

CONTRIBUIÇÃO DA PSICOLOGIA JURÍDICA NO AUXÍLIO AO EMPREGADOR E AO EMPREGADO EM CASO DE EMBRIGAGUEZ NO TRABALHO

Maria Eugênia BERTOLDI¹
Antonio Secunde OLIVEIRA²
Juçara SANTOS³
Thamires Cristine da SILVA⁴
Vinícius DUTRA⁵

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo esclarecer de forma sucinta como a Psicologia Jurídica pode ajudar ao empregador e ao empregado no tratamento ou na tomada de decisão para demissão do funcionário em caso de embriaguez no trabalho. Desde 1943, a CLT – Consolidação da Legislação Trabalhista, em seu art. 482 f, autoriza ao empregador a rescisão do contrato de trabalho do empregado, por justa causa, em caso de embriaguez habitual ou em serviço. No entanto, a partir de 1967, a OMS – Organização Mundial de Saúde vem considerando a embriaguez crônica como doença, isto é, a chamada síndrome de dependência do álcool CID 10 (referência F10.2). Isso ocorre porque a patologia gera compulsão e faz com que o indivíduo seja forçado a consumir, de forma descontrolada o produto que causa dependência, então o impede de controlar os próprios atos. Com a constituição de 1988 e a aplicação dos princípios constitucionais do direito à vida, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho contra despedida arbitrária, conforme disciplinam os artigos 1º, III, 5º, 6º, 7º, I, da Constituição Federal, a jurisprudência tem afastado a aplicação do art. 482 f, da CLT e compelido o empregador a tomar medidas não de punição do empregado, mas de tratamento médico, em busca de sua recuperação. Assim, para que o empregador não seja surpreendido em ação trabalhista com decisão de rever a demissão feita por justa causa e ter que reintegrar o funcionário com pagamento, inclusive, de indenização por danos morais, é importante que em primeiro lugar verifique o tipo de embriaguez que está ocorrendo com o funcionário. A embriaguez eventual, caso esporádico, em que o empregado não é viciado, mas que, em virtude do trabalho exigir atenção especial e não

¹ Maria Eugênia Bertoldi –Doutoranda pela Universidad de La Plata-Argentina. Professora das Faculdades Santa Cruz. mariaeugeniabertoldi@gmail.com.

² Antonio Secunde Oliveira – Acadêmico de Direito da Faculdade Santa Cruz. antoniosecunde@gmail.com

³ Juçara Santos – Acadêmica de Direito da Faculdade Santa Cruz. ju_santoss@yahoo.com.br

⁴ Thamires Cristine da Silva – Acadêmica de Direito da Faculdade Santa Cruz. thamydeelonge@hotmail.com

⁵ Vinícius Dutra – Acadêmico de Direito da Faculdade Santa Cruz. vinigarra@gmail.com

permitir colocar em risco a segurança de bens e pessoas (caso de vigilante armado) poderá ser demitido por justa causa, desde que sejam tomadas as medidas cabíveis para a comprovação do estado etílico do indivíduo, bem como saber os antecedentes e dependência química deste. Já a embriaguez habitual (crônica) deve ser entendida como doença e o empregado deve ser encaminhado para tratamento de saúde. Assim, em todas as situações de embriaguez de empregado no trabalho a psicologia jurídica pode desenvolver um papel importante e decisivo na análise das condições de saúde do empregado, no fornecimento de laudos que demonstre a dependência deste ao vício, a fim de possibilitar ao empregador decidir de forma segura sobre a melhor medida a ser tomada: encaminhá-lo para tratamento médico adequado em caso de doença.

Palavras Chaves: Embriaguez. Doença. Trabalho. Demissão. Psicologia jurídica.