

DEMISSÃO DO DEPENDENTE QUÍMICO FRENTE ÀS SUAS GARANTIAS LEGAIS: A QUESTÃO DA JUSTA CAUSA E DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Queila Rodrigues dos Santos¹
Carline Harma Hoogerheide²
Everton Machado Pereira³

Resumo: O presente trabalho possui como objetivo corroborar com a realidade social, tratando-se acerca da dependência química na seara trabalhista, com foco na saúde do trabalhador, enfatizando-se sobre a função social da empresa nessas situações. Imperioso frisar que o citado tema fora recentemente inserido nos julgados dos tribunais superiores, ocasionando diversas indagações no mundo jurídico. Nesse contexto, busca-se demonstrar e verificar a legalidade das demissões dos trabalhadores acometidos pela dependência química, uma vez que a mesma é reconhecida como doença pela Organização Mundial da Saúde. Desta forma, finca-se em embasamentos legais através da pesquisa doutrinária, da jurisprudência e da Constituição da República a fim de aprofundar conhecimentos e esclarecer dúvidas pertinentes ao assunto. Dá-se início ao trabalho com o conceito de dependência química, correlacionando-a às normas regulamentadoras do MTE, no segundo capítulo, tratamos do apanhado principiológico que confere protecionismo ao empregado viciado. Por fim, apresenta-se a distinção entre justa causa e dispensa discriminatória, ressaltando quais são as garantias dos dependentes químicos previstas no nosso ordenamento jurídico, bem como os limites da demissão do enfermo, destacando os entendimentos jurisprudenciais que se posicionam pela recuperação e reinserção do trabalhador enfermo no mercado de trabalho e não pela sua rescisão contratual embasada na justa causa ou no caráter discriminatório.

Palavras-chave: Dependência. Discriminação. Dispensa. Jurisprudência. Química.

Abstract: The present work aims to corroborate with the social reality, dealing with chemical dependence in the labor sector, focusing on worker health, emphasizing on the social function of the company in these situations. It is imperative to point out that the aforementioned topic had recently been inserted in the higher courts' trials, leading to several inquiries in the legal world. In this context, the aim is to demonstrate and verify the legality of dismissals of workers affected by chemical dependence, once it is recognized as a disease by the World Health Organization. In this way, it is based on legal foundations through doctrinal research, jurisprudence and the Constitution of the Republic in order to deepen knowledge and clarify questions pertinent to the subject. Work begins with the concept of chemical dependency, correlating it to the regulatory norms of the MTE, in the second chapter, we deal with the principle that gives protectionism to the addicted employee. Lastly, the distinction between just cause and discriminatory dispensation is highlighted, highlighting the guarantees of the dependents established in our legal system, as well as the limits of dismissal of the patient, highlighting the jurisprudential understandings that stand for the recovery and reintegration of the worker in the labor market and not for his contractual termination based on just cause or discriminatory character.

Keywords: Dependency. Discrimination. Exemption. Jurisprudence. Chemistry.

INTRODUÇÃO

A dependência química tornou-se uma problemática social reconhecida pela Organização Mundial de Saúde como uma patologia, a qual tem gerado controvérsias no cenário jurídico, refletindo inclusive, nas relações de trabalho.

Nesse ínterim, vislumbrou-se a ausência de dispositivos legais disciplinando sobre o

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade de Balsas – (UNIBALSAS).

² Professora do Curso de Direito da Faculdade de Balsas – (UNIBALSAS).

³ Professor do Curso de Direito da Faculdade de Balsas – (UNIBALSAS).

tema em questão. Entretanto, no intuito de sanar lacunas legislativas e conferir proteção aos trabalhadores acometidos por vícios, a jurisprudência e a doutrina passaram a contemplar entendimentos sumulares, conferindo por analogia a aplicabilidade das disposições constantes na Súmula n. 443 do TST, a qual considera discriminatória a demissão dos portadores de doenças graves, estendendo-se tal posicionamento aos portadores de dependência química.

Em virtude dos constantes questionamentos na seara trabalhista sobre como se posicionar diante das relações de trabalho que possuam integrantes dependentes químicos, o presente artigo busca esclarecer quais são as garantias conferidas a categoria, bem como demonstrar a nítida distinção entre justa causa e dispensa discriminatória dos mesmos, visando desta forma alcançar a justa compensação de direitos e deveres, que esteja apta a promover a harmonia necessária na relação entre empregados e empregadores.

Nota-se a necessidade de coibir os impactos provenientes desta doença, de modo que, o Estado conjuntamente com as empresas empenhe-se no sentido de resguardar a saúde e os direitos dos indivíduos que se encontram nestas condições, que por sua vez ocasiona preconceitos, os quais ensejam as constantes demissões na seara trabalhista.

As fontes utilizadas para o desenvolvimento do presente trabalho tratam-se de entendimentos sumulados dos tribunais superiores, em específico, a súmula 443 do TST, abordando-se também a Lei 8213/91, seguida de posicionamentos doutrinários e julgados. O método de pesquisa adotado trata-se do hermenêutico, exploratório e indutivo, levando em consideração a especialidade do tema abordado. O tipo de pesquisa é o bibliográfico. Como método de investigação tem-se o qualitativo. Quanto aos documentos utilizados têm-se livros, artigos científicos, sites jurídicos, a Constituição Federal, a legislação trabalhista e previdenciária.

Diante do exposto, adiante abordar-se a respeito da proteção dos empregados que sofrem da mencionada enfermidade, enfatizando-se quais são as restrições aplicadas na demissão de um doente, respaldada no entendimento jurisprudencial, em especial nos julgados do Tribunal Superior do Trabalho.

1 DEPENDÊNCIA QUÍMICA

Entender o conceito da dependência química é crucial para haver discernimento entre o que é patológico ou não no contexto das demissões. Catalogada no Código Internacional de Doenças (CID), especificamente no grupo CID 10 –F-10 a F 19, a mesma é reconhecida como enfermidade pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e classificada como transtorno

psiquiátrico e doença crônica que pode ser tratada e controlada simultaneamente (OMS, 2001).

Existe uma unanimidade em conceituar a dependência como a alterações ocasionadas nas relações entre o indivíduo e o seu modo de consumir determinadas substâncias, sejam elas lícitas ou ilícitas, as quais são utilizadas com o objetivo de obter prazer, existindo uma forte conexão com um sistema de recompensa cerebral.

A característica predominante dessa doença é a capacidade de alteração dos estados mentais causando crises de apatia, autossuficiência, obsessão, medo e comportamentos antissociais, a mesma acontece de forma gradual, concorrentemente aos níveis de frustração, ansiedade, estresse e necessidade de alívio (DENARC)⁴.

O desejo de buscar constantemente a droga reflete negativamente nos aspectos sociais, econômicos, familiares e profissionais da vida do dependente ocasionando um intenso sofrimento físico e emocional, de forma que todos aqueles que fazem parte do seu convívio social são afetados, mesmo que indiretamente (LEITE, 2000).

No Brasil, o tratamento do citado vício consiste em se manter o doente em abstinência, sendo necessário o consentimento do dependente químico. Argumenta-se que os usos de quaisquer tratamentos, em longo prazo, para os transtornos devido ao uso de drogas sem o consentimento do paciente violam acordos internacionais de direitos humanos e padrões da ética médica (OMS, 2008). A recuperação válida para todos deve consistir no reaprendizado de um estilo de vida sem a presença das substâncias químicas, de acordo com o Departamento Nacional de Narcóticos do estado do Paraná⁵.

O diretor do Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia para Políticas Públicas do Álcool e outras Drogas (Inpad), o psiquiatra Ronaldo Laranjeira, aponta que o Brasil é um dos poucos países em que o consumo de crack e cocaína têm aumentado nos últimos anos. As pesquisas mostram que há nos domicílios brasileiros 5,7% de dependentes de drogas, envolvendo o consumo de maconha, cocaína e seus derivados, assim como a ingestão de bebidas alcoólicas índice que representa mais de 8 milhões de pessoas, dentre as quais a maioria trabalham. Então, não há dúvida de que existe um impacto significativo no mercado de trabalho⁶.

Assim sendo, com fulcro nos reflexos que a dependência química tem apresentado na seara trabalhista, em forma de pedidos de demissões ou dispensas fundamentadas, em razão

⁴ Conceito adotado pela Divisão Estadual de Narcóticos do estado do Paraná.

⁵ Disponível em: www.denarc.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=39. Acesso em: 20 maio 2018.

⁶ INPAD- Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia para Políticas Públicas do Álcool e outras Drogas. Disponível em: <https://inpad.org.br/lenad/>. Acesso em: 20 maio 2018.

da doença, abre-se pauta para discursão do presente artigo.

1.1 Dependência química sob a ótica da medicina do trabalho

As normas regulamentadoras conhecidas como NRs são aplicáveis nas relações empregatícias dispondo sobre as normas de segurança e preservação da saúde do trabalhador, vislumbradas na medicina do trabalho, requerem observância e cumprimento obrigatórios no contexto trabalhista. Suas diretrizes devem ser aplicadas em todos os órgãos regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ao passo que seu descumprimento implicará em penalidades tanto para o empregador quanto para o empregado. Nessa linha de raciocínio “despontam as diversas NRs (Normas Regulamentadoras) do Ministério do Trabalho, aprovadas por Portarias Ministeriais, visando ao aperfeiçoamento dos vários tipos de meio ambiente do trabalho” (DELGADO, 2017, p.737).

Pontua-se a incidência da Norma Regulamentadora (NR-7) que estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO⁷), por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, com o objetivo de monitorar, individualmente, aqueles trabalhadores expostos aos agentes químicos, físicos e biológicos definidos pela NR-9 do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA⁸), promovendo e zelando pela saúde dos trabalhadores, por intermédio da realização de exames periódicos obrigatórios de acordo com a Portaria n. 3.214/78 do TRT.

Compartilha dos mesmos propósitos, a NR-5 que trata da obrigatoriedade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), visando a prevenção de doenças e acidentes decorrentes do trabalho, bem como colaborar no desenvolvimento e implementação dos programas PCMSO e PPRA relacionados à segurança e saúde do trabalhador, em

⁷PCMSO- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, estabelecido pela portaria MTb/SSST no 24, de 29/12/94 - Dá nova redação à NR 07 e cria a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores, do PCMSO, o qual deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores identificados nas avaliações realizadas pelo PPRA.

Disponível em: https://moodle.ufsc.br/pluginfile.php/748669/mod_resource/content/1/NRs_Comentadas.pdf
Acesso em: 20 maio 2018

⁸PPRA- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, estabelecido pela NR 9, Portaria MTb/SSST no 25, de 29 de dezembro de 94. Estabelece uma metodologia de ação que garanta a preservação da saúde dos trabalhadores frente aos riscos dos ambientes de trabalho, quais sejam, os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde dos trabalhadores.

Disponível em: https://moodle.ufsc.br/pluginfile.php/748669/mod_resource/content/1/NRs_Comentadas.pdf
Acesso em: 20 maio 2018

conformidade à Portaria n. 3.214/78 do TRT.

Entretanto, tais disposições não apresentam medidas específicas a serem adotadas em relação à dependência química, constatando-se que apesar de ser uma problemática social e um tema mundialmente debatido ainda existem lacunas na legislação do MTE, a qual não dispõe sobre os procedimentos adequados a serem aplicados no ambiente de trabalho que possua integrantes dependentes químicos, oferecendo-se, desta forma, informações claras ao empregador e respeito à condição do enfermo.

2 Princípios protetivos da relação de emprego

Com o intuito de assegurar direitos básicos e alcançar a aplicação dos fundamentos da República Federativa do Brasil, expressos na dignidade da pessoa humana, na função social da empresa e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, trata-se a seguir dos princípios constitucionais e trabalhistas.

Ao passo que princípios são pilares do ordenamento jurídico, Sergio Pinto Martins os conceitua como “[...] as proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o direito, o princípio é seu fundamento, a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas” (MARTINS, 2008, p. 58). Destarte, torna-se indispensável abordá-los no contexto das demissões dos dependentes químicos, a fim de se efetivar as garantias legais a esses conferidas, bem como proporcionar equilíbrio no âmbito trabalhista.

2.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana está prevista no art. 1º, inc. III, da Constituição Federal, a qual foi inserida no rol de princípios fundamentais, sendo, também, considerada pelo Supremo Tribunal Federal como fonte de direitos fundamentais, a qual aproxima-se da seara trabalhista tornando-se uma ferramenta de proteção ao trabalhador na medida em que impõe a supervalorização do homem, sobrepondo o seu intrínseco valor ao sistema capitalista⁹(SARLET, 2012).

Tal posicionamento basilar norteia o presente artigo e fundamenta suas indagações a respeito da demissão do dependente químico, o qual antes de ser rotulado socialmente em

⁹ Sistema Capitalista: Para Max Weber, o sistema capitalista visa a busca do lucro. Tendo como o núcleo estruturante da atividade capitalista a empresa capitalista, a qual reúne meios de produção, trabalho organizado e gestão racional, havendo a separação da esfera individual da esfera impessoal da produção, o que permite a racionalização da organização e das atividades desempenhadas no trabalho (WEBER, 2004).

razão da sua dependência possui uma dignidade inerente a sua condição humana que deve ser observada e resguardada.

Enaltecer a dignidade da pessoa nas relações laborais é sinônimo de proteger o centro das relações jurídicas, uma vez que a pessoa é considerada como o fim que fundamenta a existência desse princípio. Assim sendo, o basilar núcleo do ordenamento precisa ter seus direitos básicos protegidos pelo simples fato dos mesmos serem inerentes a sua essência humana (DELGADO, 2010).

Conforme afirma o autor supramencionado:

O princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu status econômico, social ou intelectual. O princípio defende a centralidade da ordem jus política e social em torno do ser humano, subordinante dos demais princípios, regras, medidas e condutas práticas (DELGADO, 2010, p. 37).

O princípio em questão constitui alicerce da ordem jurídica servindo de base para os demais princípios e regras, tornando-se juridicamente impossível reger o convívio em sociedade sem observá-lo.

No que concerne a seara trabalhista o mesmo reflete nos valores sociais do trabalho também dispostos no rol de direitos fundamentais, há, portanto, legalmente uma conexão entre trabalho e dignidade, na medida em que a segunda justifica o primeiro, implicando na necessidade de se proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, garantindo-lhe condições laborais idôneas a assegurarem sua inclusão social (SARLET, 2012).

Sendo o trabalho visto não apenas como um instrumento de realização pessoal, mas em se tratando do dependente químico, apresenta além do caráter de dignificação humana o cunho da reabilitação almejada nessas situações, sendo indispensável que em casos “de perda do estado de saúde, o Estado abstenha-se de práticas que lesem a saúde do trabalhador e forneça determinadas prestações que promovam e protejam esta saúde, assim como as prestações essenciais à sua recuperação e reabilitação” (SILVA, 2008, p. 186).

Evitando desta forma, que as relações laborais venham ser afetadas pelo o cunho discriminatório da dependência química preservando, sobretudo, a integridade psíquica e moral do dependente e assegurando o alcance da dignidade humana, que se realiza na consolidação do respeito mútuo ao direito dos outros.

É a partir do breve entendimento sobre a dignidade humana e do valor social do trabalho acima explanado que se poderá vislumbrar a aplicabilidade do Princípio da Proteção no âmbito trabalhista a seguir abordado como o princípio maior do Direito do Trabalho.

2.2 Princípios da proteção e da não discriminação nas relações de emprego

Ao reconhecer a inicial condição de hipossuficiência do empregado na relação de trabalho, fora conferido pelo próprio legislador garantias no sentido de estabelecer equidade na medida de forças entre empregado e empregador, pois este detém um amplo poder econômico e hierárquico o qual poderia vir a desfavorecer aquele. Pontua-se como sinal distintivo do empregado a sua subordinação ao empregador, sendo que “a primeira e mais importante tarefa do Direito do Trabalho foi procurar limitar os inconvenientes resultantes dessa dependência pessoal e econômica do trabalhador” (RODRIGUEZ, 2000, p.88).

Nessa linha de pesquisa, “forjou-se o princípio da proteção ao obreiro, o qual tem como papel fundamental o estabelecimento de uma “igualdade de armas” (MARQUES; MIRAGEM, 2012, p. 182), entre as partes que compõem a relação laboral, em regra a superioridade econômica inerente ao patrão justifica a origem do mencionado princípio, o qual surge no sentido de conferir superioridade jurídica ao subordinado, havendo no entendimento de Sergio Pinto Martins uma espécie de compensação e equiparação do trabalhador.

A isonomia conferida ao empregado faz insurgir o princípio da não discriminação, que almeja estabelecer uma igualdade material entre as pessoas, vislumbrado no âmbito internacional, na constituição e na esfera infraconstitucional, “e de forma mais ampla, na Lei 9.029/95 que proíbe a adoção de toda e qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a sua relação de emprego ou sua manutenção” (PIMENTA, 2013, p. 222).

Tais disposições almejam assegurar que distinções e demissões arbitrárias não venham refletir na seara trabalhista, e tratando-se especificamente do viés que compõe a relações trabalhistas norteadas pela dependência química faz-se necessário a aplicação deste princípio no contexto laborativo e dos seus respectivos valores, na medida em que o interesse das partes é totalmente distinto entre si, onde de um lado existe a primazia por rendimentos e do outro a condição do doente, o qual carece de proteção e subsídios para recuperação e permanência no mercado de trabalho independentemente do seu estágio de enfermidade.

Existe atualmente uma divisão do princípio da proteção ao trabalhador, o qual pode ser desmembrado em três subespécies:

- (a) o *in dubio pro operário*, que aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória;
- (b) o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, em virtude do qual independentemente de sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador;
- (c) o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador, que determina a prevalência das condições mais vantajosas para o

trabalhador, ajustadas no contrato de trabalho ou resultantes do regulamento de empresa, ainda que vigore ou sobrevenha norma jurídica imperativa prescrevendo menor nível de proteção a que com esta não sejam elas incompatíveis (SUSSEKIND, 2010, pp. 76-77).

Diante de tal subdivisão reitera-se categoricamente a prevalência dos instrumentos normativos que protegem o trabalhador, por intermédio da interferência Estatal, conforme enfatiza o autor supracitado o princípio da proteção “[...] resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade” (SUSSEKIND, 2010, p. 75) do contratante, de modo que prevaleçam as garantias legais do empregado. Ao resguardá-lo dos atos atentatórios à sua condição de hipossuficiente, o princípio da proteção reflete diretamente na continuidade da relação de emprego que será abordada a seguir, concluindo-se que os princípios se completam conferindo sentido e aplicabilidade aos mecanismos de proteção do trabalhador.

2.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

Disposto implicitamente no artigo 7º da Constituição Federal dispõe sobre “uma relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

Nessa esteira, surge com o intuito de conferir segurança econômica ao empregado e assegurar-lhe melhores condições de trabalho, na medida em que “[...] emana, inquestionavelmente, das normas sobre a indenização devida nas despedidas arbitrárias, independentemente do levantamento do FGTS proporcional à antiguidade do empregado além do aviso prévio” (SUSSEKIND, 2010, p. 74).

O mencionado princípio parte da premissa de que os contratos de trabalho deverão ter validade por prazo indeterminado, aduzindo que “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego constitui presunção favorável ao empregado” (SÚMULA, 212, TST), o que torna para o empregador mais oneroso rescindir o contrato trabalhista, resguardando necessariamente a continuidade do vínculo empregatício e estabelecendo condições mínimas de estabilidade e tranquilidade ao trabalhador.

Assim, indo contra os contratos de trabalho por prazo determinado o princípio da continuidade da relação de emprego busca assegurar a permanência do vínculo empregatício implicando na valorização dos direitos trabalhistas, haja vista que tratar a relação empregatícia como uma vinculação que se prolonga e não se exaure por circunstâncias não

previstas em lei torna efetiva a vedação às dispensas arbitrárias com cunho discriminatório e possibilita o alcance dos direitos sociais elencados na Constituição.

Finalizadas as explanações sobre os princípios protetivos do empregado faz-se necessário discorrer sobre a função social da empresa que comporta papel indispensável na recuperação do dependente.

2.4 Da função social da empresa

A busca pela efetivação do princípio da função social nas empresas possibilita o alcance dos valores sociais do trabalho na medida em que promove a busca pelo pleno emprego vislumbrado no artigo art.170, inciso VIII da Constituição Federal zelando pela ordem econômica e trazendo nesse aspecto nítida valorização da pessoa humana por conferir aparato necessário à sua reabilitação.

São inevitáveis os efeitos negativos da dependência química no ambiente laboral, os mesmos se apresentam na forma de redução do desempenho do trabalhador, ocasionando queda de produtividade, onde “o empregado realiza seu trabalho com desídia no desempenho quando o faz com desatenção, omissão, desinteresse, dentre outros” (MARTINS, 2008, pp. 355-356), o que inclui um número significativo de faltas e sérios riscos de que o mesmo se envolva em acidentes, haja vista que ocorre a considerável diminuição da sua capacidade psicomotora pelos efeitos que as drogas proporcionam.

Consequentemente, tais reflexos provocam no aspecto econômico empresarial uma irreduzibilidade do empregado as suas funções, as quais anteriormente eram exercidas com maiores níveis de desempenho e satisfação, tornando-o desta forma mão de obra descartável sob a ótica do empregador, visto que:

A prevalência das leis do mercado transforma o homem em “coisa”, pois tudo é considerado mercadoria. É de suma importância a visão sociológica e jurídica dos legisladores e dos intérpretes do sistema de proteção ao ser humano, pois visa harmonizar o social com o econômico, não menosprezando a força normativa da realidade contemporânea (SÜSSEKIND 2010, p. 64).

Assim sendo, o princípio da função social da empresa não fora incorporado no sistema normativo objetivando a redução do lucro empresarial em detrimento do empregado, mas pontua que é necessário que haja uma conciliação entre o capital e o trabalhador, pois é sabido que a empresa necessita do lucro, mas para, além disso, existe a vedação a não mercantilização do ser humano, o que necessariamente fará com que o lucro não sobreviva em uma empresa que não exerce a sua função social.

A desembargadora Ana Cristina Lobo Petinati, da 5ª Turma do Tribunal Regional do

Trabalho TRT-SP, no acórdão nº 20090995621, compartilha do entendimento de que:

Não basta mais aos empregadores simplesmente cumprir suas obrigações legais. É preciso que os detentores dos meios de produção e geradores de empregos se conscientizem de seu papel na sociedade, atuando em prol da comunidade sempre que possível, principalmente quando a ajuda reverterá em benefício a alguém que um dia já contribuiu para o aumento de seu próprio lucro.

Devendo, portanto, o mercado de trabalho considerar aquele que se encontra em estado de enfermidade como parte integrante da empresa, o qual necessita de subsídios para recuperar-se e não de descarte. “O empregador deve privilegiar e incentivar, investindo em capacitação e multiplicação de informação, no tocante a prevenção, mantendo confidencialidade, de modo que não exponha o problema do funcionário” (CASTANHA, 2012, p. 01), quando identificados os sinais da dependência química o empregado deverá ser encaminhado para os devidos tratamentos médicos.

Fazendo uso do mencionado posicionamento, a Justiça do Trabalho tem determinado em razão da função social que deve ser desempenhada por cada empresa e em respeito aos princípios constitucionais e trabalhistas supramencionados a reintegração de dependentes químicos demitidos por caráter discriminatório em decorrência da sua enfermidade ou durante tratamento médico, bem como condenado empresas ao pagamento de indenizações pelo dano moral causado aos enfermos, os quais possuem estabilidades provisórias por motivo da doença assim como será estudado a seguir.

3 DISTINÇÃO ENTRE JUSTA CAUSA E DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

O entendimento da distinção entre justa causa e dispensa discriminatória é crucial para que empregador e empregado possam agir de acordo os direitos e deveres que os mesmos possuem um para com outro, visando promover o equilíbrio necessário entre os sujeitos do contrato de trabalho apto a assegurar que sejam aplicadas as garantias constitucionais e trabalhistas previstas no nosso ordenamento jurídico (NASCIMENTO, 2013).

No Direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto em lei, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa de quem cometeu a infração. As hipóteses de dispensa justificada estão dispostas no art. 482¹⁰ da CLT, o qual dispõe sobre as infrações

¹⁰ Art. 482 CLT - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) 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; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) 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; k) ato lesivo da

cometidas pelo empregado, e no art. 483¹¹ da CLT, “onde estão as causas oriundas de atos do empregador, sendo que, no primeiro caso, ocorre a dispensa por justa causa e no segundo, autorização para ruptura contratual por contravenção do empregador” (DELGADO, 2013, p. 1.223).

Nessa esteira, tem-se:

O legislador trabalhista brasileiro optou pelo sistema da enumeração rígida das justas causas, ou seja, para justificar a rescisão, podem ser alegados apenas os motivos discriminados em lei, e mais nenhum outro, adotando-se assim, diretrizes semelhantes àquelas que vigoram no Direito Penal, onde não há justa causa sem previsão legal expressa (GIGLIO, 2000, p.13).

Assim sendo, o tipo legal do art. 482, “f”, da CLT, que dispõe sobre a embriaguez habitual ou em serviço permite ao empregador dispensar o empregado que ingeriu bebidas alcoólicas ou consumiu drogas, comparecendo ao trabalho sob os seus efeitos, fatos os quais necessariamente constituem a justa causa. Entretanto, faz-se necessário elucidar que:

Que o tipo legal se aplica, comumente, à embriaguez alcoólica; porém, não é incompatível com seu sentido a embriaguez decorrente do uso de outras substâncias tóxicas, inclusive entorpecentes. “[...] 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, 2017, p. 1362)

Desta feita, caso o rol taxativo de justas causas elencadas na legislação anteriormente mencionada não seja aplicado na demissão do dependente químico, caracterizará como discriminatória a dispensa, uma vez que a falta de motivação fará com que presumivelmente a sua condição de doente se apresente como o motivo ensejador da rescisão contratual.

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; l) prática constante de jogos de azar. Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (BRASIL, 2018).

¹¹ Art. 483 CLT- O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir os contratos, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (BRASIL, 2018).

Nesse diapasão, tal tipo de discriminação passou a ser contemplado pela Sumula 443 TST¹², a qual prevê a doença como uma condição passível de provocar estigmas ou preconceitos, os quais dão origem às demissões na seara trabalhista, o entendimento sumular veda tal prática por ser sabido que ser portador de alguma doença grave provoca tratamentos distintos e inibitórios por parte da sociedade, o que necessariamente pode levar a uma possível segregação social, já que enfermidades sempre produziram em seus reflexos práticas discriminatórias.

A dispensa discriminatória é presumida, pois “fica, com efeito, difícil para o empregado demonstrar que sua doença foi a causa (encoberta) da dispensa. Já o empregador sempre pode justificar eventual outro motivo para a rescisão” (BOSON, 2010, p. 173).

Outrossim, conseqüentemente remonta ao sistema protecionista conferido ao empregado, que apresenta seus reflexos através de aspectos tais como, a gratuidade do processo com a respectiva isenção de pagamento de custas e despesas, a assistência judiciária gratuita e a inversão do ônus da prova por meio de presunções favoráveis, os quais sempre prevalecem ao trabalhador e jamais ao empregador.

Estas presunções não apenas favorecem ao obreiro, mas trazem à tona o exercício do direito por ambas as partes, assegurando que as garantias do devido processo legal sejam aplicadas, na medida em que o empregador gozará da ampla defesa e da produção de provas ou do ônus das mesmas, as quais sejam capazes de comprovar que aquele não tinha conhecimento da enfermidade ou que não existiu nexo de causalidade entre a demissão e a doença do dependente químico.

Impende esmerar que existem paradigmas em relação ao dispositivo do art. 482, nas alíneas “e” e “f” da CLT, os quais são frequentemente utilizados pelo empregador como causas que justificam as demissões dos dependentes químicos. Entretanto, quando comprovada a doença, tais motivos descaracterizam a justa causa, ao passo que a prática das condutas tipificadas passou a ser ensejada em decorrência do próprio vício, não havendo desta feita a caracterização da demissão por justa causa do trabalhador, que por motivos de doença, acaba por frequentar o ambiente de trabalho em condições inadequadas. Compartilha deste entendimento o TRF-4 – RS, de acordo o exposto:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. TRANSTORNO MENTAL E COMPORTAMENTAL. ÁLCOOL. COCAÍNA. SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Incontroversa a

¹² Sumula 443 TST- Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

dependência química do autor. Laudo pericial médico concluindo pela ocorrência de transtorno mental e comportamental decorrente do uso de álcool, cocaína, múltiplas drogas e substâncias psicoativas (CID 10) é fundamento para o entendimento de que o "comportamento desidioso" de ausência ao serviço "sem justificativas", alegado pelo reclamado, é, na verdade, decorrente da doença que acomete o autor. Nesse contexto, não se sustentam as razões do recurso quanto à manutenção da despedida por justa causa (artigo 482, "e", da CLT). (TRT-4 - RO: 00022494820115040018 RS 0002249-48.2011.5.04.0018, Relator: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS, Data de Julgamento: 26/09/2013, 18ª Vara do Trabalho de Porto Alegre).

Nesse diapasão, em tese, mesmo que possível o despedimento fundado em justa causa, há notória inibição social em fazê-lo. Cada vez mais se consolida a jurisprudência tendente a afastar a justa causa diante da comprovada dependência química, também extensiva a outros tipos de drogas nocivas. Visto que, o trabalhador necessita muito mais de tratamento do que de punição. Esta apenas contribuiria para acelerar o processo de dependência (CAMINO, 2004, pp. 488-489).

3.1 Auxílio doença

Assegurado pela própria Constituição Federal, em seu artigo 201, inciso I, e pelos artigos 59 a 63 da Lei 8.213/91 - Planos de Benefícios da Previdência Social (PBPS), o auxílio doença tem natureza de benefício previdenciário, servindo como instrumento de proteção e subsídio ao trabalhador que se encontrar em razão de enfermidade temporariamente inapto para o labor.

Conforme já exposto, a dependência química trata-se de doença reconhecida pela Organização Mundial de Saúde, onde nas palavras de Sérgio Pinto Martins “[...] assim o empregado deve ser tratado e não dispensado, sendo enviado ao INSS” (2008, p. 357), torna-se desta forma evidente o direito do dependente químico ao benefício enquanto perdurar a sua incapacidade. Entretanto, para fazer gozo do mesmo existe a necessidade de “comprovação de incapacidade para o labor, através de exames realizados pela perícia médica da Previdência Social” (CASTRO; LAZZARI, 2011, p. 671).

Tal benefício “[...] será devido ao segurado que, depois de cumprida, quando for o caso, a carência exigida¹³, ficar incapacitado para seu trabalho ou para sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos” (CASTRO; LAZZARI, 2011, p. 670). São válidos para efeito de abono das faltas referentes à incapacidade os atestados médicos concedidos pela empresa ou pelo convênio, assim como aqueles provenientes de sindicatos ou entidades

¹³ Carência: prazo de 12 meses em que o segurado deverá ter efetuado as devidas contribuições no INSS-Instituto Nacional do Seguro Social.

públicas, respectivamente previstos nas Súmulas 282 e 15 do TST, sendo incumbência da empresa o pagamento destes 15 dias de afastamento do empregado em decorrência da enfermidade nos termos do Art. 60 § 3º da lei em comento.

Sendo, portanto, computado para fins de aquisição do direito ao auxílio doença apenas o 16º dia do afastamento e não o 1º dia em que o mesmo ocorreu, aplicando-se a data do requerimento para os casos em que o trabalhador fora afastado por mais de 30 dias. Tais disposições encontram-se fundamentadas nos artigos 59 Caput, e 60 Caput da Lei supramencionada, de modo que, a constatação por perícia médica da inaptidão laborativa estabelece que o contrato de trabalho fique suspenso, ocasionando o consequente afastamento do enfermo das suas atividades laborais.

Quanto ao prazo de gozo do benefício, torna-se necessário que seja estabelecido no ato da concessão judicial ou administrativa, caso o contrário, a Lei fixará o prazo de 120 dias para sua cessação, contados da data da concessão ou reativação do benefício, conforme disposto no artigo 60 §8º e §9º do PBPS.

Vislumbra-se, nesse aspecto, o cunho assistencial do Estado em relação os infortúnios na seara trabalhista, ressaltando no art. 62, parágrafo único da Lei 8.213/91, a veemente preocupação do legislador em promover amparo ao trabalhador que apresentar-se incapacitado permanentemente para o labor, na medida em que:

O segurado em gozo de auxílio doença insusceptível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se ao processo de reabilitação para outra atividade, não cessando o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência. Caso seja considerado irrecuperável será aposentado por invalidez (MARTINS, 2010, p. 325).

Sendo assim, exequível a conversão do auxílio doença em aposentadoria por invalidez, a qual está destinada ao beneficiário que faça jus ou não do auxílio doença, devendo esse preencher os requisitos exigidos na Lei para a concessão, tais como a incapacidade permanente para o trabalho e a impossibilidade de reabilitação, conforme disposições do artigo 42 Caput da lei em provocação. A aposentadoria por invalidez também possui caráter temporário, perdurando enquanto durar a incapacidade do segurado, assim como o auxílio doença, para requerê-lo faz-se necessário o cumprimento do período de carência de 12 meses a título de contribuição, o seu pagamento será efetuado logo após a cessação do auxílio percebido a título de enfermidade nos fundamentos do artigo 43 Caput da lei 8213/91.

A jurisprudência traz em seus julgamentos os elementos indispensáveis para a adesão da aposentadoria por invalidez, bem como a fungibilidade dos benefícios supramencionados:

PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO-DOENÇA E POSTERIOR CONVERSÃO EM APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. REQUISITOS PREENCHIDOS. LAUDO PERICIAL. IMPLANTAÇÃO DO BENEFÍCIO. 1. Quatro são os requisitos para a concessão do benefício em tela: (a) qualidade de segurado do requerente; (b) cumprimento da carência de 12 contribuições mensais; (c) superveniência de moléstia incapacitante para o desenvolvimento de qualquer atividade que garanta a subsistência; e (d) caráter definitivo/temporário da incapacidade. 2. A incapacidade laboral é comprovada através de exame médico-pericial e o julgador, via de regra, firma sua convicção com base no laudo, entretanto não está adstrito à sua literalidade, sendo-lhe facultada ampla e livre avaliação da prova. 3. A determinação de implantação imediata do benefício, com fundamento nos artigos supracitados, não configura violação dos artigos 128 e 475-O, I, do CPC/1973 e 37 da CF/88.(TRF-4 - AC: 11620174049999 RS 0000001-16.2017.4.04.9999, Relator: ALTAIR ANTONIO GREGÓRIO, Data de Julgamento: 05/06/2018, QUINTA TURMA).

Entretanto, nos casos de recuperação da sua capacidade laboral o benefício do segurado cessará de acordo aduz o artigo 47 e incisos seguintes da lei abordada, nestas circunstâncias poderá o beneficiário retornar às suas atividades, sendo facultada ao empregador a dispensa do empregado com o respectivo pagamento de indenização de acordo o disposto na Súmula 160 TST.

3.1 Estabilidades empregatícias

Estabilidade provisória constitui por sua vez, um benefício jurídico de caráter temporário concedido ao empregado em virtude de circunstâncias de cunho especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal determinado por lei ou pelo tempo de duração das condições que deram ensejo a estabilidade, representando o direito do empregado de permanecer no emprego, independentemente da vontade do seu empregador (DELGADO, 2017).

É bem sabido que o entendimento acerca da estabilidade provisória é proveniente do gozo do benefício do auxílio doença acidentário, o qual se encontra expressamente previsto apenas nos casos das patologias oriundas de acidente de trabalho, bem como aquelas derivadas do ambiente de trabalho ou em razão da função exercida pelo obreiro, quais sejam as conhecidas doenças ocupacionais, vislumbradas nos artigos art. 118 e 20, da Lei n. 8.213, de 1991. Esclarece a jurisprudência que é requisito para a concessão da estabilidade provisória o “afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego” (Súmula 378, II, TST; ver também ex-OJ 230, SDI-I/TST) (DELGADO, 2017, p.1428).

Embora não haja previsão expressa, vislumbra-se por analogia dentre as hipóteses de estabilidades provisórias¹⁴ previstas em lei, a do dependente químico, contemplada em virtude do gozo do benefício previdenciário do auxílio doença concorrentemente ao seu afastamento das suas respectivas funções para fins de tratamento, estende-se a estabilidade ao segurado em razão da sua condição enquanto as mesmas perdurarem. Frisa-se:

Que não se está perante, como se vê, de uma garantia específica, direta, porém indireta; de todo modo, é importante criação em favor do empregado quer seja pessoa com deficiência ou em reabilitação e, acrescenta [...] nos termos do art. 93, § 1º, Lei n. 8.213/91) que a dispensa imotivada de tais trabalhadores, ao final de contrato a termo de mais de 90 dias ou em contrato de duração indeterminada, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. (DELGADO, 2017, p.1428)

Irrefutavelmente, o direito à estabilidade para fins de tratamento e reabilitação tem se efetivado na seara trabalhista, ao passo que a condição de dependência química deve ser respeitada pelos empregadores, sob pena desses serem obrigados pela Justiça do Trabalho a manterem e resguardarem o cunho assistencial devido ao trabalhador que necessita de tratamentos médicos, sendo cabível até mesmo a reintegração do doente que tiver o seu direito de estabilidade lesado. Nessa toada, a uniformização Sumula 443 do TST, anteriormente abordada, tornou inviável desconsiderar os indícios de doenças, tais como a dependência química, que suscitem estigma ou preconceitos, ficando o empregador impedido de efetuar a demissão.

Com base nessas disposições, admite-se a estabilidade provisória do dependente químico no emprego, conforme aduz:

Finalmente, a jurisprudência inferiu da ordem jurídica (Constituição da República e Convenções ns. 111 e 117 da OIT), em cotejo com a realidade fática do mercado de trabalho, a presunção de dispensa discriminatória de empregado portador de doença grave “que suscite estigma ou preconceito” (Súmula n. 443, TST). Embora não se trate de efetiva garantia de emprego, a simples existência dessa presunção agrega proteções ao emprego do trabalhador enfocado por semelhante tutela jurídica uma vez que pode ensejar a nulidade da dispensa e correspondente reintegração ou indenização compatível (DELGADO, 2017, p 1430).

¹⁴ Estabilidade do Empregado exercente de Cargo de Direção de CIPA. - (artigo 10, inciso II, alínea a do ADCT da CF). Estabilidade da Empregada Gestante - (artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT da CF). Acidente do Trabalho - O segurado que sofrer acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção de seu contrato, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente (art. 118 da Lei 8.213/91). Comissão de Conciliação Prévia - (Lei 9958/00), salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei. Membro do Conselho Curador do F. G. T. S. - Consoante art. 3º, parágrafo 9º da Lei 8.036/90. Membro do Conselho Nacional de Previdência Social - A estabilidade aos titulares e suplentes do Conselho Nacional de Previdência Social, encontra-se prevista na Lei 8.213/91 em seu art. 3º, parágrafo 7º. Empregados Eleitos Diretores de Sociedade Cooperativa - A Lei 5.764 de 16.12.71 em seu artigo 55

Findas as explanações sobre o caráter estável do empregado dependente químico na relação empregatícia, observa-se que a sua aplicabilidade assegura a efetivação da função social da empresa, bem como a aplicação do princípio da continuidade da relação empregatícia, ambos abordados no presente artigo, razão pela qual refletem na perspectiva de valorização dos contratos de trabalho no Estado Democrático.

3.3 Entendimentos Jurisprudenciais acerca da Súmula 443 do TST

Diante de todo o exposto, passaremos a analisar entendimentos jurisprudenciais que ratificam os posicionamentos acima abordados e justificam os argumentos trazidos no presente artigo, uma vez que a presente discussão foi oriunda do teor da Súmula 443 do TST, revelando a repulsa jurídica aos atos discriminatórios através da interpretação do seu texto, que presume “discriminatória a despedida de empregado portador de vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

Por “jurisprudência” (stricto sensu) entende-se pelas sucessivas decisões harmoniosas dos tribunais, os quais no exercício da sua respectiva jurisdição complementam o sistema normativo através dos entendimentos reiterados aplicados aos casos concretos com o mesmo objeto (REALE, 2002). Assim sendo, a jurisprudência trabalhista consolidou importante interpretação antidiscriminatória na edição da Súmula 443 do TST, estendendo sua efetividade as demais doenças graves classificadas pela OMS, entre as quais, a dependência química como se nota.

O combate à discriminação tem se intensificado no Direito brasileiro e o respeito ao trabalhador é demonstrado desde a invalidação do ato discriminatório até a obrigatoriedade da reintegração. Exteriorizando desta feita os reflexos da súmula 443 do TST nos julgados:

- I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DEPENDENTE QUÍMICO. DOENÇA GRAVE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443/TST. Da leitura atenta da decisão regional (fls. 276-281 e 302-305), vê-se que a tese do autor de que a sua dispensa se deu por discriminação, porque a empresa tinha conhecimento desde o início da doença grave (dependência química à cocaína), mostra-se razoável, quer pela diferença de um dia entre a dispensa e a internação involuntária para tratamento de dependência química de trabalhador que havia sido encaminhado pela empresa à assistente social por aparentar detenção de problemas pessoais, quer pela falta de registro de que a despedida teve motivação distinta da doença grave de que estava acometido. Some-se a tal fato a interdição do autor e o registro do Juízo de 1º Grau, devidamente transcrito na decisão recorrida, de que "os documentos carreados aos autos com a defesa, sequer comprovam a dispensa fática do autor na data alegada" (fl. 278). Dessa forma, merece provimento o agravo de instrumento por aparente violação dos incisos III e IV do artigo 1º da CF. Agravo de instrumento conhecido e provido para melhor exame do recurso principal.
- II - RECURSO DE REVISTA. DEPENDENTE QUÍMICO. DOENÇA GRAVE.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443/TST. O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário da empresa para, reformando a sentença, considerar que a dispensa do autor, efetivada em 2/8/2010, um dia antes de sua internação para tratamento de dependência química, não continha contornos discriminatórios. Em consequência, excluiu da condenação o pagamento de indenização por danos morais; Ademais, a Corte Regional, embora não tenha vislumbrado dispensa discriminatória, no caso, transcreveu excerto da sentença, que expressamente registra que, "Na hipótese de empregado viciado em cocaína ou outra substância tóxica, a tutela desse trabalhador pode e deve ser alcançada a partir da presunção da existência da dispensa discriminatória, quando inexistir motivação de ordem técnica, econômica, disciplinar ou financeira para o ato praticado pelo empregador, salvo robusta prova em contrário que, nada obstante, não vieram aos autos, tudo conforme artigos 1º e 4º, da Lei 9.029 de 13/04/1995" (fl. 278) e que "os documentos carreados aos autos com a defesa, sequer comprovam a dispensa fática do autor na data alegada" (fl. 278) Cito precedentes desta Turma no mesmo sentido; - Recurso de revista conhecido por violação do artigo 1º, III e IV, da Constituição Federal e provido para declarar que a dispensa do autor foi discriminatória, restabelecendo, assim, a sentença, inclusive quanto à indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) (TST - RR: 26909520105150070, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 16/09/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015)

Trata-se de recurso de revista com interposição de respectivo agravo de instrumento, conforme os autos o recorrente interpôs o recurso requerendo reconhecimento da sua dispensa discriminatória, bem como o cunho indenizatório, ficando decidido no 1º momento em sede recursal pelo não reconhecimento de ambos os pedidos, a priori considerou-se que a “dispensa do autor, efetivada em 2/8/2010, um dia antes de sua internação para tratamento de dependência química, não continha contornos discriminatórios. Em consequência, excluiu-se a condenação do pagamento de indenização por danos morais” (TST - RR: 26909520105150070).

A posteriori, o agravo de instrumento interposto para fins de exame da decisão agravada, entendeu por posicionamentos contrários ao entendimento do Colegiado, reconhecendo o caráter discriminatório da dispensa, assim como pelo cunho indenizatório no valor R\$ 10.000,00 (dez mil reais), ao passo que os fatos alegados na decisão do recurso de revista confirmam que o empregador possuía conhecimento da doença grave no momento da dispensa, registrando “que a empresa não apresentou prova concreta de motivação distinta da condição do autor (de dependente químico de cocaína), que houve discriminação, presumida das circunstâncias registradas no acórdão atacado” (TST - RR: 26909520105150070).

Por conseguinte, reformou a sentença afirmando que a mesma contrariamente a jurisprudência desta Corte que se baseia na Súmula 443 TST, atentou contra as limitações constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF), dos ditames da justiça social e da busca do pleno emprego (art. 170, VIII, CF), acrescentando o princípio da proteção dos incapazes (TST - RR: 26909520105150070).

Em síntese, pode-se dizer que os trabalhadores dependentes químicos, enquanto estiverem acometidos pela doença, devem ter sua saúde e a integridade física preservadas em um primeiro momento, e em seguida, estando frustradas todas as tentativas de reabilitação e reintegração do doente, na ocorrência de uma possível demissão, deve ser paga toda a verba trabalhista a que o empregado tenha direito, inexistindo aplicação da justa causa para aquele que sofre de enfermidade (CAMINO, 2004).

Nesse ínterim, considerando os embasamentos jurisprudenciais e por intermédio da doutrina objetivou-se demonstrar no presente trabalho que frequentemente vem se reconhecendo a gravidade da condição do dependente químico, incidindo nesse quadro a responsabilidade civil, assim como a própria reintegração do obreiro quando comprovada a dispensa discriminatória, e conforme o caso a conversão em dispensa sem justa causa a depender do tipo de rescisão imposta pelo empregador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração que a dependência química é uma questão de saúde pública, e que tal condição reflete a realidade tanto social como dos tribunais superiores, ocasionando constantes discussões no cenário jurídico e trabalhista, buscou-se no presente artigo esclarecer quais são as garantias estendidas as minorias acometidas por essa doença, bem como demonstrar a nítida distinção entre a justa causa e a dispensa considerada discriminatória nos termos da Súmula 443 do TST.

Promoveu-se a análise jurisprudencial, doutrinária e legislativa relacionadas à demissão do dependente químico, com intuito de informar aos empregados e empregadores sobre as respectivas obrigações de um para com o outro, proporcionando o equilíbrio entre os direitos e deveres de ambas as partes. Destarte, abrir margem para a presente discussão significa viabilizar a busca pela eliminação de preconceitos sociais em relação ao tema, assegurando que as garantias conferidas por Lei ao enfermo sejam aplicadas com maior eficácia.

Evidenciando a veemente preocupação do legislador em coibir a discriminação na seara trabalhista, com o intuito de preservar a saúde e a integridade física do trabalhador surge a Lei n. 12.984/94, que tipifica como crime a discriminação dos portadores do vírus da imunodeficiência humana (HIV) e doentes de AIDS, tipificação a qual caminha concomitantemente ao encontro dos objetivos da Súmula 443 do TST, pois ambos os dispositivos almejam eliminar qualquer tipo de tratamento preconceituoso na relação de

emprego, medidas as quais não eliminam os tratamentos inibitórios, porém os reduzem significativamente.

Destarte, salienta-se pela necessidade do legislativo criar novos tipos penais e estender a criminalização da discriminação em relação aos dependentes químicos, uma vez que põe em evidência a tutela do emprego, assegurando que uma punição mais branda esteja mais próxima de atingir os preceitos básicos da nossa Constituição Federal, que dispõe logo em seu preâmbulo sobre a necessidade de "assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça, como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos...".

Por fim, oportuno destacar a indispensabilidade do amparo estatal, seja jurídico ou financeiro, o qual é crucial para subsidiar o prosseguimento dos tratamentos médicos essenciais à recuperação da saúde física e mental dos trabalhadores envolvidos no mundo das drogas.

Primar pela reabilitação do dependente químico protege, conseqüentemente, o seu direito ao trabalho elencado no rol dos direitos sociais da CF/88, que deve ser concretizado em consonância com os princípios fundamentais, tais como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, a fim de que haja a harmonia necessária para alcançar condições dignas de manutenção do doente no emprego.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Acórdão nº 00401.2003.181.17.00.0**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/21560/a-dependencia-quimica-e-as-relacoes-de-trabalho> Acesso em 20 de maio 2018

BRASIL. **Código Internacional de Doenças**. Disponível em: <http://www.cid10.com.br/> Acesso em: 14 de maio 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 12 maio 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 13 maio 2018.

BRASIL. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.HTML#SUM-443 Acesso em: 18 maio 2018.

BRASIL. **INPAD- Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia para Políticas Públicas do Álcool e outras Drogas**. Disponível em <https://inpad.org.br/lenad/> Acesso em: 20 maio 2018

BRASIL. **Normas Regulamentadoras Comentadas**. Disponível em: https://moodle.ufsc.br/pluginfile.php/748669/mod_resource/content/1/NRs_Comentadas. Acesso em: 20 maio 2018

BRASIL. **PORTARIA N.º 3.214 , DE 08 DE JUNHO DE 1978**. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P3214_78.html Acesso em: 20 maio 2018

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA : RR 26909520105150070**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234222906/recurso-de-revista-rr-26909520105150070/inteiro-teor-234222926> Acesso em: 20 maio 2018

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Atualizada. Síntese: 2004

CASTANHA, Priscilla Folgosi. **A dependência química e as relações de emprego**. Jus Navigand. Publicado em 04/2012. Elaborado em 03/2012. Disponível em: <[HTTPS://jus.com. BR/artigos/21560](https://jus.com.br/artigos/21560)>. Acesso em: 19 maio 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

DENARC - Divisão Estadual de Narcóticos. **Dependência química**. Disponível em: www.denarc.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=39. Acesso em: 20 maio 2018.

GIGLIO, Wagner D. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2000.

Leite M. C. **Aspectos básicos do tratamento da síndrome de dependência de substâncias psicoativas**. Brasília: Presidência da República, Gabinete de Segurança Institucional, Secretaria Nacional Antidrogas. 2000.

MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. **O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo. Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

REALE, Miguel. **Lições preliminares do direito**. São Paulo. Saraiva, 2002.

RODRIGUEZ, Américo Plácido. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SILVA, José Antônio Ribeiro. **A saúde do trabalhador como um direito humano:**

conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo, Ltr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

URIBE, Gustavo. **No INSS, pedidos de auxílio-doença para usuários de drogas triplicam em oito anos**. O Globo, 10 fev. 2014. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/no-inss-pedidos-de-auxilio-doenca-para-usuarios-de-drogas-triplicam-em-oito-anos-11555129> Acesso em: 14 maio 2018.

VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios** (análise da Lei n. 9.029/95). In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (coord.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2010.

WEBER, Max (2004). **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras (Tradução de José Marcos Mariani de Macedo)