

ESTUDO DE CASO: A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO FEDERAL PARA O DESENVOLVIMENTO DE PROGRAMAS DE TRATAMENTO DE ALCOOLISMO EM EMPRESAS PÚBLICAS

Cléber Pereira QUEIROZ (PQ/UnilesteMG)
Marluce Teixeira Andrade QUEIROZ (Orientador)
Solange Andrade AVELAR (C/UnilesteMG)
Curso de Direito/UnilesteMG

A Lei 6514, Portaria 3214, Norma Regulamentadora 1 (NR 1) dispõe em seu item 1.1 que as Normas Regulamentadoras são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Este fato, muitas vezes, implica em sérios prejuízos para o trabalhador público, denominado servidor público, cujo vínculo empregatício não é regido pela CLT. No entanto, a Constituição Federal (CF) em seu Capítulo II, dos Direitos Sociais, em seu Artigo 7º, inciso XXII, institui que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Além disso, o Artigo 196 da CF estabelece como dever do Estado nas suas três esferas a adoção de programas assistenciais, bem como a fiscalização das empresas prestadoras de serviço público. Um problema social importante que tem estreita relação com a questão da segurança nos ambientes laborais é o alcoolismo. No Brasil, 16 milhões de pessoas são dependentes do álcool. Este consumo é a terceira causa de absenteísmo e acidentes no trabalho, o que compromete quase 5% do Produto Interno Bruto – PIB. O alcoolismo é reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde. Na Classificação Internacional de Doenças (CID) o alcoolismo consta nos códigos: 10 (transtornos mentais e do comportamento decorrente do uso do álcool); 291 (psicose alcoólica); 303 (síndrome de dependência do álcool) e 305.0 (abuso do álcool sem dependência). Portanto é uma doença de abrangência mundial o que requer um esforço de toda a comunidade e principalmente dos órgãos governamentais, o principal responsável pela saúde das pessoas. Um empregado alcoólatra deve ser tratado e não dispensado. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT prevê, no artigo 482, alínea “f”, a embriaguez (habitual ou em serviço) como falta grave por parte do empregado e que é um dos motivos que constitui a extinção do contrato de trabalho por justa causa. Quando o legislador estabeleceu este como sendo um motivo para justa causa fundamentou-se na proteção do trabalhador que trabalhando em estado de embriaguez, poderia sofrer um prejuízo maior que a própria justa causa, ou seja, um acidente grave ou até mesmo sua própria morte. Assim, nada mais justo do que proteger a vida é também proteger o emprego do trabalhador como um direito fundamental. Vários acórdãos consideram a embriaguez habitual como enfermidade e não mais como vício social, o que, perante os tribunais, merecem um tratamento antes de extinguir o contrato por justa causa. Espera-se que a CLT seja modificada de tal forma a ajustar-se aos anseios da sociedade, pois é sabido que a jurisprudência é uma das fontes do Direito e o termômetro de uma sociedade juridicamente desenvolvida. Neste contexto, realizou-se o levantamento dos resultados alcançados por uma empresa pública municipal sediada no Colar Metropolitano do

Vale do Aço, Minas Gerais, em relação ao desenvolvimento do Programa de Combate e Tratamento do Alcoolismo (PCTA), com o objetivo de explicitar a importância do cumprimento da legislação federal, notadamente pelos próprios órgãos públicos. A metodologia utilizada implicou na apuração de custos de acidentes do trabalho, despesas com o PCTA, e resultados em relação à abstinência alcoólica. Para a classificação dos acidentes de trabalho aplicou-se a Lei n.º 8213, de 24 de julho de 1991, posteriormente regulamentada pelo Decreto Nº 611, de 21 de julho de 1992 (Plano de Benefícios da Previdência Social), Atualizada pela Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006. Verificou-se que os custos com o desenvolvimento do PCTA são amplamente compensados com a redução com os custos de acidentes do trabalho e/ou passivos futuros em função de demandas na justiça do trabalho. Vale destacar que após a adesão ao PCTA nenhum dos participantes recebeu advertências e/ou foi vitimado em consequência de acidente de trabalho. O Art. 196 da Constituição Federal que trata da saúde no aspecto da seguridade social afirma que: “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”, explicitando a importância da adoção de ações similares ao PCTA para o bem estar social.

Palavras-chaves: Legislação, Alcoolismo, Acidentes do Trabalho, Custos; Prevenção.