



*Professora Natália Bezan Xavier Lopes*

*Pós-Graduação em Direito do Trabalho - UniSantos*

*Santos, 30/04/2019.*

Aula: **MEDIDAS DISCIPLINARES**

### Caso Prático

O empregado foi contratado pela Funpar, instituição sem fins lucrativos que atua no Hospital das Clínicas da UFPR, em 05/02/1992, para exercer a função de plantonista de gases medicinais, entregando oxigênio em um posto ambulatorial de emergência. Era funcionário exemplar, recebendo inclusive enaltecimento de seu trabalho pelo Presidente do Conselho de Administração do Hospital das Clínicas da UFPR.

Em 2003 sofreu acidente do trabalho por intoxicação ao cair em uma caixa d'água com produtos químicos. Alega que a partir de então teve diversos problemas de saúde, inclusive alcoolismo. O laudo pericial da CIPA declara que não hánexo causal entre o acidente e os atuais problemas de saúde do reclamante, comprovando que o acidente não causou incapacidade laborativa nem outras sequelas sistêmicas.

Não há controvérsia de que o obreiro, por longo período, ingeria bebida alcoólica com sérias repercussões em sua vida pessoal e profissional.

A empresa alega que advertiu o funcionário verbalmente e por escrito. Também tentou encaminhá-lo a tratamento e perícia do INSS por diversas vezes, mas em todas elas houve negativa do autor. Não há prova robusta nos autos de tais alegações. Reforça que em outro caso semelhante ao do autor, ofereceu tratamento médico, que foi aceito pelo empregado, encontrando-se este, atualmente, em situação de reabilitação.

O prontuário médico do autor, apresentado pelo Hospital de Clínicas da UFPR, registra, em 12/02/2005, que o autor fazia "ingestão de bebida alcoólica, praticamente diariamente 4 garrafas cerveja + 2 cálices de destilado".



Em 05/11/2006 o autor, alcoolizado, abandonou o posto de trabalho, causando sérios problemas, ante a falta de fornecimento de oxigênio junto ao PA Emergência. Nessa ocasião, foi encontrado dormindo no posto de trabalho, em evidente estado de embriaguez.

Sobre o episódio, a empresa apresentou documento emitido por engenheiro supervisor da empresa, datado de 06/11/2006, comunicando à unidade de infraestrutura da ré que o autor vinha "apresentando sintoma de ingestão de álcool, já há bastante tempo" e registrando que "seu comportamento amigável durante a manhã vai se transformando em agressivo após o almoço". Relata que, num episódio ocorrido em 05/11/2006, o autor foi encontrado alcoolizado e em "estado lastimável", considerando que face a estes acontecimentos, não existiria mais condições de assumir um plantão, pois até seus colegas não queriam mais trabalhar com ele (os plantonistas da elétrica). Informa, ainda, que o funcionário tem um histórico de saúde bastante delicado e nesta situação traz risco para si e para toda a comunidade que depende de seus serviços.

Não houve advertência ou suspensão por escrito quanto aos fatos supra narrados.

Foi demitido por justa causa em 14/12/2006, com fundamento no art. 482, "f", da CLT (embriaguez habitual ou em serviço). A empresa alega que o autor não é detentor de garantia provisória de emprego, de sorte que, mesmo anulando a justa causa, descabe cogitar-se de reintegração, cabendo apenas, se for o caso, o pagamento das verbas decorrentes de dispensa sem justa causa.

**Análise o caso:**

- a) como advogado do reclamante, verificando as alegações possíveis;
- b) como advogado da reclamada, verificando as alegações possíveis;
- c) como magistrado, ponderando o acatamento e o afastamento de todas as alegações suscitadas conforme legislação e jurisprudência;
- d) Quais os impactos sociais das decisões possíveis?