou em serviço como fundamento para a dispensa motivada.

A normatização da embriaguez como causa justa para a rescisão contratual tem sido objeto de interpretações divergentes, especialmente à luz de avanços no entendimento sobre a dependência química como doença que demanda tratamento, e não punição (ALVES, 2023). A doutrina trabalhista, nesse contexto, equilibra-se entre a aplicação rigorosa da norma e a necessidade de proteção do trabalhador acometido por transtornos decorrentes do consumo de álcool e drogas.

Já a jurisprudência, ao analisar casos concretos, busca ponderar entre o direito do empregador à manutenção da disciplina e da produtividade no ambiente de trabalho e os princípios protetivos do Direito do Trabalho. Assim, a análise da justa causa fundada em embriaguez perpassa não apenas pela literalidade da lei, mas também pelo exame das práticas laborais, das interpretações doutrinárias e das decisões judiciais que vêm moldando sua aplicação

Ao analisar o tipo jurídico do art. 482, “f” da CLT identifica-se que esse tipo jurídico se desdobra em duas situações distintas. A primeira, embriaguez habitual, seria a que ocorre sem relação alguma com o serviço, porém várias vezes dentro de curto espaço de tempo. A segunda,

embriaguez em serviço, seria a que acontece no ambiente laborativo, na execução do contrato, ainda que por uma ou poucas vezes (CARRION, 1999).

Entretanto, o referido tipo legal precisa ser interpretado com certas restrições. Afinal, como aponta Valentin Carrion (1999), “ingestão frequente de bebidas sem efeitos negativos, mesmo que ostensiva, não equivale a embriaguez”. Consoante ao exposto, o professor Maurício Godinho Delgado destaca:

[...]A par disso, mesmo que habitual o estado etílico do empregado, se restrito ao período posterior à prestação laborativa, 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, familiar e comunitária do indivíduo. Esta situação hipotética trazida pela CLT (embriaguez habitual) somente é apta a propiciar justa causa se produzir influência maléfica ao cumprimento do contrato de trabalho; não havendo esta contaminação contratual, descabe falar-se em resolução culposa desse contrato. (DELGADO, 2019, 1434).

Além disso, ainda na seara da dispensa motivada, a banalização do uso dos exames toxicológicos como critério para a rescisão contratual desconsidera nuances importantes, como o tempo de metabolização das substâncias no organismo, o que pode gerar falsas imputações de embriaguez no trabalho. Um resultado positivo em um exame não significa necessariamente que o trabalhador estivesse sob efeito da substância durante o expediente, o que esvazia a própria justificativa legal para a dispensa.

Diante disso, observa-se que o desvirtuamento da interpretação da embriaguez "em serviço" pode se converter em um instrumento de precarização das relações trabalhistas, permitindo que empregadores utilizem a justa causa como meio de coação ou retaliação, ferindo princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a dignidade da pessoa humana e a proteção contra despedidas arbitrárias (ALVES, 2011). Portanto, a aplicação da penalidade deve ser criteriosa, baseada em provas concretas e compatível com os princípios de proporcionalidade e razoabilidade, afim de evitar abusos que comprometam a segurança jurídica nas relações laborais.

Imperioso destacar, também, que o tipo jurídico do ato de indisciplina ou de insubordinação (art. 482, “h”, da CLT) também pode ser utilizado como tentativa de fundamentar a dispensa. Ocorre que a caracterização da insubordinação exige que a ordem específica seja legítima e guarde relação direta com o poder diretivo do empregador. Nesse sentido, surge uma problemática quando se tenta fundamentar a dispensa por insubordinação com base na recusa do empregado em se abster do consumo de bebidas alcoólicas em seu horário de folga, sob o argumento de que poderia haver resquícios da substância em seu

organismo no momento do exame toxicológico. Não é incomum o empregador instruir seus empregados a evitarem o consumo de bebidas alcoólicas em folgas, pois “eles sabem que haverá o teste do bafômetro na empresa”.

Tal raciocínio desvirtua a noção de insubordinação, pois extrapola os limites do poder empregatício, invadindo a esfera da vida privada do trabalhador. A ordem para que o empregado não consuma álcool fora do expediente não se enquadra como determinação legítima do empregador, uma vez que, nos períodos de descanso, o vínculo empregatício se encontra adormecido, não havendo subordinação jurídica nesse intervalo.

Ademais, a fundamentação na insubordinação desconsidera que a presença de substâncias no organismo pode resultar de variáveis diversas, como metabolismo individual e tempo de eliminação, o que torna questionável a imputação de uma conduta ilícita ao empregado apenas com base na detecção de resquícios químicos. Assim, condicionar a continuidade do vínculo empregatício à ausência absoluta de qualquer vestígio de álcool no organismo, mesmo quando consumido fora do ambiente e horário de trabalho, implica em violação de direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e a liberdade individual

Em relação à jurisprudência do TRT3, o primeiro estudo será sobre a manutenção de uma reversão de justa causa, em julgamento de Recurso Ordinário interposto perante o egrégio Tribunal:

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, por sua 7a. Turma, em sessão ordinária de julgamento realizada em 18 de novembro de 2024, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamada (ID. 76a9a25) porque próprio, tempestivo e a representação processual está regular (ID. 3421a65, e88f7ea). O recolhimento das custas processuais e depósito recursal está comprovado pelas guias em ID. 7e0649a, 0d50a09, 9905b22, c8f8033. No mérito, por maioria de votos, DEU PROVIMENTO PARCIAL ao apelo para: a) excluir da condenação a obrigação de fazer relativa à retificação da data de saída na CTPS física do autor, devendo a anotação ser realizada apenas na CTPS digital; b) absolver a reclamada do pagamento de indenização por danos morais, ficando vencido neste tópico o Exmo. Des. Vicente de Paula Maciel Júnior, que mantinha a decisão de origem, invocando como fundamentos de seu voto as próprias razões da sentença; c) condenar o autor ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, no importe de 5% do valor atualizado dos pedidos integralmente rejeitados, suspensa a exigibilidade. Reduziu o valor da condenação para R\$ 10.000,00, com custas processuais, pela reclamada, no importe de R\$ 200,00, assegurando à demandada a restituição dos valores recolhidos a maior, após o trânsito em julgado. (Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região; PJe: 0010697-24.2024.5.03.0069 (ROPS); Disponibilização: 21/11/2024; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque).

No presente caso, o reclamante ajuizou ação trabalhista alegando ter sido dispensado por justa causa sob a justificativa de consumo de substâncias ilícitas, o que, segundo a empresa, colocaria em risco sua própria integridade e a de seus colegas de trabalho. O autor considerou

a penalidade desproporcional e excessivamente rigorosa, pleiteando a reversão da dispensa e o pagamento das verbas rescisórias devidas.

A reclamada, por sua vez, argumentou adotar normas rígidas de segurança, incluindo a proibição do consumo de álcool e drogas, e que, para garantir o cumprimento dessa política, submete seus empregados a exames toxicológicos por meio de sorteio. Caso seja constatada a presença de substâncias ilícitas, o trabalhador é desligado sob a alegação de violação de uma "regra de ouro" e de exposição dos demais empregados a riscos.

Na análise da sentença proferida pela MM. Juíza da 1ª Vara do Trabalho de Ouro Preto, verificou-se que o reclamante, contratado como auxiliar de eletricitista, estava submetido contratualmente ao "Programa Álcool e Drogas Ilícitas" da empresa. Restou incontroverso nos autos que ele foi submetido a exame de urina para detecção de drogas, cujo resultado teria sido positivo para consumo de cocaína. Com base nesse suposto resultado, a empregadora procedeu à sua dispensa por justa causa. No entanto, a decisão judicial destacou que a reclamada não apresentou nos autos o exame em questão, impossibilitando a verificação de aspectos essenciais, como metodologia aplicada, garantias de confiabilidade, concentração da substância detectada, período de consumo e respeito à cadeia de custódia. Essa omissão comprometeu o contraditório e a ampla defesa do trabalhador.

Diante do conjunto probatório, observou-se que a empresa justificou a dispensa com fundamento em uma suposta política de tolerância zero da tomadora de serviços, ainda que não houvesse qualquer risco real e mesmo sem indícios de que o empregado estivesse sob efeito de substâncias psicoativas no momento da testagem. A prova testemunhal, incluindo aquela apresentada pela própria reclamada, confirmou que o trabalhador aparentava normalidade no momento do exame, sem sinais de embriaguez ou alteração de comportamento.

Ademais, a sentença ressaltou que o exame de urina pode identificar vestígios do consumo de cocaína dias após o uso, sem que isso signifique que o empregado estivesse sob efeito da substância no momento do teste. Dado que sequer havia indícios externos de alteração de consciência, não era possível afirmar que o reclamante tivesse consumido drogas no dia da testagem. Assim, a empresa não se desincumbiu do ônus de comprovar sua alegação.

Destaca-se, portanto, que a postura adotada pela empregadora configura uma violação à esfera da vida privada do trabalhador, ao restringir seu direito de consumir substâncias fora do ambiente e do horário de trabalho, mesmo sem qualquer prejuízo às suas atividades laborais. Além disso, a Juíza destacou que essa prática tem sido utilizada na região como mecanismo de controle excessivo, tornando os empregados potenciais alvos de dispensa por justa causa sem

que tenham cometido falta grave, o que revela a aplicação abusiva das normas de segurança interna.

Ao confrontar a legislação trabalhista e a norma interna da empresa anexada aos autos, ficou evidente que a conduta do autor não se enquadrava em nenhuma hipótese que justificasse a penalidade aplicada, configurando abuso de poder. Ademais, não constava no processo qualquer registro de faltas disciplinares cometidas pelo reclamante ao longo do contrato de trabalho. Assim, a dispensa ocorreu em razão de um evento isolado, sem relevância jurídica, pois não ficou demonstrado que o empregado estivesse embriagado ou sob efeito de drogas no ambiente de trabalho.

Ficou caracterizado, portanto, que a empresa extrapolou seu direito de zelar pela segurança no trabalho ao impor um regime de abstinência absoluta, violando a intimidade e a privacidade do trabalhador. Considerando que a justa causa representa a penalidade mais severa aplicada ao empregado e exige prova cabal da falta grave, o que não ocorreu, a sentença anulou a dispensa por justa causa e a considerou como sem justo motivo.

Ao analisar o recurso interposto, o Tribunal manteve a decisão proferida pelo Juízo de primeira instância, enfatizando que não houve qualquer comprovação de alteração de comportamento do reclamante capaz de comprometer a segurança no ambiente laboral. Diante disso, restou evidenciado que não ocorreu violação às normas internas da empresa ou da tomadora de serviços, não se configurando, assim, qualquer das hipóteses de justa causa previstas no artigo 482 da CLT.

A próxima análise, ainda sobre a jurisprudência do TRT3, destaca o posicionamento da Segunda Turma do egrégio Tribunal:

EMENTA: JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ. O artigo 482, "f", da CLT, tipifica duas hipóteses de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho: 1) a embriaguez habitual, ou seja, quando o empregado usa bebida alcoólica ou entorpecentes de forma crônica; 2) a embriaguez em serviço, evidenciada por um só episódio dessa natureza, quando o trabalhador se apresenta ao serviço embriagado ou faz uso da bebida ou droga durante o expediente. A expressão "em serviço" contida no dispositivo legal em estudo não afasta o reconhecimento dessa justa causa em relação ao empregado que tiver negado o acesso ao ambiente de trabalho por se encontrar embriagado, até porque seria contraditório exigir que o empregador devesse aguardar o registro do ponto para somente então punir o trabalhador. **O texto da lei não deverá ser interpretado com essa restrição, cabendo aplicar a justa causa ao empregado que se apresenta com sintomas visíveis de embriaguez para trabalhar.** Ao se colocar à disposição do empregador, nesse estado, o trabalhador comete a falta tipificada no dispositivo legal em estudo, atraindo a dispensa por justa causa. (TRT da 3.^a Região; Processo: 01272-2002-063-03-00-3 RO; Data de Publicação: 01/10/2003, DJMG, Página 12; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Cristiana M. Valadares Fenelon; Revisor: Fernando Antonio de M. Lopes).

O caso julgado no referido acórdão trata de uma reclamação trabalhista em que o autor pleiteava a reversão da dispensa por justa causa, aplicada sob a alegação de que ele teria chegado embriagado ao local de trabalho e, ao ser informado de que não poderia exercer suas funções naquele estado, teria agredido seu superior hierárquico. Embora tenha sido lavrado um boletim de ocorrência sobre a agressão, a análise das provas testemunhais levou o juízo de primeira instância a concluir que não havia elementos suficientes para comprovar a autoria da suposta agressão, afastando, assim, a justa causa com base nesse fundamento.

No que tange à possibilidade de aplicação da justa causa pela embriaguez, o juízo de primeiro grau também afastou essa hipótese, argumentando que a reclamada não havia utilizado esse aspecto como fundamento para a dispensa e que, além disso, o reclamante sequer havia iniciado a prestação de serviços no dia dos fatos. O TRT, no entanto, reformou essa decisão, entendendo que a expressão “em serviço”, prevista no art. 482, “f”, da CLT, não deve ser interpretada de maneira excessivamente restritiva, pois seria contraditório exigir que o empregador aguardasse que o trabalhador registrasse o ponto para somente então puni-lo pela embriaguez. Diante disso, ao valorar a prova, o TRT fundamentou-se no depoimento pessoal da testemunha arrolada pela reclamada, a qual afirmou que o autor estava “embriagado, sem conseguir manter-se em pé”, assegurando a presença de sinais visíveis de embriaguez.

Conforme já mencionado, o poder regulamentar do empregador permite a exigência de exames toxicológicos com o objetivo de garantir a segurança no ambiente de trabalho e fiscalizar situações como a narrada no caso concreto. Além disso, o poder disciplinar possibilita a aplicação das sanções cabíveis diante de condutas incompatíveis com o exercício da função. O acórdão em questão representa, portanto, um exemplo concreto da aplicação do art. 482, “f”, da CLT, tendo em vista que havia claros indícios de embriaguez.

O grande problema repousa no abuso da prerrogativa, uma vez que a ampliação interpretativa do conceito de “em serviço” pode abrir margem para abusos, especialmente quando utilizada como meio de coerção ou punição arbitrária, fundamentada, geralmente, no exame positivo de exames toxicológicos que apenas detectam a substância no organismo, mesmo que o trabalhador não esteja sob a influência, contrariando a tipificação legal.

Assim, embora a justa causa por embriaguez em serviço seja um mecanismo legítimo de preservação da segurança no ambiente de trabalho, é imprescindível que sua aplicação respeite os limites legais e constitucionais, garantindo que o trabalhador não seja submetido a medidas desproporcionais ou discriminatórias.

A última análise, novamente acerca da jurisprudência do TRT3 e acórdão já exposto no presente trabalho, destaca o posicionamento da Décima Primeira Turma do egrégio Tribunal:

INTEIRO TEOR: da embriaguez em serviço é fato grave suficiente para caracterizar a justa causa, nos termos do art. 482, alínea "f" da CLT, não havendo que se falar ... **artigo 482 da CLT, em razão de se apresentar para trabalhar sob efeito de álcool, conforme teste toxicológico aplicado.** O pedido de reversão da justa causa ... sobre o réu, por se tratar de fato impeditivo do direito do autor (art. 818, II, da CLT), que tem a seu favor o princípio da continuidade da relação ... durante a jornada de trabalho. Apesar do aviso prévio não informar expressamente o motivo da despedida por justa causa (Id. aeae071 - f.158), o exame ... tipifica a falta cometida no artigo 482 da CLT (Id aeae071, fl. 158). Todavia, a omissão empresária foi suprida pela ciência inequívoca do empregado (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010049-54.2024.5.03.0098 (ROPS); Disponibilização: 18/11/2024; Órgão Julgador: **Decima Primeira Turma**; Relator(a)/Redator(a) Juliana Vignoli Cordeiro)

O acórdão em tela trata da dispensa por justa causa de um empregado, fundamentada na alínea "f" do artigo 482 da CLT, que dispõe sobre a rescisão do contrato de trabalho em razão de embriaguez habitual ou em serviço. O autor da ação pleiteou a reversão da justa causa alegando que não houve comprovação de que teria ingerido bebida alcoólica imediatamente antes ou durante o expediente. Além disso, sustentou que a empresa não respeitou a isonomia em relação a outros empregados que testaram positivo no etilômetro, mas não foram dispensados.

O Tribunal manteve a aplicação da justa causa, fundamentando que o autor admitiu ter ciência das normas internas da empresa que proibiam expressamente a prestação de serviços sob efeito de álcool. Além disso, reconheceu ter realizado o teste do bafômetro e assinado o resultado positivo.

Diferentemente do primeiro acórdão analisado, oriundo da 1^a Vara de Ouro Preto, o Tribunal rejeitou o argumento de que o autor poderia ter consumido álcool na noite anterior, durante o intervalo interjornada. Destacou que a norma interna não apenas vedava o consumo durante o expediente, mas também proibia a apresentação ao trabalho sob efeito de álcool, o que foi comprovado pelos testes.

A problemática central reside no potencial abuso de direito do empregador ao impor exames toxicológicos, levantando questionamentos sobre a violação da privacidade do trabalhador. O ponto a ser resolvido é se a simples identificação de substâncias no organismo do empregado seria suficiente para presumir comprometimento de sua capacidade laboral, ou estaria o exame apenas detectando vestígios de um consumo pretérito sem qualquer impacto no desempenho profissional. Tal circunstância suscita reflexões sobre a legalidade da dispensa por justa causa fundamentada em um exame que, por sua própria natureza, pode não estabelecer distinção entre um consumo eventual e uma condição que efetivamente comprometa a segurança e a produtividade no ambiente de trabalho.

A decisão da décima primeira Turma reforça o entendimento de que a embriaguez em serviço configura falta grave, apta a justificar a rescisão por justa causa, independentemente da necessidade de gradação de penalidades. O Tribunal concluiu que a empregadora agiu dentro do seu poder disciplinar ao dispensar o autor, considerando que a conduta comprometeu a segurança do ambiente de trabalho e violou normas internas claras. Assim, a dispensa por justa causa foi mantida, rejeitando-se os argumentos de violação à isonomia, ao acordo coletivo e ao princípio da proporcionalidade.

Diante do exposto, conforme amplamente defendido no presente trabalho, verifica-se que a justa causa por embriaguez, embora prevista na legislação trabalhista, exige uma interpretação criteriosa e compatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, especialmente diante da evolução jurisprudencial e doutrinária sobre a dependência química e os limites do poder disciplinar do empregador. A ampliação indevida do conceito de “embriaguez em serviço” e o uso indiscriminado de exames toxicológicos como critério de dispensa podem resultar em violações de direitos fundamentais, precarizando as relações laborais e fomentando práticas abusivas. Assim, a aplicação da penalidade máxima deve ser pautada na proporcionalidade, razoabilidade e provas concretas, a fim de garantir a segurança jurídica e evitar arbitrariedades no rompimento do vínculo empregatício.

3.3 Embriaguez como doença e impossibilidade de aplicação de justa causa

A embriaguez habitual ou em serviço (art. 482, “f”, da CLT) deve ser analisada à luz da classificação do alcoolismo como doença pela Organização Mundial da Saúde. Esse reconhecimento levanta questionamentos sobre a tipificação da conduta como falta grave, uma vez que o ordenamento jurídico admite que ninguém pode ser dispensado por estar doente.

O professor Maurício Godinho Delgado registra a tendência contemporânea de considerar-se o alcoolismo uma doença, que deve ensejar o correspondente tratamento medicinal e previdenciário, e não, simplesmente, o exercício do poder disciplinar do empregador. Destaca o jurista:

[...]Nessa linha, a Organização Mundial de Saúde, desde os anos de 1960 — e de modo mais acentuado nas últimas décadas —, tem considerado o alcoolismo como doença, ao invés de se tratar de uma simples má conduta livremente assumida pelo indivíduo. Para a OMS, em sua respeitada Classificação Internacional das Doenças (CID), o alcoolismo é tipificado como “Síndrome da Dependência do Alcool”. Além disso, a Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 2, de 17.3.1992, com vigência no País desde 18.5.1993, e divulgada pelo Decreto do Presidente da República n. 1.254, de 29.11.1994, confere definição ampla ao termo

saúde, de maneira a permitir que nele se enquadrem patologias de fundo individual e social como o alcoolismo. Dispõe o art. 3º, “e”, da Convenção n. 155 que “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

Desse modo, na medida em que a Constituição da República enquadra a saúde como direito de todos (art. 196, caput, ab initio, CF/88), emergindo ainda como importante direito social (art. 6º, CF/88), o tipo jurídico da embriaguez habitual ou em serviço, brandido pela CLT dos anos de 1940 tem de sofrer certa adequação e atenuação. (DELGADO, 2019, 1435)

A partir da análise do Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde⁶, verifica-se a existência de uma relação entre o alcoolismo crônico e o ambiente laboral. De acordo com estatísticas da Organização Mundial da Saúde, em 2001, cerca de 30% dos trabalhadores economicamente ativos são afetados por transtornos mentais de menor gravidade, enquanto quadros mais severos acometem entre 5% e 10% dessa população. No Brasil, informações do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) sobre a concessão de benefícios previdenciários indicam que os transtornos mentais, com ênfase no alcoolismo crônico, representam a terceira principal causa de afastamento do trabalho, seja por meio do auxílio-doença, concedido nos casos de incapacidade temporária superior a 15 dias, ou da aposentadoria por invalidez, destinada a situações de incapacidade permanente para o exercício profissional (Medina, 1986).

Ainda em relação à análise do referido Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde (2001), infere-se que o trabalho desempenha um papel essencial na vida dos indivíduos, não apenas como meio de subsistência econômica, mas também como elemento central na construção da identidade e integração social. No entanto, determinadas condições laborais podem gerar impactos negativos sobre a saúde mental dos trabalhadores, seja por fatores específicos, como exposição a substâncias nocivas, seja por aspectos organizacionais, como a fragmentação das tarefas e a rigidez hierárquica. Essas circunstâncias podem desencadear transtornos mentais e comportamentais diretamente relacionados ao ambiente de trabalho, incluindo o alcoolismo crônico, cuja incidência significativa entre trabalhadores demonstra a necessidade de uma abordagem cuidadosa e não meramente punitiva.

A inclusão do alcoolismo como doença pela Organização Mundial da Saúde gerou um debate sobre a interpretação da embriaguez habitual como causa de dispensa por justa causa, prevista no artigo 482, “f”, da CLT. Considerando que, por um lado, a legislação trabalhista tradicionalmente considera a embriaguez como falta grave, por outro, há o reconhecimento de que o alcoolismo não se trata apenas de um desvio de conduta, mas de um transtorno que exige

⁶ BRASIL. Elizabeth Costa Dias. Ministério da Saúde do Brasil (org.). Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580 p.

tratamento. Nesse contexto, a simples dispensa do trabalhador alcoolista pode agravar sua condição, privando-o do emprego, do acesso à assistência médica e do suporte social, ampliando o ciclo de dependência e marginalização. Diante disso, medidas alternativas, como o afastamento para tratamento e reabilitação, mostram-se mais adequadas, tanto do ponto de vista jurídico quanto social.

Afastar o trabalhador doente, em vez de dispensá-lo, é essencial para garantir não apenas sua dignidade, mas também sua recuperação. O emprego oferece uma estrutura que pode ser decisiva na superação do vício, ao possibilitar o acesso ao tratamento e manter o indivíduo inserido socialmente. Além disso, preservar o vínculo empregatício evita que a insegurança e o desespero intensifiquem o sofrimento psíquico, reduzindo os riscos de recaídas. Dessa forma, adotar políticas de acolhimento e reabilitação, em vez de punição, contribui para uma abordagem mais humanizada e eficaz na relação entre saúde mental e trabalho.

Consoante ao elencado, uma vez que o alcoolismo configura doença, o trabalhador deve ser afastado, não dispensado. Deve haver interrupção do contrato de trabalho, isto é, “a sustação das obrigações contratuais mais relevantes do empregado durante o período interruptivo.” (DELGADO, 2019, p.1277).

Um efeito interessante e importante é a garantia de retorno do empregado ao cargo ocupado no instante de início da causa interruptiva (art. 471, CLT). É também consequência da figura interruptiva a garantia de percepção pelo trabalhador, no instante de seu retorno, do patamar salarial e de direitos alcançado em face das alterações normativas havidas, isto é, garantia de absorção das vantagens genéricas oriundas próprias da legislação geral ou da normatização específica da categoria. (DELGADO, 2019).

Destaca-se, ainda, o entendimento da Terceira Turma do TRT3:

“DISPENSA POR JUSTA CAUSA. NÃO CARACTERIZAÇÃO EM VIRTUDE DO ALCOOLISMO DO TRABALHADOR. O alcoolismo configura doença progressiva, incurável e fatal, que consta do Código Internacional de Doenças sob a denominação “F10.2 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência”. Neste contexto, considerando-se que o autor, quando praticou o ato ensejador da dispensa motivada, encontrava-se embriagado, é de se mitigar a antiga caracterização da dispensa por justa causa em face da embriaguez do empregado em serviço (art. 482, “f”, da CLT). Isto porque, trata-se de pessoa doente, incapaz de controlar a sua compulsão pelo consumo de álcool. Via de consequência, ele deve ser encaminhado para o tratamento pertinente ao invés de ser punido, atenuando-se, assim, os problemas daí decorrentes na vida social, familiar e financeira do empregado já bastante vulnerável em decorrência da doença que, por si só, torna-o ainda mais frágil.” (TRT, 3ª Região, 3ª Turma, processo n. 01331-2009-043-03-00-5, Recurso Ordinário, relator Juiz Milton V. Thibau de Almeida, publicação em 19/07/2010, disponível em www.trt3.jus.br, consulta em 02/11/2011.)

O acórdão em análise questiona a aplicação do artigo 482, “f”, da CLT, que prevê a dispensa por justa causa em casos de embriaguez em serviço, à luz do reconhecimento do alcoolismo como doença crônica pela OMS. Esse entendimento propõe uma mitigação da penalização tradicional, uma vez que o alcoolismo não é uma má conduta voluntária, mas uma enfermidade que requer tratamento. Portanto, a manutenção do vínculo empregatício, com interrupção do contrato para tratamento, conforme permite a CLT, assegura a dignidade, o acesso à saúde e a reinserção social do trabalhador, em cumprimento aos princípios constitucionais de proteção à saúde e valorização da pessoa humana. Dessa forma, recomenda-se a adoção de políticas de saúde ocupacional e reabilitação em vez de medidas punitivas, evitando a marginalização e promovendo uma recuperação mais eficaz e humanizada.

Consoante ao exposto, portanto, destaca-se que há relação entre o alcoolismo e o ambiente profissional, de forma que, fundamentado no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88)⁷, o empregador deve priorizar mecanismos de acolhimento e tratamento ao trabalhador acometido por essa condição. Dessa forma, ao invés de adotar medidas punitivas que resultem na exclusão social do indivíduo, cabe à empresa adotar políticas de saúde ocupacional, incentivando programas de reabilitação e suporte médico, o que está alinhado aos princípios constitucionais da proteção ao trabalhador e da valorização da dignidade humana.

7 BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

4 MÁQUINA DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA E EMBRIAGUEZ: prejuízos ilícitos ao trabalhador.

A relação entre o abuso de poder do empregador e a dispensa por justa causa, fundamentada em embriaguez ou, na realidade, no mero resultado positivo de um exame toxicológico, revela uma dinâmica preocupante no ambiente laboral, com ênfase no contexto das novas tecnologias e ferramentas utilizadas para monitoramento da saúde dos empregados. A aplicação indiscriminada de exames toxicológicos pode configurar não apenas um abuso de poder, mas uma verdadeira "máquina de dispensa" que desconsidera as garantias legais e os direitos fundamentais dos trabalhadores, exacerbando a precarização das relações de trabalho.

A interpretação restritiva e punitiva do artigo 482, "f", da CLT, quando aplicada sem o devido exame das circunstâncias do trabalhador, gera consequências jurídicas graves, criando um ambiente propenso à violação dos direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, o direito à saúde e à preservação do vínculo de emprego.

O conceito de "máquina de dispensa" surge como uma metáfora para essa prática empresarial que, ao invés de buscar soluções que garantam a reabilitação do trabalhador, foca na eliminação do empregado que apresenta comportamentos não aceitos pelo empregador e coloca um "alvo" no trabalhador indesejado, buscando fundamentar a dispensa no resultado positivo do exame toxicológico, sem oferecer alternativas que priorizem o tratamento e a recuperação ou a análise criteriosa do caso concreto. Isso coloca em risco não só a integridade do trabalhador, mas também o próprio sistema de justiça trabalhista, ao permitir que direitos conquistados ao longo dos anos sejam subvertidos em nome de uma interpretação simplista da norma, aliada ao abuso da prerrogativa regulamentar do empregador.

Este capítulo tem como objetivo analisar os prejuízos ilícitos decorrentes da aplicação de medidas punitivas exacerbadas e infundadas no âmbito da dispensa por justa causa, considerando o resultado dos exames toxicológicos como elemento central do processo. A análise se baseará em uma reflexão crítica sobre a transformação do abuso do poder disciplinar em um instrumento de exclusão social, ressaltando a necessidade de um sistema de proteção mais justo e equilibrado, que preserve a dignidade do trabalhador e reforce as políticas de saúde ocupacional.

4.1 Limitações da fruição de direitos de personalidade e do descanso em decorrência da fiscalização da embriaguez

A fiscalização da embriaguez no ambiente de trabalho, muitas vezes intensificada por meio de exames toxicológicos e outros controles invasivos, pode acarretar limitações substanciais aos direitos de personalidade do trabalhador, como a privacidade, a dignidade e a liberdade. O direito ao descanso, essencial para a recuperação física e mental do empregado, também pode ser comprometido quando o foco da fiscalização recai sobre a potencial embriaguez do trabalhador, sem a devida consideração das condições que geram o comportamento do empregado.

O exercício do poder disciplinar do empregador, ao se sobrepor aos direitos fundamentais dos trabalhadores, cria um cenário em que a presunção de culpa antecipa a punição, sem o devido processo legal ou a oportunidade de tratamento. A introdução de exames toxicológicos, muitas vezes, não é acompanhada de medidas que garantam a dignidade do trabalhador durante o processo, como o direito à defesa ou à orientação sobre o tratamento, o que pode gerar um ambiente de desconforto e insegurança, afetando a saúde mental do empregado.

Além disso, ao estabelecer controles rígidos e constantes, o empregador pode dificultar o acesso do trabalhador a períodos de descanso adequados, já que a vigilância excessiva tende a criar um ambiente de pressão, restringindo a liberdade do trabalhador para desfrutar de sua privacidade e para usufruir do direito ao repouso. Este subtópico visa refletir sobre como tais limitações afetam a qualidade de vida do trabalhador, e a necessidade de um equilíbrio mais justo entre as obrigações do empregador e os direitos do empregado. Conforme ensinava a professora Alice Monteiro de Barros

A inserção do empregado no ambiente de trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. **O empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, por certo sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. É inadmissível, entretanto, que a ação do empregador se amplie a ponto de ferir a dignidade da pessoa humana.** Como se vê, não é o fato de o empregado subordinar-se ao empregador ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário haveria uma degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado. (BARROS, 2009, p. 25).

A reflexão apresentada pela jurista permite uma análise crítica dos limites do poder empregatício na fiscalização do comportamento do trabalhador fora do ambiente laboral, especialmente em relação ao uso de substâncias, como o álcool e outras drogas, que podem não afetar diretamente a capacidade de desempenho no trabalho. A conduta da empresa, ao tentar monitorar ou restringir o consumo de substâncias, mesmo que lícitas e em quantidades que não comprometam a saúde ou a produtividade do trabalhador, pode ser considerada uma violação

da sua esfera de vida privada, haja vista que invade um espaço que deveria ser de autonomia pessoal, especialmente no que tange a escolhas que não se refletem diretamente na execução das atividades profissionais.

Esse controle excessivo pode gerar uma série de problemas jurídicos e éticos. A imposição de normas rígidas que se estendem além do ambiente de trabalho ou que regulam comportamentos fora do expediente laboral, sem uma justificativa plausível relacionada à segurança ou ao desempenho, pode ser vista como uma ingerência indevida na liberdade individual do trabalhador. Isso não só contraria princípios constitucionais fundamentais, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), mas também fere a ideia de que o trabalhador possui uma autonomia que transcende a sua relação de emprego, especialmente quando sua conduta fora do trabalho não interfere diretamente na execução de suas funções.

Conforme expõe Valduga (2014), embora o Direito do Trabalho não mencione explicitamente os direitos à intimidade e à privacidade, os quais são considerados parte dos "direitos da personalidade" previstos na Constituição da República, esses direitos podem (e devem) ser opostos ao empregador, de forma que precisam ser respeitados. A inclusão do empregado no processo produtivo não implica a renúncia aos seus direitos da personalidade, os quais exigem a preservação das liberdades civis no seu exercício.

Destaca-se, neste tópico, que a fiscalização da embriaguez no ambiente de trabalho pode gerar limitações significativas à fruição dos direitos de personalidade e ao direito ao descanso dos trabalhadores, afetando sua liberdade pessoal fora do horário de expediente. Um exemplo claro disso é o medo que muitos trabalhadores sentem em relação ao consumo de bebidas alcoólicas durante o fim de semana ou em momentos de lazer, temendo que o simples consumo, mesmo que em quantidades moderadas, seja detectado em exames toxicológicos ou em bafômetros aplicados no início da jornada. Essa apreensão faz com que o trabalhador se veja impedido de aproveitar momentos de descanso e lazer, pois a vigilância sobre seu comportamento privado se estende para além dos limites do local de trabalho, comprometendo seu direito de viver sem interferências externas e configurando abuso do poder empregatício do empregador, o qual, conforme já elencado, deve limitar-se à esfera profissional (ALVES, 2014).

Ademais, o temor de ser punido pode gerar uma sensação de estigmatização entre os trabalhadores. Aqueles que já passaram por situações de fiscalização podem ser rotulados como "problemáticos" ou como risco para a empresa, mesmo que não apresentem comportamentos prejudiciais ao desempenho profissional. Esse estigma, muitas vezes, resulta em um estado constante de insegurança e ansiedade, gerando um ambiente no qual o trabalhador sente-se vigiado, não apenas durante o expediente, mas também em sua vida pessoal. Essa pressão

psicológica limita sua liberdade de escolha, fazendo-o evitar práticas sociais ou de lazer que envolvam consumo de substâncias, mesmo que isso não afete sua produtividade ou saúde. É nítido, neste cenário, que essa pressão funciona como instrumento de intimidação, utilizando do temor ao “fantasma do desemprego”⁸, isto é, o medo do trabalhador em ser dispensado supera seu questionamento sobre quais deveriam ser os limites da influência do poderio empregatício em sua vida pessoal.

Outro ponto relevante é a autocensura imposta ao trabalhador devido à vigilância sobre seu comportamento fora do ambiente de trabalho. Para evitar possíveis punições ou mal-entendidos, o trabalhador pode se afastar de ambientes sociais ou situações em que o consumo de álcool seja comum, limitando-se em suas escolhas e privando-se de momentos importantes de descanso. Essa imposição de restrições afeta diretamente o bem-estar psicológico e social do trabalhador, que se vê obrigado a renunciar a direitos essenciais, como o lazer, em nome de um temor infundado de ser penalizado por atos que não impactam seu desempenho no trabalho. Dessa forma, a fiscalização excessiva sobre a embriaguez não só compromete o direito ao descanso, mas também prejudica a liberdade de viver de forma plena e digna.

A imposição de políticas que busquem controlar o comportamento do trabalhador fora do horário de expediente também pode resultar em um ambiente de trabalho opressor e punitivo, criando um clima de desconfiança e de vigilância constante, o que gera consequências não apenas para a liberdade do trabalhador, mas também para a sua saúde mental. Ademais, há o risco de desconsideração de questões sociais e de saúde, como o alcoolismo ou o uso recreativo de substâncias, que são doenças ou condições tratáveis, em vez de comportamentos voluntários a serem punidos.

Ressalta-se, ainda, a possibilidade de dano existencial ao trabalhador diante da impossibilidade de usufruir plenamente do seu período de descanso. O dano existencial no ambiente de trabalho pode se manifestar quando o empregado é impedido de se desconectar completamente de suas atividades laborais, comprometendo seu direito ao descanso. A impossibilidade de desligamento, no caso em análise neste trabalho, pelo monitoramento excessivo do empregador, impede que o trabalhador usufrua plenamente de seus momentos de repouso. Essa invasão do tempo destinado à recuperação física e mental compromete sua qualidade de vida, gerando estresse, fadiga e dificuldades na manutenção do equilíbrio entre

⁸ Expressão utilizada por Fernando Valduga em “VALDUGA, Fernando. O direito fundamental à intimidade e à vida privada nas relações de emprego: limitações ao poder diretivo do empregador no ambiente de trabalho. Dissertação de Mestrado apresentada à UCS. Caxias do Sul: 2014.”

vida profissional e pessoal (ALVES, 2015). Assim, o trabalhador acaba privado do devido descanso, o que pode acarretar impactos negativos em sua saúde e bem-estar.

Portanto, conclui-se a questão central gira em torno da legitimidade da fiscalização do comportamento fora do local e horário de trabalho, sendo que qualquer medida punitiva, como a dispensa por justa causa, deve estar devidamente justificada, e não ser tomada com base em suposições ou monitoramento excessivo da vida privada do trabalhador. Assim, a conduta do empregador deve ser pautada no respeito à liberdade e à dignidade do trabalhador, sem prejudicar seus direitos pessoais em nome de uma vigilância desproporcional.

4.2 A utilização de exames toxicológicos e de embriaguez como ameaça ao trabalhador e a criação de alvos preferenciais à punição.

A aplicação de exames toxicológicos e de embriaguez no ambiente de trabalho, quando utilizada de forma arbitrária e punitiva, pode se transformar em um mecanismo de coerção e intimidação contra os trabalhadores. Ao invés de apenas analisarem a aptidão para o trabalho em situações justificáveis, essas ferramentas podem ser manipuladas para criar um ambiente de medo e insegurança, funcionando como uma ameaça constante à estabilidade do emprego.

Além disso, a fiscalização excessiva tende a recair seletivamente sobre determinados trabalhadores, criando alvos preferenciais para punição. Setores vulneráveis, empregados já marginalizados dentro da organização, seguimentos específicos da indústria, na linguagem informal o “peão de usina”, ou aqueles que manifestam oposição a determinadas diretrizes da empresa podem ser monitorados de forma mais rigorosa, transformando a política de controle em um instrumento de segregação e retaliação velada. Essa prática compromete o princípio da isonomia entre trabalhadores e reforça dinâmicas discriminatórias no ambiente laboral (ALVES, 2023).

Consoante ao elencado, a aplicação indiscriminada desses exames pode ser utilizada como ferramenta para reforçar o abuso do poder empregatício, permitindo que a dispensa por justa causa seja aplicada de forma seletiva e potencialmente ilícita. A partir dessa reflexão, é necessário identificar os limites jurídicos e éticos (ou a falta deles) para impedir que a fiscalização de substâncias se torne um meio de assédio institucional e de enfraquecimento da proteção ao emprego.

Conforme amplamente destacado no presente trabalho, a exigência de exames toxicológicos pelo empregador é uma prerrogativa pacificada no ordenamento jurídico brasileiro, sendo considerada um exercício legítimo do poder regulamentar da empresa. Essa

medida tem como principal objetivo garantir a segurança no ambiente de trabalho, prevenindo situações que possam comprometer a integridade física dos empregados e de terceiros. A presença de trabalhadores sob efeito de substâncias psicoativas, como a embriaguez durante o expediente, impacta diretamente a relação de trabalho e pode gerar riscos significativos, especialmente em funções de alto risco, como as exercidas por motoristas profissionais ou vigilantes armados. No entanto, é fundamental combater o uso abusivo dessa prerrogativa, evitando que sua aplicação sirva como instrumento de controle excessivo sobre a vida privada do trabalhador ou como justificativa arbitrária para dispensas por justa causa sem a devida análise do caso concreto.

Essa prerrogativa é utilizada como ameaça ao trabalhador quando o empregador, ao aplicar as medidas supracitadas, não se limita a garantir a segurança no ambiente de trabalho, mas usa esses instrumentos como forma de intimidação e controle. A ameaça se concretiza na constante vigilância sobre o comportamento do trabalhador, criando um ambiente de medo e insegurança, no qual o empregado sente-se pressionado a evitar qualquer comportamento que possa ser interpretado como indicativo de uso de substâncias psicoativas, mesmo fora do horário de expediente, limitando seu período de descanso.

Essa ameaça é potencializada pela possibilidade de punição, que pode se traduzir em advertências, suspensões ou até mesmo a dispensa por justa causa, com base em exames toxicológicos positivos, muitas vezes sem uma análise criteriosa do contexto e podendo ser fundamentada em alíneas diversas do artigo 482 da CLT, conforme será abordado a seguir. O trabalhador, temendo ser rotulado como "problemático" ou "não confiável", pode sentir-se constantemente vigiado, o que ocasiona um ambiente de estigmatização. Esse medo de ser alvo de punição, com base em resultados de exames que podem não refletir o impacto real do uso de substâncias em seu desempenho no trabalho, acaba prejudicando o bem-estar psicológico do trabalhador.

Além disso, a criação de alvos preferenciais à punição se manifesta quando o empregador escolhe determinados empregados como "suspeitos" ou "de risco" sem justificativa plausível, utilizando os exames motivados como ferramenta para justificar a dispensa ou outras sanções, muitas vezes com base em motivos vagos ou imprecisos. O trabalhador, sem os devidos conhecimentos jurídicos, acaba aceitando essa situação, temendo represálias, e é dispensado sem receber as verbas rescisórias, o que configura um abuso de poder e uma violação dos direitos trabalhistas. Essa dinâmica reforça a ideia de que a fiscalização excessiva e punitiva, sem respaldo adequado, pode ser usada como um mecanismo de controle e exclusão social no ambiente de trabalho.

Uma vez abordada a problemática, para uma melhor exemplificação, será revisto o processo nº 0010697-24.2024.5.03.0069, que trata da manutenção da reversão de uma dispensa por justa causa, em sede de Recurso Ordinário interposto perante o egrégio TRT3.

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, por sua 7ª Turma, em sessão ordinária de julgamento realizada em 18 de novembro de 2024, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamada (ID. 76a9a25) porque próprio, tempestivo e a representação processual está regular (ID. 3421a65, e88f7ea). O recolhimento das custas processuais e depósito recursal está comprovado pelas guias em ID. 7e0649a, 0d50a09, 9905b22, c8f8033. No mérito, por maioria de votos, DEU PROVIMENTO PARCIAL ao apelo para: a) excluir da condenação a obrigação de fazer relativa à retificação da data de saída na CTPS física do autor, devendo a anotação ser realizada apenas na CTPS digital; b) absolver a reclamada do pagamento de indenização por danos morais, ficando vencido neste tópico o Exmo. Des. Vicente de Paula Maciel Júnior, que mantinha a decisão de origem, invocando como fundamentos de seu voto as próprias razões da sentença; c) condenar o autor ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, no importe de 5% do valor atualizado dos pedidos integralmente rejeitados, suspensa a exigibilidade. Reduziu o valor da condenação para R\$ 10.000,00, com custas processuais, pela reclamada, no importe de R\$ 200,00, assegurando à demandada a restituição dos valores recolhidos a maior, após o trânsito em julgado. (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; PJe: 0010697-24.2024.5.03.0069 (ROPS); Disponibilização: 21/11/2024; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque).

O processo em questão evidencia o uso do exame toxicológico como instrumento para a dispensa por justa causa, ilustrando como essa prática pode ser empregada de forma arbitrária. Ao analisar a contestação apresentada pela reclamada, observa-se que a fundamentação da dispensa se baseou nas alíneas “b”, “e” e “h” do artigo 482 da CLT, quais sejam: “b) incontinência de conduta ou mau procedimento”; “e) desídia no desempenho das respectivas funções” e “h) ato de indisciplina ou de insubordinação.”

A escolha dessas alíneas, todas de caráter amplo e subjetivo, evidencia o claro interesse do empregador em efetivar a dispensa sem a necessidade de arcar com as verbas rescisórias devidas nos casos de rescisão unilateral. Se a motivação real para a dispensa fosse, de fato, o resultado positivo do exame toxicológico, o empregador deveria fundamentá-la de forma específica, com base na alínea “f” do mesmo artigo, que trata da “embriaguez habitual ou em serviço”. É possível, também, que a escolha por evitar a alínea “f” do artigo 482 da CLT pretendesse simplesmente afastar a argumentação de doença, que por sua vez seria um óbice à punição.

Conforme já exposto, a embriaguez habitual pode ser considerada uma doença, o que impede a dispensa por justa causa. Por outro lado, a embriaguez em serviço permite a rescisão motivada, fundamentada na prerrogativa do empregador de preservar a segurança do ambiente de trabalho.

No entanto, muitos empregadores, cientes de que os trabalhadores acusados não estão sob efeito de substâncias no momento da fiscalização, utilizam essa justificativa como pretexto para a dispensa. Para tanto, fundamentam formalmente a rescisão em outros incisos do artigo 482 da CLT, dificultando a contestação pelo trabalhador, que, geralmente leigo em questões jurídicas, acata a decisão e é dispensado sem receber as verbas rescisórias a que teria direito.

Além disso, a dispensa indevida por justa causa não apenas configura um ato arbitrário e ilícito por parte do empregador, mas também expõe o trabalhador a uma situação vexatória diante de seus colegas, podendo gerar impactos psicológicos significativos e prejudicar sua reputação profissional. Ademais, é possível que o trabalhador seja acometido por um profundo sentimento de culpa, mesmo quando ele não se encontrava sob o efeito de substâncias durante a prestação de serviços ou quando seu desempenho profissional não foi comprometido. Esse sentimento decorre da narrativa imposta pelo empregador, que, ao fundamentar a dispensa com base em supostas faltas graves, transmite a ideia de que o próprio trabalhador é o único responsável pela ruptura contratual.

Diante da culpabilização o trabalhador pode internalizar a sensação de fracasso e vergonha, especialmente pelo estigma social que envolve uma dispensa por justa causa. A visão negativa imposta pelo empregador pode fazê-lo acreditar que sua conduta foi de fato reprovável, ainda que o exame tenha detectado apenas vestígios de substâncias consumidas em momentos de lazer e sem qualquer impacto na sua performance laboral. Esse cenário pode desencadear insegurança profissional, medo em relação a futuras oportunidades de emprego e um estado de constante autovigilância, prejudicando sua autoestima e bem-estar emocional.

As consequências psicológicas dessa situação podem ser severas, levando o trabalhador a desenvolver quadros de ansiedade, depressão e até mesmo isolamento social, diante da vergonha de compartilhar o motivo da dispensa com familiares e colegas. Além disso, a exposição a um ambiente de humilhação e desconfiança pode gerar traumas que afetam sua capacidade de reinserção no mercado de trabalho. O receio de ser rotulado como um "profissional problemático" pode levá-lo a aceitar condições de trabalho mais precárias no futuro, com receio de reivindicar direitos ou contestar imposições abusivas por medo de sofrer novas retaliações.

4.3 Críticas jurídicas à máquina de dispensa por justa causa fundada em embriaguez

A utilização de exames toxicológicos para fundamentar a dispensa por justa causa em razão da embriaguez no ambiente de trabalho tem gerado controvérsias e críticas no âmbito

jurídico. Embora a legislação trabalhista, por meio do artigo 482 da CLT, autorize a dispensa por justa causa em casos de embriaguez em serviço, a implementação de uma "máquina de dispensa" com base exclusivamente em exames toxicológicos pode ser vista como uma violação aos princípios constitucionais que protegem os direitos dos trabalhadores, tais como a ampla defesa e a dignidade da pessoa humana.

Uma das principais críticas é a de que a dependência dos exames toxicológicos como critério exclusivo para a dispensa por justa causa pode levar a uma automatização da medida, desconsiderando as circunstâncias específicas do trabalhador e do ambiente de trabalho. Conforme exposto no presente trabalho, a adoção de uma abordagem excessivamente mecanicista, sem a devida análise das condições contextuais e do comportamento do trabalhador, pode resultar em decisões arbitrárias e desproporcionais.

Ademais, a ideia de uma "máquina de dispensa" pode enfraquecer o princípio da proteção ao trabalhador, pois ignora a necessidade de uma investigação minuciosa dos fatos e da efetiva reincidência do comportamento, aspectos fundamentais para a configuração da embriaguez em serviço. Assim, o simples resultado de um exame toxicológico poderia ser interpretado como suficiente para a caracterização da justa causa, sem considerar a possibilidade de outras causas para o consumo de substâncias psicoativas, como condições de saúde ou situações pessoais, o que poderia ser uma forma de penalizar injustamente o trabalhador.

Consoante ao elencado, a principal crítica à utilização de exames toxicológicos como critério exclusivo para a dispensa por justa causa reside na possibilidade de o empregador se eximir de suas responsabilidades para com o trabalhador no contexto da rescisão contratual. A garantia de verbas rescisórias, como o pagamento de férias e 13º proporcionais e o acesso a auxílios como o seguro-desemprego, representa uma externalização fundamental do princípio da proteção ao trabalhador, que visa garantir um mínimo de dignidade e segurança no momento da transição entre empregos. Tais garantias são expressões da proteção jurídica voltada para a parte hipossuficiente da relação laboral, reconhecendo a vulnerabilidade econômica e social do trabalhador em relação ao poder econômico do empregador (ALVES, 2023).

No âmbito do Direito do Trabalho, o conceito de hipossuficiência é basilar. A legislação trabalhista foi criada com o intuito de equilibrar as forças na relação entre empregado e empregador, sendo essa uma das principais finalidades da CLT. A ideia de que o trabalhador, por sua condição de desigualdade fática e jurídica, deve receber uma proteção especial, especialmente em situações de fragilidade econômica e social, permeia todo o ordenamento jurídico trabalhista. Apesar disso, quando se observa a criação de métodos quase infalíveis para

que o empregador possa valer-se da justa causa com base em exames toxicológicos, surgem sérias dúvidas sobre a efetividade da proteção jurídica do trabalhador.

Conforme elencado no início deste trabalho, um dos princípios do Direito do Trabalho é a função social da propriedade e empresa, responsável por garantir que o capital, na busca pelo lucro, não possa ignorar as normas constitucionais voltadas à proteção do trabalhador e à preservação da dignidade da pessoa humana.

Ao analisar a Constituição da República, especificamente o artigo 5º, inciso X, observa-se a garantia à intimidade e à vida privada, assegurando, inclusive, o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação. No entanto, ao considerar a problemática abordada neste estudo, percebe-se que o trabalhador, em vez de ser indenizado pela invasão de sua vida privada — a qual configura abuso do poder empregatício —, o trabalhador acaba sendo dispensado por justa causa.

É notável o desrespeito conjunto ao disposto no referido artigo. Em uma primeira análise, a norma constitucional estabelece que todo indivíduo tem direito à intimidade e à vida privada, o que significa a liberdade de usufruir de seu tempo pessoal da maneira que melhor lhe convier, dentro dos limites por ele próprios definidos. Ocorre que, no contexto laboral, verifica-se a supressão dessa garantia constitucional em razão do abuso da prerrogativa do poder empregatício. Como demonstrado ao longo deste trabalho, mesmo fora do ambiente de trabalho, o empregado encontra-se sujeito a restrições arbitrárias, como a proibição velada de consumir bebidas alcoólicas em seu período de descanso, sob o risco de sofrer represálias patronais ao retornar ao serviço, mesmo que livre de qualquer influência ou efeito da substância.

Diante disso, o cenário em análise indica nítida invasão à vida privada do trabalhador. Embora a consequência legal prevista no texto constitucional seja a indenização pela violação da referida garantia, na prática, o que ocorre no ambiente laboral é a dispensa motivada do trabalhador, fundamentada no uso abusivo de uma prerrogativa patronal e no desrespeito às garantias constitucionais.

Ainda em relação ao texto constitucional, o art. 7º, incisos XIII e XV, assegura, respectivamente, a duração da jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, e o direito ao repouso semanal remunerado. Porém, diante da problemática elencada, de nada adianta o limite formal da jornada ou a garantia de repouso quando a ingerência do empregador se perpetua sobre a vida privada do trabalhador. O que se observa, na prática, é a ineficácia das garantias constitucionais em assegurar a efetiva proteção dos direitos fundamentais dos empregados frente a prerrogativas patronais que, nos casos elencados, assumem contornos abusivos.

Ao analisar o disposto na CLT, o impasse permanece. Ainda que o texto normativo estabeleça critérios para a justa causa, sua aplicação tem sido distorcida por interpretações que favorecem uma postura empresarial punitivista. No caso da embriaguez em serviço, a falta de um critério subjetivo para avaliar o impacto real da conduta do trabalhador no desempenho de suas funções conduz a uma instrumentalização dos exames toxicológicos como mecanismo automático de dispensa.

Em uma análise mais detalhada, a principal crítica está pautada no desrespeito ao disposto no artigo 482, alínea “f” da CLT, que prevê a possibilidade de dispensa por justa causa fundada em embriaguez. O dispositivo é claro em caracterizar a conduta faltosa do empregado como estar sob o efeito de substâncias psicoativas em serviço, ou seja, exige que o trabalhador esteja embriagado, no sentido amplo dessa classificação, no momento da prestação laboral. O grande problema repousa da extensão interpretativa deste dispositivo, de forma que o mero indício da substância em etil testes ou exames toxicológicos seja considerado suficiente para justificar a dispensa. Conforme abordado ao longo do texto, essa previsão deve ser interpretada em conjunto com princípios do Direito do Trabalho, como a função social da propriedade e empresa, além dos demais princípios constitucionais abordados anteriormente. A mera constatação de substâncias no organismo do trabalhador, sem avaliação do seu comportamento e do impacto no ambiente laboral, desvirtua o objetivo da norma, transformando o exame toxicológico em uma ferramenta automática para justificar as dispensas.

Em outras palavras, a crítica jurídica está pautada na possibilidade do empregador, em abuso de suas prerrogativas oriundas do poder diretivo, estender uma disposição legal da forma que lhe for mais conveniente, ignorando as garantias devidas ao empregado. Ora, a interpretação distorcida da CLT, aliada à ausência de critérios subjetivos na aplicação da justa causa por embriaguez, compromete direitos fundamentais do trabalhador. A instrumentalização dos exames toxicológicos sem considerar o contexto individual de cada caso leva a dispensas abusivas, contrárias aos princípios constitucionais e legais que orientam o Direito do Trabalho.

Consoante ao exposto, é evidente que, em um cenário em que o exame toxicológico se torna um mecanismo rotineiro e praticamente obrigatório para a dispensa de trabalhadores, especialmente nos setores mais vulneráveis, como o da construção civil, transporte e indústrias mineradoras, o direito à justa causa se transforma em um instrumento de “dispensa em massa”, desprovido de uma análise individualizada dos casos. Isso põe em risco a própria essência do direito trabalhista, pois, ao ser utilizado de forma indiscriminada, o exame toxicológico pode facilmente ser manipulado para justificar dispensas que, de outra forma, não teriam amparo legal. Assim, a automática vinculação entre o resultado do exame e a dispensa por justa causa

elimina a possibilidade de o trabalhador questionar a legitimidade da dispensa, o que enfraquece a proteção dos seus direitos.

Ademais, muitos trabalhadores, especialmente aqueles que exercem atividades mais desgastantes e que enfrentam condições precárias de trabalho, acabam recorrendo ao consumo de substâncias psicoativas como uma forma de lidar com o estresse ou com a exaustão física⁹. Não são poucos os trabalhadores, por exemplo, que esperam ansiosamente pela folga para relaxar e socializar com uma "cervejinha" no final de semana. Essa realidade, por mais simples que pareça, está longe de ser irrelevante, pois ela reflete um aspecto fundamental da vida dos trabalhadores que, em muitos casos, pode ser mal interpretado quando medido exclusivamente pelos parâmetros dos exames toxicológicos.

Com a imposição de exames toxicológicos periódicos, o empregador cria uma posição de poder quase absoluto, podendo exigir tais testes a qualquer momento, inclusive ao retorno de um trabalhador ao serviço após suas férias, feriados prolongados ou folgas. Em um contexto em que os exames se tornam rotineiros e os resultados rapidamente podem ser usados como justificativa para a dispensa por justa causa, o trabalhador perde a segurança jurídica que deveria ser garantida pelas normas protetivas do Direito do Trabalho. A evidente hipossuficiência do trabalhador frente ao poder do empregador pode, portanto, deslegitimar a própria função protetiva do direito, tornando-o um instrumento de controle que não mais serve ao equilíbrio das relações de trabalho, mas sim à ampliação da margem de discricionariedade do empregador.

Dessa forma, a crítica à utilização indiscriminada de exames toxicológicos na caracterização da embriaguez em serviço, e, conseqüentemente, na dispensa por justa causa, reflete a impossibilidade de o Direito do Trabalho cumprir sua função primordial de proteção do trabalhador. Ao criar uma "máquina de dispensa", o sistema jurídico acaba por fragilizar as garantias dos trabalhadores, expondo-os a um ciclo de precarização e vulnerabilidade. Dessa forma, a verdadeira equidade nas relações laborais, tão fundamental ao conceito de justiça no trabalho, fica comprometida.

Portanto, consoante a todo o exposto, a crítica central à implementação dessa "máquina de dispensa" é a fragilidade da proteção oferecida ao trabalhador. O processo de dispensa por justa causa, baseado exclusivamente em um exame toxicológico, não só ignora a análise das condições de trabalho e do comportamento do empregado, como também enfraquece a efetividade das normas trabalhistas que visam garantir a dignidade do trabalhador, colocando-

9 BRASIL. Elizabeth Costa Dias. Ministério da Saúde do Brasil (org.). Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

o à mercê de um sistema que, ao invés de proteger, pode ser utilizado como um instrumento de controle arbitrário e precarização das relações laborais. Assim, a busca pela equidade nas relações de trabalho, que sempre foi um princípio central do Direito do Trabalho, fica comprometida diante da imposição de um sistema rígido e impessoal, que ignora as realidades e necessidades do trabalhador.

5 CONCLUSÕES:

O presente estudo analisou a relação entre os exames toxicológicos e a dispensa por justa causa no Direito do Trabalho, com ênfase na possibilidade de sua utilização como ferramenta de dispensa arbitrário de trabalhadores. O exame acerca da problemática evidenciou que a adoção de tais exames no ambiente laboral, especialmente em setores de alto risco, levanta questionamentos acerca dos limites do poder empregatício, visando a proteção dos direitos fundamentais dos empregados.

Inicialmente, foi demonstrado que o poder empregatício, embora legítimo, precisa ser exercido dentro de limites constitucionais e legais, respeitando princípios como a razoabilidade, a proporcionalidade e a dignidade da pessoa humana. Ademais, a análise destacou que os exames toxicológicos, ao serem utilizados como critério absoluto para a dispensa por justa causa, podem se tornar um mecanismo de controle excessivo, impactando negativamente a segurança jurídica nas relações de trabalho.

A análise da dispensa por justa causa fundamentada na embriaguez mostrou que a previsão da CLT, especificamente o art. 482, "f", precisa ser interpretada sob a égide dos avanços médicos e sociais, os quais classificam o alcoolismo como doença. Ademais, a jurisprudência tem avançado no sentido de diferenciar a embriaguez ocasional da dependência química, reforçando, nesse último caso, a necessidade de afastamento para tratamento em vez de punição severa e imediata.

A análise da jurisprudência do TRT-3 evidencia a diversidade de entendimentos sobre a problemática. Em determinados julgados, observa-se a correta aplicação da legislação, conforme defendido neste trabalho, com o devido respeito às garantias do trabalhador, resultando, em alguns casos, na reversão da dispensa por justa causa. Além disso, há decisões que diferenciam a embriaguez em serviço do alcoolismo, reconhecendo este último como uma doença e determinando a assistência ao trabalhador. No entanto, em outros cenários, mesmo quando o caso concreto não se enquadra na tipificação legal da embriaguez em serviço, o impasse persiste, e, mesmo em grau recursal, algumas decisões mantêm a justa causa, evidenciando a falta de uniformidade na interpretação da norma.

A pesquisa evidenciou, ainda, a existência de uma tendência preocupante: a banalização do uso dos exames toxicológicos sem a devida contextualização e análise individualizada. Essa problemática pode criar uma "máquina de dispensa em massa", na qual trabalhadores são dispensados com base em critérios excessivamente objetivos e insensíveis às particularidades

de cada caso. Esse fenômeno atinge, principalmente, aqueles em situação de vulnerabilidade, reforçando a necessidade de um controle mais rigoroso sobre o uso desses exames.

Assim, a pesquisa permitiu concluir que, para os exames toxicológicos serem considerados lícitos e justos no contexto trabalhista, é essencial que sejam aplicados com critérios claros e dentro dos limites legais. A interpretação dos resultados deve levar em conta não apenas a presença de substâncias no organismo do trabalhador, mas também o impacto efetivo sobre sua capacidade laboral, estando a conduta, de fato, de acordo com a tipificação legal trazida na CLT. Além disso, deve-se priorizar a reabilitação em vez da punição indiscriminada, garantindo um equilíbrio entre os interesses do empregador e os direitos fundamentais do empregado.

Desse modo, espera-se que este estudo contribua para o debate sobre a justiça e a proporcionalidade na aplicação de exames toxicológicos no ambiente de trabalho, reforçando a importância de uma abordagem humanizada e atenta à dignidade da pessoa humana no Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito do trabalho e constituição**. Classificação (CDDir): 342.6. 2017.

ALVES, Amauri Cesar. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais no Âmbito das Relações de Trabalho**. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 75/10, p. 1209-1218, 2011.

ALVES, Amauri Cesar. **Deslocamento do Centro do Poder Empregatício e o Salário-Resultado**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, n. 303, v. 25, p. 66, set., 2014.

ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade**. REVISTA DA FACULDADE DE DIREITO DA UFPR, v. 64, p. 111, 2019.

ALVES, Amauri Cesar. **Limite constitucional de jornada, dano existencial e trabalho escravo**. REVISTA DA FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS, v. 31, p. 153-186, 2015.

ALVES, Amauri Cesar; MARTINS, Ana Luísa Mendes; MENEZES, Roberta Castro Lana. **DIREITOS SOCIAIS NÃO EFETIVADOS: promessas constitucionais ou direitos fundamentais?**. RJLB - REVISTA JURÍDICA LUSO-BRASILEIRA, v. 7 (2021), p. 135-155, 2021

ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho**. 2ª ed. Belo Horizonte: RTM, 2023

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. Elizabeth Costa Dias. Ministério da Saúde do Brasil (org.). **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580 p.

BRASIL. Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012. **Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997; e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 2 maio 2012.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **2º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios. Relação Anual de Informações Sociais**. 2023.

BRASIL. Ministério dos Transportes. **Exame toxicológico**. Disponível em: [https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/transito/conteudo-Senatran/exame-toxicologico#:~:text=O%20Exame%20Toxicol%C3%B3gico%20de%20larga,de%2090%20\(noventa\)%20dias](https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/transito/conteudo-Senatran/exame-toxicologico#:~:text=O%20Exame%20Toxicol%C3%B3gico%20de%20larga,de%2090%20(noventa)%20dias). Acesso em: 21 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Consulta Processual Pública**. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 21 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0001549-36.2011.5.03.0039**. Segunda Turma. Relator: Luiz Ronan Neves Koury. Belo Horizonte, 30 mar. 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010049-54.2024.5.03.0098**. Décima Primeira Turma. Relatora: Juliana Vignoli Cordeiro. Belo Horizonte, 18 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010223-48.2021.5.03.0137**. Quarta Turma. Relator Convocado: Marco Tulio Machado Santos. Belo Horizonte, 23 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010229-54.2023.5.03.0147**. Primeira Turma. Relatora: Adriana Goulart de Sena Orsini. Belo Horizonte, 19 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010237-55.2024.5.03.0160 (ROT)**. Quinta Turma. Relator(a)/Redator(a) Convocado: Leonardo Passos Ferreira. Disponibilizado em 07 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010405-78.2023.5.03.0035**. Sétima Turma. Relatora: Desembargadora Sabrina de Faria F. Leão. Belo Horizonte, 26 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010568-85.2015.5.03.0149**. Sétima Turma. Relatora: Cristiana M. Valadares Fenelon. Belo Horizonte, 18 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010689-12.2023.5.03.0092**. Nona Turma. Relatora: Maria Stela Alvares da S. Campos. Belo Horizonte, 06 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010697-24.2024.5.03.0069**. Sétima Turma. Relator: Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Belo Horizonte, 18 nov. 2024. Acesso em: 23 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010697-24.2024.5.03.0069 (ROPS)**. Sétima Turma. Relator Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Disponibilização: 21/11/2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010778-32.2021.5.03.0148**. Décima Primeira Turma. Relatora: Juliana Vignoli Cordeiro. Belo Horizonte, 11 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010781-91.2015.5.03.0149**. Quarta Turma. Relator: Paulo Chaves Correa Filho. Belo Horizonte, 22 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010791-09.2021.5.03.0026 (ROT)**. Quarta Turma. Relatora: Rosemary de Oliveira Pires. Disponibilizado em: 09 set. 2024. DJEN.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010992-59.2023.5.03.0178 (ROT)**. Oitava Turma. Relator: José Marlon de Freitas. Disponibilizado em: 16 dez. 2024. DJEN.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0011243-07.2017.5.03.0140**. Décima Turma. Relatora: Adriana Goulart de Sena Orsini. Belo Horizonte, 18 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 01272-2002-063-03-00-3 RO**. Segunda Turma. Relatora Cristiana M. Valadares Fenelon; Revisor: Fernando Antonio de M. Lopes. Data de Publicação: 01/10/2003, DJMG, Página 12.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 01331-2009-043-03-00-5**. Terceira Turma. Relator: Milton V. Thibau de Almeida. Belo Horizonte, 19 jul. 2010. Acesso em: 02 nov. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0133100-98.2009.5.03.0043**. Terceira Turma. Relator: Milton V. Thibau de Almeida. Revisor: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar. Belo Horizonte, 19 jul. 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010556-91.2024.5.03.0008 (ROPS)**. Quinta Turma. Relator(a)/Redator(a): Marcos Penido de Oliveira. Disponibilizado em: 29 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Processo nº 0010405-78.2023.5.03.0035**. Sétima Turma. Relatora: Desembargadora Sabrina de Faria F. Leão. Belo Horizonte, 26 set. 2024.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo. Editora LTr. 2019.

MEDINA, M. C. G. **A aposentadoria por invalidez no Brasil**. 1986. Tese (Dissertação de Mestrado) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.

SMARTLAB. **Teste confirmatório para cocaína - urina**. Disponível em: <https://www.smartlabis.com.br/guia-de-exames-1/teste-confirmatorio-para-cocaína---urina>. Acesso em: 21 jan. 2025.

VALDUGA, Fernando. **O direito fundamental à intimidade e à vida privada nas relações de emprego: limitações ao poder diretivo do empregador no ambiente de trabalho**. Dissertação de Mestrado apresentada à UCS. Caxias do Sul: 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/handle/11338/481>>. Acesso em: 12/05/2021.