

A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM CASO DE DEPENDENTE QUÍMICO: UM PROBLEMA ÉTICO E LEGAL

DISMISSAL FOR DUE CAUSE IN CASE OF CHEMICAL DEPENDENCY: AN ETHICAL AND LEGAL ISSUE

Anna Elisa Peixoto Macari¹

Jair Aparecido Cardoso²

RESUMO

Considerando o reconhecimento da dependência química como doença (OMS), em que medida a aplicação do art. 482, 'f', da CLT (embriaguez habitual) viola os princípios constitucionais da dignidade humana e o direito à saúde, e quais medidas de responsabilidade social devem ser exigidas do empregador antes da aplicação da justa causa? O presente trabalho discute os aspectos jurídicos, éticos e sociais da dispensa por justa causa de trabalhadores em situação de dependência química. Reconhecida como doença pela OMS, a dependência química exige uma abordagem que vá além da punição, considerando fatores sociais, culturais e de saúde pública. Se é analisado a aplicação do artigo 482 da CLT, especialmente quanto à embriaguez habitual ou em serviço, à luz da Constituição Federal, destacando que o Tribunal Superior do Trabalho e o TRT da 2ª Região vêm reconhecendo que dispensas motivadas apenas pelo vício, sem oferecimento prévio de tratamento ou acolhimento, podem ser consideradas discriminatórias. Conclui-se que a demissão por justa causa nesses casos não deve ser a primeira medida adotada, devendo prevalecer princípios como a dignidade da pessoa humana, o direito à saúde e a reinserção social, reforçando a responsabilidade das empresas em adotar uma postura humanizada e inclusiva.

Palavras-chave: demissão. justa causa; dependência química; dignidade humana; saúde pública; jurisprudência.

ABSTRACT

¹ Graduando em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – FDRP – USP. E-mail: anna.macari@usp.br

² Docente da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto -USP. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC-SÃO PAULO (2006), graduado e mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba -UNIMEP. Pós graduado em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas -PUC -Campinas. Líder do grupo de pesquisa (CNPQ/2010) " A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" FDRP/USP. Membro do grupo de pesquisa RETRABALHO, Rede de grupos de pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (CNPQ). Autor de artigos e livros na área. E-mail: jaircardoso@usp.br

Considering the recognition of chemical dependency as a disease (WHO), to what extent does the application of Article 482, item 'f', of the CLT (habitual intoxication) violate the constitutional principles of human dignity and the right to health, and what social responsibility measures should be required from the employer before the imposition of dismissal for just cause? This paper discusses the legal, ethical, and social aspects of dismissal for due cause of workers in situations of chemical dependency. Recognized as a disease by the OMS, chemical dependency requires an approach that goes beyond punishment, taking into account social, cultural, and public health factors. The application of Article 482 of the CLT is analyzed, especially regarding habitual intoxication or intoxication at work, in light of the Federal Constitution, highlighting that the Superior Labor Court (TST) and the 2nd Regional Labor Court (TRT-2) have acknowledged that dismissals motivated solely by addiction, without prior offer of treatment or support, may be considered discriminatory and null. It is concluded that dismissal for cause in such cases should not be the first measure taken, and principles such as human dignity, the right to health, and social reintegration should prevail, reinforcing the responsibility of companies to adopt a humanized and inclusive approach.

Keywords: dismissal. due cause; chemical dependency; human dignity; public health; case law.

1. INTRODUÇÃO

A dependência química é um fenômeno que transcende a esfera individual e se insere no contexto das questões de saúde pública e direitos humanos. A dependência química passou a ser considerada uma questão social relevante, sendo reconhecida como uma doença pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Essa condição tem provocado debates no campo jurídico, especialmente por seus impactos nas relações de trabalho.

No ambiente de trabalho, o consumo de substâncias pode comprometer o desempenho, a segurança e as relações interpessoais. Em alguns casos, isso leva à demissão por justa causa, medida extrema que implica a rescisão do contrato de trabalho, sem direito a determinadas verbas trabalhistas. Porém se instaura o questionamento se a demissão por justa causa de indivíduos com dependência química é algo discriminatório, com a Súmula n. 443 do TST afirmando que se presume discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito.

A demissão por justa causa pode ser aplicada, de acordo com o Art. 482 da CLT, pelos motivos de: ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, 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, condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido

suspensão da execução da pena, desídia no desempenho das respectivas funções, embriaguez habitual ou em serviço, violação de segredo da empresa, ato de indisciplina ou de insubordinação, abandono de emprego, 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, ato lesivo da 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, prática constante de jogos de azar e perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Nesse artigo serão analisados os casos dos dependentes químicos, que entram no caso de embriaguez habitual ou em serviço (alínea f). Levando em consideração que esse dispositivo foi criado em uma época em que a dependência química ainda não era reconhecida como enfermidade. Com os avanços da medicina e do direito, a aplicação literal dessa norma vem sendo reavaliada.

Nos últimos anos, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem formado jurisprudência no sentido de que, quando a dependência química é comprovadamente uma doença, a demissão por justa causa pode configurar ato discriminatório, especialmente se o empregador não oferecer apoio, acolhimento ou alternativas terapêuticas antes da punição máxima. Este artigo tem como objetivo discutir os fundamentos legais da demissão por justa causa em situações de dependência química, além de abordar as consequências para o trabalhador e as possibilidades de tratamento e reinserção.

A técnica utilizada para a realização do artigo científico foi-se de fazer uma pesquisa sobre o tema para se aprofundar nele, para isso os dados coletados foram por meio de uma pesquisa bibliográfica em livros, artigos e sites oficiais, e, uma pesquisa jurisprudencial no Tribunal Superior do Trabalho e no Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região, que permitiu analisar como se entende do tema na doutrina e na jurisprudência, além de uma pesquisa em dispositivos legais.

2. A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM CASO DE DEPENDENTE QUÍMICO

2.1 DEPENDÊNCIA QUÍMICA

Droga, segundo a definição da Organização Mundial da Saúde (OMS) é qualquer substância não produzida pelo organismo que tem a propriedade de atuar sobre um ou mais de

seus sistemas, produzindo alterações em seu funcionamento, conforme estipula a Secretaria Nacional de Política Sobre Drogas, porém, muitas vezes, quando se fala em drogas, o que vem à mente são as drogas ilícitas como a cocaína, o crack, o LSD, a maconha e a heroína. Mas muito dos problemas da dependência e do uso de drogas inicia-se com o uso de substâncias lícitas, legais e que são comercializadas livremente, também classificadas como “drogas” (Figueiredo, 2019).

O uso de drogas é uma realidade cada vez mais crescente na sociedade brasileira, conforme informações dos órgãos competentes na área da saúde, a cada nova pesquisa se é observado um elevado aumento do consumo de drogas entre os brasileiros (Pereira, 2014). Ademais, a forma de abordagem recomendada para lidar com a dependência química está alinhada ao atual modelo psicossocial de atenção à saúde. Isso porque tratar o consumo abusivo de substâncias psicoativas, assim como a eventual dependência que pode se desenvolver em determinados casos, exige uma análise que vá além dos aspectos biológicos e psicológicos, é necessário pensar, de maneira integrada, os fatores sociais, econômicos, políticos, legais e culturais que envolvem esse fenômeno, bem como suas consequências físicas, mentais e sociais na vida da pessoa (Pratta, Santos, 2009).

Atualmente, a dependência química é reconhecida como uma doença, embora essa compreensão seja relativamente recente. Tomando o álcool como exemplo, uma substância consumida desde a pré-história, ele só passou a ser descrito como um problema de saúde nos séculos XVIII e XIX, isso ocorreu principalmente com o avanço da urbanização durante a Revolução Industrial, período em que os médicos passaram a ter maior contato com pessoas que faziam uso abusivo de álcool, e, a partir dessas observações, surgiram os primeiros registros médicos relacionando o consumo excessivo de bebidas alcoólicas a prejuízos à saúde (Costa, 2021). Um marco para a evolução do entendimento de dependência como patologia foi a Carta Magna proposta pela Organização Mundial de Saúde (OMS) de 7 de abril de 1948, em que se foi proposto um conceito de saúde diferente, onde saúde seria um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças (Costa, 2021).

A Classificação Internacional de Doenças, atualmente na décima revisão (CID-10), inclui como doença as seguintes formas de dependência química: F10: Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool aguda, e, F19: Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas.

2.2 DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Segundo Formanski (2014) a justa causa pode ser considerada como toda ação faltosa praticada entre o empregado e empregador, tornando indesejável a relação empregatícia, é a falta grave gerada pelo empregado que justifica o cancelamento do contrato de trabalho por parte do empregador. Portanto, para o autor, a justa causa é uma atitude que vai contra a lei de uma das partes envolvidas no contrato de trabalho.

A demissão por justa causa é a forma mais severa de encerramento do contrato de trabalho por parte do empregador. Ela ocorre quando o empregado comete uma falta grave, que torna insustentável a continuidade da relação de emprego. As legislações sobre justa causa estão presentes nos art. 482 e 483 da CLT, e, quanto à natureza jurídica dela a doutrina se divide em duas correntes: (i) pena disciplinar, a mais grave, decorrente do poder disciplinar do empregador; e (ii) a que nega a existência do referido poder, assim, classificando a justa causa como forma de rescisão contratual (Pereira, 2014).

Quando se tem a demissão por justa causa, se perde o direito do aviso prévio, que consiste na comunicação formal de que o vínculo empregatício será encerrado. Esse aviso deve ser feito com antecedência mínima de 30 dias, garantindo que a outra parte tenha tempo hábil para se organizar diante da rescisão contratual. Durante esse período, o empregado deverá continuar exercendo suas atividades normalmente, mantendo suas obrigações profissionais até o último dia.

Os elementos objetivos são os critérios que precisam ser avaliados para justificar a justa causa. Eles incluem: tipicidade (a conduta do empregado deve estar claramente prevista como falta grave), gravidade (a falta cometida precisa ser suficientemente séria), proporcionalidade (a punição deve ser adequada à falta cometida), causalidade (deve existir uma relação direta entre a conduta do empregado e a punição aplicada), imediatidade (a punição deve ser aplicada logo após a falta, sem demora injustificada), non bis in idem (o empregado não pode ser punido duas vezes pelo mesmo ato) (Costa, 2021).

Dispensado por justa causa, o empregado perde vários direitos trabalhistas, por ter dado causa a resolução do contrato de trabalho, assim, o empregado perde o direito: ao aviso prévio (art. 487 da CLT); férias proporcionais (art. 147 da CLT); acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) (art. 7^a, inciso XVII, da CF); 13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62); multa de 40% do FGTS (art. 18, §1º, da Lei nº 8.036/90 e LC nº 110/2001) e não pode pedir o seguro-desemprego (Pereira, 2014).

2.3 A DEPENDÊNCIA QUÍMICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A presença das drogas no universo das empresas é decorrência direta da disseminação do uso do álcool e outras drogas na sociedade, também se é necessário levar em consideração as condições de vida e de trabalho a que são submetidos os trabalhadores, as doenças tidas como modernas como o estresse e a depressão, a pressão social para ser bem sucedido, as degenerações das famílias entre outras tantas motivações são elencadas como “gatilhos” que levam as pessoas a procurarem uma solução rápida e fácil, uma válvula de escape para seus problemas, que muitas vezes são as drogas (Figueiredo, 2019).

A dependência química no ambiente de trabalho é um tema que exige abordagem sensível e crítica, pois envolve aspectos de saúde pública, direitos trabalhistas e responsabilidade das instituições empregadoras. Quando esse problema ocorre pode acontecer de as empresas não estarem aptas para identificarem os sinais ligados a essa dependência, como ausências durante o trabalho, queda de produtividade, acidentes de trabalho e até mudança de hábitos pessoais (Anselmo, 2014). A depender da abordagem adotada, a empresa pode reforçar o estigma e a exclusão, ou contribuir para a inclusão, o tratamento e a reinserção social do empregado.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a possibilidade de demissão por justa causa em casos de embriaguez habitual ou em serviço (art. 482, alínea “f”). No entanto, esse dispositivo tem sido reinterpretado pela jurisprudência contemporânea à luz da Constituição Federal de 1988, que consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III). Em casos em que a dependência química é diagnosticada como doença, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem entendido que a dispensa por justa causa pode ser considerada discriminatória e nula, caso não se observe o direito à saúde e à reabilitação do trabalhador.

A dependência química vem crescendo e assim, acaba afetando também a classe trabalhista, mas a ela não deve predispor motivo para demissão por justa causa, afinal, trata-se de uma doença e como tal precisa ser tratada (Anselmo, 2014). Assim, é fundamental compreender que o enfrentamento da dependência química no trabalho não deve ser pautado pelo punitivismo, mas sim por uma lógica de cuidado, com base nos princípios da humanização, da não discriminação e da promoção de direitos. A construção de um ambiente laboral saudável passa, necessariamente, pelo reconhecimento da complexidade do ser humano e pela adoção de

políticas inclusivas que respeitem sua dignidade, mesmo, e especialmente, nos momentos de maior vulnerabilidade.

A jurisprudência tem avançado no sentido de entender que o uso de substâncias entorpecentes, quando está comprovado que o trabalhador é dependente químico, não justifica, por si só, a demissão por justa causa, nesses casos, considera-se que a medida mais adequada não é a punição, mas sim oferecer ao empregado acompanhamento médico e tratamento especializado (Anselmo, 2015). Com isso, pode-se refletir sobre a Súmula 443 do TST, a qual determina que se considera presumidamente discriminatória a demissão de trabalhador acometido por doença grave que possa provocar estigmatização ou preconceito, com tal súmula impedindo a demissão por justa causa de portadores de dependência química, se for por essa condição. Outro dispositivo legal que pode ser usado para defender os portadores dessa enfermidade é a Lei n.º 9.029/95, a qual proíbe práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, podendo assim a ação da demissão não ser considerada apenas um erro na avaliação da falta, mas um ato ilícito, sendo que tal lei afirma em seu Art. 1-º:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Além disso em seu Art. 4º, se fala especificamente da demissão por ato discriminatório, tal dispositivo reconhece a gravidade da prática discriminatória nas relações laborais, conferindo ao trabalhador lesado duas alternativas reparatórias: a reintegração ao emprego, com o pagamento integral e corrigido de todas as remunerações devidas durante o período de afastamento, ou, alternativamente, o recebimento em dobro das remunerações correspondentes a esse período, igualmente corrigidas e acrescidas de juros legais. Além disso, o dispositivo garante o direito à indenização por dano moral, evidenciando o caráter sancionatório e compensatório da norma. Em termos principiológicos, o artigo concretiza os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da valorização social do trabalho, reafirmando a intolerância do ordenamento jurídico brasileiro frente a práticas discriminatórias no âmbito das relações de emprego.

2.4 JURISPRUDÊNCIA SOBRE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM CASO DE DEPENDENTE QUÍMICO

2.4.1 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) é o mais alto órgão da Justiça do Trabalho no Brasil, integrante do Poder Judiciário da União, com competência para uniformizar a interpretação da legislação trabalhista em todo o território nacional

É possível observar que o Tribunal Superior do Trabalho já compreende as questões sócio trabalhistas decorrentes da síndrome de dependência de substâncias psicoativas, por um prisma garantidor de direitos do empregado que se encontra com este problema de saúde (Pereira, 2014).

Veja-se tal posicionamento ao citarmos parte do acórdão no AIRR 170700-92.2006.5.02.0462, de 18 de setembro de 2012, Ministra Relatora Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira, que foi citado por Pereira (2014):

Assim, conclui-se que a reclamada detinha conhecimento da dependência química do reclamante em época anterior ao dia dos fatos que ensejou a dispensa do reclamante, mas se manteve inerte durante o pacto laboral, manifestando-se somente no dia que o reclamante carregou ao seu estabelecimento droga para ser consumida.

Nota-se que a prova testemunhal do reclamante corrobora que o reclamante apresentava dependência química. A testemunha afirma que o reclamante já havia se socorrido de programa de recuperação de pessoas dependentes de álcool ou outras drogas.

Desse modo, como bem asseverou o juízo 'a quo', por se tratar de doença a dependência química-, como reconhecida pela Organização Mundial da Saúde - OMS, não deveria a reclamada ter dispensado o reclamante, mas, sim, encaminhá-lo a Previdência Social para ser adotada uma solução de natureza previdenciária para o caso. (Pereira, 2014)

Houve também acórdão do Processo ED-Ag-AIRR - 100362-56.2020.5.01.0066, órgão Judicante: 8ª Turma, relatora Delaide Alves Miranda Arantes, julgamento dia 04/09/2024, que afirmou:

O acórdão embargado fundamentou expressamente que o reclamante não possuía discernimento para determinar-se para os atos da vida cotidiana, por ser dependente químico, fato de conhecimento da reclamada. Assim, registrou que a decisão do Tribunal Regional “encontra-se em consonância com o entendimento predominante desta Corte, no sentido de que a dependência química retira do indivíduo a capacidade de discernimento sobre seus atos, não ensejando a aplicação da dispensa por justa causa”.

Outro acórdão do TST foi julgado em 22/06/2016, o processo AIRR - 1803-71.2010.5.18.0121, órgão judicante 1ª Turma, e relator Marcelo Lamego Pertence que diz:

(...) Assim é que se faz necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, a adoção das providências necessárias à aposentadoria do trabalhador (...)

Por fim se analisa o acórdão do processo AIRR - 2113-52.2016.5.07.0031, Órgão Judicante 8ª Turma, relatora Delaide Alves Miranda Arantes, julgamento dia 15/12/2021:

(...) No caso dos autos, apesar da ausência do reclamante na audiência inicial, a Corte Regional, corroborando a sentença, considerou incontroversa a situação de dependência química do autor pelas provas apresentadas nos autos. Também consignou não ser verossímil o conhecimento da doença pela reclamada, não fornecendo qualquer atendimento ou orientação ao empregado (Súmula 126 do TST). A jurisprudência desta Corte orienta-se no sentido de que o trabalhador que sofre de transtorno mental e comportamental por uso de álcool, de cocaína e de outras substâncias psicoativas não pode ser penalizado com a dispensa por justa causa. (...)

Assim, pode-se concluir que já se há uma jurisprudência bem solidificada de que não se pode demitir o empregado por justa causa quando se trata de casos de dependência química, por ser uma doença reconhecida pela OMS. Além disso nota-se que é necessário que do empregador exija-se uma postura proativa de oferecer apoio, tratamento e medidas de reinserção do funcionário.

2.4.2 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 2ª REGIÃO: SÃO PAULO (TRT)

Agora, serão analisados julgados do TRT 2ª Região: São Paulo sobre demissão por justa causa em casos de dependência química. Primeiro se analisa o processo nº 1000590-50.2020.5.02.0010 da 10ª Vara do Trabalho de São Paulo com a relatora Kyong Mi Lee, assinado dia 06/07/2021, que contém em sua ementa o seguinte texto:

A norma legal proíbe a dispensa “por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros” (art. 1º c/c art. 3º). É discriminatória, portanto, a dispensa sem justa causa de empregado portador de doença grave e crônica, como no caso dos autos.

Há também o julgado do processo nº 1000885-93.2017.5.02.0042 do Tribunal Pleno com o relator Sergio Roberto Rodrigues, e, a assinatura dia 26/06/2018, com o texto de sua ementa sendo:

Tanto a doutrina como a jurisprudência atual têm entendido que o trabalhador que sofre de transtornos mentais e comportamentais por uso de álcool, cocaína e outras substâncias psicoativas não pode ser penalizado com a dispensa por justa causa. A dependência química é enfermidade classificada pela Organização Mundial da Saúde com código CID. Portanto, incumbia à ré

encaminhar o reclamante para tratamento médico, ao invés de puni-lo com dispensa motivada. Recurso do autor ao qual se dá parcial provimento.

Essa ementa evidencia posicionamento jurisprudencial alinhado à compreensão contemporânea de que a dependência química constitui enfermidade, devidamente reconhecida e classificada pela Organização Mundial da Saúde, não podendo ser tratada como conduta faltosa apta a justificar a aplicação da penalidade máxima trabalhista, qual seja, a dispensa por justa causa. Sob essa perspectiva, o uso de substâncias psicoativas, acompanhado de transtornos mentais e comportamentais, afasta a voluntariedade e a culpabilidade exigidas para a configuração do motivo ensejador da ruptura contratual por justa causa, impondo ao empregador o dever de adotar medidas de cunho terapêutico e protetivo, como o encaminhamento do empregado a tratamento médico adequado, em observância aos princípios da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho. Assim, a decisão ressalta que o desligamento motivado, em tais circunstâncias, revela-se desarrazoado e incompatível com a perspectiva humanista e constitucional do Direito do Trabalho, razão pela qual o recurso do reclamante foi parcialmente provido.

Outro texto de ementa de julgado interessante de ser citado é o do processo nº 1002588-34.2015.5.02.0461 do Tribunal Pleno, com o relator Ivani Contini Bramante, com a assinatura dia 15/08/2017:

(...) No presente caso, embora as justificativas retratadas pela ré, restou patente que a dispensa do reclamante foi motivada pela discriminação ao trabalhador enfermo, conduta que repugna ao direito, eis que ao agir desta forma restaram violados dispositivos sobre os quais repousam os fundamentos da República (artigo 1º, Constituição Federal) concernentes à dignidade da pessoa humana (III) e o valor social do trabalho (IV). (...)

Esse julgado em específico é interessante pois define que o empregado demitido por causa de sua dependência química pode receber indenização por danos morais, e, tem direito a ou readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Sendo que, a ementa em análise evidencia o entendimento jurisprudencial no sentido de que a dependência química, reconhecida como patologia pela Organização Mundial da Saúde, não pode ser equiparada a conduta faltosa apta a caracterizar desídia para fins de

dispensa por justa causa. No caso, restou demonstrado que as ausências e o baixo desempenho funcional do empregado eram consequências diretas de seu quadro clínico, o que afasta a voluntariedade exigida pelo art. 482, “e”, da CLT. A dispensa, portanto, revelou-se discriminatória, violando princípios constitucionais basilares, tais como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF), bem como normas internacionais e infraconstitucionais de proteção contra práticas discriminatórias, a exemplo da Convenção n.º 111 da OIT e da Lei n.º 9.029/1995. Diante disso, aplicou-se a presunção de dispensa discriminatória prevista na Súmula 443 do TST, declarando-se a nulidade da justa causa e determinando-se a reintegração do trabalhador, com o consequente restabelecimento dos direitos decorrentes do vínculo empregatício.

Por fim, há o texto da ementa do julgado do processo nº 1001422-68.2014.5.02.0471 da 13ª TURMA, julgado pelo Tribunal Pleno, com a relatora Cintia Taffari, assinado dia 17/11/2015:

Não se pode tratar como desvio comportamental passível de punição o que comprovadamente é doença. No caso dos autos, não houve desídia, negligência ou desinteresse do obreiro pelo trabalho, mas sim, ausências decorrentes do estado de transtorno psicológico, resultado da dependência química, doença grave que acomete milhões de pessoas no mundo segundo a OMS (Organização Mundial de Saúde). Nesse contexto, resulta inválida a justa causa aplicada por desídia e adotando-se posicionamento consubstanciado na Súmula 443, do C. TST, que presume discriminatória despedida de empregado portador de doença grave, impõe-se ordem de reintegração ao emprego. Recurso da reclamada a que se nega provimento.

Com esses julgados pode-se concluir que a jurisprudência do TRT também já demonstra que o entendimento de que não se pode demitir o empregado dependente químico como por justa causa está consolidado.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da demissão por justa causa em casos envolvendo trabalhadores dependentes químicos permite constatar a existência de um evidente tensionamento entre a aplicação formal da Consolidação das Leis do Trabalho e os princípios fundamentais consagrados pela Constituição da República de 1988. A dependência química, hoje reconhecida como enfermidade pela Organização Mundial da Saúde (OMS), demanda uma abordagem jurídica que vá além da mera tipificação legal da “embriaguez habitual ou em serviço” prevista no artigo 482, alínea “f”, da CLT. O direito do trabalho contemporâneo deve ser interpretado à

luz de valores constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a não discriminação e o direito à saúde, de modo a evitar que condutas determinadas por uma condição clínica sejam equivocadamente enquadradas como faltas graves, puníveis com a sanção máxima da rescisão contratual por justa causa.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais, em especial o TRT da 2ª Região, revela uma tendência progressiva de superação do formalismo jurídico em favor de uma perspectiva garantista e humanizada. Diversas decisões reconhecem que, diante da comprovação da dependência química como doença incapacitante, o empregador tem o dever de agir com responsabilidade social, oferecendo ao trabalhador condições adequadas para tratamento e reabilitação. A ausência de tais medidas, quando precede uma dispensa por justa causa, pode caracterizar ato discriminatório.

O enfrentamento da dependência química não pode estar dissociado de sua dimensão estrutural, que envolve fatores sociais, econômicos e culturais, muitas vezes agravados pelas próprias condições de trabalho. Portanto, adotar uma postura punitiva frente a um problema de saúde pública não apenas viola os direitos fundamentais do trabalhador, como também compromete a função social da empresa e perpetua ciclos de exclusão e estigmatização.

Conclui-se, assim, que a justa causa, enquanto penalidade excepcional e extrema, não deve ser aplicada de forma automática ou descontextualizada nos casos de dependência química. É imprescindível que haja uma análise cuidadosa e individualizada de cada situação, com base em laudos médicos, histórico funcional e conduta do empregador diante da enfermidade. A prevalência dos princípios constitucionais deve orientar tanto a interpretação quanto a aplicação das normas trabalhistas, reafirmando o compromisso do direito com a proteção do trabalhador em sua condição plena de ser humano, sujeito de direitos, inclusive nos momentos de maior vulnerabilidade.

4. REFERÊNCIAS

ANSELMO, Tamires. *A estabilidade do dependente químico no direito do trabalho frente à demissão por justa causa, à luz dos princípios fundamentais*. Criciúma: UNESC, 2014.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*: seção 1, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 jul. 1943.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. *Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências*. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 17 abr. 1995. Alterada pelas Leis nº 12.288, de 20 jul. 2010, e nº 13.146, de 6 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9029.htm. Acesso em: 26 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Departamento de Informática do SUS – DATASUS. *Morbidade Hospitalar do SUS – por local de internação*. Disponível em: <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/sih/mxcid10lm.htm>. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Jurisprudência*. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10. Vara do Trabalho de São Paulo). *Ementa: Dispensa Discriminatória. Dependência Química e Alcoólica*. Processo nº 1000590-50.2020.5.02.0010. Relatora: Juíza Kyong Mi Lee. Assinado em 06 jul. 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (13. Turma; Tribunal Pleno). *Ementa: Dependente Químico em Tratamento. Dispensa por Justa Causa Inválida. Reintegração Devida*. Processo nº 1001422-68.2014.5.02.0471. Relatora: Des. Cintia Taffari. Assinado em 17 nov. 2015. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Tribunal Pleno). *Ementa: Dependência Química. Justa Causa Não Configurada*. Processo nº 1000885-93.2017.5.02.0042. Relator: Des. Sergio Roberto Rodrigues. Assinado em 26 jun. 2018. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Tribunal Pleno). *Ementa: Desídia. Faltas Injustificadas. Dispensa por Justa Causa. Dependente Químico. Discriminação*. Processo nº 1002588-34.2015.5.02.0461. Relator: Des. Ivani Contini Bramante. Assinado em 15 ago. 2017. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Jurisprudência do TST*. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 443, de 15 de dezembro de 2010*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas>. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). *Acórdão AIRR 1803-71.2010.5.18.0121*. Relator: Min. Marcelo Lamago Pertence. Julgado em 22 jun. 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). *Acórdão AIRR 170700-92.2006.5.02.0462*. Relatora: Min. Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira. Julgado em 18 set. 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). *Acórdão AIRR 2113-52.2016.5.07.0031*. Relatora: Min. Delaíde Alves Miranda Arantes. Julgado em 15 dez. 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). *Acórdão ED-Ag-AIRR 100362-56.2020.5.01.0066*. Relatora: Min. Delaíde Alves Miranda Arantes. Julgado em 04 set. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

COSTA, Thiago Nunes. *A problemática da demissão por justa causa em caso de dependente químico*. Goiânia: PUC Goiás, 2021.

FIGUEIREDO, Gilmar Souza. *As drogas no mundo do trabalho: a caracterização da justa causa para dispensa do motorista profissional a partir da posituação do exame toxicológico: estudo sob enfoque da portaria MTPS nº 116 de 2016*. Brasil: UNESCO, 2019.

FORMANSKI, Letícia Stachowski. *Rescisão de contrato de trabalho: com foco na demissão por justa causa*. Criciúma: UNESCO, 2014.

PEREIRA, Joaquim Lemus. *A dispensa por justa causa decorrente do uso de drogas: análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região e Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília: CEUB, 2014.

PRATTA, Elisângela Maria Machado; SANTOS, Manoel Antonio dos. *O processo saúde-doença e a dependência química: interfaces e evolução*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 25, p. 203–211, 2009.

Submetido em 07.10.2025

Aceito em

11.10.2025