



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?



Respostas:

Processo nº 0130400-51.2007.5.09.0012 – 12ª Vara do Trabalho de Curitiba

Sentença

- Falta de provas quanto às advertências verbais;
- Falta de provas de que a Reclamada tenha tomado as devidas providências no sentido encaminhar o Reclamante para tratamento médico, salvo quando já na época do término do contrato de trabalho;
- Falta à espécie o requisito da imediatidade, de forma que não poderia a Reclamada fundamentar a justa causa no disposto na alínea "f", do artigo 482 da CLT (embriaguez habitual ou em serviço), visto que a dispensa ocorreu após um mês do fato.
- Embriaguez atual é tida como doença (CID F10 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool). Assim, deveria a Reclamada ter encaminhado o Autor para perícia junto ao INSS e, se fosse o caso, promovido o seu afastamento das atividades laborais até alta médica, e não apenas buscado tratamento em unidades hospitalares conveniadas.
- A Reclamada reconhecia a situação envolvendo dependência química pelo Reclamante e que a solução para o problema era o tratamento médico, de forma que a extinção do contrato de trabalho não poderia se dar por iniciativa do empregador sem justa causa.
- Deferido o pedido para determinar a reintegração do Autor ao quadro de empregados da Reclamada, nas mesmas condições havidas quando da inadvertida extinção contratual com o pagamento de todas as verbas;
- Determinação para o encaminhamento do Autor ao INSS para que verifique a necessidade de afastamento das atividades laborais para tratamento médico;

Acórdão RO

- Manutenção da decisão originária que declarou nula a justa causa, em razão da premissa factual (alcoolicismo crônico);
- A embriaguez habitual ou em serviço, prevista no art. 482, "f", da CLT, constitui questão de veras polêmica na doutrina e jurisprudência trabalhistas, devendo ser objeto de cuidadosa análise pelo



operador do direito. Cresce, a cada dia, a tendência contemporânea de considerá-la como doença, de modo a exigir tratamento medicinal, e não aplicação de penalidade.

- Falta de comprovação das advertências verbais, não havendo qualquer notícia de que as penas de advertência escrita e de suspensão tenham sido aplicadas ao reclamante. Assim, tratando-se de um problema de longa duração, a reclamada também não observou o critério da gradação da pena.

- Não houve encaminhamento do reclamante à perícia do INSS para avaliação do caso

- A prova documental acerca do oferecimento de tratamento médico é frágil e não demonstra, satisfatoriamente, a recusa reiterada do reclamante em se submeter ao tratamento oferecido, sem prejuízo ao seu emprego, além de nada provar sobre encaminhamento ao INSS.

- Natural que o dependente recuse, de imediato, ao tratamento oferecido, tendo em vista o forte estigma social do alcoolismo. É imprescindível que a empregadora envide todos os esforços no sentido de "convencer" ou "conscientizar" o empregado sobre a necessidade do tratamento. Os documentos juntados pela reclamada foram produzidos um dia antes da demissão, insuficientes para comprovar que a reclamada tomou todas as medidas necessárias antes da aplicação de penalidade máxima ao obreiro doente. Deveria, nesse caso, ter adotado medidas disciplinares educativas, progressivamente, de orientação, advertência e até mesmo de suspensão disciplinar, se necessária fosse. O último episódio envolvendo o alcoolismo havia ocorrido um mês antes, de tal sorte que foi considerada a falta de imediatidade. Se a ré detectou que algum problema de saúde do autor estava atrapalhando seus afazeres, deveria ter tomado as devidas providências para afastá-lo junto ao INSS para o competente tratamento, mas nunca demiti-lo por justa causa, como fez.

- Embora o reclamante não seja detentor de garantida provisória de emprego, uma vez constatado que o obreiro padece de "alcoolismo crônico", o contrato de trabalho não pode ser extinto enquanto o reclamante estiver doente, impondo-se a reintegração para que o autor seja submetido a tratamento, inclusive com afastamento do trabalho pelo INSS, se for o caso.

- Compete à reclamada a função social consistente em observar determinadas regras que derivam de sua inserção no meio social, devendo contribuir para a promoção do bem-estar de seus empregados, haja vista que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivos o bem-estar e justiça sociais. Reforça essa convicção a inexistência de notícia de que o autor fosse alcoólatra antes de ser admitido pela reclamada, valendo ressaltar que, segundo os especialistas, algumas profissões registram maior índice de alcoolismo no trabalho, entre as quais se destacam



os "plantonistas", submetidos a extensas jornadas de trabalho, como é o caso do reclamante, que trabalhava 12 horas por dia (regime 12x36).

- Se a própria empregadora reconheceu, como visto, que o alcoolismo do autor caracteriza uma doença e exige tratamento, a demissão por justa causa também carrega pecha discriminatória, vedada pelo ordenamento jurídico (Lei nº 9.029/95; Convenção 111 da OIT; artigos 8º e 165 da CLT; artigos 1º, III e IV, 3º, I, III e IV, 5º, I e XXIII, 7º, I, 170, III e VIII e 193, todos da CF/88.

Observações importantes:

Para a jurisprudência a embriaguez habitual e em serviço não podem ser tratadas da mesma forma. Sendo assim, a embriaguez habitual (crônica) é a que ocorre reiteradamente e a embriaguez em serviço é a que ocorre esporadicamente, nesta última é cabível justa causa.

Há entendimentos de que para que uma empresa demita um funcionário por justa causa com a alegação de que ele se apresentou bêbado, é necessário avaliar o grau de embriaguez e saber se o suposto cheiro de álcool não poderia ser de outra coisa. Além disso, em um segundo episódio desse tipo, o empregador deve encaminhar o trabalhador para tratamento, por ser indício de uma doença (7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho em caso de demissão de um supervisor de movimentação de cargas em plataforma de petróleo).

DISPENSA POR JUSTA CAUSA -MOTORISTA – EMBRIAGUEZ NO TRABALHO O comparecimento do motorista ao trabalho em estado de embriaguez, configura falta grave e coloca em risco sua integridade física e dos passageiros, sendo suficiente para a ruptura motivada do contrato de trabalho nos termos do art. 482, alínea f, da CLT. (TRT-3 – RO: 01302201209703000 0001302-41.2012.5.03.0097, Relator: Convocada Maria Cecilia Alves Pinto, Terceira Turma, Data de Publicação: 30/06/2014,27/06/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 74. Boletim: Não.)

TRT-PR-22-03-2011 CONSUMO DE BEBIDA ALCOÓLICA EM SERVIÇO. FALTA GRAVE. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. Para caracterização e acolhimento da justa causa, é necessário prova robusta, clara e indubitosa de ato praticado, ensejador da dispensa capitulada no art. 482 da CLT. Outrossim, para tipicidade da justa causa, exige-se a atualidade, a relação causa-efeito e, principalmente, a gravidade da falta. O consumo de bebida alcoólica em serviço configura falta grave a justificar demissão por justa causa, notadamente quando ocasiona acidente de trânsito, inexistindo qualquer viabilidade de gradação na punição, o que propicia, de imediato, a aplicação da pena máxima existente no Direito do Trabalho. Recurso ordinário do reclamante ao qual se nega



provimento.(TRT-9 241492009652900 PR 24149-2009-652-9-0-0, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR, 3A. TURMA, Data de Publicação: 22/03/2011).

Embriaguez no trabalho – observações atinentes ao caso:

O Código Internacional de Doenças (CID) classifica o alcoolismo como **Síndrome de dependência do álcool**, é uma patologia que gera compulsão e leva o viciado a consumir descontroladamente a substância psicoativa, o que provoca transtorno mental e comportamental, retirando a capacidade de discernir.

OMS classifica a embriaguez como “toda forma de ingestão de álcool que excede ao consumo tradicional, aos hábitos sociais da comunidade considerada, quaisquer que sejam os efeitos etiológicos responsáveis e qualquer que seja a origem destes fatores, como: a hereditariedade, constituição física ou influências metabólicas adquiridas”

Embora seja considerado uma doença, o artigo 482,f,CLT caracteriza a embriaguez habitual como falta grave, conforme já salientado. Em resumo são estas as razões pelas quais os tribunais entendem que a embriaguez habitual não gera justa causa.

O mencionado artigo é discriminatório?

Súmula 443,TST que presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Havendo a demissão por justa causa motivada pela dependência química ou que haja indícios de dispensa discriminatória o empregado poderá ajuizar ação judicial visando à reintegração ao trabalho, indenização por dano moral e, caso necessário, solicitar o afastamento para tratar de sua saúde perante o INSS, sem que a empresa possa se esquivar do cumprimento da sua função social.

artigo 8º,§2º,CLT- não há omissão legislativa neste caso- como vai ficar? Vai continuar a ser considerado doença a embriaguez habitual? Ou será considerado caso de justa causa?