

TRATAMENTO JURÍDICO DO ALCOOLISMO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Renata Gabriele Oliveira Linhares¹ Claudio Pedrosa Nunes²

RESUMO

A questão do alcoolismo e do alcoólico sempre suscita interrogantes e polêmicas. No meio social em geral há sempre o estigma formado a partir da ideia de reprovação daqueles que se excedem na ingestão de bebidas alcoólicas, quase sempre como uma condenação moral ou desafiadora do caráter do alcoólico. No âmbito das relações de trabalho o quadro não é diferente. O empregador ou o tomador de serviços não raro vincula a conduta do trabalhador alcoólico a uma situação ensejadora de justa causa para resolução do contrato de trabalho, baseado sobretudo na prescrição do artigo 482, alínea “f”, da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, o problema do alcoolismo transcende, nesse aspecto das relações de trabalho, à discussão puramente jurídica para enveredar na seara médica, especialmente em razão do diagnóstico firmado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) de tratar-se de enfermidade de ordem física, psicológica e até mental em certos casos, com inscrição no Código Internacional de Doenças (CID). O presente trabalho objetiva revisitar a questão sob o ângulo do tratamento jurídico hoje dispensado ao empregado acometido da doença do alcoolismo, considerando seus avanços e retrocessos no contexto legal, judicial e administrativo e apresentando instruções e sugestões que possam auxiliar o empregador ou tomador a minimizar, senão superar, as adversidades produtivas enfrentadas pelo trabalhador alcoólico, com reflexos sensíveis na continuidade ou não da relação laboral. A pesquisa foi conduzida sob o método dedutivo, de natureza documental e bibliográfica.

PALAVRAS CHAVE: ALCOOLISMO. DOENÇA. RELAÇÕES DE TRABALHO.

ABSTRACT

The question of alcoholism and alcoholics always raises doubts and controversies. In the social environment in general, there is always a stigma formed from the idea of disapproval of those who overindulge in alcoholic beverages, almost always as a moral condemnation or defiance of the alcoholic's character. Within the scope of employment relationships the framework is no different scope. The employer often binds the alcoholic worker's conduct to a situation for the termination of the employment contract, based above all on the prescription of article 482, paragraph “f”, of the Consolidation of Labor Laws. However, the problem of alcoholism transcends, in this aspect of labor relations, the purely legal discussion to enter the medical field, especially due to the diagnosis established by the World Health Organization (WHO)

¹ Graduanda em Direito, Unidade Acadêmica de Direito, UFCG, Sousa-PB, E-mail: renata.gabriele@estudante.ufcg.edu.br.

² Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de Salamanca, Unidade Acadêmica de Ciências Sociais, UFCG, Campina Grande-PB, E-mail: claudio.nunes@ufcg.edu.br

that it is a physical and psychological illness, and even mental in certain cases, with registration in the International Code of Diseases (ICD). This paper aims to revisit the issue from the perspective of the legal treatment currently given to employees affected by the disease of alcoholism, considering their advances and setbacks in the legal, judicial and administrative context, presenting instructions and suggestions that can help the employer to minimize or overcome, the productive adversities faced by the alcoholic worker, with sensitive consequences in the continuity or not of the labor relationship. The research was conducted under the deductive method, of documentary and bibliographic nature.

KEY WORDS: ALCOHOLISM. ILLNESS. LABOUR RELATIONS.