

A VEDAÇÃO DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DO DEPENDENTE QUÍMICO: UMA APLICAÇÃO EXPANSIVA DA SÚMULA 443 DO TST

Marianna Olivar Oliveira Guerra¹
Marcelo Mauricio da Silva²

RESUMO

Compreendendo a situação de estigma social enfrentada pelos dependentes químicos de substâncias psicoativas como cocaína, maconha ou crack, também conhecidos como adictos na literatura, busca-se abordar, neste trabalho, a possibilidade de aplicação da súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho a estes trabalhadores, a qual veda o tratamento discriminatório dos portadores de doenças graves ou que suscitem preconceito ou estigma. É estabelecido como desiderato principal desta obra a análise da ordem jurídica brasileira no que concerne ao tratamento jurídico devido ao obreiro adicto, notadamente no momento do seu despedimento. Para tanto, foi adotado o método dedutivo, bem como prezou-se pela interdisciplinaridade ao buscar na área da saúde conceitos e elucidações acerca da temática. Abstrai-se, principalmente amparado na diversidade de jurisprudências analisadas e no caráter extensivo dado a elas, que a condição de dependência química não pode ser motivo apto a ensejar deliberadamente a dispensa, ainda que invocado o poder potestativo do empregador. Fundado, igualmente, nos ditames, constitucionais e infraconstitucionais, da dignidade da pessoa humana, função social da empresa, valorização do trabalho, igualdade, não discriminação, proteção ao trabalhador, continuidade da relação de emprego, além de recorrer ao teor normativo de convenções da OIT pertinente ao tema, conclui-se que, acatando a adição como mazela alcançada conteúdo protetivo da súmula em epígrafe, deve ser oportunizado ao adicto, pelo empregador, a chance de tratamento com intuito de reintegrá-lo e recondicioná-lo a executar suas atividades laborativas, sob a pena, caso contrário, da dispensa ser caracterizada como ato discriminatório.

Palavras-Chaves: Direito do Trabalho. Dispensa discriminatória. Dependência química. Súmula 443 do TST. Aplicação expansiva.

ABSTRACT

Understanding the situation of social stigma faced by the addicts of psychoactive substances such as cocaine, marijuana or crack, also known as addicts in the literature, we intend to address in this scientific article the opportunity of application of constant jurisprudence number 443 of the Superior Labor Court to these workers which prohibits discriminatory treatment to people with serious illnesses or that arouses prejudice or stigma. Analysis of Brazilian law regarding the legal treatment due to being dedicated worker addict, especially at the time of dismissal is established as the primary desideratum. For this purpose, was adopted the deductive method, as well as valued by the interdisciplinary pursuing concepts in the field of health and elucidations about the theme. It abstracts, mainly supported the diversity of jurisprudence analyzed and extensive character given to them, that the condition of addiction may not be able

¹ Aluna graduanda do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. Correio eletrônico: mariannaolivar19@gmail.com

² Professor do curso de Direito do Centro Universitario do Rio Grande do Norte. Correio eletrônico: marcelomauricio@unirn.edu.br

to deliberately give rise to dismissal, even invoking the employer's management power. Also founded the dictates, constitutional and infra-constitutional of human dignity, social function of the company, valuing work, equality, non-discrimination, worker protection, continuity of employment, besides appeal to normative content of the conventions of the ILO relevant to the topic, it is concluded that, respecting addiction as illness reached protective content of the summary, mentioned by this article, should be given opportunity to the addict, by the employer, the chance of treatment aiming to reinstate him and recondition him to run his labor activities, under penalty, otherwise the exemption be characterized as discriminatory act.

Keywords: Labor law. Discriminatory dismissal. Chemical dependency. Constant jurisprudence number 443. Expansive application.

INTRODUÇÃO

O problema relacionado às drogas é uma questão complexa e multifacetada, sendo os seus desencadeamentos objeto de estudo nas diversas áreas do saber. É notório o pensamento equivocado de preconceito relativo aos dependentes químicos usuários de drogas ilícitas como cocaína, maconha ou crack, o que enseja a formação de um estigma pejorativo enraizado na cultura, dificultando a reabilitação e a reinserção destes grupos na sociedade.

Partindo dessa impressão, a presente pesquisa possui como pano de fundo o assunto dos Direitos Fundamentais, fortemente suportado pela proteção aos Direitos Humanos. Por óbvio, trata-se de um estudo acadêmico sob a perspectiva da dogmática jurídica, detidamente direcionado ao momento da dispensa do trabalhador envolvido numa relação trabalhista.

A problemática permeada nesse artigo versa sobre a possibilidade de aplicação da súmula 443 editada pelo Tribunal Superior do Trabalho ao trabalhador nos casos de dependência química relativa a drogas ilícitas.

Para elucidar tal querela foi necessário eleger como objetivo principal o exame do ordenamento legal brasileiro no que atine o procedimento juridicamente correto a ser observado na ocasião da dispensa do trabalhador adicto. Por outro lado, em sede de objetivos específicos fez-se necessário abordar, a título basilar, os ditames da igualdade e da não discriminação, bem como disposições reflexas e relacionadas ao tema em debate. Urge destacar que, para melhor fluência do trabalho, o estudo delimitou-se ao âmbito da dependência química relativas às drogas ilícitas tais como cocaína, maconha ou crack.

Por falar nessa delimitação, a abordagem metodológica deste trabalho, no que concerne ao item 4, é caracterizada por elementos interdisciplinares, haja vista a necessidade cogente de beber da fonte da área de saúde (Psicologia e Medicina), para, assim, entender claramente a delimitação temática escolhida quanto ao trabalhador adicto. No entanto, de

maneira geral, a metodologia deste trabalho figura-se por corresponder a adoção do método dedutivo, baseada na análise da Constituição Federal, legislação infraconstitucional, doutrina, convenções da Organização Internacional do Trabalho e, destacadamente, jurisprudências, porquanto a análise interpretativa de julgados do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais da 4ª e 21ª regiões é pilar central para o deslinde da problemática apresentada.

Diante disso, este trabalho no item 2 tratou acerca dos Direitos Humanos Fundamentais, apresentando uma breve exposição da evolução, da sua importância e a previsão destes direitos no ordenamento jurídico brasileiro, já no item 3 foi traçado uma abordagem atinente a igualdade e a não discriminação, destacadamente, no momento da dispensa, bem como é apontado princípios e disposições normativas conexas ao tópico.

Em sequência, o item 4 objetiva trazer esclarecimentos relativamente à conceituação da dependência química, para tanto foi estabelecido um elo com âmbito da saúde. Noutro pórtico, o item 5, subsidiando-se em todo conteúdo outrora arrolado, bem como enfocando no posicionamento jurisprudencial, revela o ponto fulcral da presente obra ao posicionar-se diante da problemática destacada.

2 DOS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS

Para que a presente obra acadêmica possua um desenvolvimento científico válido é importante um breve passeio pelo arcabouço jurídico acerca dos Direitos Humanos Fundamentais.

Entende-se que os Direitos Fundamentais delineados na Constituição Federal de 1988 foram incorporados a partir da análise do aparato internacional de direitos humanos e do status jurídicos que eles atribuem. A disseminação desses ideais deu azo a construção de um modelo internacional em defesa desses direitos. Esse sistema é engendrado por acordos internacionais de tutela que ecoam, acima de tudo, a percepção ética moderna compartilhada pelos Estados, ao passo que recorrem ao entendimento harmônico internacional sobre o cerne dos Direitos Humanos, estabelecendo critérios protetivos mínimos. A medida que o sistema normativo global adquire notoriedade e importância nesse debate suscitado, emergem os sistemas regionais de proteção, os quais possuem como escopo a internacionalização dos direitos humanos nas dimensões regionais. Dessa forma, firma-se a correlação do sistema global com instrumentos do sistema regional (PIOVESAN, 2005, 2008).

Descortina-se, nesse ponto, a pertinência do termo Direitos Humanos Fundamentais, uma vez que espelha a correlação existente entre os Direitos Humanos formulados

internacionalmente e a incorporação, ainda que parcialmente, desses valores e princípios no ordenamento jurídico pátrio.

Os sistemas global e regional não são dispare, mas sim harmônicos. Influenciados pelos valores e princípios da Declaração Universal, documento infra analisado, compõem o sentido instrumental da guarda dos Direitos Humanos face o panorama internacional e nacional. Assim, os vários mecanismos de proteção destes direitos dialogam-se visando o interesse dos indivíduos tutelados. A adoção da primazia da pessoa humana desvela a recíproca complementariedade e soma da aparelhagem nacional de proteção àqueles mecanismos citados, almejando a efetividade concreta na proteção e incentivo aos direitos fundamentais (PIOVESAN, 2005).

Destarte, o processo de incorporação dos Direitos Humanos manifesta-se na Constituição Federal de 1988 desde seu artigo 1^o (BRASIL, 1988), no instante que apresenta a cidadania e dignidade da pessoa humana como alicerces do Estado Democrático de Direito. Entretanto a tutela ampla dada aos Direitos Fundamentais é mais notória em seu artigo 5^o, o qual trata dos direitos individuais e coletivos (BULOS, 2011).

Dentre os Direitos Humanos estampados no art. 5^o do Texto Maior brasileiro (BRASIL, 1988), vê-se, inicialmente no *caput*, o direito à vida, talvez considerado o mais amplo de todos e o à igualdade. Em continuação, vislumbra-se o princípio da legalidade, almejando atingir os Poderes Públicos e os particulares. Destaca-se, também, a proibição ao tratamento desumano ou degradante (art. 5^o, III⁴), o qual é configurado como tortura independente do objetivo buscado ao agir com tal ato, bem como é assentado a liberdade de consciência, de religião, de convicção e de expressão (art. 5^o, VI, VIII e IX⁵). De mais a mais, defende-se a inviolabilidade de domicílio e ao sigilo, além de guerrear em prol do direito de propriedade e do respeito a função social desta (Art. 5^o, XI, XII e XXIII⁶). Além de estar estabelecido, de forma geral, que

³ A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento: I- a soberania; II- a cidadania; III- a dignidade da pessoa humana; - os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa; o pluralismo político.

⁴ Art. 5^o Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

5 VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; (...); VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei; IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença; 6 XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial; XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins

é passível de sanção qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (Art. 5º, XLI⁷).

Enfim, esse breve esboço acerca dos Direitos Humanos Fundamentais não exaure todos encontrados na Constituição Federal de 1988, apenas intenta exemplificar a consagração de Direitos Humanos. Sendo a dignidade da pessoa humana a mola propulsora que movimenta e norteia toda a legislação pátria e sabendo que este princípio é intrinsecamente ligado aos Direitos Fundamentais, é imperioso realizar algumas ponderações sobre estes direitos, porquanto todos os ramos do direito almejam a preservação deste.

Como já dito, os Direitos Fundamentais têm como berço os próprios Direitos Humanos, que, por sua vez, estão intimamente ligados a uma longa ordem cronológica de instrumentos normativos, positivados ou não, firmados ao longo da história da humanidade. Assim, mister destacar alguns desses instrumentos que foram marcantes na evolução dos Direitos Humanos.

Comparato (2011) ao citar a Declaração de Direitos (*Bill of rights*) sustenta que este documento possuía insculpido em seus ditames garantias como a liberdade, igualdade, autonomia, a proteção do indivíduo e a da propriedade e a livre atividade econômica. Além de formular a divisão dos poderes, sendo denominado de garantia institucional pela doutrina constitucionalista alemã, aduzindo que a distribuição dos poderes é uma pretensa maneira de zelar pelos direitos fundamentais da pessoa humana.

Noutra senda, impera assentar que conforme Dimolius e Martins (2012) colocam, o movimento constitucionalista europeu, cuja inicial representação foram as Declarações de Direitos na França, possuía como baluarte motivador as ideias iluministas, as quais pregavam a fundamentação racional de decisões políticas, perseguindo ideias universalistas.

Outrossim, Comparato (2011) destaca a importância agregada à Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, porquanto indica o ápice de uma evolução histórica ética resultante na identificação da igualdade como inerente a todo ser humano em sua dignidade. Constatou-se que a ideia de superioridade de grupo social específico coloca em risco a própria sobrevivência da humanidade, percebendo que a Declaração Universal dos Direitos do homem trouxe com afincado a defesa da igualdade e da preservação da diversidade social, como elemento enriquecedor da humanidade. Cada ser humano, independente do lugar que ocupa na sociedade, deve ser respeitado e enxergado como tal. Sobre esse assunto, Tavares (2014) ainda acrescenta

de investigação criminal ou instrução processual penal; XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

⁷ XLI - A lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

que referido texto corresponde ao primeiro jurídico-internacional que manifesta um rol pleno dos direitos humanos.

Segundo Piovesan (2005), a Declaração em tela propulsiona o desenvolvimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos, através da incorporação de diversos documentos internacionais de proteção. A Declaração de 1948 atribui base axiológica e coesão valorativa a essa seara do direito, priorizando a universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos.

Destaque-se que as Convenções intituladas de Discriminação em Matéria de Emprego (nº 111) e Ocupação e de Objetivos e Normas Básicas de Política Social (nº 117) da OIT, são preexistentes à Constituição de 1988 e foram conduzidas ao ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, seus ditames influenciaram amplamente o espírito do constituinte originário, o qual abarcou no corpo da Constituição Federal normas garantidoras da igualdade fática e jurídica e verteu o ideal de igualdade em diversas disposições, resplandecendo, mais uma vez, a formação do elo entre do direito internacional e nacional na construção dos Direitos Humanos Fundamentais.

Ora, sabe-se que é vasta a quantidade de documentos elaborados quando se fala em afirmação internacional dos Direitos Humanos, entretanto, a intenção em comentar esses documentos retro citados é absolutamente distinta de estabelecer uma hierarquia, ordem de importância ou eleger o mais decisivo para a justiça laboral. Corresponde ao objetivo de expor, ainda que forma extremamente sucinta, como se delineia a evolução social e como, paulatinamente, foram sendo debatidos e incorporados valores ligados aos Direitos Fundamentais até construir a moldura fático-jurídica que se encontra hoje. E mais, trazer ao lume a ideia que o direito é dinâmico, está em constante modificação e avanço.

Assim, dessume-se que, neste ponto, não se almeja aprofundar-se na evolução histórica dos Direitos Fundamentais, dado que tal temática exigiria um estudo longo, o que se deseja traçar é, genericamente, um liame esclarecedor a respeito dos Direitos Fundamentais.

Inevitável abordar os Direitos Humanos Fundamentais e não comentar a respeito do princípio da dignidade da pessoa humana, o qual almeja garantir ao ser o tratamento digno em todas as esferas de sua existência. Sarlet (2012, p. 50) conclui que:

uma das principais dificuldades, todavia – e aqui recolhemos a lição de Michael Sachs -, reside no fato de que no caso da dignidade da pessoa, diversamente do que ocorre com a demais normas jusfundamentais, não se cuida de aspectos mais ou menos específicos da existência humana (integridade física, intimidade, vida, propriedade, etc.), mas sim, de

uma qualidade tida como inerente a todo e qualquer ser humano, de tal sorte que a dignidade – como já restou evidenciado – passou a ser habitualmente definida como constituindo o valor próprio que identifica o ser humano como tal.

Inspirado nos instrumentos normativos internacionais, abstrai-se que o mencionado princípio é hoje decididamente considerado pela Constituição, como um dos escopos da República Federativa do Brasil em que pese ser um Estado Democrático de Direito. Defende-se o respeito a personalidade humana, como um Direito Fundamental. Dentre as dimensões existentes acerca desses direitos, constata-se que a dimensão objetiva é a que mais atende aos anseios da problemática suscitada no presente trabalho, uma vez que tal braço busca analisar a aplicabilidade das citadas normas jurídicas ao direito infraconstitucional. Essa dimensão corresponde à observância que deve existir aos Direitos Fundamentais em ocasiões de tomada de decisão, porquanto, esses direitos tendem a espraia-se pelos diversos ramos do ordenamento jurídico (MARMELSTEIN, 2013).

Dessa forma, ante a construção histórica e a carga de importância atribuída, conclui-se que os Direitos Fundamentais passam a preencher papel essencial de embasamento e legitimação do sistema normativo em todo seu teor, configurando-se como um verdadeiro alicerce do ordenamento jurídico pátrio.

3 IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS DISPENSAS TRABALHISTAS

Observando a retro análise, constata-se que os princípios, em sua maioria, são desencadeamentos dos próprios Direitos Humanos Fundamentais. Reconhece-se a força dogmática dos princípios uma vez que são “proposições básicas que fundamentam a ciência. Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base, a estrutura, o fundamento que irá informar e inspirar as normas jurídicas” (MARTINS, 2014, p. 64).

Nesta linha de pensamento, a Consolidação das Leis Trabalhista (BRASIL, 1943) elege, na ausência de disposição legal expressa, os princípios e a jurisprudência, aliado a outros recursos, como formas de integração da legislação⁸, respaldando, dessa forma, a adoção destes como base fundamental da presente obra.

8 Art. 8º CLT - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

A igualdade é princípio estampado no *caput* do artigo 5º⁹ da Constituição Federal pátria (BRASIL, 1988), o qual defende a dispensa de tratamento isonômico aos indivíduos na medida das circunstâncias pessoais e realidade fática. Acaba por possuir como desiderato precípua obstar a criação de normas e a prática de ações que inspirem a desequiparação ilícita, bem assim limitar a conduta do particular, a fim de que este não aja discriminatoriamente através de atos imbuídos de sentimentos como racismo e preconceito motivado por sexo, raça, origem ou idade (BULOS, 2011).

É certo que em matéria de igualdade é comprometido um valor fundamental, que é o da dignidade da pessoa humana, abordado no tópico anterior, o qual se espalha por todo ordenamento jurídico, iluminando-o e inspirando a configuração de outros princípios, tal como ocorre com o próprio princípio da igualdade. Concebe-se, dessa forma, que “o alcance do princípio não se restringe a nivelar os cidadãos diante da norma legal posta, mas que a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia” (MELO, 2014, p. 10).

Referido princípio possui, conforme dito alhures, íntima conexão ao combate da discriminação arbitrária e suas formas de manifestação. Conforme Vivot (2000), o termo discriminação foi conquistando, paulatinamente, uma concepção mais abrangente e generalizada, no sentido de alcançar mais grupos e realidades sociais, possuindo como marco notório e de afirmação a Declaração dos Direitos Humanos de 1948, o qual revelou em seu corpo textual a defesa em prol da igualdade e da proteção contra toda discriminação que infringisse a Declaração e contra toda provocação a tal discriminação.

Neste ensejo, frise-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência das Nações Unidas, almeja disseminar a promoção do trabalho decente e produtivo, desde que pautados na liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para tanto, edita normatizações manifestadas através das recomendações e convenções. As primeiras são orientações aos Estados integrados à organização, instituindo metas a serem alcançadas, noutro ponto, as segundas objetivam produzir normas cogentes para estes Estados, que porventura vierem a ratificá-las.

A vinculação a este órgão dar-se, principalmente, com o intuito de engendrar a política internacional relacionada ao trabalho e contribuir em prol da formação dos instrumentos

⁹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

normativos de natureza trabalhista que essa instituição produz, sendo representados pelos entes diretamente interessados.

Ademais, urge destacar o conceito apresentado pela Convenção nº 111 (OIT,1958) relativamente a discriminação, o qual compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Defende-se que a discriminação pode figurar-se sob dois vértices: direta e indireta. O primeiro viés é vinculado a diferenciação no tratamento, sem uma razão clara que o justifique, afrontando, com isso, a dignidade da pessoa humana e seus Direitos Humanos inerentes. Já no seu caráter indireto, relaciona-se à ideia do impacto ou do efeito adverso, percebe-se que o ato, no primeiro plano, não transparece em si ser discriminatória, entretanto é inegável a existência dessa intenção. A real motivação permanece velada ou camuflada por hipóteses cabíveis legalmente (VIVOT, 2000).

Abstrai-se que o conceito tradicional atribuído à discriminação é intimamente conectado ao respeito à igualdade. A demissão fundada em causa discriminatória ofende frontalmente o princípio da proteção e o da continuidade da relação trabalhista. Entende-se que o primeiro princípio aludido encontra alicerce no claro reconhecimento da desigualdade existente entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, principalmente, o empregado e empregador.

Noutro vértice, a interface discriminatória subsidiando a dispensa nega vigência ao princípio da continuidade da relação de emprego. Inicialmente, deve-se ter mente que a legislação trabalhista brasileira guerreia em prol da perenidade das relações de trabalho em detrimento das vinculações efêmeras, exemplo vívido disto está nitidamente exposto no art. 443, §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 2014), o qual institui hipóteses restritivas para a existência de contrato de trabalho por tempo determinado¹⁰.

¹⁰ Art. 443 § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.

Esse princípio acaba por transparecer uma posição pró-operário, ao passo que se afere que a constância do vínculo laboral beneficia o trabalhador, uma vez que este busca encontrar na relação estabelecida a possibilidade de sua subsistência e a obtenção dos meios necessários para si e para as pessoas que dele dependem (GARCIA, 2014).

Dessa forma, tal disposição principiológica exhibe a predisposição moderna do Direito do Trabalho de conferir à relação de emprego a mais plena continuidade, sob todos os aspectos. Destaca-se que o referido princípio possui aplicação dúplice, porquanto serve como apoio a ambos os lados do contrato de trabalho, empregado e empregador. Por um lado, o empregado certifica-se da garantia de um mínimo de segurança, no outro, temos o empregador que usufruirá da experiência adquirida pelo obreiro com a continuidade do vínculo laboral, refletindo, por conseguinte, no melhor desempenho e ambiente da empresa. Em razão do retro exposto, Krotoschin (*apud* RODRIGUEZ, 1978, p. 139) assegura que esta proteção não compõe unicamente “uma medida de segurança econômica, mas também garante a incorporação do trabalhador na empresa como meio de integração para os fins específicos do direito social”.

Aludidos princípios refletem a nova lógica a qual o Direito do Trabalho tem-se moldado. A relação trabalhista, hodiernamente, não é reduzida a ideia única de labor prestado em face de uma contraprestação recebida. Ao revés, defende-se que

A finalidade de uma empresa não é simplesmente a produção de benefícios, mas sim a própria existência da empresa como comunidade de homens que de diversas maneiras buscam a satisfação de suas necessidades fundamentais e constituem um grupo particular a serviço da sociedade inteira. Os benefícios são um elemento regulador da vida da empresa, mas não é o único: junto com estes, há de se considerar outro fatores humanos e morais que, a longo prazo, são menos essenciais para a vida na empresa (Carta Encíclica Centesimus Annus del sumo pontífice Juan Pablo II, cap. III nº 35, tss 1991 *apud* VIVOT, 2000, p. 435).

Abstrai-se que a empresa é instituição amplamente responsável pela afirmação e propagação dos direitos inerentes aos homens.

A discriminação, no âmbito da instituição ou empresa, tende simplesmente a encerrar uma situação de inconvenientes para o empregador, apresenta-se, em algumas situações, de forma enrustida, seja impedindo o acesso ao emprego a quem possa se enquadrar em condição que se pretende evitar, ou procedendo a ruptura do vínculo trabalhista no instante em que o obreiro ingressa em grupo considerado desinteressante (TOSELLI, GRASSIS, FERRER, 2007).

Assim, a discriminação ligada à relação trabalhista pode apresentar-se em diversas situações, desde a fase pré-contratual, nas situações em que, a título exemplificativo, decide-se, sem justo motivo, contratar apenas homens ou apenas indivíduos com até 30 anos, até o momento de rescisão contratual (TOSELLI, GRASSIS, FERRER, 2007).

A despeito da Legislação Trabalhista primar pela continuidade da relação trabalhista, como dito alhures, é indispensável a previsão legal da cessação do vínculo laboral. O término do contrato de trabalho pode ser impulsionado por várias razões, estes motivos são agrupados, em linhas gerais, em modalidades de cessação do vínculo laboral. A fim de não enveredar por caminhos aos quais este trabalho não pretende alcançar e tendo em mente o conteúdo basilar necessário a ser exposto a título introdutório da presente temática, faz-se necessário uma breve explanação sobre a cessação motivada do contrato de trabalho por decisão do empregador.

A fonte legitimadora de tal direito patronal advém, mormente, do poder potestativo investido a este (BARROS, 2008), o qual corresponde ao direito de fazer cessar, a qualquer momento, o contrato de trabalho de trabalho dos optantes, desde que pagas as parcelas indenizatórias previstas em lei.

Assim, no uso de tal faculdade e atendendo aos limites estabelecidos no inciso I do art. 7º do Texto Maior (BRASIL, 1988), o qual dispõe que é direito do trabalhador “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;”, o empregador pode dispensar o empregado sem justa causa ou mediante justa causa.

Na primeira hipótese, o empregador pode até apresentar razões para demissão, entretanto tais motivos inexistem em previsão legal e, conseqüentemente, não acarreta a supressão das indenizações ao empregador, exemplo perfeitamente cabível é o fato da necessidade do enxugamento do quadro funcional.

Deve-se ter cautela no enquadramento dessa modalidade, ante a possibilidade de serem utilizadas como subterfúgio para omitir a real motivação, especialmente em situações em que a causa discriminatória não é manifestada (VIVOT, 2000).

Quanto à demissão por justa causa, deve-se atentar que as delimitações não configuram causa ultime na definição abstrata, é imprescindível a existência de outros fatores para a sua validade e eficácia, vários quesitos que, conjugados, refletem a plausibilidade da justa causa (MORAIS FILHO, 1968).

Tal instituto jurídico é amparado por previsões claras e taxativa de hipóteses que amparam a demissão por justa causa na legislação trabalhista em vigor, notadamente

apresentado no art. 482, da CLT (BRASIL, 1943). Observando esse dispositivo legal, constata-se que não há margem para tratamento discriminatório.

Entretanto, apesar de caber, exaustivamente, à lei instituir situações que ensejam a justa causa, visando o distanciamento da subjetividade e do mero alvedrio do empregador na aplicação dessa forma de dispensa, não há óbice para que o juiz analise as normas jurídicas face os fatos em discussão a fim de concluir se realmente restou configurado a justa causa (GARCIA, 2014).

Neste ensejo, depreende-se que a legislação regula e abarca as possibilidades de demissão motivada sem justa causa ou sem justa causa de modo a respeitar a igualdade e a não discriminação, caso esteja demonstrado o não enquadramento nessas hipóteses previstas no ordenamento e o alinhamento às práticas discriminatórias, é conduta rechaçada pelo ordenamento jurídico.

4 DEPENDENTES QUIMICOS: QUEM SÃO?

Compreendendo a limitação da área da ciência a qual esta obra acadêmica pertence, bem como a riqueza de conhecimento existente em outras searas. Recorre-se, neste ponto, a outras fontes do saber, destacadamente, aos setores da Psicologia e da Medicina, a fim de elucidar questões atinentes a dependência química e aos adictos.

A Organização Mundial da Saúde define a dependência química como o “estado caracterizado pelo uso descontrolado de uma ou mais substâncias químicas psicoativas com repercussões negativas em uma ou mais áreas da vida do indivíduo” (SANTOS, MONTEIRO, 2005, p. 12). A dependência é caracterizada como doença primária crônica, progressiva e de determinação fatal, além de ser considerada como multidimensional e multifacetada (BRASIL, 2004).

De acordo com a OMS (*apud* Guz, 1980, p. 362), psiquicamente a dependência “implica a contínua, ou periódica, administração de uma droga para obtenção de prazer ou evitar o mal-estar proveniente de sua falta”.

Assim, dessume-se que o estado de dependência química implica em um descontrole sobre a vontade própria, induzindo o sujeito a um desejo constante e desmedido de fazer uso da substância a qual lhe garanta o alívio momentâneo. Revela-se, nesse momento, a superficialidade do pensamento o qual assevera ser uma mera questão de decisão pessoal a reversão do quadro de dependência.

É caracterizado como uso nocivo a partir do momento em que é diagnosticado o dano físico ou mental à saúde. A síndrome de dependência reúne a vontade pronunciada de tomar a substância, a dificuldade de controlar o uso, estados de supressão fisiológica, tolerância, descaso de outros prazeres e interesses e uso persistente independente dos malefícios causados à própria pessoa e aos outros (OMS, 2002).

A droga é composta por elementos que ao interagirem com o organismo acarretam profundas alterações no sistema sensitivo, na percepção emocional e no estado de consciência. Agem no cérebro influenciando o funcionamento da mente, por isso são chamadas de substâncias psicoativas (SANTOS, 2005).

O Código Internacional das Doenças (CID-10) elenca nas categorias de F10 à F19 os transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de substâncias psicoativas, incluindo-se nesse rol o uso da cocaína, opiáceos, canabinóides e de múltiplas drogas (CID-10, 1997).

Fenichel (1981 *apud* BENTO, 1986) defende que a droga altera de tal forma sistema cognitivo que leva o adicto a não manifestar interesse pelas relações objetais, aí inclui-se as relações de trabalho. Conforme este autor, o adicto fixa-se em conseguir unicamente a sua satisfação, sem atentar para a aprovação alheia, passa a relacionar-se externamente apenas com cunho utilitário.

Urge salientar que o adicto diante da droga que lhe proporciona prazer, demonstra uma impossibilidade de pensar ou cessar sua ação, apenas cede para aquilo que acredita aliviar a pressão, a própria droga (SANTOS, 2005).

A adicção para Gurfinkel (1995) está mais alinhada a um modo de funcionamento do que especificamente a formação do conceito associando tal nome ao sujeito que se droga, por isso defende que vários podem ser os objetos pelas quais se tem compulsão ou dependência, entretanto, destaque-se, que na presente obra o mencionado termo será utilizado para referir-se àquele modo particular de adicção, qual seja, o uso de drogas ilícitas como cocaína, maconha e crack

Analizando-se a problemática acerca dessas substâncias através do modelo sociológico ou sociocultural, é posto que tal evento é consequência de diversas forças sociais. Destaca-se a relevância do ambiente no comportamento do sujeito, na intercomunicação de fatores sociológicos e culturais (PILLON; LUIS, 2004).

A dependência química, modernamente, tem sido um assunto largamente debatido e abordado, haja vista que o consumo exagerado de substâncias psicotrópicas tem, notoriamente, gerado profundas mazelas sociais e de saúde pública.

Sabe-se que as diversas doenças, mentais e físicas, são influenciados por um amplo conjunto de fatores biológicos, psicológicos e sociais. Nessa linha de pensamento, a importância garantida a relação entre a saúde mental e física vem crescendo rapidamente. Entende-se, também, que os transtornos mentais resultam de muitos fatores e têm a sua base biológica no cérebro (OMS, 2002).

Tendo em vista a profundidade do tema em debate, é incoerente apoiar uma interpretação à mingua de suas reais nuances - seja ela biológica, social ou psicológica. É correto debruçar-se sobre a dependência química utilizando-se de abordagens que superem as opiniões e ideologias em prol de compreensões amplas e integradas (BERTOZZI, 1993 *apud* RIGOTTO, GOMES, 2002).

Assim, compreendendo que a dependência química não é um fenômeno restrito aos aspectos, puramente, orgânicos e psicológicos, mas, também, é íntimo das imbricações sociais, políticas, legais, religiosas (OCCHINI, TEIXEIRA, 2006 *apud* PRATTA, SANTOS, 2009), descortina-se a pertinência em recorrer à interdisciplinariedade para melhor elucidar e abordar a temática hasteada no presente trabalho. É dizer,

qualquer tentativa de abordá-la de um único ponto de vista corre um sério risco de ser empobrecedora e reducionista. Faz-se necessário uma abordagem médica, jurídica, sociopolítica, antropológica e psicológica; cada um destes pontos de vista lança luz sobre alguns aspectos do problema e traz em si também as suas áreas de cegueira, e o grande desafio é poder integrá-los sem que se perca a especificidade de cada um ou que sejam distorcidos e ‘fagocitados’ pelos campos visíveis (GURFINKEL, 1996 *apud* SANTOS, 2005, p. 225).

Vê-se que a determinação da dependência química requer a análise de inúmeras perspectivas, haja vista que não existe uma forma restrita do consumo de drogas, atualmente. No entanto, por fim ao hábito da dependência é árduo, uma vez que os adictos vivenciam um pesar físico e psíquico intensos, tendo sua vida atingida, bem assim da família, amigos e demais grupos sociais próximos.

Dessa forma, constata-se que a sedimentação e o tratamento da dependência química possuem sua interface genética, biológica ou orgânica, porém igualmente possui sua interface social e comunitária, tocando à área do saber que permeia este trabalho neste último aspecto.

5 A PONDERAÇÃO ACERCA DA APLICAÇÃO JURISPRUDENCIAL DA SUMULA 443 DO TST NOS CASOS DOS ADICTOS

Superados os retos esclarecimentos acerca da dependência química e suas implicações, bem como trilhando no avanço do tema, traz-se nesse tópico uma análise mais pormenorizada acerca da súmula 443 engendrada pelo Tribunal Superior do Trabalho e o posicionamento deste e outros tribunais quanto a dispensa discriminatória, ao passo que apresenta uma leitura interpretativa acerca da condição dos adictos nesse contexto.

O citado Tribunal Superior publicou, por intermédio da resolução 185 de 2012, em setembro de 2012, a Súmula n.º 443, a qual versa sobre a dispensa discriminatória, redigindo-a nos seguintes termos (BRASIL, 2012):

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. 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.

Esta súmula possui sua gênese em discussões suscitada no âmbito de vários Tribunais Regionais, bem como do Tribunal Superior do Trabalho, através de litígios os quais tratavam sobre diversas doenças, mas, destacadamente, quanto ao portador do vírus HIV. Culminando na solidificação do posicionamento, no mesmo sentido, das oito turmas, Subseção Especializada em Dissídios Individuais I e pleno que compõem o TST, gerando a edição da súmula em tela.

A maioria dos precedentes são datados a partir dos anos 90 e trazem, marcadamente, em seu teor casos relacionados à demissão de empregado portador do vírus HIV e de doenças consideradas graves, bem como sua provável determinação como discriminatória.

Dentre os precedentes, destaca-se, a título ilustrativo, os julgamentos da 1ª e 3ª¹¹ turma do TST em sede de Recurso de Revista em que fica clara a decisão no sentido de que se presume

¹¹ EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISPENSA IMOTIVADA. ATITUDE DISCRIMINATÓRIA PRESUMIDA. REINTEGRAÇÃO . 1. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que se presume discriminatória a dispensa do empregado portador do vírus HIV. Desse modo, recai sobre o empregador o ônus de comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa tinha outra motivação, lícita . 2. Entendimento consentâneo com a normativa internacional, especialmente a Convenção n.º 111, de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (ratificada pelo Brasil em 26.11.1965 e promulgada mediante o Decreto n.º 62.150, de 19.01.1968) e a Recomendação n.º 200, de 2010, sobre HIV e AIDS e o Mundo do Trabalho. 3. Nesse contexto, afigura-se indevida a inversão do ônus da prova levada a cabo pelo Tribunal Regional , ao atribuir ao empregado o encargo de demonstrar o caráter discriminatório do ato de dispensa promovido pelo empregador. 4. Recurso de revista conhecido e provido (TST - RR: 616009220055040201, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 22/06/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2011).

discriminatória a dispensa de empregado acometido de doença nas situações em que não forem apresentadas justo motivo, além de restar nítida a defesa dos princípios constitucionais assecuratórios do direito à vida, ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e a não discriminação face ao poder potestativo consagrado no art. 477, §2º da CLT.

Outrossim, tendo sido reconhecido acima os adictos como dependente químicos e tal situação bio-psicológica ser caracterizada como doença, bem assim aferindo que a súmula versa exatamente sobre a discriminação relacionada a portadores de doenças graves ou que suscitem estigma social, revela-se, nesse ponto, o desiderato fulcral a ser debatido, a saber, o alcance da súmula 443 aos adictos aliado a uma leitura interpretativa jurisprudencial no tocante.

Prima facie, é patente a caracterização da dependência química desenvolvida pelos adictos como doença, uma vez que está diagnosticada como tal no Código Internacional de Doenças, conforme apresentado no ponto 4, além de ser uma mazela, inegavelmente, estigmatizada socialmente. Assim, ante a generalidade transmitida pela súmula em epígrafe e seu caráter extensivo, pode-se, a partir da análise da hipótese em vergaste, estender sua aplicação aos adictos.

Neste ensejo, é pertinente uma investigação referente a exegese que os tribunais do trabalho tem ofertado na aplicação dessa súmula face aos casos em epígrafe.

As decisões que serão utilizadas do Tribunal Superior do Trabalho, frise-se, não possuem em sua conjuntura fática a figuração de um adicto, uma vez que não foram encontrados registros nesse sentido, o que levou a escolha de realizar o cotejo com arestos que abordam outras doenças, contudo, diferem entre si apenas quanto a patologia tipifica, convergindo nos demais aspectos do posicionamento, propiciando a equiparação hipotética e uma exegese extensiva, desde que configurados os mesmos critérios.

Nos autos do Recurso da Revista nº 156-23.2011.5.02.0001¹² (TST, 2014), o tribunal, em decisão do corrente ano, reformou a sentença de origem para, aplicando o entendimento

EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISPENSA IMOTIVADA. PRESUNÇÃO RELATIVA DE DISCRIMINAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. A ordem jurídica pátria repudia a discriminação, cuja presença na voluntas que precede o ato da dispensa implica a sua ilicitude, ensejando nulidade. O exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho sofre limites, na hipótese de ato discriminatório, em função dos princípios da função social da propriedade (art. 170, III, da CF), da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF), por manifesta incompatibilidade. A jurisprudência desta Corte Superior evoluiu no sentido de presumir discriminatória a dispensa sempre que o empregador tem ciência de que o empregado é portador do vírus HIV, com a conseqüente inversão do encargo probatório (*praesumptio juris tantum*). (TST RR 721340-83.2006.5.12.0035, 3ª T. Rel. Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa DEJT 22.10.2010).

¹² RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÍNDROME DE DEPENDÊNCIA ALCOÓLICA. REINTEGRAÇÃO. Na diretriz da Súmula n.º 443 do 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-. Desse modo, sendo o alcoolismo crônico catalogado no Código Internacional de Doenças - CID da Organização Mundial de Saúde (OMS) como doença

sumulado, determinar a reintegração do obreiro diagnosticado com a síndrome de dependência alcoólica, haja vista que não houve prova contundente apresentada de modo a desconstituir discriminação considerada na dispensa.

Igual desfecho é observado no processo nº 4408-09.2010.5.02.0000¹³ (TST, 2014), em que foi dado provimento ao Agravo de Instrumento para melhor análise do Recurso de Revista. Nesta situação específica a obreira é portadora de Lupus, o Tribunal Superior determinou a reintegração pautado na gravidade que a doença expressa e no pleno conhecimento da empresa recorrida acerca da doença, bem assim no tratamento em que a obreira estava submetendo-se, o que indica períodos de inatividade, não sendo razoável a justificativa indicada de reestruturação do banco concomitantemente ao instante em que a empregada mais necessita de recursos financeiros para custear o tratamento, acrescentando, ainda, que a única variável apresentada pelo Juízo a quo alegada como apta a descaracterizar a discriminação é o lapso temporal entre a notificação da doença e a demissão da empregada, entretanto o Tribunal Superior afirma que não é robusta o suficiente para determinar toda a solução jurídica do caso, uma vez que deve prevalecer os princípios incrustados no verbete sumular, tais como dignidade da pessoa humana e continuidade das relações de emprego.

Diverso não é o posicionamento adotado pelo TST no Recurso de Revista nº 189400-46.2009.5.12.0038¹⁴ (TST, 2014). Neste caso, a empregada fora demitida sem justa causa após,

grave, e, ficando evidenciada nos autos a dispensa discriminatória, o Autor faz jus à reintegração postulada. Recurso de Revista conhecido e provido (TST RR nº 156-23.2011.5.02.0001, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 21/05/2014, 4ª Turma).

¹³ AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA CRÔNICA GRAVE (LUPUS). PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Mostra-se prudente o provimento do agravo de instrumento para melhor análise do recurso de revista ante a provável violação do artigo 1º, III e 3º, IV da CF. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA CRÔNICA GRAVE (LUPUS). PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Recurso de revista calcado em violação de dispositivo de lei e da Constituição Federal e divergência jurisprudencial. De acordo com a jurisprudência desta Corte, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave por estigma ou preconceito, tornando o ato inválido e determinando a sua reintegração, consoante disposto na Súmula 443 do TST. No presente caso, a autora é portadora de Lupus, doença crônica de natureza grave e incurável, que necessita de tratamento e acompanhamento médico vitalício e ainda, com expectativa de vida limitada. Dessa forma, tem-se que a dispensa da autora revela ato que atenta contra a dignidade da pessoa humana e o princípio da não-discriminação, previstos nos arts. 1º, III e 3º, IV, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido por violação dos artigos 1º, III e 3º, IV, da CF e provido (TST - RR: 44080920105020000, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 07/08/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/08/2013).

¹⁴ RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. [...]. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que a autora foi afastada de suas atividades, em 19/08/2008, para realização de cirurgia de mastectomia, usufruiu do benefício previdenciário até 17/11/2008 e foi dispensada sem justa causa em 08/12/2008. Nessas hipóteses, a jurisprudência desta Corte presume ser discriminatória a dispensa, cabendo, portanto, ao empregador o ônus de demonstrar o contrário (Súmula nº 443). O exercício da atividade econômica, premissa legitimada em um sistema capitalista de produção, está condicionado pelo art. 170 da Constituição à observância dos princípios nele enumerados, entre os quais se incluem a valorização do trabalho humano, a existência digna, de acordo com a justiça social (caput) e a

aproximadamente, um mês em que realizou uma cirurgia de mastectomia, moldando-se a hipótese discriminatória combatida pela Súmula 443 do TST. Obtempera que o funcionamento da atividade econômica está condicionado, conforme o art. 170¹⁵ da Constituição Federal (BRASIL,1988), aos princípios da valorização do trabalho humano, da existência digna, da justiça social (*caput*) e da função social da propriedade (inciso III). Outrossim, firma elo com os princípios inclusos no art. 1º da Constituição, os quais indicam o próprio fundamento do Estado Democrático de Direito. Com base nessas disposições legais, fundamenta-se a possibilidade de limitação do direito potestativo de dispensa, no instante em que se reconhece a sobreposição de um bem jurídico relevante.

Ademais, situações paradigmáticas são encontradas no julgamento dos Regionais da 21ª e 4ª região em que há similitude, inclusive, quanto a moléstia enfrentada pelo trabalhador, em ambos casos estes eram dependentes químicos viciados em drogas ilícitas como maconha, cocaína e/ou crack. Deliberou-se que, em que pese os transtornos advindos de tal conduta, é certo que o usuário durante a manifestação da doença precisa receber o tratamento adequado, que possibilite sua reinserção na sociedade.

O primeiro Regional citado, ao julgar o Recurso Ordinário nº 64600-03.2012.5.21.0001¹⁶ (Tribunal Regional do Trabalho da 21ª região, 2013), reconhece que a dependência química afeta diretamente a produtividade, acarretando na queda de desempenho do adicto ao passo que esclarece que, em pese as consequências negativas oriundas de tal conduta, o empregador não pode, em razão da função social, amparar-se no seu direito

função social da propriedade (inciso III), este último perfeitamente lido como função social da empresa. Ademais, estabelece vínculo direto e indissociável com os princípios contidos no art. 1º da Constituição, que fundamentam o Estado Democrático de Direito, entre os quais se incluem os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV), sem se falar na dignidade da pessoa humana (inciso III). Com base nesses princípios, é possível a limitação do direito potestativo de dispensa, quando a ele se sobrepõe um bem jurídico relevante, protegido pela ordem jurídica, especialmente constitucional. Demonstrado o dano decorrente da conduta do empregador, deve ser mantido o acórdão regional que condenou a reclamada a indenizá-lo. Recurso de revista de que não se conhece. [...] Recurso de revista de que não se conhece (TST nº 189400-46.2009.5.12.0038, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 10/09/2014, 7ª Turma).

¹⁵ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

¹⁶ [...] Justa causa. Abandono de emprego. Impossibilidade de comparecimento ao trabalho. Comprovando-se que as ausências do trabalhador ao emprego decorreram de doença que o impossibilitou de comparecer ao trabalho, descaracterizado o abandono de emprego e, por conseguinte, a justa causa. [...] (TRT-21 RO 64600-03.2012.5.21.0001, Rel. Maria de Lourdes Alves Leite, Publicado: 21/10/2013, DEJT 1ª Vara do Trabalho de Natal).

potestativo de resilição do contrato para dispensar o empregado em franca recuperação, uma vez que a valorização do trabalho humano constitui fundamento da ordem econômica.

Já o 4ª Regional destaca no acórdão prolatado¹⁷ (Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região, 2012) que a dispensa discriminatória manifestou-se com mais clareza em razão do prévio conhecimento do empregador sobre a patologia e de o empregado ter sido considerado apto para o trabalho pelo órgão da previdência social. Reforça a decisão em reintegrar o obreiro ao evidenciar a importância das circunstâncias de fato intimamente ligadas ao ato da despedida do autor, pelas quais a discriminação é presumida.

Após a exposição desses julgados, apesar de algumas versarem acerca de enfermidades distintas entre si, depreende-se que há um raciocínio lógico-jurídico uniformizado, na medida de cada nuance singular.

Assim, cotejando os julgados apresentados, conclui-se que os adictos são passíveis de serem sujeitos da proteção almejada com a edição da súmula em debate, para tanto, é necessário observar as delineações que compõe o caso concreto face aos critérios já pacificados na aplicação desta.

Nesse contexto, urge tecer comentários acerca de possíveis implicações que o posicionamento hodiernamente adotado pelos tribunais, conquanto a aplicação da súmula 443 do TST, pode gerar.

Evidencie-se que para poder determinar a existência de situações possíveis de discriminação nas relações de trabalho, é preciso verificar em cada caso destacado se o empregador agiu discriminatoriamente, ocasionando o malferimento ao princípio da igualdade, exposto alhures. Inspirado nos ensinamentos de Uriarte (1993 *apud* PIMENTA, 2013), defende-se que o adicto deve ser visto e receber tratamento como qualquer outro empregado enfermo.

Pode-se surgir posicionamento no sentido de que o entendimento observado pelos tribunais nega vigência ao poder potestativo garantido ao empregador, no qual a dispensa imotivada é inclusa no rol das faculdades garantidas aos empregadores, induzindo a configuração de uma possível estabilidade carente de previsão legal.

¹⁷ DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA. ATO DISCRIMINATÓRIO. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. Há presunção de que é discriminatória a despedida do trabalhador portador de doença grave que suscita, inequivocamente, estigma ou preconceito, ainda mais se presentes as circunstâncias de o empregador estar ciente da patologia e de o empregado ter sido considerado apto para o trabalho pelo órgão da previdência social. Direito à reintegração assegurado na forma da Lei nº 9.029/95 e da jurisprudência do TST. (TRT-4 RO 0000105-10.2011.5.04.0016, Rel. FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL, Data de Julgamento: 22/11/2012, 16ª Vara do Trabalho de Porto Alegre).

Como dito em ponto anterior abordado, há a alternativa do empregador demitir seu empregado sem explicitar a causa motivadora da dispensa, apesar de sempre existir uma razão que o encaminhe a tal ato. A lei o assegura da possibilidade de resguardar para si a real causa da ruptura do contrato.

Entretanto, a súmula em destaque sinaliza que essa faculdade garantida ao empregador pode ser objetada no momento em que é indicada, na verdade, uma causa discriminatória, cabendo ao autor da alegação apresentar a real fundamentação da rescisão e, noutro ponto, ao empregador sustentar a fundo sua motivação e, por fim, ao juiz dirimir tal litígio.

Outrossim, a defesa de que esta súmula ofende ao disposto no art. 477 da CLT¹⁸, o qual prevê a possibilidade do empregador cessar o respectivo contrato de trabalho, desde que não tenha sido estipulado um prazo determinado, incidindo a obrigação de indenizar, mesmo quando não tenha dado justa causa para tal ato, excluindo-se as hipóteses de estabilidade garantida, não merece prosperar, pois o art. 8º da CLT, dispositivo analisado no ponto 3 no corrente estudo, subsidia o órgão julgador na busca de novas fontes a fim de solucionar as querelas judiciais apresentadas, da mesma forma que não encontra guarida a justificativa de que garantido ao empregador a prerrogativa de demitir sem justa causa ou imotivadamente, dado que essa prerrogativa cedida ao ente patronal não cria azo para cessação deliberada dos contratos de trabalho, não podendo utiliza-se, fraudulentamente, dessa prerrogativa para praticar ato discriminatório, passível de ser nulo.

Urge destacar, também, que aceitar tal discurso patronal remeteria a negativa de vigência dos Direitos Humanos Fundamentais, notadamente, àqueles relacionados às garantias do direito à vida, ao trabalho e da dignidade da pessoa humana, bem assim implicaria em menoscar um dos escopos principais do nosso Texto Maior que é a defesa da igualdade e o combate a todas as formas de discriminação. Apesar da imperatividade do poder potestativo, tal faculdade não poder ser exercida imoderadamente ao ponto de configurar abuso de direito e desvirtuar a finalidade atribuída àquele direito, a fim de que não atinja a próprio ordem jurídica.

Saliente-se que a readmissão em razão do reconhecimento judicial de prática discriminatória não é norma recente, já é prevista no ordenamento brasileiro através da Lei

¹⁸ Art. 477 da CLT: É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

9.029 de 1995¹⁹(BRASIL, 1995). O teor do art. 1º²⁰ deste Diploma Legal combate qualquer forma de discriminação em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Compreendendo que o rol manifesto emana-se do próprio princípio constitucional da igualdade (PIMENTA, 2013), colige-se pela possibilidade desta proteção trabalhista alcançar os casos de discriminação em desfavor do adicto.

Sustenta-se igualmente, nesse ponto, a continuidade das relações de emprego, haja vista que busca a manutenção do emprego com o fito de garantir segurança econômica ao obreiro, revelando, mais uma vez, a tendência do Direito Trabalhista de resistir as dispensas arbitrárias e discriminatória.

Depreende-se que, no Brasil, a proteção almejada em favor dos adictos contrária aos atos discriminatórios quanto ao emprego não é objeto apenas de um diploma legal, porém é fruto de um complexo normativo formado por instrumentos internacionais, disposições constitucionais e leis que protegem, em sentido global, os trabalhadores em objeção a todo meio de discriminação.

O verbete sumular nº 443 do TST perpassa esse mesmo caráter inegável em prol da defesa a não discriminação, na medida que intenta impedir qualquer ação das instituições ou empresas no sentido de controlar a demissão dos funcionários baseado em critério de saúde.

Conteúdo normativo de favorecimento a grupos sociais, notadamente os adictos, porquanto inclusos no rol de portadores de doenças graves e de estigma social, pode ser considerado como ações afirmativas²¹, que correspondem a discriminação positiva na medida que adotam medidas tendentes a alcançar a igualdade ou equiparação de possibilidades por intermédio de uma via forçada, de fonte heterônoma e com um viés manifestamente intervencionista estatal nas relações de trabalho do setor público e privado (TOSELLI, GRASSIS, FERRER, 2007).

Assim, perde força as críticas que interpretam a demanda como inclusa na liberdade contratual empresarial, que abrange, dentro de suas possibilidades, a liberdade de rescindir o

¹⁹ Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

²⁰ Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

²¹ O termo “ações afirmativas” foi utilizado pela primeira vez nos Estados Unidos, em 1961, em um decreto do então presidente Kennedy, o qual utilizou-o para referir-se a medidas projetadas para combater a discriminação racial.

contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas indenizatórias previstas legalmente, ante aos argumento supra expostos.

Eis que é inegável a inexistência de tipificação legal inserta no ordenamento jurídico brasileiro quanto a estabilidade atribuída ao portador de doença grave ou de estigma social, entretanto, em nenhum dos julgados apresentados a inexistência de lei prevendo a aparente estabilidade do trabalhador que sofre de qualquer das doenças mencionadas impossibilitou a sua reintegração no serviço, especialmente quando não comprovado os outros fatores motivadores da rescisão, o que induz à presunção de discriminação, em evidente afronta aos princípios gerais do direito, notadamente no que toca aos Direitos Humanos Fundamentais ligados à vida, ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e à igualdade.

Nesta seara, o art. 170²² da Constituição Federal (BRASIL, 1988), apesar de pouco explorado, traz lições importantes relativas à temática ao indicar princípios gerais com o intuito de regular a atividade econômica, ressaltando as ideais pautadas na valorização do trabalho humano, bem como apresenta como desiderato a preservação da existência digna sob a égide dos preceitos da justiça social. Elenca, ainda, no rol exposto, princípios que prezam pelo reconhecimento da importância do labor, tais como a função social da propriedade, a redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego.

O empregador deve ter em mente que a empresa possui a importante função social de subsidiar o trabalho e, uma vez existindo o vínculo trabalhista, primar pela continuidade deste, pois acredita-se que o labor é elemento precípuo na subsistência, manutenção e afirmação do indivíduo pessoalmente e perante a sociedade.

Nesse campo de ideias, pode-se dizer que se instaura um possível conflito entre normas, notadamente entre os princípios da livre iniciativa, função social do trabalho e valorização do trabalho que pode ser dirimido com razoabilidade e ponderação, com vista ao baluarte do ordenamento jurídico, a saber, a dignidade da pessoa humana.

A livre iniciativa estabelecida pela Constituição Federal como um dos parâmetros garantidores da ordem econômica nacional remete ao empreendedor a opção de firmar e suceder seus investimentos, de disputar com lealdade nos mercados e de perceber lucros, no entanto,

²² Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

encontra óbice no limites jurídicos, econômicos e, principalmente, socioculturais, incluindo-se aí a preservação da dignidade da pessoa humana.

Em contraponto à função do trabalho, o qual indica a otimização no uso da propriedade, de sorte que não possa ser utilizada em detrimento do progresso e da satisfação da comunidade (BULOS, 2011), bem assim a valorização do trabalho, apresentando que o trabalho é instituído pela constituição o trabalho como, provavelmente, o mais importante modo de afirmação da maioria dos sujeitos, sendo imprescindível o estabelecimento de um certo patamar de garantias ao obreiro.

Desta maneira, torna-se nítida a sobreposição dos dispositivos protetivos dispensados aos obreiros face àqueles que dissertam acerca das garantias desvelas aos empregadores, revelando, assim, a validade e pertinência da edição da vergastada súmula.

O direito potestativo exercido arbitraria e discriminatoriamente repugna a finalidade social propriedade que deveria ser respeitada, configurando o desvirtuamento do próprio instituto jurídico. Acredita-se que no instante em que o instituto jurídico foi criado, almejou-se não só movimentação de riqueza ou para fins puramente egocêntricos, mas, sobretudo, para servir à coletividade (MEIRELES, 2005).

E mais, o TST defende que (TST, 2012):

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 sua aposentadoria²³

Todavia, é interessante perceber que a mesma fundamentação infra exposta pode ser aplicada na sua dimensão negativa. É dizer, restando afastado, ponto a ponto, os critérios aptos a ensejar a caracterização da dispensa discriminatória, a reintegração e imposição da pecha de discriminatória não será deferida, uma vez que tal determinação não deve ser aleatória, ilustra-se tal teor através de decisão prolatada pelo TST, em que não foi concedida a reintegração em

²³ AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. ALCOOLISMO CRÔNICO. No caso, restou incontroverso nos autos que o autor é portador de alcoolismo crônico. A Corte Regional enfatizou a questão de que a autarquia, mesmo sabendo da gravidade do estado de saúde do autor, não o encaminhou para a previdência social. Frisou que a conduta da autarquia em despedir o autor sem justa causa teve cunho discriminatório, violando os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Constatada a dispensa discriminatória, em razão de o autor ser portador de alcoolismo crônico, não há que se cogitar de violação do artigo 186 do Código Civil. A decisão regional está em consonância com a jurisprudência deste c. Tribunal. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido (TST AIRR-550-92_2011_5_02_0433, Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 20/08/2014, 3ª Turma).

razão da empresa ter se desincumbido de sua função a partir do instante em que comprovou o oferecimento de oportunidades para tratamento do adicto e este permaneceu indiferente à oferta de ajuda, evidenciando sua falta de interesse em permanecer no labor²⁴.

Sabendo ser fundamental no desenvolvimento do tratamento da dependência a participação dos grupos sociais que permeiam as relações estabelecidas pela adicto, bem como estando ciente da finalidade social investida, pela Constituição Federal de 1988, às empresas, seria irrazoável anuir às correntes que defendem a dispensas de empregados em questão como ato protegido pelo poder potestativo.

Compreende-se que a decisão de experimentar substâncias psicoativas geralmente tem motivação pessoal, entretanto, o desenlace na dependência após o uso repetido que passa a figurar não apenas como uma decisão consciente e informada pelo usuário, nem o resultado de uma fraqueza moral, mas, antes, o resultado de uma complexa combinação de fatores genéticos, fisiológicos e ambientais. Inclui-se nesse ambiente, possivelmente, o laboral, que tanto pode ter sua quota de importância no aprofundamento da dependência química, caso das empresas que estipulam metas inalcançáveis, criando um ambiente de extrema pressão, como também pode contribuir, vertiginosamente, em prol da minoração da dependência.

É dizer, compreendendo a importância do labor e a responsabilidade atribuída ao ente patronal, o desajuste da condição do obreiro, em razão da adicção, às expectativas almejadas por aqueles não enseja, livremente, a demissão, pois incorre na possibilidade desta atitude se enquadrar na pecha de discriminatória garantida pela súmula 443.

O rompimento contratual em virtude da adicção viola a honra e a dignidade do empregado adicto, da mesma maneira que ofende direitos e liberdades fundamentais, dentre os quais está o direito à saúde, em detrimento da busca por manter uma vida digna e inclusiva.

É certo que não existe norma legal distinta protegendo exclusivamente os adictos, no entanto, após a observação de todas as disposições legais trazidas, o sentindo do posicionamento moderno da jurisprudência e a condição biopsicológica dos adictos, pode-se compreender que os parâmetros protetores a combater a discriminação são extensivos a estes.

²⁴ AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não demonstrada violação dos arts. 93, IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 458 do CPC. DEPENDENTE QUÍMICO. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO COMPROVADA. A Corte Regional não emitiu tese a respeito das matérias disciplinadas nos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 7º, I, da Constituição Federal. Não demonstrada ofensa aos arts. 5º, XLI, da Constituição Federal nem dos arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/95. Quanto à divergência colacionada, o 1º modelo não atende ao disposto na Súmula nº 337, I, do TST e o 2º não apresenta a especificidade de que trata a Súmula nº 296 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST AIRR-138700-07_2009_5_02_0471, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 11/06/2014, 4ª Turma).

Assim, entendendo a adicção como inclusa no quadro de doenças graves e que suscitam estigma ou preconceito sob à luz da súmula 443 e observando o posicionamento criterioso dos tribunais, abstrai-se que deve ser oferecido ao adicto pelo empregador condições de tratamento a fim de reintegrá-lo e recondicioná-lo a exercer suas funções laborais, como medida de respeito aos ditames principiológicos constitucionais e reconhecimento do trabalho como elemento fundamental a afirmação e inserção social humana.

6 CONCLUSÃO

Inicialmente, pôde-se compreender a conjuntura ideológica que constrói a noção dos Direitos Humanos Fundamentais, o qual remete a correlações de princípios e valores firmados internacionalmente incorporados pelo ordenamento jurídico pátrio.

Perpassando por uma breve análise da evolução destes direitos através de diversos documentos marcantes que paulatinamente apresentaram inovações relativas a ampliação e solidificação das garantias e direitos inerentes aos homens. Demonstrou-se a relevância destes instrumentos normativos na orientação e formação do arcabouço jurídico pátrio e a sua correspondência na constituição federal que, conseqüentemente, acaba por irradiar e influenciar todo ordenamento.

Nessa ótica de disposições agasalhadas pelo ordenamento jurídico pátrio, teceu-se comentários acerca da relevância atribuída a igualdade como ordem fundamental a preservação da dignidade da pessoa humana, ensejando considerações relativas a não discriminação como determinação básica para a configuração de preceitos igualitários, para tanto, visando endossar a defesa em favor desses valores, foram apresentados dispositivos internacionais e nacionais.

Como forma de elucidar melhor sobre o tema, recorreu-se a outras searas do saber, trazendo à baila considerações técnicas a respeito da dependência química e dos adictos, bem como suas implicações, conseqüências e influencia. A adicção foi apresentada como uma mazela multifacetada e complexa, capaz de afetar radicalmente o comportamento do indivíduo. Firma-se tal condição como doença e carecedora de cuidados nos mais diversos sentidos a fim de corroborar com a reabilitação.

A constatação de que a adicção tomou dimensão grave no país se encontra na repercussão do tema nos diversos segmentos da sociedade e do conhecimento, pela relação comprovada entre o consumo e agravos sociais que dele decorrem ou que o reforçam.

Compreendendo as proporções atingidas por tal doença, comprovou-se o enquadramento desta no teor protetivo anotado na Súmula 443 do TST à luz da tendência jurisprudencial observada nos tribunais trabalhistas no momento da dispensa.

A súmula em questão almeja vedar tratamento discriminatório em matéria de emprego que esteja relacionado à doença grave que suscitem preconceito ou estigma, destacadamente no momento da dispensa, ao passo que se constata posicionamento jurisprudencial no sentido de fortalecer e garantir efetividade ao conteúdo sumular e normativo em preservar o princípio da igualdade e da não discriminação, inclusive existindo tribunais regionais que enfrentaram tal temática envolvendo adictos, reforçando a tese de tratamento igualitário para este.

Eis que a súmula em questão não versa especificamente acerca dos adictos, entretanto, analisando o posicionamento e critérios recorrentes adotados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais da 21ª e 4ª região, entende-se ser cabível atribuir uma interpretação extensiva à súmula de modo a indagar o enquadramento destes indivíduos no conteúdo protetivo sumular. Destaque-se que o art. 8º da CLT prevê a possibilidade de buscar na jurisprudência e nos princípios gerais dos direitos a solução para conflitos, respaldando assim tal linha de estudo traçada.

O presente estudo perpassa e fundamenta-se em disposições principiológicas e legais. Averiguando-se, resta corroborado a íntima ligação do tema desenvolvido face os Direitos Humanos Fundamentais, uma vez que princípios, tais como a dignidade da pessoa humana, igualdade, não discriminação, valorização do trabalho, função social da propriedade, insculpidos dentre os artigos 5º e 170 da Constituição Federal foram reiteradas vezes invocados no intento de oferecer-lhes efetividade no estudo do tema. Além destes retro mencionados, foram utilizados como supedâneo princípios específicos da seara trabalhista, a saber, da proteção ao trabalhador e da continuidade da relação de trabalho, bem como foi trazido à baila disposições normativas de instrumentos internacionais.

Nesta senda, ao entender a adicção como doença pertencente ao rol de doenças graves e suscetíveis de desencadear preconceito ou estigma, bem como atentando para os princípios e normas que norteiam a seara trabalhista, conclui-se que deve ser ofertado ao adicto pelo empregador oportunidade de tratamento a fim de reintegrá-lo e recondição-lo a exercer suas funções laborais, de modo que não seja atribuída a pecha de discriminatória ao ato da dispensa.

Chegado ao fim, sente-se cumprido o objetivo firmado na presente obra acadêmica. Constata-se a realização do projeto previamente arquitetado, o qual, paulatinamente, foi adquirindo contornos e, ao vislumbrar todo o trabalho desenvolvido, descortina a pertinência e

relevância para o saber jurídico, uma vez que direciona um olhar reflexivo aos adictos, almejando garantir a estes tratamento igualitário e não discriminatório no momento da dispensa, como medida amplamente fundada em textos normativos e jurisprudenciais.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: Ltr, 2010.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BENTO, Vitor Eduardo Silva. **O paradoxo de vivencia e morte do toxicômaco**. 1986.

Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abp/article/viewFile/19230/17966>>. Acesso em: 08 out. 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 26 set. 2014.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Decreto-lei N.º 5.452**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 set. 2014.

_____. Lei nº 9.019, de 13 de abril de 1995. **Lei Nº 9.029**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em: 25 set. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 616009220055040201. Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa. Data de Divulgação: 01.07.11. DEJT. p. 155. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20721340-83.2006.5.12.0035&base=acordao&numProcInt=427708 &anoProcInt=2008&dataPublicacao=22/10/2010%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 29 set. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR 721340-83.2006.5.12.0035. Rel. Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. 3ª T. Data de Divulgação: 22.10.2010. DEJT. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20721340-83.2006.5.12.0035&base=acordao&numProcInt=427708 &anoProcInt=2008&dataPublicacao=22/10/2010%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 02 out. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR 156-23.2011.5.02.0001. Rel. Min. Maria de Assis Calsing. Data de Divulgação: 21.05.2014. DEJT. Disponível em: <

<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=211824&anoInt=2013>>. Acesso em: 02 out. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR 189400-46.2009.5.12.0038. Rel. Min. Claudio Mascarenhas Brandão. Data de Divulgação: 11.09.2014. DEJT. Disponível em: <

<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=9BC9FE>

07BB8AB816A39EA83939B4F1AC.tst32?conscsjt=&numeroTst=189400&digitoTst=46&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0038&consulta=Consultar >. Acesso em: 02 out. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR 44080920105020000 . Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. 3 Tª. Data de Divulgação: 16.08.2013. DEJT. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23986705/recurso-de-revista-rr-44080920105020000-4408-09-201-050-20000-tst>>. Acesso em: 03 out. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR 189400-46.2009.5.12.0038. Rel. Cláudio Mascarenhas Brandão. 7 Tª. Data de Divulgação: 12.09.2013. DEJT. Disponível em: < <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=9BC9FE07BB8AB816A39EA83939B4F1AC.tst32?conscsjt=&numeroTst=189400&digitoTst=46&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0038&consulta=Consultar>>. Acesso em: 03 out. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR 189400-46.2009.5.12.0038. Rel. Cláudio Mascarenhas Brandão. 7 Tª. Data de Divulgação: 12.09.2013. DEJT. Disponível em: < <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=9BC9FE07BB8AB816A39EA83939B4F1AC.tst32?conscsjt=&numeroTst=189400&digitoTst=46&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0038&consulta=Consultar>>. Acesso em: 03 out. 2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO 0000105-10.2011.5.04.0016. Rel. Fernando Luiz de Moura Cassal. 9 Tª Data de Divulgação: 24.11.2012. DEJT. Disponível em: < <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128364537/recurso-ordinario-ro-1051020115040016-rs-0000105-1020115040016>>. Acesso em: 03 out. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 550-92.2011.5.02.0433. Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. 3 Tª. Data de Divulgação: 12.09.2013. DEJT. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/135189018/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-5509220115020433/inteiro-teor-135189037>>. Acesso em: 02 out. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 138700-07.2009.5.02.0471. Rel. Min. Fernando Eizo Ono. 4 Tª. Data de Divulgação: 05.09.2014. DEJT. Disponível em: < <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=138700&digitoTst=07&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0471&consulta=Consultar>>. Acesso em: 02 out. 2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. RO 64600-03.2012.5.21.0001. Rel. Maria de Lourdes Alves Leite. Data de Divulgação: 21/10/2013. DEJT. Disponível em: < http://www.trt21.jus.br/asp/online/DetExpediente.asp?ID_PROCESSO=170770&DATA=21/10/2013%2009:13:50&CODEVENTO=92>. Acesso em: 07 out. 2014.

_____, Ministério da Saúde. OPAS. **Tabaco e Pobreza, um círculo vicioso** - A convenção – quadro de controle do tabaco: uma resposta. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

COMPARATO, Fabio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho** 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GURFINKEL, Décio. **A pulsão e seu objeto droga: estudo psicanalítico sobre a toxicomania**. Petrópolis: Vozes, 1995.

GUZ, J. **Aspectos clínicos da dependência às drogas**. Jornal Brasileiro de Psiquiatria, Rio de Janeiro, 1980.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 2005

MELO, Jólia Lucena da Rocha. **Abuso de direito nas dispensas sem justa causa e arbitrária**: fundamentos, características e sistema de reparação. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2014.

MIRANDA, P. **Cartilha sobre Maconha, Cocaína e Inalantes**. 1. ed. Brasília:Secretaria Nacional Antidrogas -SENAD, 2004.

MORAES FILHO, Evaristo de. **A Justa Causa na Recisão do Contrato de Trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **CID-10**: Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. 10a rev. São Paulo: Universidade de São Paulo; 1997.

_____. **Relatório Mundial da Saúde**: Saúde Mental: novas concepções, nova esperança. Lisboa: World Health Report, 2002. 25 p. Disponível em: <http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_djmessage_po.pdf>. Acesso em: 05 out. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção Internacional nº 111, de 15 de junho de 1960. **Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Genebra: Oit, 15 jun. 1960. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 29 set. 2014.

_____. Convenção Internacional nº 117, de 25 de abril de 1964. **Objetivos e Normas Básicas da Política Social**. Genebra: Oit, 25 abr. 1964. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/520>>. Acesso em: 29 set. 2014.

PILLON, Sandra Cristina; LUIS, Margarita Antonia Villar. **Modelos explicativos para o uso de álcool e drogas e a prática da enfermagem**. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692004000400014&script=sci_arttext>. Acesso em: 07 out. 2014.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **A súmula nº 443 do TST e a reintegração do empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Rio de Janeiro, v. 79, n. 3, p.216-232, jul. 2013.

PIOVESAN, Flavia. **Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos**. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2014.

_____, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho** São Paulo: LTR, 1978.

PRATTA, Elisângela Maria Machado; SANTOS, Manoel Antonio dos. **O uso do álcool e a evolução do conceito de dependência de álcool e de outras drogas**. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n2/a08v25n2.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2014.

RIGOTTO, Simone Demore; GOMES, William B.. **Contexto da abstinência e a recaída na recuperação da dependência química**. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722002000100011&script=sci_arttext>. Acesso em: 08 out. 2014.

SANTOS, Angela Silveira dos; MONTEIRO, Maria Carolina Bacaro. **Incidência do tabagismo entre a população carcerária da penitenciária estadual de maringá**. 2005. Disponível em: <www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/monografia_angela.doc>. Acesso em: 15 out. 2014.

SANTOS, Clayton Ezequiel dos. **A reincidência na drogadição a partir da visão do adicto**. 2005. Disponível em: <http://base.repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/97672/santos_ce_me_assis.pdf?sequence=1>. Acesso em: 05 out. 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do advogado editora, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional** 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

TOSELLI, Carlos Alberto; GRASSIS, Pablo Martín; FERRER, Juan Ignacio. **Violencia em las relaciones laborales**. 1. ed. Córdoba: Alveroni Ediciones, 2012.

VIVOT, Julio Martinez. **La discrimination laboral: despido discriminatorio**. 2000.