NÃO APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA QUANDO O EMPREGADO É DEPENDENTE DE ÁLCOOL.

A justa causa nos casos em que comprovadamente o empregado é considerado alcoólatra deve ser absolutamente afastada, pois se trata de doença, de sorte que o empregado deverá ser afastado para tratamento, podendo depois de controlada sua situação retornar ao seu emprego, com dignidade e respeito.O princípio da dignidade humana reflete a necessidade de implementação de políticas preventivas para uma efetiva conscientização que o alcoolismo no ambiente do trabalho pode ocasionar uma cadeia de desestrutura social, refletindo na base da família, no ciclo de amigos, colegas, dentre outros.A relação de emprego não envolve somente a questão contratual, mas envolve todo um contexto humanitário, devendo o empregador se preocupar não somente em pagar o salário do empregado recebendo em contrapartida sua força de trabalho. Deve se atentar a questão social do trabalho, já que é parte mais favorecida na relação de emprego. Portanto, o alcoolismo é considerado uma doença pela OMS, a jurisprudência esta cada vez mais concretizando o sentido de que nos casos em que o empregado é viciado em álcool, principalmente quando o nível do alcoolismo é crônico, é afastada a alínea ‘’f’’ do artigo 482 da CLT, tendo o empregado ser afastado para tratamento e não sendo utilizado o instituto da justa causa.