

## **EMBRIAGUEZ NO TRABALHO.**

### **DRUNKENNESS AT WORK.**

<sup>1</sup>GARDI, M. R.

<sup>1</sup>Curso de Direito - Faculdades Integradas de Ourinhos – FIO/FEMM

#### **RESUMO**

A presente exposição visa tratar da embriaguez e suas consequências no direito do trabalho. Com o passar dos anos, a sociedade passa por mudanças significativas, destaca-se na relação de trabalho o grande índice de trabalhadores que ingerem bebidas alcóolicas, ocasionando uma grande ameaça na sua relação laboral e social. Conforme estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho, a embriaguez habitual ou em serviço constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. Contudo, nos casos concretos, conforme jurisprudências e doutrinas no âmbito do Direito do Trabalho, a embriaguez vem sendo considerada doença grave, classificada como dependência alcóolica, beneficiando os trabalhadores e encaminhando os mesmos para tratamento adequado.

**Palavras chaves:** Embriaguez. Bebidas Alcóolicas. Justa Causa. Rescisão do Contrato. Doença Grave.

#### **ABSTRACT**

This exhibition aims to deal with drunkenness and its consequences in labor law. Over the years, the company has undergone significant changes, the high number of workers who drink alcoholic beverages is highlighted in the employment relationship, causing a great threat in their labor and social relationship. As established by the Consolidation of Labor Laws, habitual drunkenness or in service is a hypothesis for termination of employment contract for just cause. However, in specific cases, according to jurisprudence and doctrines in the field of Labor Law, drunkenness has been considered a serious disease, classified as alcoholic dependence, benefiting workers and referring them to appropriate treatment..

**Keywords:** Drunkenness. Alcoholic Beverages. Just Cause. Termination of Contract. Serious illness.

#### **INTRODUÇÃO**

O presente artigo tem por finalidade uma análise da embriaguez perante a questão jurídica atual. Segundo disposição no artigo 482, alínea f, da Consolidação das Leis do Trabalho, a embriaguez habitual ou em serviço é motivo para rescisão de contrato por justa causa.

Porém, o alcoolismo é considerado doença pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e atualmente correntes doutrinárias e decisões jurisprudenciais estão dando uma nova interpretação da embriaguez, sendo esta vista como doença grave e crônica. Não sendo motivo para demissão por justa causa, mas devendo o empregado ser remetido ao órgão previdenciário, visando que o empregado seja afastado e remetido a tratamento adequado.

Conforme disposição do artigo 6º, “caput” da Constituição Federal de 1988, a saúde é um dos direitos fundamentais, e como o alcoolismo é considerado doença

pela Organização Mundial da Saúde (OMS) é dever do Estado agir para combater o alcoolismo e prestar tratamento para todos que se encontrem nesta condição.

O abuso de álcool no ambiente de trabalho afeta as organizações a todos os níveis, do topo da administração aos trabalhadores da base, visto que os trabalhadores que realizam o consumo do álcool, tem maior tendência em estarem envolvidos em acidentes do trabalho, colocando em risco a sua própria vida e a vida de todos os outros trabalhadores.

A Organização Mundial do Trabalho (OIT) através de suas estatísticas classifica o Brasil entre os cinco primeiros países do mundo em números de acidentes no trabalho, são em média quinhentos mil por ano e quatro mil deles resultam em morte e cerca de cinquenta por cento do absenteísmo e licenças médicas são devido à embriaguez.

A OIT entende que a embriaguez é uma doença, portanto que deve ser tratada, por este motivo, defende a criação de programas de prevenção ao abuso de substâncias em todas as empresas, objetivando a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores.

Observa-se que o alcoolismo há tempos deixou de ser uma falha moral, e passou a ser reconhecido como uma moléstia altamente incapacitante. No entanto, a legislação brasileira não acompanhou essa evolução. Verifica-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União (Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990), ainda não apresentam disposições específicas para conceder um tratamento adequado aos alcoolistas.

Mas recentemente, projetos de lei estão sendo discutidos e analisados, a fim de se enquadrarem na realidade social atual do empregador. O Projeto de Lei nº 83/2012, objetiva a inserção de um segundo parágrafo no artigo 482 da CLT, onde estabelece que ao alcoolista diagnosticado, a demissão por justa causa somente será aplicável se o empregado se recusar a se submeter a tratamento para sua condição. A mesma disposição foi inserida como parágrafo único do art. 132 do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, estabelecendo proteção ao empregador que demonstrar dependência alcoólica.

Atualmente, de acordo com o site do Senado Federal, o Projeto de Lei encontra-se na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, aguardando designação de relator para a matéria.

## METODOLOGIA

Para o pleno desenvolvimento deste trabalho foram consultados livros dedicados ao tema e jurisprudências. Após a coleta, foram fichados e catalogados, sendo analisados e interpretados às luzes das teorias pertinentes. Também se realizou pesquisa a partir de fontes eletrônicas disponíveis na Internet, como forma de complementar os materiais coletados, permitindo o confronto entre dados tradicionais e eletrônicos.

## DESENVOLVIMENTO

### **Definição, Classificação da Embriaguez e a Questão Jurídica**

Conforme leciona Gustavo Felipe Barbosa Garcia, embriaguez é o estado em que a pessoa (no caso, o empregado) fica sem a plenitude dos seus sentidos, em razão de ter ingerido ou consumido substâncias químicas (como bebidas alcólicas ou drogas), que afetam o sistema nervoso, retirando, total ou parcialmente, a sua capacidade de controle sobre si. (GARCIA, 2015, p. 685).

Segundo o autor Sergio Pinto Martins:

O álcool é uma substância psicoativa, que age sobre o sistema nervoso central da pessoa. Ela pode interferir no funcionamento do cérebro, implicando consequências sobre a memória, concentração, equilíbrio, etc. (MARTINS, 2015, p. 419).

Perante o entendimento médico, quando um indivíduo encontra-se no estado de embriaguez, certifica-se “alucinações da vista, geralmente de caráter terrorista, delírio persecutório, perturbações da cenestesia, tremor da língua e das extremidades digitais”. (GOMES, 1993, p. 128).

Já a Organização Mundial da Saúde (OMS) define embriaguez como sendo toda forma de ingestão de álcool que excede ao consumo tradicional, aos hábitos sociais de determinada comunidade.

A concepção jurídica, por meio das legislações sobre bebidas alcólicas, se refere não apenas ao tema “embriaguez”, mas sim a toda regulação referente à produção, venda e consumo de bebidas alcoólicas. No Brasil, ela é citada no direito penal, civil e do trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, respectiva CLT, prevê no em seu artigo 482, alínea f, a embriaguez (habitual ou em serviço) como sendo falta grave do empregado, motivo pelo qual pode se caracterizar a extinção do contrato de trabalho por justa causa.

O legislador, dando ênfase à proteção do empregado, estabeleceu que a embriaguez é motivo para dispensa por justa causa, porque um trabalhador embriagado não produz o necessário, podendo causar prejuízo aos bens da empresa, à segurança das pessoas e até mesmo causando um acidente grave que poderia resultar na sua própria morte ou na morte de outros trabalhadores, logo, o prejuízo seria muito maior do que a dispensa do trabalho.

A embriaguez faz com que a relação de confiança existente na relação de trabalho seja rompida, pois o empregador acaba deixando de confiar no empregado embriagado.

No ambiente do direito do trabalho, a embriaguez pode ser dividida em habitual (crônica) ou “em serviço” (ocasional).

De acordo com o entendimento do autor Sérgio Pinto Martins, a diferenciação de uma e outra é que: “A embriaguez poderá ser: (a) ocasional, que ocorre de vez em quando, esporadicamente; (b) habitual, quando existe com frequência”. (MARTINS, 2015, p. 420).

Portanto, a embriaguez habitual é aquela que se repete várias vezes, apresentando-se como uma constante na vida do trabalhador, afetando a relação empregatícia. Já a embriaguez em serviço, ocorre ocasionalmente, podendo ocorrer no local de trabalho ou durante a execução do contrato de trabalho, não sendo necessário ser configurada a habitualidade para que se caracterize como justa causa.

### **Embriaguez e a Justa Causa**

Justa Causa é o fato de cometimento de ato grave praticado pelo empregado de acordo com as hipóteses previstas em lei, as devidas hipóteses estão prevista de forma taxativa no art 482 da CLT.

O autor Amauri Mascaro Nascimento entende que:

Justa causa é a ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária as deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico.

A justa causa não pode ser confundida como um crime, pois nesse sentido temos a legislação específica que é o Código Penal, portanto a justa causa tem previsão na lei trabalhista, no qual se dá comprovando a gravidade cometida pelo empregado.

Segundo o autor Sérgio Pinto Martins, “a embriaguez é fundamento para a justa causa, pois o empregador tem interesse em preservar a harmonia no ambiente de trabalho. O ébrio pode gerar desarmonia e dar mau exemplo”. (MARTINS, 2015, p. 420).

Para que se caracterize a justa causa por embriaguez, é necessário que o contrato de trabalho esteja em curso, ou seja, o empregado deve estar trabalhando, se o empregado estiver em período de férias ou em aposentadoria por invalidez, não se pode falar em justa causa. E em caso de aviso prévio, se o aviso for indenizado, não há que se falar em embriaguez, uma vez que o empregado não faz mais parte do quadro de funcionários da empresa.

A embriaguez ocorrida na casa do empregado, não é justa causa, pois não tem reflexos no serviço. Porém, se o empregado embriaga-se contumazmente fora do serviço, mas acaba transparecendo este ato em serviço, está caracterizada a falta grave.

O autor Sergio Pinto Martins, leciona ainda que :

O ato de beber no intervalo para repouso e alimentação como aperitivo ou acompanhamento da refeição não pode ser considerado como justa causa, desde que o empregado não fique embriagado. Caso a embriaguez seja observada em dia de descanso e lazer não há que se falar em embriaguez em serviço. Embriaguez em serviço não é apenas a que ocorre a partir do momento em que o empregado marca seu cartão de ponto e começa a trabalhar, mas também o fato de se apresentar embriagado na portaria da empresa. O trabalhador já teria ingressado no interior da empresa e estaria pronto para iniciar o trabalho.

Dispõe o inciso II do art. 4º do Código Civil que é relativamente incapaz o ébrio habitual, tomando essa ideia como base, seria possível dizer que o ébrio habitual não mais cometeria justa causa, pois seria relativamente incapaz. Mas a embriaguez em serviço, como ocorre uma ou algumas vezes, não se considera como ébrio habitual, logo continuaria sendo considerada como hipótese de justa causa.

Mas o art. 8º da CLT dispõe que o direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho naquilo em que não for incompatível como os princípios fundamentais deste. É preciso realizar uma análise sistemática conjunta com o caput do respectivo artigo citado, logo a ideia é aplicar as disposições previstas no Código Civil, somente se a CLT não se tratar do tema.

Desta forma, não pode ser aplicada a ideia do Código Civil, pois a CLT apresenta previsão específica sobre a justa causa, elencando como uma das hipóteses da embriaguez habitual ou em serviço.

## **Embriaguez Como Doença**

Desde 1967, a OMS (Organização Mundial da Saúde) considera o alcoolismo uma doença e recomenda que as autoridades encarem o assunto como questão de saúde pública. A Consolidação das Leis do Trabalho, se consolidou em nosso ordenamento jurídico em 1943, e já previa o alcoolismo como um dos principais problemas que poderia afetar o trabalhador.

A sociedade atual enfrenta diversos problemas, muitas pessoas acabam procurando refúgio no alcoolismo, ingerindo bebidas alcólicas diariamente, tornando-se um vício.

Do ponto de vista médico, o alcoolismo é uma doença crônica, com aspectos comportamentais e socioeconômicos, caracterizada pelo consumo compulsivo de álcool, na qual o usuário se torna progressivamente tolerante à intoxicação produzida pela droga e desenvolve sinais e sintomas de abstinência, quando a mesma é retirada. O consumo elevado do álcool acaba tirando a capacidade de discernimento sobre seus atos.

No entanto, ensina Martins (2015, p. 420) que atualmente o alcoolismo é considerado uma doença, relacionada, inclusive, na Classificação Internacional de Doenças (CID) - com as classificações de psicose alcoólica (código 291), transtornos mentais e do comportamento decorrentes do uso de álcool (código 10) síndrome de dependência do álcool (código 303) e abuso do álcool sem dependência (código 305.0), elaborada pela Organização Mundial de Saúde.

Sendo a embriaguez classificada pela Organização Mundial da Saúde como doença, o empregador não deveria permitir que em casos de embriaguez o empregado sofresse a penalidade máxima trabalhista, que é a demissão por justa causa.

Perante esse entendimento o autor Amauri Mascaro Nascimento afirma que: “o empregado nessas condições, precisa muito mais de assistência médica adequada que da perda do emprego, sugerindo, outrossim, seu encaminhamento à Previdência Social e a suspensão do contrato de trabalho, por auxílio enfermidade”. (NASCIMENTO, 2005, p. 232).

Se o funcionário comparecer ao serviço bêbado, poderá levar advertência caso apresente mau comportamento e indisciplina, mas se o caso se repetir, o empregador deve encaminhar o funcionário para tratamento no INSS. No período de tratamento o

empregado terá direito ao auxílio-doença caso a perícia médica do INSS confirme que o empregado tenha dependência alcoólica ou de entorpecentes.

Segundo o TST, a justa causa só se justifica se o funcionário já tiver sido encaminhado pela empresa para tratamento no INSS, por se tratar de indício de uma doença, e ainda assim, volte a trabalhar embriagado.

### **Embriaguez e a Jurisprudência Trabalhista**

Apesar do artigo 482, alínea f ser taxativo quanto a possibilidade de demissão por justa causa, seja por embriaguez habitual ou em serviço, deve-se ressaltar que o posicionamento jurisprudencial atual é divergente.

De acordo com a visão jurisprudencial, embriaguez habitual (crônica) ocorre de forma reiteradamente, de maneira contínua, que pode ocorrer dentro ou fora do ambiente de trabalho. Por outro lado, a embriaguez em serviço é aquela que ocorre de maneira ocasional, isolada e deve ocorrer dentro do ambiente de trabalho, ou ainda, basta que o empregado se apresente uma única vez embriagado ao trabalho.

Sendo assim:

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 ou em serviço constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. 2. O referido dispositivo veicula norma que comporta duas condutas autorizadas da resolução do contrato de trabalho por culpa do empregado: a embriaguez habitual, que é aquela que ocorre repetidas vezes num curto espaço de tempo, e a embriaguez em serviço, verificada no ambiente laborativo ou durante a execução do contrato de trabalho, mesmo que por uma ou poucas 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. 4. Tanto a sentença quanto o acórdão regional entenderam que os fatos apurados na instrução processual não apontam para a prática de falta grave 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 de um empregado apresentar-se embriagado em serviço, em tese, configuraria falta grave, sobretudo se for considerada a atividade por ele exercida. Entretanto não seriam em todos os casos que caberia a aplicação de tal penalidade, sendo necessário o exame das particularidades pertinentes à hipótese considerada para a justa imposição da pena. 6. Assim, diante dos elementos constantes dos autos, verifica-se que a falta praticada pelo Autor não foi suficientemente grave a ponto de ensejar a despedida motivada, pois, conforme reportado pelo Regional, não proferiu palavras de baixo calão ou agrediu fisicamente quem quer que fosse. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 1015004220045150062 101500-42.2004.5.15.0062, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/06/2007, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 03/08/2007.)

Este posicionamento jurisprudencial parte do princípio de que a embriaguez habitual (crônica) é uma doença e deve ser tratada, não podendo ensejar na extinção do contrato de trabalho por justa causa. Do mesmo modo, é o entendimento do autor João Fassbender Teixeira:

O alcoolismo é uma doença, e, como tal, deve ser tratada, tal medida de despedida deve ser totalmente banida de nossa lei. O empregado, no caso, não deveria ser despedido; deveria ser tratado com um doente, o magistrado deveria decretar a suspensão do contrato de trabalho, encaminhando o empregado ao órgão previdenciário, para tratamento e cura (TEIXEIRA, 1993, p.39;47;77).

O Tribunal Superior do Trabalho almeja o posicionamento de afastar a embriaguez habitual como extinção de contrato de trabalho, tratando assim como uma doença.

Neste sentido:

EMBARGOS. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. ART. 482, 'F', DA CLT. 1. Na atualidade, o alcoolismo crônico é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de "síndrome de dependência do álcool" (referência F- 10.2). É patologia que gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por punição. 2. O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do art. 482, f, da CLT, no que tange à embriaguez habitual. 3. Por conseguinte, incumbe ao empregador, seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca indeclinável responsabilidade social, ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, sempre que possível, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando a recuperá-lo. 4. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido para restabelecer o acórdão regional. (TST - ED-E-RR: 5863205119995105555 586320-51.1999.5.10.5555, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 19/04/2004, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 21/05/2004)

Do mesmo modo, os Tribunais Regionais do Trabalho entendem que deve-se afastar a justa causa nos casos em que o empregado é ébrio habitual, conforme a manifestação do Tribunal Regional da 15ª região:

A embriaguez habitual ou em serviço de que trata o artigo 482, f, da CLT deve ser analisada não só como falta grave do empregado, mas também como um fato subjetivo do que decorre a necessidade de encaminhamento a cuidados médicos e não de mera rescisão justa do contrato de trabalho.

Ou seja, o empregado que sofre de embriaguez, tanto habitual como em serviço, deve ser encaminhado ao órgão previdenciário para que haja o afastamento e tratamento de sua doença.

Os Tribunais apontam a responsabilidade ao Estado e não ao empregador, pelo empregado doente, devendo, assim, encaminhá-lo a tratamento, sendo a solução mais adequada para essa problemática a suspensão do contrato de trabalho.

Neste sentido, é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

EMBRIAGUEZ - DOENÇA – FALTA GRAVE NÃO CARACTERIZADA - Não obstante a velha CLT ainda mantenha em sua redação – artigo 482, alínea f, a anacrônica referência à falta grave da “embriaguez habitual ou em serviço”, tanto a doutrina como a jurisprudência, em face da evolução das pesquisas no campo das ciências médicas, têm entendido que o empregado que sofre da doença do alcoolismo, catalogada no Código Internacional de Doenças com a nomenclatura de “síndrome de dependência do álcool” (Cid – 303), não pode ser sancionado com a despedida por justa causa. (SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Embriaguez – Doença – Falta Grave Não Caracterizada – RO 00095 – (20040671202 – 4ª T. - rel p/o Ac. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DOESP 03.12.2004).

ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA. Não se pode convalidar como inteiramente justa a despedida do empregado que havia trabalhado anos na empresa sem cometer a menor falta, só pelo fato de ele ter sido acometido pela doença do alcoolismo, ainda mais quando da leitura da decisão regional não se extrai que o autor tenha alguma vez comparecido embriagado no serviço. A matéria deveria ser tratada com maior cuidado científico, de modo que as empresas não demitissem o empregado doente, mas sim tentasse recuperá-lo, tendo em vista que para uma doença é necessário tratamento adequado e não punição. (...) Revista parcialmente conhecida e parcialmente provida. Processo: RR - 383922-16.1997.5.09.5555 Data de Julgamento: 04/04/2001, Relator Ministro: Vantuil Abdala, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 14/05/2001.

Portanto, a jurisprudência vem apontando para que se firme o afastamento da embriaguez como ensejo de justa causa, fazendo com que o empregador encaminhe o empregado para tratamento adequado, tentando recuperá-lo, objetivando que é necessário um tratamento para a doença e não uma punição.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do exposto no presente artigo, fica evidente que o alcoolismo é um dos grandes problemas que a sociedade atual enfrenta. O alcoolismo já foi reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como doença, portanto, um empregado embriagado deve receber tratamento e não uma punição.

A legislação brasileira adota um sistema taxativo perante as hipóteses para demissão por justa causa, a embriaguez habitual ou em serviço está prevista na alínea 'f' do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), porém, vale ressaltar que a CLT entrou em vigor no ano de 1943.

Logo, é uma legislação que não está devidamente atualizada perante as questões sociais atuais, portanto, se faz necessário a aprovação do Projeto de Lei nº 83/2012 que atualmente encontra-se na Comissão da Constituição, Justiça e Cidadania, aguardando designação de relator para a matéria. Assim, a demissão só ocorrerá se o empregado se recusar a se submeter a tratamento para a sua condição.

Enquanto o projeto não é aprovado e colocado em prática, as jurisprudências já estão defendendo a tese de embriaguez como doença, inadmitindo a demissão por justa causa, esclarecendo que o empregado que sofre do alcoolismo deve ser afastado do trabalho para tratamento, e logo após o fim do tratamento, deve ser restituído ao trabalho.

A saúde é direito fundamental de todos, assim como estabelece o art 6º da Constituição Federal de 1988, sendo assim, a responsabilidade pelo tratamento e eventual recuperação do empregado é do Estado. Ao empregador cabe a atribuição de suspender o contrato de trabalho e contribuir posteriormente para a recuperação do trabalhador e da respectiva família.

Mas os empregadores por sua vez, também podem ajudar a combater esse problema social do alcoolismo, criando um programa de prevenção de abuso de substâncias nos locais de trabalho, assim como recomenda a OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Os programas de prevenção são benéficos tanto para o empregador como para o empregado, pois contribui para uma força de trabalho mais saudável, além de trazer uma moral mais elevada aos trabalhadores, uma imagem positiva da empresa na comunidade e uma maior produtividade.

Desta maneira, irá se cumprir efetivamente a Constituição Federal, principalmente no tocante ao respeito a dignidade humana do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1º maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 10 de agosto de 2017.

BRASIL. **Constituição Federal**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 17 de agosto de 2017. BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 83, de 2012.**

Disponível em <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/104853>>. Acesso em 15 de agosto de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **RO: 00319 SP 06315000/2006- SP**. Relator: Flávio Allegretti de Campos Cooper, data de publicação: 18/01/2008. Disponível em: <[http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:PtY2Zcvd8TkJ:www.trt15.jus.br/voto/patr/2008/001/00149508.doc+farma+drogarias+inmeta:DATA\\_PUBLICACAO\\_VOTO\\_INTERNET:daterange:2008-01-18..2008-01-18+inmeta:ANO\\_PROCESSO:2006..2006&site=jurisp&client=dev\\_index&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=dev\\_index&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&access=p&oe=UTF-8](http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:PtY2Zcvd8TkJ:www.trt15.jus.br/voto/patr/2008/001/00149508.doc+farma+drogarias+inmeta:DATA_PUBLICACAO_VOTO_INTERNET:daterange:2008-01-18..2008-01-18+inmeta:ANO_PROCESSO:2006..2006&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em 20 de agosto de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2º turma). **Agravo de Instrumento e Recurso de Revista nº. 813281/2001**. Relator: José Luciano de Castilho Pereira, data de publicação: 22/09/2006. Disponível em: <[http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=\(4090100.nia.\)&u=/brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1](http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=(4090100.nia.)&u=/brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1)>. Acesso em: 21 de agosto de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2º turma). **Embargos Declaratórios em Recurso de Revista nº. 5863205119995105555 586320-51.1999.5.10.5555**. data de publicação: 21/05/2004. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22804109/embargos-declaratorios-embargo-em-recurso-de-revista-ed-e-rr-5863205119995105555-586320-5119995105555-tst>>. Acesso em 17 de agosto de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4º turma) **Recurso de Revista nº 1015004220045150062 101500-42.2004.5.15.0062**. data de publicação: 03/08/2007. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22804109/embargos-declaratorios-embargo-em-recurso-de-revista-ed-e-rr-5863205119995105555-586320-5119995105555-tst>>. Acesso em 21 de agosto de 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GOMES, Helio. **Medicina Legal**. 30ª.ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª.ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

TEIXEIRA, João Fassnder. **Alcoolismo**: Doença no Mundo do Direito. 1ª.ed. São Paulo: Juruá, 1993.