

A INTIMIDADE DO EMPREGADO E O PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR: DROGA, EFETIVAÇÃO DO DIREITO À SAÚDE E AÇÕES POSSÍVEIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

THE PRIVACY OF THE EMPLOYEE AND THE MANAGEMENT POWER OF THE EMPLOYER: DRUG, EFFICIENCY OF THE RIGHT TO HEALTH, AND POSSIBLE ACTIONS IN RELATION TO EMPLOYEMENT

¹PAULA, P.M. DE; SANTOS, ²M.C.M.DOS

RESUMO

O presente texto tem por finalidade discutir a intimidade do empregado e o poder de direção do empregador frente à droga, principalmente as ações possíveis na relação de emprego. Analisará, ainda, a questão crítica Estatal que tem que assumir a responsabilidade de fiscalização e a questão do tratamento do drogado. Enfim, discutir ações possíveis para a manutenção do emprego, responsabilidade empresarial, reinserção social do empregado, tratamento, responsabilidade estatal e a atuação da empresa de forma responsável e humanista, visando assim, com tais posturas a preservação da dignidade do empregado nas relações trabalhistas, atendendo portanto a um dos fundamentos do Estado democrático de Direito.

Palavras-chave: Droga. Saúde. Poder Diretivo. Intimidade e Prevenção.

ABSTRACT

The purpose of the present text is to debate the privacy of the employee and the management power of the employer before the drug, mainly the possible actions related to employment. It will also analyze the State critical question that has to take over the responsibility of inspection and the question of drug addict treatment. At last, to discuss the possible actions to the maintenance of the job, business responsibility, social reintegration of the employee, treatment, State responsibility and the performance of the company in a responsible and humanistic form aiming with such attitudes the preservation of the employee dignity in the work relations, considering therefore one of the basis of the democratic State of right.

Key words: Drug. Health. Management Power. Privacy and Prevention.

INTRODUÇÃO

No tocante ao uso de drogas no ambiente de trabalho o assunto é novo, pois evidentemente recentemente houve o aumento drástico dos entorpecentes ligado à relação de emprego.

A Portaria Interministerial nº. 10, de 10 de julho de 2003, diminuiu o poder disciplinar do patrão para a eventual punição do usuário de droga no ambiente de trabalho. Referida portaria procura evitar o desemprego e a exclusão social.

¹ Advogado. Membro do Conselho Regional de Prerrogativas da 11ª Região (Marília-SP). Mestre em Direito pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (Jacarezinho). Especialista em Processo Civil pelas Faculdades Integradas de Ourinhos. Graduado em direito pela Instituição Toledo de Ensino (Bauru). Professor de Direito do Trabalho das Faculdades Integradas de Ourinhos (FIO). Professor convidado da Escola Superior de Advocacia (ESA) da OAB/SP, Núcleo de Marília; pelo programa de Pós Graduação "Lato Sensu", especialização em direito trabalhista e previdenciário da UNIVEM (Marília) e FADAP (Tupã); e-mail: pmp.adv@globo.com

² Mériene Cristina Medeiros dos Santos, graduanda do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Ourinhos.

Enquanto que o Ministério Público do Estado de São Paulo estuda um trabalho conjunto para o enfrentamento dos problemas com álcool e drogas, mediante a criação de uma coordenadoria intersecretarial.

O presente trabalho tem por finalidade discutir a intimidade do empregado e o poder de direção do empregador frente à droga, principalmente as ações possíveis na relação de emprego. Vamos analisar, outrossim, a questão crítica Estatal que tem que assumir a responsabilidade de fiscalização e a questão do tratamento do drogado.

MATERIAL E MÉTODOS

Para o pleno desenvolvimento deste trabalho foram consultados livros dedicados ao tema, bem como obras voltadas para assuntos correlatos. Após a coleta, foram fichados e catalogados, analisados e interpretados às luzes das teorias pertinentes. Também realizou-se pesquisa a partir de fontes eletrônicas disponíveis na Internet, como forma de complementar os materiais coletados, permitindo o confronto entre dados tradicionais e eletrônicos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O poder diretivo do empregador decorre do vínculo empregatício, caracterizando a subordinação que é essencial para que exista a relação de emprego, conseqüentemente tal poder de mando possibilita ao empregador fiscalizar, comandar e estabelecer a disciplina que reputar necessária para o desenvolvimento do trabalho contratado.

Sendo assim é permitido ao empregador aplicar as sanções que considerar necessária para aqueles que violarem as regras, nos termos do artigo 482 da CLT. Conforme a lição de Valentin Carrion, a letra *f*, do mencionado dispositivo, trata da embriaguez: alcoólica ou originada por tóxico ou entorpecentes.

O autor Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 660) ensina que "na relação de emprego a subordinação é um lado, o poder diretivo é o outro lado da moeda, de modo que sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direito não sobre a sua pessoa, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida".

O empregador caso descubra que o empregado é usuário de droga deve dispensá-lo por justa causa ou encaminhá-lo para o respectivo tratamento?

Quais os limites permitidos para a averiguação e fiscalização do uso de droga no ambiente do trabalho?

O Estado está cumprindo o seu papel constitucional? O artigo 6º das Constituição Federal, que trata a saúde como um direito social está sendo efetivado?

O comando de uma empresa é efetuado baseado no poder hierárquico, mas deve-se ressaltar que tal poder deve ser limitado a fim de evitar abusos decorrentes do excesso.

O poder diretivo fundamenta-se no direito de propriedade, assegurado no artigo 5º, inciso XXII, da Constituição da República, constituindo não apenas o domínio de seu possuidor usar e fruir daquilo que lhe pertence, mas também resguardar, fiscalizar, decidir, dentro dos métodos legais, a destinação daquilo que é seu. Entretanto tal poder não é um direito absoluto, é limitado pelos direitos fundamentais do trabalhador, direito a intimidade, a dignidade da pessoa humana, pois se ao ser exercido, o poder diretivo for de encontro com os direitos da personalidade, direitos indisponíveis do trabalhador, também assegurados pela CF/88, tal conflito deve ser resolvido através da proporcionalidade e razoabilidade, devendo ponderar os valores.

O dever jurídico corresponde à obrigação do indivíduo de se comportar em sociedade de acordo com a ordem jurídica prescrita pelo direito, impondo limites à conduta através do estabelecimento da ordem coercitiva e sancionadora, a fim de manter a ordem e a paz social, conforme o positivismo jurídico de Kelsen.

Ademais, ao lado dos direitos da personalidade, previsto pela CF/88, inerentes a qualquer pessoa, não somente ao empregado, há também o princípio da proteção do trabalhador, princípio previsto no direito do trabalho, que proporciona ao trabalhador prestar serviço de forma digna e respeitável impondo limites ao poder de mando do empregador. Tais direitos e princípio tem como alicerce o princípio maior, princípio da dignidade da pessoa humana, listado como fundamento do Estado Democrático de Direito.

O respeito à dignidade da pessoa humana constitui fundamento do Estado brasileiro, cuja observância deve ocorrer na relação trabalhista, à condição de subordinação do empregado e o poder diretivo e fiscalizador atribuído ao empregador se encontram frente a frente, mas não pode gerar possibilidade de invasão da intimidade e desrespeito ao trabalhador, nem afronto para com o poder

diretivo do empregador. Há imposição de que tais direitos devam ser respeitados não somente pelo Estado, como também pelos particulares em suas relações protegendo assim a privacidade, liberdade e dignidade do homem.

A Constituição da República determina que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, consoante previsão do inciso X do artigo 5º.

Portanto, os direitos da personalidade são essenciais a todo ser humano, fazem parte da proteção mínima necessária para que toda pessoa possa viver com dignidade e desenvolver plenamente sua personalidade humana.

Oportuno ressaltar que com o avanço tecnológico surgiram situações diferenciadas no ambiente de trabalho, circunstâncias que colocam em conflito o direito de intimidade e o poder diretivo, como por exemplo, a gravação do ambiente em locais de trabalho, que possibilita a utilização de métodos modernos de fiscalização e controle. Tal prática visa resguardar o direito de propriedade do empregador, entretanto tal gravação deve ser feita somente no espaço em que a atividade laboral é desenvolvida, não devendo ser gravada as áreas de refeição, higiene e descanso do empregado, deve ser protegido um espaço mínimo íntimo, insuscetível de intromissões ilícitas externas.

Haja vista que a vida privada do trabalhador merece respeito, pois refere-se às relações familiares e particulares do indivíduo alheias ao interesse público, dessa forma o trabalhador não pode sofrer restrições impróprias em sua vida privada.

Entretanto, é possível haver certas condutas do empregador que restringem a privacidade dos empregados e são reputadas como lícitas desde que sejam executadas na proporção necessária e tendo relação para com o desenvolvimento o trabalho, mas devendo haver ponderações, como por exemplo, a prática e realização de revista íntima, alerta-se que só é razoável ocorrer em situações excepcionais, pois é tida como atividade da polícia privada, e quando ocorrer deve ser observado alguns cuidados visando respeitar a privacidade do revistado, e não ferir sua intimidade além do necessário. Sendo, portanto inaceitável revista pessoal de modo abusivo, tratamento com rigor excessivo, desrespeitoso e ofensivo que fere a privacidade e a intimidade do trabalhador, extrapolando os limites estritos do poder diretivo.

Assim ressalta Maria Alice Monteiro de Barros (2005, p. 562):

Em face das peculiaridades que envolvem o assunto e para limitar esse poder de fiscalização do empregador, recomenda-se que tais revistas ocorram, preferencialmente, na saída do trabalho, por meio de critério objetivo (sorteio, numeração, etc.), não seletivo, mediante certas garantias, como a presença de um representante dos empregados, ou, na ausência deste, de um colega de trabalho, para impedir abusos.

Sendo assim, exige-se que em toda relação, seja trabalhista ou qualquer outra, observe-se a dignidade da pessoa humana, tanto que no que diz respeito ao direito do trabalho, o legislador através do artigo 170, caput, da Constituição Federal, relacionou a vida digna ao princípio da valorização do trabalho humano, de forma que a dignidade humana está não apenas como o fundamento do Estado democrático de direito, mas também está em todas as relações. Dessa forma, não é admissível que o poder diretivo seja utilizado para obtenção de vantagens indevidas, desrespeitando a dignidade humana e os direitos fundamentais. Assim entende Sérgio Pinto Martins:

O empregador tem todo o direito de organizar seu empreendimento, decorrente até mesmo do direito de propriedade, bem como determinar qual a atividade que será desenvolvida, tendo o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados, alertando, contudo, que este deverá agir sempre com cautela quando do exercício de seu direito, sob pena de responsabilização pelo abuso deste.

Diante de conduta inadequada do empregado, nasce para o empregador o poder/direito de punir, decorrente do poder de direção, mas deve ser exercido com boa fé e proporcionalidade, haja vista que a finalidade da punição tem caráter pedagógico, a fim de evitar o cometimento de novas faltas.

Vale ressaltar que o abuso do poder diretivo do empregador fere os direitos da personalidade do empregado, por isso são passíveis de indenização por dano moral. E ainda, para ser possível responsabilização por dano moral, há necessidade de cumprimento de alguns requisitos essenciais, conforme dispõe o artigo 186 do Código Civil: ação ou omissão, dano e nexo causal. Destaca-se que a reparação do dano moral não tem o objetivo de reparar o *status a quo* perante a dor íntima provocada, diante de tal impossibilidade, mas visa-se compensar o sofrimento gerado pela violação dos direitos da personalidade, assim ensina Maria Helena Diniz (2004, p.92),

O direito não repara qualquer padecimento, dor, a mágoa, o sofrimento, a angústia, mas apenas aqueles danos que resultem da privação de um bem sobre o qual a vítima teria interesse reconhecido juridicamente. O lesado

pode pleitear uma indenização pecuniária em razão de dano moral, sem pedir um preço pela sua dor, mas um lenitivo que atenua em parte as consequências do prejuízo sofrido, melhorando seu futuro, superando o déficit acarretado pelo dano.

O uso de drogas e os efeitos causados por ela já não são novidades: os problemas causados pelo uso de entorpecentes estão cada vez mais presentes na realidade dos empregados e empregadores. O número de trabalhadores que são dependentes de substâncias ilícitas vem crescendo a cada ano, tal comportamento desgasta o ambiente de trabalho, causando danos a todos os envolvidos. O uso de drogas e os efeitos causados por ela nas relações em geral, especialmente nas relações de emprego, caracteriza um dos problemas mais críticos na sociedade atual.

As consequências geradas pelo uso de drogas não se limitam à saúde do trabalhador que é vítima do processo destruidor, mas os efeitos atingem também toda a esfera social da vida do empregado, coloca em risco não somente a integridade, segurança daquele que a usa como também de todos no ambiente de trabalho, do público em geral, uma vez que os efeitos causados pelas drogas são devastadores.

Ademais, entre os reflexos negativos causados pelo consumo de drogas estão à formação de conflitos, queixas, pois o estado psicológico do empregado dependente fica perturbado, torna-se uma pessoa irritada, sensível ou, no mais das vezes, agressivo, gerando inúmeras desavenças no ambiente de trabalho, inviabilizando o convívio com os demais colegas, e ainda há intimidação entre os trabalhadores, devido ao comércio de drogas ilícitas no grupo de trabalho. Comprometendo assim, o espaço de sociabilidade, afeto, solidariedade e companheirismo, valores estes que devem existir no âmbito do trabalho, sob pena de prejudicar gravemente a harmonia entre colegas e, inclusive, a produtividade da empresa.

Além disso, há consequências econômicas para o empregado, a empresa e a sociedade. Estudos apontam que os trabalhadores que consomem drogas tem mais chance de se envolver em acidentes de trabalho, devido à negligência, tem maior tendência a faltar frequentemente, a ausentar-se do ambiente do trabalho e também de não ser pontual quando comparados a outros que não usam drogas.

A produção da empresa resta prejudicada, uma vez que a intoxicação afeta o tempo de reação, a capacidade motora, visão, estado de espírito, (agressividade,

depressão), aprendizagem, memória e desempenho intelectual, sendo profundamente alterados pelo uso de substâncias tóxicas, e esse tempo perdido faz cair à produtividade da empresa abalando-a economicamente.

Estudos realizados pelo Banco Interamericano do Desenvolvimento (BID, 2013) apontam que o Brasil perde por ano US\$ 19 bilhões por absenteísmo, acidentes e enfermidades causadas pelo uso do álcool e outras drogas. Estatísticas da Organização Mundial do Trabalho (OIT, 2013) indicam que o Brasil está entre os cinco primeiros países do mundo em número de acidentes no trabalho. São em média 500 mil por ano e quatro mil deles resultam em morte. Os setores mais afetados são: construção civil, indústrias metalmeccânica, eletroeletrônica, moveleiras e madeireiras. E ainda, registra-se que de 20% a 25% dos acidentes de trabalho no mundo envolvem pessoas intoxicadas que se machucam a si mesmas e a outros.

Diante de tantos resultados negativos causados pelo uso de drogas torna-se de inquestionável relevância que as empresas adotem programas de prevenção das drogas, visando evitar transtornos relacionados a tais substâncias tóxicas.

Primeiramente deve-se ressaltar que uma das formas mais eficazes de prevenção das drogas se dá através da educação: o processo de conscientização deve-se iniciar o mais cedo possível, através de palestras, cartazes e eventos que alertem os resultados danosos, a fim de evitar problemas decorrentes desse mal que gera tanta desordem.

Ainda, é interessante que o empregador se atente ao comportamento dos empregados, visando identificar o trabalhador vítima das drogas, inserindo-o num processo de recuperação e tratamento do empregado dependente, pois assim menores serão as consequências negativas na vida da vítima.

Posteriormente, nos casos em que houve falha nas técnicas de prevenção, visando resgatar aqueles que já têm seu desempenho comprometido pelas drogas, deve-se adotar medidas de apoio e de encaminhamento para tratamento, para que o dependente possa reduzir a intensidade do uso de entorpecentes, impedindo assim o uso abusivo e desenfreado, controlando o desejo de utilizar as substâncias tóxicas, até se libertar do vício, vindo então a alcançar sua reinserção social.

O empregador, se possível, deverá manter o contrato de trabalho do dependente químico, tornando-se fundamental tal atitude do empregador para motivar o trabalhador a alcançar sua recuperação para que esteja pronto para voltar ao local de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 482, f, permite que o empregado que chega embriagado ao serviço seja demitido por justa causa, e tal embriaguez abrange tanto o consumo de álcool, quanto o uso de drogas. Assim, segundo Gustavo Filipe (2010, p. 628) a embriaguez,

É o estado em que a pessoa (no caso, o empregado) fica sem a plenitude dos seus sentidos, em razão de ter ingerido ou consumido substâncias químicas (como bebidas alcoólicas ou drogas), que afetam o sistema nervoso, retirando, total ou parcialmente, a sua capacidade de controle sobre si.

No entanto, há divergências entre a previsão legal e o entendimento que vem sendo seguido pelos Tribunais. A Justiça do Trabalho, através de inúmeras decisões vem assumindo novo posicionamento, recomendando que nesses casos o empregador verifique se tal situação consiste em uma dependência química, pois se constatar que tal intoxicação é habitual, crônica, o trabalhador não poderá ser demitido, pois a dependência é considerada doença. Sendo assim, ele deverá então ser afastado para tratamento de saúde sendo encaminhado para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Oportuno se faz dizer que a despedida do trabalhador dependente é capaz de gerar ainda mais danos à sua vida, uma vez que além do vício, ele terá que enfrentar mais uma dificuldade, o desemprego, e isso faz com que sua recuperação se torne ainda mais difícil, pois ele irá buscar nas drogas apoio para enfrentar os novos obstáculos, aumentando cada vez mais seu grau de dependência. Além disso, ao ser desempregado, provavelmente as chances de tratar de sua doença serão ainda menores, devido às dificuldades econômicas enfrentadas pela classe trabalhadora de nosso país. Neste sentido artigo de nossa autoria, publicado no ano de 2014:

Atualmente as empresas devem exercer suas atividades atendendo à sua função social, respeitando os princípios sociais estabelecidos constitucionalmente. É responsabilidade de a empresa gerar empregos, movimentando assim a economia do país na tentativa de diminuir as desigualdades sociais.

A função social da empresa ganhou força com a promulgação da Constituição Federal de 1988. A partir do surgimento do Estado de Bem-Estar Social, nasceu o dever do Estado de intervir no campo do direito privado, do direito de propriedade, sempre que existisse interesse da sociedade.

O caráter social da Constituição de 1988 estabeleceu que todos devem trabalhar e se diligenciar para o bem comum da sociedade, sendo o Princípio da

Função Social da Empresa decorrente do princípio constitucional da função social da propriedade, e estando a ele intimamente ligado.

Dessa forma, busca-se a realização da função social da empresa, pois a partir da valorização do trabalho o indivíduo desenvolve sua personalidade, motivando a busca pelo pleno emprego (art. 170, VIII), e contribuindo com a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII) e a ainda prezando pela dignidade da pessoa humana (art. 1º, III).

Assim, ressalta a desembargadora Ana Cristina Lobo Petinati, relatora do acórdão nº 20090995621, decidido pela 5ª Turma do TRT-SP (2ª região), publicado no DOE em 04/12/2009,

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

Assim sendo, a empresa, ao verificar a existência de um empregado dependente em seu quadro de funcionários, deve tomar atitudes positivas no sentido de colaborar para o tratamento e recuperação do trabalhador, visando atender aos princípios estipulados pelo ordenamento jurídico brasileiro. Cumprindo assim sua função social de colaborar positivamente para o desenvolvimento da sociedade como um todo, dando o devido valor para a condição humana, cooperando com o bem estar social, uma vez que os transtornos de saúde desencadeados pelo uso de entorpecentes e os reflexos desse vício atingem o público em geral, aumentando então a população dependente de substâncias químicas.

Nessa linha, segundo entendimento de Cardoso,

As legislações e a jurisprudência pátria tendem ao pensamento de que a empresa em sua concepção moderna deve atuar com uma atitude responsável e solidária diante das relações que mantém com seus empregados, clientes, fornecedores e a própria sociedade.

Nesse sentido, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho firma entendimento ao decidir manter decisão, contestada através de agravo de instrumento, (AIRR-170700-92.2006.5.02.0462) que teve como relatora a desembargadora Maria das Graças Laranjeira, que afastou justa causa da dispensa de empregado da Volkswagen, dependente químico. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a sentença, pois concluiu que ao conhecer a condição de dependência do empregado a empresa deveria tê-lo encaminhado à

Previdência Social para a adoção de medida previdenciária para o caso e não ser demitido. Assim, segundo os desembargadores, a demissão por justa causa foi "medida extremada que não atende aos fins sociais e ao bem comum". A Volkswagen interpôs recurso de revista ao TST, mas o Regional negou seu seguimento.

A empresa em sua perspectiva moderna deve atuar de forma responsável e humanista diante das relações que mantém, preocupando-se com o trabalhador.

A Organização Mundial da Saúde, OMS, em seu código Internacional de Doenças, O CID-10, classifica a dependência química como uma doença progressiva, crônica, geradora de outras doenças, desta forma o dependente químico deve ser tratado e não punido, devendo a empresa auxiliá-lo no seu tratamento e recuperação.

A dependência química é tida como o comportamento no qual a pessoa consome entorpecentes de modo compulsivo, perdendo o controle sobre seu uso, é caracterizado como um transtorno crônico, pois sempre haverá possibilidade de uma recaída. No entanto, se a pessoa participar de um tratamento de modo motivado e ativo, tem grande possibilidade de alcançar controle ao longo do tempo e poderá se livrar do vício.

Toda pessoa possui o direito à saúde, pois, é um dos direitos fundamentais, estabelecido no artigo 6º, da Constituição Federal de 1988. Trata-se, contudo, de uma questão de saúde pública cuja responsabilidade não pode ser transferida ao empregador, cabendo a ele adotar medidas de prevenção e incentivar o tratamento médico, manter o contrato de trabalho e encaminhá-lo à Previdência Social, para que o Estado, responsável pela manutenção da saúde da população, conforme estabelece a Constituição Federal de 1988 em seu art. 196, possa conceder ao trabalhador o tratamento necessário para sua recuperação.

O trabalho não é apenas a fonte de subsistência do homem, mas também a motivação para o trabalhador, pois o enaltece no seio sociedade e, se o trabalho não cumpre esse fim, gera perturbação no serviço, além de alterações comportamentais, podendo desestabilizar o convívio familiar, social e laboral do dependente.

O Estado, o responsável por custear o tratamento, uma vez que sua responsabilidade pela saúde de todos decorre de ordem constitucional. Neste sentido: TST, RR. 524.378/98, Lucas Kontayanes, Ac. 3ª T./99.

CONCLUSÃO

O assunto é atual e depende de várias reflexões para a evolução do impasse. A própria Justiça Criminal tem enorme dificuldade para lidar com o assunto, pois muitas vezes confunde o dependente de droga com o traficante. O que é pior, as Autoridades não conseguem diminuir o tráfico de drogas, efetivando a segurança pública, dever constitucional do Estado Democrático de Direito.

Antes de discutir a função social empresarial, será necessário o Estado efetivar o direito à saúde, criando centros de recuperação de drogados e meios para o tratamento do doente.

Evidentemente que o empregador deverá colaborar na ocorrência, proporcionando conscientização do empregado, no sentido de prevenir o uso de drogas. Entretanto, a responsabilidade não é só da empresa, mas toda a sociedade, inclusive o Poder Judiciário, Ministério Público, Poderes Federais, Estatais e Municipais, Polícias Civas e Militares etc. que deverão colaborar na conscientização e recuperação do drogado.

Caso a empresa venha a detectar que o empregado é usuário de droga deve encaminhá-lo ao órgão previdenciário, que deverá tratar a doença em centros especializados em recuperação de drogados, com a suspensão do contrato até a possível solução do impasse. Seria utopia pensar desta forma?

Caso o empregado recuse o tratamento, poderá a empresa dispensá-lo por justa causa. Também caso cometa outras infrações para manter o vício, como por exemplo furto, roubo ou extorsão ou, então, ultrapasse a condição de usuário e torne um traficante, trazendo problemas no emprego, evidentemente que nestas hipóteses poderá haver a dispensa por justa causa.

Repete-se, o Estado tem que criar clínicas de recuperação de drogados e dependentes químicos, especializados no combate e tratamento da droga, pois evidentemente a empresa não tem este preparo técnico.

Após a efetivação do direito à saúde pelo Estado, utilizando-se da razoabilidade e proporcionalidade, o empregador somente poderá dispensar o usuário de droga após a tentativa de recuperação e encaminhamento ao órgão previdenciário, com a suspensão do contrato, sempre na busca e na tentativa de reinserção social do empregado, cumprindo assim a função social empresarial.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

CARDOSO, Alenilton da Silva. **A funcionalização social do direito privado**. Volume 106, n. 409. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT**. São Paulo: Saraiva, 2014.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Saraiva, Volume 07, 2004.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Trad. João Batista Machado. 4. ed. Coimbra: Armênio Amado, 1976.

KONTAYANES, Lucas. **TST, RR. 524.378/98**, Ac. 3ª turma.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

PAULA, Paulo Mazzante de; SANTOS, Mériene Medeiros dos. **Embriaguez do Empregado sob a Ótica da Responsabilidade Estatal**. São Paulo: LTr, 2014.

Tribunal Regional do Trabalho, 2ª região, São Paulo, **acórdão nº 20090995621**, publicado no DOE em 04/12/2009.

Tribunal Superior do Trabalho, 2ª região, 5ª turma, **Agravo de instrumento em Recurso de Revista nº. 170700-92.2006.5.02.0462**.