

DA EMBRIAGUEZ

ELENCY PEREIRA NEVES^(*)

Já de algum tempo venho observando a extensa literatura que tem merecido a justa causa disciplinada na letra f do artigo 482, do Estatuto Consolidado. Todavia, minha parte, essencialmente legalista, submetia-me às imposições legais, de forma simples, sem maiores considerações; assim, tinha como correta a falta grave praticada pelo alcoólatra, ensejando a ruptura do pacto.

Mas qual não foi minha surpresa ao deparar-me, não mais com peça literária sobre esta matéria, mas com a dura constatação de tratar-se o alcoolismo de doença definida pela Organização Mundial de Saúde, como sendo:

"estado psíquico e também geralmente físico, resultante da ingestão do álcool, caracterizado por reações de comportamento e outras que sempre incluem uma compulsão para ingerir álcool de modo contínuo e periódico, a fim de experimentar seus efeitos psíquicos e por vezes evitar o desconforto de sua falta; a tolerância do mesmo, podendo ou não estar presente".

Se por um lado a embriaguez causa desconforto no trato com as pessoas alcoolizadas, sobretudo em ambiente de trabalho, onde os atos de uns empregados influenciam os demais; por outro lado, este, vítima do alcoolismo, é simplesmente punido, com a rescisão do contrato por justa causa, conforme previsão legal, apesar de sofrer de moléstia **progressiva e fatal**.

Exigir-se do empregador a manutenção de elemento criando problemas com os colegas, clientela, e até podendo ocasionar riscos contra sua própria integridade, ou mesmo de terceiros, parece-nos uma exigência excessiva. Entretanto, considerando-se a pessoa do alcoólatra, doente, portador de psicose alcoólica, ou síndrome de dependência do álcool, ou mesmo abuso do álcool sem dependência (todas catalogadas como moléstias), faz-nos deparar com dois valores de teor similar, de difícil, senão impossível, opção.

Cumpre-nos, pois, começar a despertar as consciências de todos para modificar os princípios que norteiam a matéria. Primeiro, por legislação sobre o assunto, devendo a doença ser catalogada e considerar-se o adequado tratamento, de molde a internar o trabalhador em clínica especializada para seu restabelecimento. Dessa forma, o empregador não teria o ônus de rescindir o contrato castigando um doente, mas haveria apenas a suspensão do contrato de trabalho.

(*) Juíza Presidente da JJC de Salto.

Sabe-se que a recuperação é demorada, necessitando de afastamento prolongado. Mas as dificuldades seriam ultrapassadas considerando-se os resultados positivos em todos os setores, quer seja pelo afastamento do obreiro com problemas do local de serviço, quer seja por sua própria recuperação pessoal.

De forma evidente, não estamos diante de soluções definitivas, se o tratamento não for efetivado de forma plena, pois, ainda, conforme depreende-se de disposições médicas mundiais a doença é incurável, podendo haver reincidência. Mas caso haja um esforço conjunto, pelo exemplo que vemos no dia-a-dia, os alcoólatras são pessoas tratáveis, podendo ser curadas, passando a ter reações normais, na família e sociedade, após a conveniente recuperação.

De tudo que se disse, percebe-se que o problema comporta tal complexidade que não envolve solução tranqüila. Mas, se passarmos a visualizar os empregados alcoólatras como doentes, passíveis de tratamento, estamos dando o primeiro passo para as conseqüências posteriores à ruptura do pacto por justa causa.