

2
34816

Quanto à Possibilidade de Demissão por Justa Causa de Empregados Usuários de Drogas: Faculdade ou Dever do Empregador?

GUILHERME CARVALHO E SOUSA

Doutorando em Direito Administrativo pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Mestre em Direito e Políticas Públicas pelo UNICEUB, Especialista em Direito Público e Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, Professor Universitário em Brasília, Palestrante e Professor de Pós-Graduação em vários cursos, faculdades e Tribunais de Contas, Ex-Procurador do Estado do Amapá, Bacharel em Administração de Empresas. Advogado militante, com atuação prioritária nos Tribunais Superiores e na área de contratação pública e direito empresarial. Sócio

do Escritório Guilherme Carvalho & Advogados Associados. Autor de vários artigos e pareceres jurídicos publicados em revistas de grande circulação.

Corriqueiras são as decisões dos Tribunais do Trabalho no País, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho, quanto à possibilidade de demissão, por justa causa, de empregados que fazem uso de álcool, drogas e afins. O tema é polêmico, decerto! Há julgados em ambos os sentidos, ora permitindo a demissão por justa causa, ora entendendo tratar-se de ato arbitrário do empregador.

A vetusta, anosa e quase secular legislação trabalhista prevê a possibilidade de o empregador demitir por justa causa o empregado que apresente *embriaguez habitual ou em serviço* (art. 482, *f*, da CLT). Alargou-se a interpretação literal do mencionado dispositivo legal para incluir, também, a utilização de drogas.

Durante muito tempo, essa foi a tônica da jurisprudência trabalhista – interpretação exata do dispositivo legal, desaguando, portanto, na justa causa. Ocorre que, nada obstante a restrição do que dispõe a CLT quanto ao tema, passou-se a conferir interpretações sistemáticas ao dispositivo, quando muito com arrimo na chamada função social da empresa e outros valores e princípios constitucionais.

Tirante toda essa dubiedade de anotações, o ponto que se procura destacar no presente ensaio não é a justeza de qualquer das interpretações que são conferidas. Comungando-se, na total extremidade, de que os dependentes químicos devem ter tratamento adequado para a consequente recuperação. A discussão não é esta, contudo.

O que se pretende, em verdade, é conjecturar acerca de quem é o ônus dessa política de recuperação. Dito de outro modo: É obrigação do empregador arcar com todo esse custo, que, de regra, deveria ser do Estado? Aqui o ponto essencial da discussão.

Não se cogita, segundo já ressaltado, sobre a grandeza do restabelecimento de um dependente químico: é essencial. Trata-se, sem dúvidas, de uma enfermidade – nitidamente assim reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (CID 10F4) – que deve e merece ser combatida. Mas até que ponto esse ônus deve ser do empregador? Eis aqui a grande polêmica.

Em recentíssimo julgado¹, o Tribunal Superior do Trabalho² – TST entendeu pela necessidade de reintegração de

- 1 A notícia encontra-se veiculada no sítio do Tribunal Superior do Trabalho, em destaque do dia 23 de setembro de 2015.
- 2 O número do processo não se encontra disponível por questões de Segredo de Justiça.

empregado usuário de cocaína. A decisão proferida inicialmente no processo foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho – TRT, que entendeu não ser encargo da empresa a reintegração do empregado. O TST, reformando o julgado do TRT, não só reconheceu a necessidade de reintegração, como também deferiu o pagamento de indenização por danos morais pela dispensa considera injusta e ilegal.

A nosso sentir, andou mal o TST, e desde já se explica. Os empregadores brasileiros já arcam com custos astronômicos para manutenção dos contratos de trabalho (um dos mais elevados custos do mundo). Submetem-se a uma carga tributária mastodônica, que, supostamente, somente existe para fazer valer a contraprestação estatal (inclusive com a realização de políticas públicas para a recuperação de drogados).

Não é, portanto, dever da empresa ter de suportar, afóra o abuso excessivo de despesas com a manutenção dos contratos de trabalho, perdas tangenciais que devem ser de suporte pelo Estado. Tudo isso produz bitributação e duplicidade de pagamento de verbas salariais, porquanto, por óbvio, um empregado com variações comportamentais decorrentes do uso de drogas não possui o mesmo perfil que outro indiscutivelmente pronto para o desempenho de iguais atividades na empresa.

A liberdade de contratar e demitir – ainda que se prove o contrário –, quando se trata de iniciativa privada, é um dos sustentáculos do regime capitalista, nitidamente assim reconhecido – por pura opção do legislador constituinte originário – pela Carta de 1988. Pensar de forma contrária é reformar a Constituição, tarefa que não cabe ao Judiciário, haja vista lhe ser assegurada a interpretação, não a reforma.