



## **TRT-3 AFASTA JUSTA CAUSA DE DEPENDENTE QUÍMICO QUE RECUSOU PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE ÁLCOOL**

**O correto, segundo o colegiado, seria o empregador encaminhar o empregado para tratamento médico junto ao INSS.**



A 1ª turma do TRT da 3ª região afastou a justa causa de um empregado dependente químico que se recusou a participar de um programa de prevenção de álcool e entorpecentes. Acompanhando o voto do desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, os integrantes do colegiado deram provimento ao recurso dos familiares do trabalhador, falecido durante o curso do processo, para reconhecer que a des-

pedida foi, na verdade, sem justa causa.

A prova documental revelou que, em agosto de 2016, o falecido se recusou a submeter-se a tratamento de prevenção ao uso de álcool e entorpecentes ofertado pela empregadora, o que resultou em uma advertência disciplinar.

Em janeiro de 2018, o trabalhador novamente recusou tratamento disponibilizado pela empresa através do programa de prevenção ao uso de álcool e entorpecentes (PPAE). Por esse motivo, a empresa aplicou-lhe uma suspensão de três dias de trabalho por ato de insubordinação.

Em 4 de junho de 2018, o empregado testou positi-

vo no teste de ar expirado em etilômetro e, mais uma vez, recusou-se a participar do tratamento ofertado pela empregadora para prevenção ao uso de álcool e entorpecentes. Dessa vez, a empregadora decidiu dispensá-lo por justa causa, nos termos do artigo 482, "h", da CLT (ato de indisciplina ou de insubordinação).

Inconformado, o trabalhador ingressou na Justiça para tentar reverter a medida, mas o juízo da vara do Trabalho de Congonhas/MG considerou lícita a dispensa e julgou improcedentes os pedidos. Na sentença, foi mencionado que a empresa poderia ter aplicado a penalidade de imediato diante da falta praticada, mas observou a gradação do exercício do poder disciplinar, conferindo ao empregado a oportunidade de reabilitação.

Entretanto, em grau de recurso, o relator chegou a uma conclusão diversa. Isso porque ficou evidenciado que o empregado era viciado em álcool, tanto que as punições foram todas baseadas nesse fato, o que impede a aplicação da justa causa.

"Via de regra, o dependente químico, seja álcool ou qualquer outro tipo de droga entorpecente, recusa-se a

participar de programas de recuperação, sendo vedados o tratamento ou a internação compulsória. Dessa forma, a recusa do reclamante em se submeter ao Programa de Prevenção para o Alcool e Entorpecentes, associada à positividade no teste de ar expirado em etilômetro, não poderia servir de fundamento para a dispensa por justa causa", ponderou no voto condutor.

Para complementar os fundamentos da decisão, o relator citou jurisprudência do TRT da 3ª região, no sentido de que o alcoolismo crônico é uma doença e não deve ensejar justa causa. O correto seria o empregador encaminhar o empregado para tratamento médico junto ao INSS.

Nesse contexto, após considerar inválida a dispensa por justa causa e reconhecer que a despedida foi sem justa causa, o relator condenou a mineradora a pagar aviso-prévio, 13º salário, férias acrescidas de 1/3 e indenização de 40% do FGTS.

O tribunal omitiu o número do processo.

Fonte: <https://www.migalhas.com.br/>

