

# QUANTO À POSSIBILIDADE DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE EMPREGADOS USUÁRIOS DE DROGRAS FACULDADE OU DEVER DO EMPREGADOR?

**“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 88.”**

**C**orriqueiras 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. Comunga-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 julgado<sup>2</sup>, o Tribunal Superior do Trabalho<sup>3</sup> – TST entendeu pela necessidade de reintegração de 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 considerada 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 excessivas despesas com a manutenção dos contratos de trabalho, perdas tangenciais que devem ser de suporte pelo Estado. Tudo isso produz bitributação, 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 88. Pensar de forma contrária é reformar a Constituição, tarefa que não cabe ao Judiciário, haja vista lhe ser assegurada a interpretação, não a reforma. 

## NOTAS

- 1 A notícia encontra-se veiculada no sitio 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.

**GUILHERME CARVALHO E SOUSA** é 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. Advogado militante, com atuação prioritária nos tribunais superiores e na área de contratação pública e Direito Empresarial. Sócio do escritório Guilherme Carvalho & Advogados Associados. Professor universitário em Brasília, palestrante e Professor de Pós-Graduação em vários cursos, faculdades e tribunais de contas. Autor de vários artigos e pareceres jurídicos publicados em revistas de grande circulação. Ex-Procurador do Estado do Amapá e Bacharel em Administração de Empresas.