

## Vício em drogas retira dolo de faltas cometidas no trabalho

Trabalhador que comete infrações por causa do vício em crack não pode ser punido, já que a droga faz com que seu usuário perca a capacidade de discernimento e autocontrole. Por isso, a 8ª Vara do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Minas Gerais, confirmou sentença que anulou demissão por justa causa de funcionário da Copasa dependente de álcool e crack.

O trabalhador era acusado de ter se ausentado sem prévio aviso, dirigir veículo sem ter credenciamento, furtar uma motocicleta da empresa e furtar hidrômetros da empresa em três ocasiões. Ele confessou os furtos, apontando, no entanto, que estaria sob efeito de drogas quando tudo ocorreu.

Embora reprovando os furtos praticados pelo agente de saneamento, o relator, o juiz convocado Rodrigo Ribeiro Bueno, considerou que o empregado não poderia ser dispensado, por se encontrar incapaz de entender a ilicitude do fato. "O empregado estava premido da necessidade de apropriar-se de algum objeto patrimonial para que pudesse vendê-lo e assim conseguir dinheiro para saciar o vício físico-químico", registrou no voto.

Para o julgador, não se pode admitir que a penalidade máxima existente no Direito do Trabalho seja utilizada para punir um empregado com doença crônica grave como é o vício em drogas. Ele não identificou o dolo e a culpa no caso, ponderando que o crack retira do usuário a capacidade de discernimento e de autocontrole. Também ressaltou que o agente de saneamento poderá ter direito a aposentadoria por invalidez, caso não haja recuperação para a doença.

"Não se poderia validar a dispensa tal qual perpetrada, deixando esse empregado, neste momento de extrema vulnerabilidade e que mais necessita de apoio familiar e social, à margem de sua própria sorte", disse Bueno, apontando que a dispensa do empregado doente também afronta aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da função social da empresa e da proteção da saúde.

### Jurisprudência da área

A decisão também se referiu a jurisprudência no sentido de vedar a dispensa do empregado que sofre de alcoolismo crônico. Segundo Bueno, a justificativa é que o empregado que sofre de alcoolismo crônico deve ser encaminhado para tratamento e receber da empresa o apoio necessário para sua recuperação. O alcoólatra não pode ser dispensado em razão da compulsão que o impele a consumir descontroladamente a substância psicoativa responsável por retirar-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos.

Para o juiz, a mesma situação se verifica quanto à dependência física de outras drogas que incapacitem o trabalhador para suas atividades. Como exemplos, foram citados a maconha, cocaína e o crack, pois também são tratados pela medicina como doença, em razão da síndrome de abstinência.

"Ao invés de optar pela rescisão do contrato, competia à empregadora, seja por motivos humanitários, seja pela função social da empresa, afastá-lo do trabalho a fim de proporcionar-lhe tratamento médico, e até encaminhá-lo ao INSS para eventual recebimento de benefício previdenciário caso entendesse que a patologia era insusceptível de recuperação", ponderou o juiz.

### **Quadro conhecido**

O quadro de dependência de álcool e crack era de conhecimento da empresa. Ela chegou a inscrever o trabalhador no Programa de Prevenção e Atendimento ao Sujeito em relação ao Álcool e às Drogas (PASA), em 2010. Assim, houve tentativa de encaminhamento para tratamento em clínicas conveniadas, mas sem sucesso. Um relatório apresentado revelou que o trabalhador não possuía motivação para mudança de comportamento, nem disponibilidade para abstinência de consumo de substâncias psicoativas, mesmo depois de diversas internações em clínicas especializadas. Em abril de 2013, a comissão do PASA desistiu do tratamento por entender que o prognóstico do empregado era desfavorável à recuperação.

Para o juiz, a empresa não poderia ter desistido. "Em se tratando de patologia crônica, a reclamada não deveria ter desistido do trabalhador tão rapidamente, sem antes optar por afastá-lo do trabalho, continuando o tratamento médico iniciado, mas interrompido em 2013, e até encaminhá-lo ao INSS para tratamento mais efetivo e eventual recebimento de benefício previdenciário", ressaltou no voto.

*Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

### **Date Created**

22/07/2016