

Por Erika Verde Conceição Travassos

Oi, meus leitores, para vocês mais um artigo.

Imagine um cenário onde João, um trabalhador dedicado e competente, passa por um momento difícil em sua vida pessoal. Ele começa a enfrentar problemas com o álcool, uma jornada que, gradualmente, afeta não apenas sua saúde, mas também sua performance no trabalho. As coisas começam a sair dos trilhos: atrasos constantes, erros no trabalho e relações interpessoais abaladas. No entanto, em vez de encontrar compreensão e apoio, João se vê em meio a um ambiente de trabalho que pouco compreende sua situação e, eventualmente, enfrenta a ameaça de ser demitido. Essa é uma história que, infelizmente, se repete com muitos trabalhadores alcoólatras todos os dias, ressaltando a importância de entendermos o papel do alcoolismo no direito do trabalho e as medidas necessárias para proteger e apoiar esses trabalhadores. Quantos “Joãos” não conhecemos por aí?

Nesta semana, foi refletido o Dia Nacional de Combate ao Alcoolismo, é importante discutir como essa doença pode afetar o ambiente de trabalho e os direitos dos trabalhadores. O alcoolismo não só compromete o desempenho e a segurança no trabalho, mas também pode levar a situações de discriminação e injustiça.

No Brasil, o alcoolismo é reconhecido como uma doença, e os trabalhadores alcoólatras têm direito à proteção e assistência do empregador. É fundamental que os empregadores ofereçam tratamento e apoio aos trabalhadores que enfrentam essa doença, garantindo seu direito ao trabalho e à dignidade.

Aqui estão alguns pontos-chave a serem considerados:

1. **Reconhecimento como doença:** O alcoolismo é reconhecido como uma doença pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela legislação brasileira. Isso significa que os trabalhadores alcoólatras têm direito à proteção e assistência do empregador, assim como qualquer outro trabalhador com uma condição médica.
2. **Proteção contra discriminação:** A legislação trabalhista brasileira proíbe a discriminação

com base em condições de saúde, incluindo o alcoolismo. Isso significa que os empregadores não podem tomar medidas adversas, como demissão, com base no fato de um trabalhador ser alcoólatra.

3. **Tratamento e apoio:** Em vez de punição, os empregadores têm o dever de oferecer tratamento e apoio aos trabalhadores alcoólatras. Isso pode incluir encaminhamento para programas de reabilitação, licenças médicas para tratamento e apoio psicológico.
4. **Dispensa por justa causa:** A dispensa por justa causa de um trabalhador alcoólatra é altamente questionável e pode ser considerada discriminatória, especialmente se não houver evidências claras de comportamento inadequado relacionado ao alcoolismo.
5. **Reintegração e indenização:** Caso um trabalhador seja dispensado de forma discriminatória devido ao alcoolismo, ele tem o direito à reintegração ao emprego com ressarcimento integral do período afastado. Isso inclui o pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais.
6. **Responsabilidade do empregador:** Os empregadores têm a responsabilidade de criar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os funcionários, independentemente de suas condições de saúde. Isso inclui a implementação de políticas e programas de prevenção e tratamento do alcoolismo no local de trabalho.

A posição do tribunal trabalhista diante desse desafio.

Um caso real de 2022 ilustra a importância dessa proteção. A 11ª Turma do TRT da 2ª Região considerou nula a dispensa por justa causa aplicada por uma empresa a um trabalhador dependente de álcool. A decisão destacou que o alcoolismo é uma doença crônica e que a dispensa por esse motivo presume-se discriminatória.

A empresa alegou condutas inadequadas do trabalhador, porém, não conseguiu provar tais alegações. Além disso, o trabalhador apresentou documentos que comprovam sua debilidade de saúde durante o período da dispensa. A decisão do tribunal reforça que o alcoólatra merece tratamento, não punição.

É importante ressaltar que, em casos de rompimento da relação de trabalho por ato

discriminatório, o empregado tem o direito à reintegração com ressarcimento integral do período afastado. O empregador tem o dever de encaminhar o funcionário alcoólatra ao INSS para que receba o tratamento adequado, em vez de simplesmente dispensá-lo.

O INSS desempenha um papel essencial no suporte aos trabalhadores alcoólatras no ambiente de trabalho. Ele fornece licenças médicas para tratamento, orientação para programas de reabilitação, afastamento temporário em casos graves, facilita a reintegração ao trabalho após a recuperação e defende os direitos do trabalhador.

Portanto, é crucial conscientizar sobre o alcoolismo no ambiente de trabalho e garantir apoio e tratamento aos trabalhadores que enfrentam essa doença. A atitude correta do empregador é oferecer suporte ao funcionário, assegurando seus direitos e contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e inclusivo. Acolher é o primeiro passo em direção a uma cultura organizacional verdadeiramente compassiva e solidária. Se você ou alguém que você conhece está enfrentando problemas com o alcoolismo, não hesite em buscar ajuda. Minhas saudações, Erika, diretamente de São Luís do Maranhão.

Erika Verde Conceição Travassos é advogada, empresária, palestrante, escritora e apresentadora. Especializada em Direito do Trabalho e membro de comissões na Ordem dos Advogados do Brasil e colunista do Portal Dokimasia.