

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE DIREITO**

**NATHÁLYA CHRISTINE SILVA**

**LEGALIDADE DOS EXAMES TOXICOLÓGICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Juiz de Fora  
2014**

**NATHÁLYA CHRISTINE SILVA**

**LEGALIDADE DOS EXAMES TOXICOLÓGICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Juiz de Fora, como parte das exigências do Departamento de Direito, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof. Ms. Fernando Guilhon de Castro.

Orientador: Prof. Ms. Fernando Guilhon de Castro

**Juiz de Fora**

**2014**

**NATHÁLYA CHRISTINE SILVA**

**LEGALIDADE DOS EXAMES TOXICOLÓGICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Juiz de Fora, como parte das exigências do Departamento de Direito, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof. Ms. Fernando Guilhon de Castro.

APROVADA EM:

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Ms. Fernando Guilhon de Castro - Orientador  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Dorival Cirene de Almeida Martins  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Flávio Bellini de Oliveira Salles  
Universidade Federal de Juiz de Fora

## AGRADECIMENTOS

Sou grata aquele que permitiu tudo isso, ao longo de toda a minha vida e não apenas como universitária, e é a Deus a quem dirijo toda minha gratidão. Senhor, obrigada por plantar um sonho em mim, me proporcionando forças para buscar e conquistar. *"Provai e vede como o Senhor é bom, feliz o homem que encontra nele o seu refúgio"* Salmos 33.1.

Aos meus pais, os mais sinceros agradecimentos, por me transmitirem os melhores valores, no decorrer da minha criação, formação como ser humano e construção do meu caráter.

A toda minha família, amigos e amigas da faculdade por estarem sempre presentes me encorajando a continuar, e assim vencer.

Agradeço a todo corpo docente da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, que ao longo desses cinco anos, trabalharam transmitindo conhecimento, não apenas nos ensinando as respostas, mas, sim nos levando a questionar, duvidar, e então pensar. Nas palavras de Galileu Galilei, *"a um homem nada se pode ensinar. Tudo que podemos fazer é ajudá-lo a encontrar as coisas dentro de si mesmo"*. Em especial a meu orientador professor Fernando Guilhon, a minha gratidão através do qual estendo aos demais da cadeira acadêmica de Direito do Trabalho, por despertarem em mim o amor por este ramo do direito. A todos, o meu muito obrigada por todo tempo de dedicação.

## RESUMO

O presente trabalho visa indagar a possibilidade de realização de exames toxicológicos nas empresas, vinculados às profissões de risco como forma de majoração da segurança. Ao passo que problema das drogas é recorrente nos ambientes de trabalho, expondo o trabalhador, o trabalho e o ambiente laboral a constantes riscos. A legislação brasileira por sua vez, é omissa quanto à possibilidade ou impossibilidade de exames toxicológicos no âmbito laboral. Na esteira de se explorar soluções práticas, busca-se apresentar uma alternativa útil para o deslinde de tal obstáculo, averiguando respostas na evidente conglobação de diversos institutos e decisões jurisprudenciais, tendo como base a Constituição Federal, e a referência aos princípios jurídicos e éticos por ela velados, sobretudo a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho. Assim, buscando contrapor de um lado o poder diretivo e a responsabilidade civil do empregador e do outro o direito a intimidade do trabalhador, ao qual se procede a uma análise sob a ótica do princípio da proporcionalidade nas questões submetidas ao interesse público.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do Trabalho. Exames Toxicológicos. Poder Diretivo. Responsabilidade Civil do Empregador. Direito à Intimidade. Segurança do Ambiente de Trabalho.

## **ABSTRACT**

This study aims to investigate the possibility of conducting drug tests in companies linked to risky professions as a way to increase security. While the drug problem is recurring in the workplace, exposing the worker, the job and the work environment to constant risk, Brazilian law, in its turn, is silent as to whether it is possible or not to conduct drug tests in the workplace. In the wake of exploring practical solutions, we seek to provide a useful alternative to the overcome of such an obstacle, checking answers in clear conglobation of various institutes and court decisions, based on the Federal Constitution, and the reference to the legal and ethical principles that it protects, especially human dignity and social value of labor. Thus, seeking to oppose, on the one hand, the directive power and the liability of the employer and, on the other hand, the worker's right to privacy, we carry out an analysis from the perspective of the principle of proportionality in questions under certain public interest.

**KEYWORDS:** Labor Law. Drug Tests. Directive power. Employer's Liability. Right to Privacy. Security in the workplace.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ANAC	Agencia Nacional de Aviação Civil
CEBRID	Centro Brasileiro de Informações sobre Drogas Psicotrópicas
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CONTRAN	Conselho Nacional de Trânsito
EPI	Equipamento de Proteção Individual
INSS	Instituto Nacional da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCMSO	Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
RBAC	Regulamento Brasileiro de Aviação Civil
SENAD	Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas
SESI	Serviço Social da Indústria

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2. Meio ambiente de Trabalho.....</b>	<b>11</b>
2.1. Tutela Constitucional .....	12
2.2. Consequências das drogas no ambiente de trabalho .....	14
2.3. Riscos e fatores de agravamento .....	15
<b>3. O panorama da OIT .....</b>	<b>17</b>
3.1. Criação de programas de prevenção no local de trabalho: pressupostos essenciais .....	18
<b>4. Fundamentos de legitimidade da realização de exames toxicológicos no ambiente de trabalho .....</b>	<b>21</b>
4.1. Poder Diretivo .....	21
4.2. Responsabilidade civil do empregador .....	23
<b>5. Exames toxicológicos .....</b>	<b>28</b>
5.1. Conceito e Finalidade .....	28
5.2. Critérios e diretrizes a serem empregados na realização de exames toxicológicos .....	30
5.2.1. Do programa de conscientização geral .....	30
5.2.2. Da participação voluntária .....	31
5.2.3. Da ampla Defesa e do Contraditório .....	32
5.2.3.1. Do direito a informação .....	32
5.2.3.2. Direito a contraprova .....	32
5.2.4. Do sigilo das informações, ética e confidencialidade .....	33
5.3. Análise Jurisprudencial .....	33
5.4. Direito a intimidade: diretrizes e limites .....	39
5.5. Princípio da proporcionalidade .....	40
5.5.1. Profissões de risco .....	42
<b>6. Conclusão .....</b>	<b>45</b>
<b>7. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>47</b>



## 1. Introdução

O uso de drogas é fenômeno mundial e seu abuso considerado problema de saúde pública. A dimensão deste percalço é gigantesca e atinge, não apenas os usuários, como também diretamente as suas famílias, repercutindo assim em toda sociedade. A busca por soluções exige esforços e atuações conjuntas, que visem abarcar todas as possibilidades disponíveis, inclusive a prática de exames toxicológicos.

Reproduzindo os padrões de comportamento da sociedade, o problema é encontrado também no seio das empresas, onde as consequências são a diminuição dos reflexos e da produtividade, faltas, absenteísmo, conflitos disciplinares e, sobretudo, aumento na possibilidade de acidentes de trabalho. A mercê de solucionar tal circunstância, empresas têm se posicionado de maneira favorável à realização de análises toxicológicas. Contudo ao optarem por esse caminho, se deparam com a ausência de legislação específica. Na esteira de se proceder à análise mundial, a situação nacional é muito retrógrada acerca do tema, ao passo que diversos países já possuem em seus ordenamentos jurídicos a previsão de exames toxicológicos nas empresas. No Brasil, por sua vez, ainda não há legislação reguladora a respeito do tema, e as discussões relacionadas ao assunto encontram-se tímidas.

No meio das pretensões egoísticas de se vedar o uso de drogas apenas para não prejudicar a produtividade ou a qualidade do serviço, podemos encontrar uma na qual o objetivo é sobremaneira mais ilustre: identificar os usuários e as substâncias capazes de colocar em risco, não só os próprios trabalhadores, mas, também, as pessoas com as quais o serviço é destinado, e principalmente de se encontrar estratégias para prevenir e solucionar tão grande e recorrente questão. Oportuno se faz ditatar que o empregador possui o dever, constitucionalmente atribuído de prezar pela segurança do ambiente de trabalho (Art. 7º, XXII, CF), bem como a luta pela valorização do trabalho (Art.170, CF). Os programas de prevenção ao uso e abuso de drogas no ambiente de trabalho, recorrentemente estimulados pela Organização Internacional do Trabalho também são bem vindos, e têm como consequências resultados benéficos já assegurados.

Não obstante à questões não apenas médicas mas sobretudo éticas e morais que circundam o tema, conjecturar a ilegalidade de tais análises em defesa desarrazoada do direito à intimidade dos trabalhadores acima de qualquer medida não é a conduta mais acertada a exercer. Cremos que o assunto revela problemas de cunho social, especialmente no que tange às profissões de risco. Nesta esteira, há um embate de direitos aos quais não se referem à

apenas a conveniência do empregador, mais, sobretudo a contraposição entre direitos individuais e interesses da coletividade.

Neste trabalho, discutiremos sobre do problema das drogas e a possibilidade da realização de exames toxicológicos nas empresas como medida de prevenção, defendendo a legalidade em certas hipóteses tendo como parâmetros e limites os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, cientes de que o poder diretivo do empregador pode embasar tal conduta, mais não serve de base única para sua fundamentação. A responsabilidade civil do empregador também é um fator que impulsiona a busca por esse caminho.

No decorrer desta pesquisa procederemos à análise das principais falhas cometidas pelas empresas nos pedidos de análises toxicológicas, empregando para tal, decisões jurisprudenciais, mais precisamente construídas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, apresentando uma visão atualizada acerca da questão, posto que, neste foco apresentaremos os critérios e diretrizes orientadoras na aplicação de exames toxicológicos, pautados nas instruções da OIT.

Por fim, tendo como parâmetro o poder diretivo e a responsabilidade civil do empregador, limitados sempre pelo princípio da dignidade da pessoa humana. Bem como, a busca de minoração de riscos no ambiente de trabalho e luta contra as drogas, traçaremos um paralelo sob a ótica do princípio da proporcionalidade, a respeito da colisão do direito a intimidade ante o interesse público, nas profissões que o risco se encontra majorado pelo uso de drogas.

## 2. Meio ambiente de trabalho

Inicialmente como ponto de extrema relevância, insta estabelecer uma noção conceitual acerca do meio ambiente de trabalho, visto que é neste que o trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva, local onde aplica suas capacidades. Ao passo que com qualquer tipo de alteração, seja ela benéfica ou negativa, as reações advindas interferem diretamente na figura do trabalhador, impactando inclusive o seio familiar. Nesta linha de considerações, cumpre destacar a caracterização desenvolvida pelo nobre doutrinador José Afonso da Silva:

(...) o meio ambiente do trabalho corresponde ao complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o freqüentam. (SILVA, 2003, p.5)

Para Amauri Mascaro Nascimento:

O meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquinas-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas-extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. (NASCIMENTO, 2011, p.846)

O conceito de meio ambiente de trabalho, está relacionado direta e indiretamente com o trabalhador em sua atividade laboral diária. Tal conceito é amplo e abrangendo todos os elementos que compõem o contrato de trabalho.

Com o fim de propiciar uma guarda efetiva da dignidade do trabalhador, em todos os seus aspectos são empregados direitos ao trabalhador, intrínsecos às relações trabalhistas, à medida que se reconhece o direito ao trabalho como algo fundamental ao ser humano. A tutela destes direitos não se limita ao ordenamento jurídico pátrio, sendo o Brasil signatário de normas internacionais, dentre as quais destacamos: as disposições previstas na Organização Internacional do Trabalho (OIT), Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) e também o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Organização das Nações Unidas (ONU).

## 2.1. Tutela constitucional

O meio ambiente de trabalho tem sua segurança tutelada pela Carta Constitucional que em seu art. 7º, XXII, dispõe:

Art.7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XXII. Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL, 2014)

Tal proteção não engloba apenas o aspecto físico, mas abarca também questões psicológicas e sociais, devendo constituir uma preocupação constante do empregador à adoção de medidas que não tenham fundo discriminatório, passíveis de causar alterações ou possíveis transtornos psicológicos ao trabalhador. A responsabilidade do empregador em proporcionar um ambiente de trabalho que preserve a saúde dos que nele se encontram compreende, sobretudo políticas preventivas que almejem majorar a segurança evitando riscos.

Para concretizar essa proteção, a empresa deve obedecer e fazer uso de todas as normas relativas à segurança e medicina do trabalho, sendo tais fatores diretamente interligados. Destacamos o disposto na súmula 289, TST, que regula o provimento de equipamentos de proteção individual, estabelecendo que o simples fornecimento não exime o empregador de pagar o adicional de insalubridade. Atribuindo ainda, o dever de tomar as medidas necessárias à diminuição ou eliminação da nocividade, bem como a incumbência de prestar as devidas informações relativas ao modo de uso dos mesmos, exigindo a respectiva utilização.

Ante a exigência constitucional é evidente que para sua concretização, o empregador possui à sua disposição, diversos elementos aptos a atingir o fim colimado. No problema com as drogas o risco de acidentes de trabalho é majorado, a medida que o usuário possui afetado o sistema nervoso central, gerando um comprometimento nas suas funções psicofísicas, tais como diminuição da concentração, perturbações nervosas, visão turva, perda de reflexos, entre outros. Com isso, a realização devidamente fundamentada de exames toxicológicos pode sim, ser ferramenta eficaz para assegurar a saúde do trabalhador, tanto física quanto psicológica, e, sobretudo, a integridade do meio ambiente de trabalho, prezando pela segurança tutelada pela Constituição Federal.

Isto posto, concluímos ser verossímil o fato da proteção constitucional do meio ambiente de trabalho, estar baseada na defesa da humanização do trabalho, ao passo que não

se limita a concretizar apenas valores econômicos. Pelo contrário, tal regra se destina a efetiva proteção dos trabalhadores, vistos como indivíduos, carentes de proteção que vise oferecer núcleo mínimo condições de trabalho equilibradas condizentes com sua dignidade.

Dentre as previsões constitucionais, destacamos ainda o artigo 170, caput e inciso VI, da Constituição Federal, que ampara a ordem econômica, assegurando a livre iniciativa, fundada na defesa do meio ambiente e na valorização do trabalho humano. A própria carta magna ao estabelecer tais previsões em seu texto, posiciona a valorização do trabalho antes da livre iniciativa, acreditamos que tal fato se deu de maneira proposital, em virtude de que para concretizar a dignidade da pessoa humana, deve-se preconizar a valorização do trabalho antes mesmo de assegurar a livre iniciativa.

Esse princípio compreende a liberdade nos exercícios de ofícios ou profissões, tal direito repercute por vezes de maneira negativa, à medida que a busca desenfreada pelo lucro compõe realidade constante, bem como as intensas disputas por capital. Com isso, a preocupação de muitos empregadores têm se concentrado em buscar recursos tecnológicos para fomentar o aumento da produção, consubstanciando uma precedência do capital sobre a pessoa humana. No entanto, por diversas vezes, não são constatados quaisquer modalidades de investimentos em segurança e busca por melhores condições laborais. Como consequência disso, o ambiente de trabalho dia após dia tem se tornado cada vez mais desagradável, inseguro e propício a toda sorte de doenças ocupacionais.

Diante dessa realidade entendemos que, ainda que a constituição forneça tal margem de liberdade, esta liberdade deve reger-se conforme os ditames de justiça social, de maneira a respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana e a proteção do meio ambiente de trabalho. Embora exista a liberdade de exercício de profissão, bem como a livre iniciativa, estas se encontram limitadas em vista da proteção da sociedade de modo geral. O artigo 225, caput da Constituição Federal também abarca o ambiente de trabalho, conforme afirma Sebastião Geraldo de Oliveira:

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida, sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o meio ambiente do trabalho. Dentro desse espírito a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente (art. 170,VI). (OLIVEIRA, 2010, p.83)

Concluimos, portanto, que para se efetivar a concretização da tutela do ambiente de trabalho, pautada pelo princípio da dignidade da pessoa humana o empregador deve

empregar esforços, de maneira apta a fornecer devida proteção que conjugue as demais normas que amparam a saúde bem como os demais direitos dos trabalhadores previstos na Constituição Federal.

## **2.2. Consequências das drogas no ambiente de trabalho**

O aumento do consumo de drogas preocupa assustadoramente todos os setores da sociedade. Seus efeitos negativos afetam estruturalmente todo o país. As empresas demonstram a constatação de uma série de consequências negativas advindas desse uso, fatores que não apenas as mesmas atingem, mas, sobretudo os próprios empregados gerando atrasos, aumento de acidentes de trabalho, absenteísmo, conflitos disciplinares entre outros.

Na atual conjuntura não é admissível associar a presença de usuários em determinadas profissões ou classes sociais. Pelo contrário, o problema afeta mundialmente todos os grupos sociais, raciais, sejam homens ou mulheres, pessoas com ou sem instrução. Segundo o Relatório Mundial sobre Drogas de 2014 do Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime – UNODC (Nova Iorque, 2014), uma estimativa de 243 milhões de pessoas, que caracteriza cerca de 5% da população global com idade entre 15 e 64 fizeram uso de drogas ilícitas no ano de 2012. Dentre os usuários, os que enfrentam problemas sérios somaram por volta de 27 milhões, cerca de 0,6% da população adulta mundial (1 a cada 200 pessoas).

No Brasil poucas pesquisas destinadas a mensurar tal problema foram realizadas. A mercê de preencher a lacuna existente, foram realizados dois levantamentos sobre Drogas<sup>1</sup>, nos anos de 2001 e 2005 respectivamente.

No II Levantamento Domiciliar sobre Uso de Drogas Psicotrópicas da Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas (SENAD) realizado em 2005 pelo Centro Brasileiro de Informação sobre drogas – CEBRID, com o objetivo de estimar a prevalência do uso de álcool, tabaco e outras drogas, bem como o número de dependentes. Verificou-se que em 2001, 19,4% dos entrevistados já haviam usado algum tipo de droga e, em 2005 este número subiu para 22,8%, o que corresponde a uma população estimada de aproximadamente 11.603.000 pessoas, excluindo-se da análise o álcool e o tabaco. Em 2005, o uso de álcool nas 108 maiores cidades do país foi de 74,6%, porcentagem maior que em 2001 com 68,7%.

---

<sup>1</sup>Os relatórios apresentados embora não tão recentes, são fruto de lacuna em indagações a respeito, compondo portanto, uns dos poucos estudos relacionados a estatísticas nacionais a respeito do uso de álcool e outras drogas.

Posteriormente com base nos levantamentos já publicados pela SENAD foi sistematizado o Relatório Brasileiro sobre drogas (Brasília, 2009), no qual restou constatado que o número relativo aos afastamentos do trabalho em decorrência do consumo de substâncias psicoativas no Brasil, no período de 2001 a 2007, alcançou 56.561 afastamentos.

Dentre os diagnósticos de transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de drogas, a substância psicoativa que mais esteve associada a afastamentos foi o álcool, seguido da cocaína. Ao se analisar a prevalência de afastamento do trabalho devido a consumo de drogas, observa-se que a maior porcentagem de afastamentos ocorre na faixa dos 25 aos 49 anos. Em todos os anos, a porcentagem de afastados do sexo masculino é superior a 90%.

No período de 2001 a 2007 foram concedidas 5.024 aposentadorias em decorrência do consumo de substâncias psicoativas. Todos os anos, a maior porcentagem de aposentadorias ocorreu por uso de álcool, seguida do uso de opiáceos<sup>2</sup>. Destacamos ainda, o Levantamento sobre o uso de drogas entre trabalhadores da indústria, desenvolvido pelo Serviço Social da Indústria (Brasília, 2011) que analisou dados sobre o consumo de álcool, fumo, medicamentos e drogas ilícitas entre trabalhadores da indústria. No total, foram pesquisados 2.654 trabalhadores. Quanto ao uso de drogas em geral, o uso de tabaco foi referido por 38,7%, o de álcool por 78,7%, o de medicamentos por 87%, e o de drogas ilícitas por 10,5% do total dos trabalhadores, números alarmantes, que comprovam a necessidade de se tomar medidas preventivas emergentes.

### **2.3. Riscos e fatores de agravamento**

Em estudo publicado pela OIT no Manual “Problemas Ligados ao Álcool e a Drogas no Local de Trabalho: uma evolução para a prevenção” (Genebra, 2003) foram listados alguns dos problemas mais costumeiros relacionados aos trabalhadores usuários de drogas.

Inúmeros efeitos graves podem ser relacionados, tanto no que tange às variações na conduta dos trabalhadores, como no aumento considerável dos índices de ausências ao trabalho. Ressalta-se também os impactos biológicos que comprometem funções importantes do organismo causando alterações no desempenho do trabalho, tais como

---

<sup>2</sup> Opiáceos são substâncias “(...) extraídas do ópio (...) entre os quais a heroína, a codeína e a morfina.” (SACCONI, 2010, p.1489). Apesar de sua utilização ter relevância na Medicina, também são consumidos como drogas de dependência.

capacidade motora reduzida, coordenação deficiente, visão turva, problemas na aprendizagem e memória, perda de concentração, defasagens no raciocínio lógico. Impossível é atribuir a verificação das referidas mudanças, apenas em usuários de drogas, à medida que outros problemas e fatores externos ou internos também ensejam consequências similares, no entanto, o uso de drogas contribui para que haja aumento na frequência e intensidade dessas modificações biológicas.

Consequências como essas ligadas ao exercício de funções que acarretam perigos constantes para a coletividade, podem resultar em efeitos fatais. Estudos da OIT comprovam que cerca de 40% dos acidentes de trabalho envolvem ou estão relacionados com o consumo de álcool, e que os trabalhadores que consomem drogas têm maior tendência a estarem envolvidos em acidentes de trabalho do que os que não consomem.

É evidente a necessidade de se tomar providências aptas a ensejar soluções capazes de acabar, bem como amenizar os problemas citados. É extremamente necessário zelar pela saúde dos trabalhadores envolvidos, visto que o vício das drogas trata-se de embaraço que afeta milhares e milhares de pessoas em todo o mundo. Em casos como esses a demissão certamente não será a medida mais correta. Sendo assim é extremamente importante a atuação conjunta de múltiplas diligências para extinguir tal infortúnio.



### 3. O panorama da OIT

A Organização Mundial da Saúde (OMS) classifica o álcool como droga e caracteriza a dependência de álcool e outras drogas como patologia crônica. Sendo assim, ambas as dependências são tratadas de maneira conjunta pela OIT. Tal problema, portanto, é reconhecido atualmente como doença, e, por conseguinte, deve ser encarado e tratado como questão de saúde pública, cercada de todo procedimento que lhe é peculiar.

Verifica-se uma tendência na busca por soluções com medidas alternativas, sendo provado que esta é sem dúvidas, a forma mais eficaz. Iniciativas que prezem por dirimir o abuso de drogas no ambiente de trabalho têm sido regularmente estimuladas pela OIT devido às vantagens já comprovadas por esse tipo de intervenção. O Manual da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulado de "Problemas Ligados ao Álcool e a Drogas no Local de Trabalho: uma evolução para a prevenção" enumera algumas vantagens das iniciativas visando à coibição ao abuso de substâncias nos locais de trabalho:

O maior potencial para a redução de acidentes profissionais relacionados com o consumo de álcool e drogas existe fora do contexto médico dos hospitais e das clínicas, uma vez que a maioria dos acidentes envolve trabalhadores que ainda não estão dependentes do álcool ou de drogas e que, por isso, não estariam em tratamento. (OIT, 2003, p. 2)

Em 1996 a OIT desenvolveu o Manual de recomendações *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace* (Gestão das questões relacionadas com o álcool e drogas nos locais de trabalho), com intuito de proporcionar uma diminuição dos problemas relacionados, nas gestões dos locais de trabalho, além de incentivar medidas preventivas. Os manuais produzidos funcionam como guias básicos para as empresas, bem como para as instituições estatais à medida que se mostram altamente benéficos, não apenas aos trabalhadores, mas também aos empregadores, à medida que suas proposições tendem a reduzir consideravelmente os riscos e, em decorrência disso, contribuir para trabalhadores mais saudáveis e com melhores posicionamentos sejam eles biológicos ou psicológicos.

O problema merece enfrentamento. Nesse segmento, a administração responsável por empregar os programas de prevenção deve analisar cuidadosamente e implantar medidas que respondam às necessidades dos trabalhadores, visto que as carências e deficiências são peculiares a cada empresa dependendo do grau do problema enfrentado.

A OIT não exclui a possibilidade de se realizar exames toxicológicos, no entanto ressalta o quão sensível é a presente questão. Sobretudo, destaca que embora tal medida não

se enquadre exatamente no contexto de programas de prevenção na realidade fática pode se mostrar necessária e nestes casos, se enquadrará em um programa de controle ainda mais amplo. Conforme destacado no manual, Problemas Ligados ao Álcool e a Drogas no Local de Trabalho: uma evolução para a prevenção:

Por si só, os testes de despistagem do consumo de álcool e drogas não constituem um programa dirigido ao abuso de substâncias nos locais de trabalho. Os testes de despistagem, quando necessários, devem ser realizados no contexto de um programa mais abrangente. (OIT, 2003, p. 52)

Apesar da extrema sensibilidade do tema, trata-se de possibilidade concreta a ser utilizada pelos empregadores na recuperação dos empregados, na prevenção de acidentes e de abusos no ambiente de trabalho.

A OIT não ignora as situações com as quais o trabalhador se recusa a receber algum tipo de tratamento, recomendando nestes casos, efetivo equilíbrio com a possibilidade de o empregador fazer uso de maneira devidamente razoável do poder diretivo.

### **3.1. Criação de programas de prevenção no local de trabalho: pressupostos essenciais.**

A implantação de programas de prevenção e combate ao uso de álcool e outras drogas no ambiente de trabalho constituiu alternativa que não apresenta grandes dificuldades, à medida que contribui com a qualidade de vida na empresa, gerando melhorias contínuas seja para os trabalhadores, seja para a garantia da segurança no seio laboral. No Brasil tal emprego ainda é incipiente, ao contrário de outros países que já aderiram essa forma de prevenção. Em 2008, foi elaborado estudo pela Secretaria Nacional Antidrogas intitulado de “Prevenção ao uso de álcool e outras drogas no ambiente de trabalho: conhecer para ajudar” (Brasília, 2008) que segue as diretrizes da OIT e incentiva as empresas brasileiras à adesão desses programas preventivos.

Existem diversos programas passíveis de serem implantados no interior das empresas, que se deslocam desde grupos de autoajuda a clínicas especializadas. Para a instauração de programas de prevenção orienta-se, por avaliação conjunta dos trabalhadores e seus empregadores, para que de maneira sincrônica realizem determinado levantamento das principais deficiências existentes no ambiente laboral. É de extrema importância, como ponto inaugural, a elaboração de políticas específicas por escrito que se enquadrem na realidade fática da empresa a qual serão destinadas. A publicidade destes programas pode ser

evidenciada pela busca de posições e considerações de diversos setores tais como entidades sindicais, do poder público bem como da própria sociedade civil.

Nesse segmento, oportuno se faz ditar a importância da instauração da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA que atuará na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, observando e relatando as condições de risco e solicitando medidas para reduzi-los ou neutraliza-los. O diálogo também se descata, ao passo que é oportuno refletir acerca de acidentes já ocorridos, buscando medidas aptas a prevenir possíveis incidentes semelhantes. Ressalta-se ainda a importância da comunicação entre trabalhadores, afim de que haja a conscientização e a motivação de condutas preventivas entre eles. Nesse patamar, compõe iniciativa altamente benéfica ao cotidiano da empresa, à medida que a CIPA é composta também por empregados, que poderão participar ativamente.

Dentre os pontos fundamentais, destacados pela Organização Internacional do Trabalho (Genebra, 2003), podemos destacar: o programa deve ser amplamente divulgado para os funcionários de todas as seções e níveis. A finalidade deve ser clara, ou seja, não deve causar temores baseados em eventuais demissões e sim na certeza da possibilidade de receber uma orientação. A participação jamais deverá ser compulsória, ou condicionada à demissão. Portanto, sempre voluntária. É vedado qualquer tipo de discriminação ou impossibilidade de ascensão profissional aos trabalhadores que optarem pelo tratamento ou orientação. A participação dos líderes e componentes da diretoria é primordial. Sugere-se o uso de profissionais de maneira multidisciplinar (sejam eles médicos, psicólogos, terapeutas entre outros) podendo ser estendido às famílias dos trabalhadores. Dentro dos programas podem ser estabelecidas diretrizes e códigos de condutas com regras.

No que tange à onerosidade da adoção das referidas medidas, mediante uma análise proporcional a respeito da relação custo-benefício, é possível afirmar que os gastos com orientações são menores do que os encargos trabalhistas destinados à demissão de um funcionário, bem como a contratação e treinamento de outros. Ressaltando ainda que eventuais demissões podem acarretar em perdas de empregados bons e capacitados.

A implantação de programas de prevenção no ambiente de trabalho só possui benefícios e vem sendo recorrentemente contemplada pela jurisprudência, isso pelo prestígio desses programas consubstanciado em reais e concretos resultados. A decisão abaixo colacionada foi prolatada em sede de Recurso Ordinário pela 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em que trata do assunto em debate:

(...) DA ILICITUDE DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DA DEPENDÊNCIA QUÍMICA – DANOS MORAIS

O reclamante sustenta a ilicitude do referido programa, pois o mesmo se configuraria verdadeira conduta abusiva da reclamada, mormente ao exigir dos seus empregados a submissão a exame toxicológico. Pugna pela condenação da empresa ré ao pagamento de indenização por danos morais. Sem razão. De acordo com o conjunto probatório trazido aos autos, **o Programa de Prevenção e Tratamento da Dependência Química**, cujo regulamento foi juntado às fls. 40/67, ao contrário das alegações obreiras, **não se traduz em conduta abusiva da reclamada. De importante cunho social e jurídico**, o referido programa atenta-se para uma questão que assola toda a comunidade mundial. E, no intuito claro de não cometer abusos, a demandada preocupou-se em assegurar o **direito dos empregados a recusarem a realização de exames toxicológicos** e a participação no tratamento/acompanhamento oferecido (fl. 58).

(...) Ou seja, restou evidenciado que a recorrida não realizava exames toxicológicos **sem a devida anuência do reclamante**, não invadindo, portanto, a sua privacidade. Insustentável, mais uma vez, o pleito referente a danos morais. (TRT-RO-00037-2013-171-03-00-0. 6ª turma. Relatora: Juíza Rosemary de Oliveira Pires. Data de Julgamento: 28/05/14. Data de Publicação: 09/06/2014) (Grifo nosso)

Enquanto a legislação acerca do tema se mostra silente, os riscos e consequências do uso e abuso de drogas nos locais de trabalho são constatados diariamente. As empresas que aderiram a esses tipos de programas preventivos só possuem considerações benéficas a fazer, pois abordam políticas sérias que deixam claro aos trabalhadores a intolerância com as drogas no ambiente de trabalho. Ressaltamos o posicionamento da Secretaria Nacional Antidrogas (SENAD), em parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI), em “Prevenção ao uso de álcool e outras drogas no ambiente de trabalho: Conhecer para ajudar”:

(...) a implantação de um programa de prevenção e controle do uso indevido de drogas no ambiente de trabalho pode se mostrar como alternativa de promoção da saúde e da segurança, uma vez que significativa parcela da população brasileira compõe a força produtiva e se encontra no meio laboral. Empresas que adotaram esse tipo de programa relatam resultados positivos em termos de prevenção, recuperação e reinserção social entre seus trabalhadores. Elas emitem categoricamente a mensagem de que não aceitam o uso de drogas em suas dependências. Enquanto a legislação não se posiciona claramente sobre o assunto, cabe ao trabalhador aceitar ou não fazer parte de um “time” cujas regras são claras. (SENAD, 2008, p.118)

Os resultados só asseguram a dignidade da pessoa humana, e a valorização do trabalho provada na recuperação e na inserção social dos trabalhadores, bem como a busca da garantia da segurança e do controle de acidentes no ambiente de trabalho.

## **4. Fundamentos de legitimidade da realização de exames toxicológicos no ambiente de trabalho.**

### **4.1. Poder diretivo**

O poder diretivo do empregador decorre diretamente do vínculo empregatício. Vale notar a contribuição conceitual de Amauri Mascaro Nascimento que define o poder de direção:

Poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como à atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.

O poder de direção manifesta-se mediante três principais formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado. (NASCIMENTO, 2011, p.695)

Entende-se que o poder diretivo está intrinsecamente ligado ao poder empregatício, decorrendo, portanto deste. Mauricio Godinho conceitua o poder empregatício como:

(...) o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços. (DELGADO, 2014, p. 686)

Do poder empregatício decorrem certas prerrogativas, dentre elas os poderes de direção, fiscalização e organização. Nesse segmento destacamos como fundamento, o princípio da alteridade, que veda ao empregado a assunção dos riscos do empreendimento. Sendo assim, uma vez que será responsável pelos ônus do negócio, o empregador é apto a fiscalizar e dirigir todos os aspectos relativos ao seu empreendimento. A Consolidação das Leis Trabalhistas não conceitua o poder diretivo especificadamente, mas em seu artigo 2º, dispõe que:

Art. 2 Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (BRASIL, 2014)

Na esteira de todos os conceitos apresentados pelos notáveis doutrinadores acima elencados, podemos concluir que o empregador assume o risco da atividade, bem como

agrupa as funções de dirigir e remunerar os prestadores de serviço. Ele possui a faculdade de tomar decisões para a melhor organização e bom funcionamento da empresa. Segundo Alice Monteiro de Barros (2011, p. 462) “O conteúdo do poder Diretivo é amplo e compreende três funções”, dentre elas as funções de direção, instrução e por fim a função de controle manifesta na fiscalização.

Entendemos, contudo, que essa função de controle e fiscalização das atividades desempenhadas pelos trabalhadores compreende a realização de exames toxicológicos, uma vez que é faculdade do empregador a fiscalização dos serviços prestados por sua empresa. Nesse patamar, faz-se oportuno ressaltar a disposição do artigo 462 da CLT, que em seu parágrafo primeiro proíbe o empregador de efetuar descontos no salário do empregado pelos danos causados por estes, contemplando assim o princípio da intangibilidade salarial que só poderá, nestes casos, ser minorado se comprovado dolo ou, na hipótese, com a exigência de expressa autorização do empregado. Tal fato corrobora a assunção dos riscos pelo empregador, que por meio de seu poder direito pode atuar de maneira a prevenir ocorrências dessa natureza.

É importante ressaltar sempre que os referidos exames jamais devem ser realizados de maneira arbitrária e injustificada, pois apesar de encontrarem base no poder diretivo, o mesmo não constitui direito absoluto. Pelo contrário, encontra-se limitado pelos princípios da boa-fé, da não alteração contratual lesiva, da não discriminação, da intimidade e, sobretudo, pela dignidade da pessoa humana, primado basilar no Estado Democrático de Direito, visto que o empregado não é mero objeto da prestação de serviços e sim sujeito de direitos dentro da supracitada relação, devido ao fato de que o estado de subordinação presente na relação de emprego não autoriza a interferência na garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Exigir a realização de exames toxicológicos baseado apenas na detenção do poder diretivo ou fiscalizatório, seria ferir os princípios limitadores do mesmo. Sendo assim, tal aplicação deve ser conjecturada na realidade fática, pois por vezes tal exigência se mostrará necessária não apenas para o mero sucesso do empreendimento, mas como questão de segurança da própria prestação do serviço e principalmente do trabalhador repercutindo assim nas famílias e na sociedade como um todo. Nesses casos, se realizado de maneira proporcional, devidamente necessária e fundamentada, o empregador poderá fazer uso de seu poder diretivo e solicitar a realização dos referidos exames.

Contudo, ressalta-se a importância do exercício do dever de garantir a segurança do ambiente de trabalho, atuando com a prevenção de riscos e garantindo a máxima

efetividade das normas constitucionais. Esse dever também decorre do poder empregatício, à medida que se trata de forma de gestão e visa garantir um ambiente de trabalho seguro, em obediência a todas as normas aptas a esta regulação.

Nesse segmento ressalta-se o trecho do julgamento de um recurso ordinário pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que corrobora esse entendimento, em que se extrai: “Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros” (TRT – RO- 0001029-48.2012.5.03.0134. 6ª turma. Relator: Tarcisio Correa de Brito. Data de Julgamento: 18/11/14. Data de Publicação: 24/11/14) (Grifos do original). Desta feita deve o empregador proceder à utilização de todas as medidas lícitas a sua disposição, que sejam aptas a garantir a segurança e a minoração dos riscos no ambiente laboral. Dentre elas cremos se englobar as análises toxicológicas nas profissões com as quais o risco é fator evidente.

#### **4.2. Responsabilidade civil do empregador**

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45 de 2004 e sua posterior corroboração pela súmula vinculante 22, STF, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para processar e julgar as indenizações por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Com isso, buscando obter reparação de danos causados, diversos trabalhadores têm recorrido à Justiça do Trabalho.

No entanto, muitas indagações surgiram no tocante à possibilidade de responsabilização Objetiva do Empregador pelos acidentes de trabalho. Tal questão se mostrou pacificada com a IV Jornada de Direito Civil da Justiça Federal em que foi editado o Enunciado n. 377, com a seguinte redação:

O art. 7.º, inc. XXVIII, da Constituição Federal não é impedimento para a aplicação do disposto no art. 927, parágrafo único, do Código Civil quando se tratar de atividade de risco.

Com esse entendimento aplica-se o artigo 927 do Código Civil nos casos que envolverem profissões de risco. Diante da proposição deste, o empregador por vezes poderá ser responsabilizado objetivamente, ou seja, ainda que o dano não advenha diretamente de conduta por ele realizada (seriam os casos das chamadas “profissões de risco”). A possibilidade de responsabilização objetiva é fundamentada, sobretudo, em pensamentos

protetivos ao trabalhador, tais como a hipossuficiência probatória, valorização do trabalho, bem como a própria função social da empresa.

Conclui-se, portanto, que a regra geral é a responsabilidade subjetiva prevista pela Constituição Federal e a exceção a responsabilidade objetiva baseada no risco da atividade perigosa, tutelada pela norma civil. Oportuno se faz elucidar as considerações elencadas por Maurício Godinho Delgado:

(...) a regra geral mantém-se com a noção da responsabilidade subjetiva, mediante aferição de culpa do autor do dano (art. 159, CCB/1916; art. 186, CCB/2002). Entretanto, se a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano (no estudo em questão, a empresa) implicar, por sua natureza, risco para os trabalhadores envolvidos, ainda que em decorrência da dinâmica laborativa imposta por essa atividade, incide a responsabilidade objetiva fixada pelo Direito (art. 927, p. único, CC/02). (DELGADO, 2014, p. 651)

Com fundamento na responsabilidade civil, algumas empresas têm adotado a realização de exames toxicológicos e a adoção de programas de prevenção ao uso de drogas, visando combater possíveis acidentes. Concluímos, portanto, que a possibilidade de responder civilmente de maneira objetiva, a saber, sem aferição de culpa, legitima o empregador a se valer de uma série de mecanismos para evitar infortunistas do trabalho, principalmente no que tange às profissões nas quais o risco é fator diário da própria atividade e certamente não deve ser exasperado pelo uso de drogas. Com isso é efetivamente possível se proceder à exigência de análises toxicológicas.

Na esteira da responsabilização objetiva, destaca-se o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do agravo de instrumento em recurso de revista:

(...) Quanto à culpa da reclamada, coaduno com o entendimento do Juízo a quo, que considerou aplicável o parágrafo único do art. 927 do Código Civil, segundo o qual ‘haverá obrigação de reparar o dano, independente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem’

É esse claramente o caso dos autos, uma vez que **a atividade empresarial da reclamada sujeita seus empregados a risco elevado de acidentes, mesmo quando fornecidos os devidos treinamentos e EPI's**, como ocorreu com o reclamante, que operava máquina destinada a cortar chapas de aço (slitter).

(...) A regra geral do ordenamento jurídico, no tocante à responsabilidade civil do autor do dano, mantém-se com a noção da responsabilidade subjetiva (arts. 186 e 927, caput, CCB). Por outro lado, tratando-se de atividade empresarial, ou de dinâmica laborativa (independentemente da atividade da empresa), fixadoras de risco para os trabalhadores envolvidos, desponta a exceção ressaltada pelo parágrafo único do art. 927 do Código Civil, **tornando objetiva a responsabilidade empresarial por danos**



**acidentários** (responsabilidade em face do risco).(TST-AIRR-40-60.2012.5.03.0031. 3ª Turma. Relator: Maurício Godinho Delgado. Data de Julgamento: 05/11/14. Data de Publicação:14/11/14 ) (Grifo nosso)

Em consonância com tal entendimento aponta o seguinte julgado, advindo do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

(...) Exatamente em razão da maior probabilidade de ocorrência de acidentes a que o reclamante estava sujeito, em condição de risco mais acentuado do que outros trabalhadores de áreas diversas, é que é aplicável a teoria do risco, bastando à demonstração do dano e da relação direta de causalidade entre os objetivos empresariais e o evento danoso, para que o recorrente faça jus aos pleitos reparatórios vindicados.

(...) Se houve descuido com o meio ambiente de trabalho, gerando lesão à incolumidade física, psíquica e/ou moral do trabalhador, caracterizada está a violação a direitos subjetivos e de personalidade do cidadão-empregado, implicando para o empregador o dever de reparar os correspondentes danos morais, tudo, inclusive, com base na regra do artigo 7º, XXII da CF/88. (TRT- RO - 0001029-48.2012.5.03.0134. 6ª turma. Relator: Tarcisio Correa de Brito. Data de Julgamento: 18/11/14. Data de Publicação: 24/11/14)

A par dos entendimentos mencionados nas decisões elencadas, entendemos que a empresa é responsável pelos acidentes oriundos do contrato de trabalho nas atividades desenvolvidas sob a iminência de riscos, remanescendo, portanto, a responsabilidade objetiva com o fim de preservar valores que são fundamentais para as relações jurídicas. Dentre esses valores, destaca-se a dignidade da pessoa humana. Ressalta-se, contudo, que existem considerações sensíveis que merecem relevância. O dever do empregador de garantir a segurança do ambiente de trabalho persiste não apenas com a finalidade de se isentar de eventuais encargos, mas sim com o fim de preservar a vida do trabalhador que se sobrepõe a qualquer direito de propriedade. Visto que, embora no caso da ocorrência de acidentes reste comprovada a culpa exclusiva da vítima ocasionando assim a exclusão da responsabilidade patronal, os prejuízos certamente não excluídos, uma vez que em determinadas funções o risco se estende não à apenas aquele trabalhador que estará sob o efeito de drogas, ou o possível destinatário de exames toxicológicos mas dilata-se também aos colegas de profissão e por vezes a um número indeterminado de pessoas. Dentre as profissões podemos citar como exemplo pilotos de avião, motoristas, operadores de máquinas, trabalhadores da construção civil, escavadores de minas, profissionais de vigilância, atividades ligadas ao manejo e/ou produção de explosivos e inúmeras outras.

Sendo assim, se necessário realizar exames toxicológicos para que a vida seja preservada, estes devem ser efetuados sem que para tal sejam criados entraves, uma vez que a ilicitude de tais exames estará à mercê das cautelas e dos métodos adotados pra sua

consecução, objetivando não interferir na esfera privada além do necessário. Mas o que justificaria essa “necessidade”? Entendemos ser exatamente a existência do risco que denota uma maior preocupação em empregar medidas preventivas.

Nesse contexto destaca-se o descrito por Pamplona e Gagliano acerca do empregador e a responsabilização objetiva por acidentes de trabalho, segundo eles o empregador:

(...) por força de lei, **assume os riscos da atividade econômica**; por exercer uma determinada atividade (que implica, por sua própria natureza, risco para os direitos de outrem), responde objetivamente pelos danos causados. (PAMPLONA FILHO; GAGLIANO, 2012, p.352) (Grifo nosso)

Destarte, cabe ao empregador a assunção pelos riscos da atividade econômica e, conseqüentemente pelos acidentes de trabalho. Diante do permanente risco coletivo de tais profissões a própria lei civil logrou tratamento diferenciado. Perante isto, entendemos ser plenamente razoável e legítimo a exigência de exames toxicológicos que funcionará tanto como critério de prevenção de acidentes, quanto forma apta de se isentar de eventuais problemas. O empregador não pode ficar inerte, deve cumprir as normas constitucionais e infraconstitucionais que tutelam tanto a proteção da saúde do trabalhador quanto a obrigação de fornecer um ambiente de trabalho seguro.

Tais profissões não se diferenciam apenas pelo regramento quanto à responsabilidade civil que lhes é dado. O fator risco exige controle rigoroso quanto às condições psicofísicas dos trabalhadores, à medida que a própria existência do risco atuará como elemento autorizador dos exames toxicológicos que se enquadram como critérios de prevenção mais exigentes.

O próprio Ministério do Trabalho e Emprego – MTE exige, na NR 7 que dispõe acerca do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional uma certa periodicidade para profissões de risco, que exigem do empregador um controle constante, a qual dispõe, *in verbis*:

7.4.3.2 no exame médico periódico, de acordo com os intervalos mínimos de tempo abaixo discriminados:

a) para trabalhadores expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos:

a.1) a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho.

Concluimos que o empregador está autorizado a realizar os exames médicos necessários, nos termos do art. 168, §2º, da CLT, conforme podemos observar no trecho do acórdão a seguir do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

DA ILICITUDE DO EXAME TOXICOLÓGICO. No mérito também entendo não assistir razão ao recorrente. Todas as alegações da inicial, no que diz respeito à obrigatoriedade de se submeter ao exame, "sem justificativa plausível", e com "violação de sua honra e imagem", não se sustentam diante da prova documental anexada com a defesa às fls. 83, onde o empregado autoriza expressamente o teste e a análise toxicológica e diz estar ciente das "regras de ouro" (fl. 80) estabelecidas como base do contrato de trabalho e implantação do Programa de Prevenção do Uso de Álcool e de Outras Drogas. Acrescente-se ainda, o documento de fl. 81/82, onde o autor assina o Termo de compromisso que estabelece a implantação do procedimento como garantia de normas de saúde e segurança, visando a própria segurança e a dos colegas de trabalho, no que se designou "Compromisso com a Vida". **Destarte, escorreita a r. sentença ao fundamentar que "todo empregador tem o dever de zelar pela saúde, segurança e higiene de seus trabalhadores, reduzindo os riscos no meio ambiente de trabalho, com orientação e efetiva fiscalização sobre as atividades laborais exercidas, sob pena de sua omissão configurar ato ilícito, tendo de responder pelas indenizações reparatórias em caso de acidente de trabalho** (art. 7º, XXII e XXVIII, CR, arts. 157, I e II e 166 CLT, art. 19, § 3º. Lei 8.213/91 e arts. 186 c/c 927, CC). Além disso, o empregador deve receber os serviços por ele remunerados de forma produtiva, na plena capacidade física e mental de seus empregados. Para atender a essa dupla finalidade, está o empregador autorizado a proceder aos exames médicos necessários, nos termos do art. 168, 2º, da CLT". Portanto, sendo lícito o procedimento, e autorizado expressamente pelo empregado, não há como prosperar o pedido de indenização por danos morais. Nada a prover. (TRT-RO-0000697-96.2014.5.03.0171. 4ª Turma. Relatora: Maria Cristina Diniz Caixeta. Data de Julgamento: 17/09/14. Data de Publicação: 29/09/14) (Grifo nosso)

Acerca das explanações apresentadas, bem como a expressiva contribuição do julgado acima, concluimos que o empregador está autorizado a proceder com as análises toxicológicas ante a presença do risco, à medida que tal possibilidade se apresenta como instrumento preventivo da tutela da segurança no ambiente de trabalho, e como instrumento apto a garantir a "plena capacidade física e mental de seus empregados" (TRTR- RO 0000697-96.2014.5.03.0171. 4ª Turma. Relatora: Maria Cristina Diniz Caixeta. Data de Julgamento: 17/09/14. Data de Publicação: 29/09/14).

## 5. Exames Toxicológicos

### 5.1. Conceito e Finalidade

A utilização de exames toxicológicos vem ganhando força como caminho para as empresas na luta contra a dependência de álcool e outras drogas. Segundo Hermes Rodrigues de Alcântara (ALCÂNTARA, 2003), o exame toxicológico possui as seguintes finalidades: identificar os usuários e colaborar com as medidas preventivas e repressivas ao uso e tráfico de drogas. Para a realização das análises toxicológicas, podem ser utilizadas diversas amostras biológicas, tais como sangue, urina, pêlos, saliva, ar expirado, dentre outros. No que tange às possibilidades, a urina revela ser o material mais indicado para análises toxicológicas realizadas no contexto empresarial, apresentando benefícios como facilidade de coleta e larga detecção no reconhecimento do uso em intervalos maiores de tempo.

Quanto ao problema do consumo de álcool e outras drogas no ambiente de trabalho, a questão merece, destarte, enfrentamento prático, e problemas rotineiros carecem de soluções. Como conjecturar o direito à intimidade com os riscos acarretados pelo consumo de drogas? A proteção à intimidade se justifica e deve ser sobrestada ante ao risco a incolumidade pública? Tem o empregador o direito de estabelecer critérios, tais como exames toxicológicos admissionais para selecionar profissionais a fim de exercer funções que apresentam riscos? Como proceder nas hipóteses nas quais o empregado comparece ao trabalho visivelmente alterado? Depois de constatada a dependência, caso o trabalhador se recuse a receber tratamento por parte do INSS, a dispensa é considerada ato discriminatório? As dúvidas estão longe de acabar, no entanto os problemas também não. Estabelecer respostas prontas, certamente não constitui algo passível de realização.

O direito à intimidade é resguardado ao trabalhador também no âmbito trabalhista, no entanto, não deve prevalecer diante da existência de riscos para a coletividade, devendo ser minorado na presença do interesse público. Quanto ao momento da admissão, o uso de análises toxicológicas constitui ponto extremamente delicado. O entendimento ao qual me filio consiste na ideia de que tal requisito não deve ser empregado para todas as contratações sob pena de incorrer-se em critério discriminatório. Todavia, é fato comum na gestão de pessoas a escolha de trabalhadores selecionando os perfis aptos a exercerem determinados cargos. É certo que ser ou não usuário de drogas compõe característica do indivíduo limitada a sua esfera privada e justificada pelo seu livre arbítrio. Destarte, da mesma forma ao ser o empregador detentor dos meios de produção, titular da faculdade de direção destinada à

garantia de gestão eficiente de sua propriedade, existe para este a possibilidade de escolha do perfil do trabalhador ao qual confiará os meios de produção, justificada pelo poder diretivo. Condicionar a realização de exames toxicológicos admissionais como critérios para contratação em profissões perigosas permite ao empregador o conhecimento do estado de saúde do indivíduo, como ressalta o elemento “pessoalidade”, presente na relação empregatícia. Tendo em vista que a dependência alcoólica e de outras drogas é vista como doença. Não há diferenciação das outras patologias que são constatadas na realização de exames admissionais, ao passo que se na data da admissão o médico do trabalho não atestar que o indivíduo possui condições de saúde para exercer o cargo ao qual almeja, a contratação não poderá ser efetuada.

Assegurar essa possibilidade a todos os cargos é certamente medida demasiadamente generalizada. No entanto, no que se refere aos cargos que exigem atenção e condições especiais psicofísicas para seu desempenho, a utilização de exames toxicológicos admissionais como medida de precaução se mostra legítima, justificada pela ampla liberdade que o empregador possui para contratar seus empregados, bem como na possibilidade dos exames de seleção aferirem a aptidão dos candidatos que concorrem para a oportunidade de uma posterior execução do contrato de trabalho.

No que diz respeito à detecção da dependência, ressaltamos a importância de estabelecer políticas preventivas no interior da empresa. Tais políticas devem ser concretizadas no programa de prevenção ao uso e abuso de álcool e outras drogas no ambiente de trabalho, que deve constar com todas as diretrizes que posteriormente serão elencadas. À medida que forem verificadas alterações comportamentais no trabalhador, o acompanhamento multidisciplinar oferecerá base ao empregador para solicitar a realização de exames toxicológicos e efetuar o devido acompanhamento médico. Caso o funcionário não dê anuência à realização do exame nem aceite acompanhamento médico, ao persistirem as alterações capazes de exasperar o risco da atividade profissional a dispensa não se mostraria discriminatória.

Insta evidenciar, portanto, a relevância dos programas de prevenção no âmbito das empresas, visto que através dos referidos, na maioria das vezes, é possível identificar o problema ainda na fase inicial e com o tratamento alcançar a recuperação do indivíduo, e acima de tudo vedar uma possível evolução da dependência, à medida que os exames periódicos assegurem a oportunidade de controle e conseqüentemente evitem um agravamento.

## **5.2. Critérios e diretrizes a serem empregados na realização de análises toxicológicas**

A realização de exames toxicológicos ainda é uma questão sensível no direito brasileiro, pois carece de legislação reguladora e envolve questões não apenas médicas, mas sobretudo éticas e jurídicas. Os referidos testes, já foram inclusive, utilizados em vários concursos como, por exemplo, o da Polícia Federal, não sendo considerados inconstitucionais até mesmo na ocasião de embasarem demissões.

Na realidade fática, em certos casos os testes se mostram necessários, principalmente no tange às funções de risco permanente em que se preza pela defesa da vida e, não por um mero controle de produção. Nesses casos o procedimento é aconselhável e legal, pois visa o interesse coletivo.

Destarte, é de extrema importância destacar que ainda em hipóteses justificadas os exames toxicológicos só serão legais e não culminarão no pagamento de danos, se realizados de maneira consonante com o princípio da dignidade da pessoa humana e dos critérios e diretrizes a seguir, embasados em necessidades lógicas e nas orientações da OIT.

### **5.2.1. Do programa de conscientização geral**

O empregador pode descobrir que o trabalhador está sob o efeito de drogas por diversas maneiras, seja pelos sinais mais evidentes que podem ser constatados pelo simples contato, ou por outros motivos. No entanto, sem sombras de dúvidas, a melhor forma de se chegar a esta resposta é com a implantação de programas de prevenção ao uso de álcool e outras drogas no ambiente de trabalho. Nesse programa o foco é a prevenção e sua base de atuação constante deve funcionar com base na conscientização geral, estabelecendo uma proximidade com os empregados, seja por meio de debates, palestras ou até mesmo com consultas de outros profissionais, tais como psicólogos e/ou terapeutas, de forma que o trabalhador se sinta à vontade para compartilhar sua experiência e solicitar ajuda.

A preocupação com acidentes de trabalho tem sido tão intensa nos dias atuais que recentemente o Tribunal Superior do Trabalho, em parceria com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com o auxílio de diversas instituições públicas e privadas lançou o Programa Trabalho Seguro – Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho, com o objetivo de contribuir para diminuição do número de acidentes registrados no Brasil nos últimos anos.

A detenção da propriedade e o poder diretivo do empregador o legitima a cuidar e gerir o negócio, ao passo que longe de pretensões egoísticas deve se revelar um preocupação do empregador, de modo que quanto menor for o risco de acidentes e infortunisticas do trabalho mais resguardados estarão os trabalhadores, bem como o patrimônio. É, contudo, decorrente do poder diretivo a prerrogativa de organização e gestão do ambiente de trabalho. Ressaltando que os benefícios perpassam as paredes da empresa atingindo sobretudo as famílias, toda a sociedade, repercutindo beneficemente para o governo a medida em que com a prevenção, há uma considerável redução nas despesas com auxílios do INSS.

O empregador deve fazer o uso de programas de prevenção com a finalidade de conscientização dos riscos que o uso de drogas acarreta ao ambiente laboral. Elaborando, sobretudo, uma política por escrito, de forma clara e que demonstre o quanto a empresa é intolerante ao uso de drogas. Não uma intolerância que repercute em demissões imotivadas e/ou práticas discriminatórias, mas sim na incomplacência que se concretiza na busca de todos os meios à disposição para erradicar tal problema, garantindo assim ambiente de trabalho sadio e seguro.

### **5.2.2. Da participação voluntária**

A partir do momento em que surge a necessidade de realização dos testes toxicológicos, ainda que estes estejam justificados, o trabalhador nunca deve ser compelido à realizá-los. A participação deve ser sempre voluntária e a empresa deve resguardar-se colhendo sempre um termo por escrito no qual o trabalhador firma a vontade, bem como o fato de estar de acordo com o procedimento que será realizado.

Ainda que no caso concreto se vislumbre a necessidade de se proceder a tais análises, o poder diretivo do empregador possui limitação, não sendo contudo autorizado à realização de algo com o qual o empregado não concorda. A realização compulsória se caracteriza como atentado ao direito do trabalhador de fazer suas escolhas, ferindo sua liberdade pessoal. O contrato de trabalho não permite imposições absolutamente compulsórias. Importante destacar, que no contrato de trabalho também vigoram os deveres de lealdade, boa-fé e cooperação, devendo atuar diretamente nas relações entre empregado e empregador.

### **5.2.3. Da ampla defesa e do contraditório**

#### **5.2.3.1. Direito à informação**

O direito à informação se concretiza à medida que o trabalhador é amplamente informado a respeito de tudo que irá ocorrer no exame de maneira exaustiva. Deve ser esclarecidos pontos tais como laboratório, médico, bem como a forma em que será realizado. Em certos casos pode-se inclusive facultar ao trabalhador a escolha do médico ou do laboratório em que o teste será realizado. O dever de informação se concretiza no sinalagma presente na relação de trabalho, ao passo que os contratantes devem se portar com cooperação e colaboração.

O princípio da boa-fé atua corroborando com essa relação e, determinando estes deveres à medida que relação obrigacional compõe um todo dinâmico e deve ser vista sob perspectiva abrangente. Não há somente prestação isolada em um contrato, mas sim, ao lado dessa obrigação principal, um complexo de deveres de prestação e de conduta, baseados, sobretudo na probidade, lealdade, cooperação e boa-fé, valores dos quais o empregador também encontra-se sujeito. A detenção do poder diretivo não isenta o empregador de atuar conforme os ditames da boa-fé. Diante disso, ressalta-se a importância do direito à informação nos casos que em que serão empregados os exames toxicológicos.

#### **5.2.3.2. Direito à contraprova**

A função da contraprova é reservar parte do material utilizado para que o trabalhador possa realizá-lo novamente ou realizá-lo em local de sua confiança, nos casos em que o resultado for positivo.

Os princípios da ampla defesa e do contraditório têm sido aplicados nas relações particulares, vistos atualmente não apenas como garantias frente ao Estado. No que tange à realização de análises toxicológicas, é indispensável que seja oferecida a oportunidade de defesa para o empregado, consubstanciada no fornecimento de material para contraprova. O não fornecimento deste, impede o direito de exercício de posterior defesa por parte dos trabalhadores, dando ensejo a arbitrariedades, algo incompatível com os fundamentos da Constituição Federal que estabelece, entre seus pilares, a valorização do trabalho e a defesa da dignidade da pessoa humana.



#### **5.2.4. Do sigilo das informações, ética e confidencialidade**

O sigilo das informações constitui ponto extremamente delicado, visto que se trata de questão moral que revela, sobretudo, problemas éticos. O desrespeito a este critério certamente trará consequências drásticas aos trabalhadores e muitas das vezes irreversíveis.

Esse critério envolve dois pontos importantes, a saber, a garantia da confidencialidade quanto ao resultado dos exames, bem como o armazenamento do prontuário. Inicialmente, no que diz respeito ao sigilo do resultado, este dever é direcionado ao médico e ao empregador. O artigo 76 do Código de Ética proíbe ao médico do trabalho:

Art. 76. Revelar informações confidenciais obtidas quando do exame médico de trabalhadores, inclusive por exigência dos dirigentes de empresas ou de instituições, salvo se o silêncio puser em risco a saúde dos empregados ou da comunidade.

O médico em todos os casos deve manter em segredo a identidade do trabalhador. Com relação ao empregador, a obrigação é idêntica: garantir a confidencialidade dos resultados e, na medida do possível se estendendo até mesmo ao fato da realização dos exames. Essa conduta é, sobretudo, uma manifestação da boa-fé e da lealdade entre as partes contratantes, à medida que a garantia do segredo de tais informações, preserva o trabalhador de eventuais constrangimentos, humilhações e tratamentos discriminatórios.

Quanto ao prontuário, este deve ficar guardado em local seguro longe da ingerência de terceiros. Essa medida de cautela se mostra demasiadamente importante ante a própria concepção do empregado de si mesmo, à medida que o sigilo garante e resguarda a intimidade dos indivíduos, dando credibilidade e confidencialidade aos exames.

#### **5.3. Análise Jurisprudencial**

Examinando decisões jurisprudenciais acerca de casos nos quais foram realizados exames toxicológicos, mais precisamente concatenadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pode-se vislumbrar que a posição majoritária dos julgados é pela sua inadmissibilidade. Fato que pode ser notadamente comprovado pela carência de legislação reguladora sobre o tema, o que deixa os órgãos julgadores à mercê da análise de casos similares e que na maioria das vezes acabam optando por preservar de maneira geral e imotivada a intimidade do trabalhador, concedendo o direito à indenizações. Por outro lado é

notória a arbitrariedade com a qual tais exames vêm sendo realizados, situação caótica gerada pela falta de legislação.

As decisões que contrariam a realização dos referidos exames estão pautadas em falhas banais cometidas pelos empregadores. Dentre tais erros cumpre citar alguns dos mais comuns e corriqueiros, apresentando uma visão atualizada do entendimento jurisprudencial acerca do assunto, diante da visão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Destarte, insta apresentar algumas dessas decisões:

(...) 2.1.5. A r. sentença condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$10.000,00, ao fundamento de que a exigência de submissão do empregado a exame toxicológico, **sem que houvesse qualquer justificativa plausível para tanto**, o expôs a situação humilhante e constrangedora, atentando contra a sua dignidade, configurando, assim, ato ilícito passível de reparação.

(...) Nesse sentido, entendo que a Reclamada, ao impor ao Reclamante a **obrigação de realizar exame toxicológico sem qualquer justificativa**, procedimento que não era exigido dos demais empregados, agiu com abuso, ultrapassando os limites do poder diretivo, violando a honra subjetiva do trabalhador e atentando contra sua imagem. (TRT-RO-0000102-49.2012.5.03.0145. 3ª Turma. Relator: Danilo Siqueira de C. Faria. Data do Julgamento: 17/09/13. Data da Publicação: 30/09/2013) (Grifo nosso)

Dentre as falhas que mais ensejam danos morais, apontadas pela jurisprudência, destaca-se a ausência de justificativa plausível. A realização de exames toxicológicos, ainda que nos casos que acreditamos ser possível e em obediência a certos critérios, nunca deve ser realizada de forma meramente especulativa, exigindo sempre fins legítimos. A jurisprudência também condena a escolha por meio de sorteios, uma vez que tal critério de seleção retira o mínimo de indícios que possam levar à necessidade de recorrer a tal meio. Muito pelo contrário, tal método na maioria das vezes demonstra extrema fragilidade que acaba evidenciando práticas baseadas em dúvidas sem validade e, na pior das hipóteses, em mera curiosidade. Conforme observa-se no julgado da seguir:

*“houve um sorteio e alguns empregados tiveram de fazer o exame toxicológico, para fins de averiguação se havia algum usuário de drogas; o depoente não fez o exame, mas o reclamante sim; o sorteio foi aleatório, pela matrícula do empregado, sendo que houve comentários e brincadeiras de mau gosto, a respeito dos empregados sorteados” (f. 128 – grifamos).*

Como se vê, **pela simples curiosidade** de saber se existia em seu quadro de pessoal algum usuário de drogas, a reclamada realizou um sorteio entre os trabalhadores e os empregados “sorteados” (caso do reclamante) foram obrigados a se submeter a exame toxicológico.

A meu ver, **tal conduta não pode ser chancelada pela Justiça do Trabalho, pois se revelou abusiva e expôs o reclamante a brincadeiras**

desagradáveis no ambiente de trabalho, sendo inequívoco a sua humilhação e sofrimento.(TRT-RO-0001567-78.2011.5.03.0129. 7ª Turma. Relator: Antonio G. de Vasconcelos. Data do Julgamento: 02/08/2012. Data da Publicação: 10/08/12) (Grifo nosso)

Refletindo acerca das decisões que perpassam tal tema, observa-se ainda que além dos referidos exames serem muitas vezes solicitados com a ausência de justificativa plausível, bem como o fato dos funcionários serem escolhidos de maneira arbitrária, as empresas ainda os realizam sem a observância de quaisquer espécie de critérios, que acarreta na concretização de condutas discriminatórias por parte das empresas. Acentuando a exclusão e segregação do trabalhador, conforme observamos no caso analisado, em que houve a exposição do trabalhador às brincadeiras desagradáveis no ambiente de trabalho, que desencadearam em humilhação e sofrimento. Conforme define Maurício Godinho Delgado (2014, p.676), a discriminação é entendida como “a diferenciação em vista de fator injustamente desqualificante”, fatores como sexo, raça, idade, entre outros que se incluem nesse conceito. No que tange à utilização de exames toxicológicos no ambiente de trabalho, apesar de optarmos por sua legalidade em certas hipóteses, sua aplicação deve ser embasada em fundamentos concretos obedecendo a critérios que adaptam ao problema então vivenciado.

Essa realização completamente desorganizada e desrespeitosa também se mostra contrária à dignidade da pessoa humana, como podemos constatar no trecho da decisão a seguir:

**(...) o procedimento da ré de não estabelecer critérios claros para a seleção dos empregados que seriam submetidos a exame toxicológico intensifica a postura de desconfiança e desrespeito aos direitos dos trabalhadores.** Por essas razões, deferiu ao reclamante indenização por danos morais no importe de R\$8.000,00.

(...) A declaração da testemunha do recorrido também corroborou a tese de que o coordenador e o gerente da recorrente, em reunião, acusaram falsamente os seus empregados de furto e sem prévia investigação, bem como que a ré procedeu a uma única seleção de alguns empregados, dentre eles o autor, para a realização de exame toxicológico, mas **sem deixar claros os critérios da seleção, ensejando, assim, brincadeiras no ambiente de trabalho contra a moral desses trabalhadores. Tais condutas extrapolam igualmente os limites do razoável, provocando inequivocamente sentimento de angústia, humilhação e sensação de menos valia.** (TRT- RO-0001587-37.2011.5.03.0075. 2ª Turma. Relatora: Maristela Iris S. Malheiros. Data do Julgamento: 12/06/12. Data da Publicação: 22/06/12) (Grifo nosso)

São em situações como esta que percebemos o déficit de indagações acerca do problema. Problema este, que carece de soluções práticas e, de alternativas úteis tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores visando o deslinde de tal obstáculo.

Portanto, este é o entendimento que melhor resguarda o trabalhador, assegurando sua proteção, dignidade e o valor de seu trabalho e vedando qualquer interferência na esfera particular de suas vidas que venha ser realizada de maneira ilimitada, imotivada e que não respeite o contraditório e a ampla defesa em sua aplicação. Concluimos, ainda que nesses casos os danos morais foram perfeitamente possíveis. O dever de indenizar surge ante o contexto de ilicitude em que as análises foram realizadas sem obediência aos critérios e diretrizes básicas que resguardam a dignidade do trabalhador. Com isso, havendo a colisão entre o poder diretivo e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, o primeiro não deve prevalecer.

Oportuno se faz citar que em ocasiões nas quais se verifica o abuso, a exposição, e a falta de discricção que culmina em humilhação e segregação do trabalhador nasce o direito ao dano moral, como maneira de atenuar o dano sofrido ante a conduta praticada com inobservância aos direitos constitucionalmente garantidos.

O poder diretivo do empregador deve ser exercido de acordo com os critérios da razoabilidade, para que não haja ingerência nos direitos do empregado. O que tem acontecido com relação aos exames toxicológicos no âmbito das empresas e na maioria das vezes dado ensejo a reparações cíveis, representa total desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, fato que submete os trabalhadores a diversas vezes realizar condutas impostas pelo empregador, decorrentes de um temor da perda do vínculo empregatício. Defendemos o emprego de análises toxicológicas em contextos devidamente justificados diante do risco de acidentes, bem como uma realização pautada em critérios aptos a preservar a intimidade e dignidade dos trabalhadores. Entendemos que no momento que o empregador descumpra essas medidas mínimas de precaução, este caminha para a ilegalidade.

Os exames toxicológicos não devem se justificar tendo como base a defesa da propriedade do empregador e sim a defesa da segurança do ambiente de trabalho nas profissões de risco, baseada na salvaguarda da máxima efetividade das normas constitucionais que prezam pela dignidade da pessoa humana e na valorização do trabalho. Julgamos ser absolutamente impossível valorizar o trabalho e preservar a dignidade de um indivíduo se o capital tiver prioridade sobre a pessoa. As vantagens dessa medida não repercutem apenas na saúde do trabalhador, mas refletem, também, diretamente nas famílias, bem como, na sociedade como um todo. Nesta esteira, destaca-se tamanha relevância da prevenção, de modo que a repercussão se dá até mesmo no que tange ao patrimônio do INSS, em virtude da considerável diminuição dos benefícios previdenciários.

De forma analógica podemos considerar a situação das revistas, sobre a qual tão bem elucidada a saudosa Alice Monteiro de Barros:

A nosso ver, **a revista se justifica**, não quando traduza um comodismo do empregador para defender o seu patrimônio, mas quando constitua o último recurso para satisfazer o interesse empresarial, à falta de outras medidas preventivas. Essa fiscalização visa à proteção do patrimônio do empregador e à salvaguarda da segurança das pessoas, mormente na época em que vivemos, com o fenômeno terrorista atemorizando o mundo. Não basta tutela genérica da propriedade, deverão existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista. (BARROS, 2009, p. 589) (Grifos do original)

Corroborando o tema em comento, insta apresentar o trecho do acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: DANO MORAL. REVISTA. NÃO COMPROVADO. Sobejou provado nos autos que a revista realizada pela ré nas bolsas e mochilas dos empregados era feita em sala isolada, apenas, excepcionalmente, na portaria da empresa. Assim, tal procedimento não se mostrou abusivo, estando inserido no poder de fiscalização da reclamada para resguardar o seu patrimônio. Mesmo que referidas revistas tenham sido realizadas em algumas ocasiões na porta da ré, fato controverso, não constitui ofensa à dignidade uma vez que todos eram submetidos à fiscalização. Dessa forma, não há qualquer ofensa aos direitos de personalidade do reclamante, não se havendo falar em danos morais. (TRT- RO-0000262-73.2014.5.03.0058. 2ª Turma. Relatora: Sabrina de Faria F.Leao. Data de Julgamento: 11/11/14. Data de Publicação. 19/11/14)

Acerca do disposto, podemos conjecturar que de maneira semelhante aos exames toxicológicos às revistas também podem se justificar e devem de forma similar se realizar de maneira respeitosa, “(...) **mediante ajuste prévio com a entidade sindical ou com o próprio empregado, na falta daquela, respeitando-se, ao máximo, os direitos da personalidade (intimidade, honra, entre outros.)**” (BARROS, 2011, p. 464) (Grifos do original).

Por outro lado, quando a empresa segue diretrizes na realização, tais como o emprego de programas de prevenção, a devida autorização do trabalhador, preservação do sigilo dos resultados, informação sobre o procedimento, bem como o fornecimento de material para posterior contraprova, e realiza exames toxicológicos devidamente fundamentados, os órgãos julgadores não apresentam entraves à realização, não concedendo na maioria das vezes os pedidos de indenizações, tal como se vislumbra no acórdão da 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

Segundo relato da médica ocupacional da empresa, o reclamante durante o ano de 2011 **foi submetido a testes toxicológicos, com resultados**

**positivos**, o que ensejou o seu encaminhamento para **acompanhamento psicológico**. Não obstante o tratamento psicológico oferecido, novo teste toxicológico realizado, em setembro/2011, apresentou resultado positivo para drogas ilícitas, o que implicou na **inserção do trabalhador no “Programa Drogas Não” da empresa**. Contudo, no início de dezembro/2011, novamente o reclamante apresentou resultado positivo no teste toxicológico.

Diante disso, o reclamante recebeu dos profissionais que o acompanhavam **indicação para tratamento em clínica especializada para dependência química, tendo este recusado a modalidade de tratamento em regime de internação**, o que justificou o seu desligamento do “Programa Drogas Não” (f. 293/294).

O preposto afirmou em juízo que o reclamante realizou **contraprova do teste toxicológico, que apontou o uso de cocaína**.

Diante da recusa do autor em se submeter a tratamento em clínica especializada em dependência química, sob regime de internação, a médica ocupacional **o encaminhou ao INSS**, na tentativa de o afastar do trabalho (f. 12), sem, contudo, obter êxito, já que o órgão previdenciário o considerou apto para o trabalho (f. 11).

No caso, a reclamada antes de decidir pela dispensa imotivada do autor, **optou por inseri-lo no “programa droga não”, remanejando-o para funções administrativas, a fim de obstar a ocorrência de acidentes, em face de a empresa siderúrgica estar enquadrada no grau de risco 4**, além de **lhe oferecer tratamento em clínica especializada em dependência química**, tratamento este que foi recusado pelo trabalhador.

Diante disso, não há como imputar a reclamada qualquer responsabilidade, visto que a empresa, **dentro de seu poder diretivo e ciente de que o reclamante era usuário de drogas ilícitas, sem qualquer abuso**, depois das várias reincidências do resultado positivo dos testes toxicológicos, ofereceu-lhe acompanhamento psicológico e tratamento em clínica especializada para dependência química, em regime de internação, que foi recusado.

No caso, os elementos dos autos não indicam que a reclamada tenha propagado tais fatos dentro do âmbito da empresa, não podendo a empresa ser responsabilizada pelo olhar conferido pelos familiares e amigos do trabalhador pelo fato de ser ele usuário de drogas.

**A dispensa do autor foi realizada dentro do direito potestativo da empregadora**, não havendo elementos de prova nos autos comprovando que a dispensa do reclamante se fez por ato discriminatório em razão de sua dependência química. (TRT- RO-0002817-46.2012.5.03.0054. 9ª Turma. Relatora: Mônica Sette Lopes. Data do Julgamento: 16/09/14. Data da Publicação: 24/09/14) (Grifo nosso)

O conteúdo da supracitada decisão contribui de maneira elucidativa para todo o objeto do presente trabalho, à medida que através da solução empregada vislumbramos a efetividade de se realizar análises toxicológicas no âmbito da empresa se valendo destas como ferramentas no combate às drogas, na prevenção a riscos e na garantia da segurança no ambiente de trabalho. É preciso buscar a recuperação do trabalhador, visto como indivíduo, que é foco central do contrato de trabalho.

Diante do todo exposto, conclui-se que em todas as circunstâncias nas quais houve responsabilização do empregador por quaisquer espécie de dano, seja ele a intimidade do empregado, bem como condutas discriminatórias ou imotivadas, não houve a preocupação por parte da empresa em obedecer às diretrizes mínimas dessa realização. Essas diretrizes se concretizam nas seguintes medidas de cautela: existência de justificativa plausível, emprego de critérios como sigilo, voluntariedade e aceitação por parte do empregado. Consta-se também a carência de programas de prevenção no seio laboral, os quais possuem efetividade.

#### **5.4. O direito a intimidade: Diretrizes e limites**

O direito à intimidade do empregado constitui uma espécie dos direitos da personalidade, que nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

(...) são imantados de tutela jurídica significativa, de inegável potência e efetividade, não só por derivarem diretamente da Constituição da República, como também por serem instrumento imprescindível de realização do sentido mais singular do princípio da dignidade da pessoa humana e do próprio Estado Democrático de Direito afirmado pelo teto máximo. (DELGADO, 2014, p. 664)

O direito do trabalho constitui ramo que atua na defesa e consecução da humanização e valorização do trabalho, ao passo que a despeito de ser ramo público ou privado, este se posiciona como ramo social. Entende-se que devem ser conferidos e garantidos no contrato de trabalho todos os direitos aptos a concretização da dignidade da pessoa humana, a saber, nesse contexto, o trabalhador. O direito a Intimidade esta assegurado na Constituição Federal de 1988, que dispõe, *in verbis*:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 2014)

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, os direitos de personalidade:

(...) são prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes os seus atributos essenciais em suas emanções e prolongamentos, são direitos absolutos, implicam num dever geral de abstenção para a sua

defesa e salvaguarda, são indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária. (NASCIMENTO, 2011, p. 727)

Consoante nos ensina Alice Monteiro de Barros (2011, p. 507), “A inserção do empregado no ambiente de trabalho, não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais a intimidade constitui uma espécie.”

Ao par das ilustres definições, podemos caracterizar os direitos da personalidade como direitos inatos que independem de positivação para serem reconhecidos. Sendo assim, o direito à intimidade revela uma verdadeira defesa à esfera privada do indivíduo, sua vida particular, suas crenças, seus hábitos, entre outras características que a lei assegura uma proteção de quaisquer interferências, seja pública ou privada. Sabe-se que as possibilidades de ingerência na vida privada do trabalhador são inúmeras, mas à medida que se reconhece ser ele detentor do direito à intimidade tutelado pela Constituição Federal há, portanto, o estabelecimento de limite à atuação do empregador. Contudo, ressalta-se que tal direito não se posiciona de maneira absoluta diante de todas as situações, podendo ser relativizado em certos casos aos quais analisaremos em seguida sob a ótica do princípio da proporcionalidade.

Destarte, ressalta-se, ainda, neste patamar, os resultados obtidos pelo Levantamento sobre o Uso de Drogas com trabalhadores da Indústria, realizado pela SENAD em parceria com o SESI (Brasília, 2011), no qual constatou-se que cerca de 84% dos trabalhadores afirmaram concordar em se submeter a testes para a detecção de drogas na empresa, corroborando não haver entraves na maioria das vezes por parte dos trabalhadores.

## **5.5. Princípio da Proporcionalidade**

Inicialmente, cumpre destacar a posição do renomado doutrinador Humberto Ávila a respeito da natureza do Princípio da Proporcionalidade:

E na avaliação da intensidade do gravame provocado fala-se em proporção entre vantagens e desvantagens, entre ganhos e perdas, entre restrição de um direito e promoção de um fim — e assim por diante. A ideia de proporção perpassa todo o Direito, sem limites ou critérios.

Será, porém, que em todas essas acepções estamos falando do postulado da proporcionalidade? Certamente que não. O postulado da proporcionalidade não se confunde com a ideia de proporção em suas mais variadas manifestações. Ele se aplica apenas a situações em que há uma relação de causalidade entre dois elementos empiricamente discerníveis, um meio e um fim, de tal sorte que se possa proceder aos três exames fundamentais: o da adequação (o meio promove o fim?), o da necessidade (dentre os meios disponíveis e igualmente adequados para promover o fim, não há outro meio menos restritivo do(s) direito(s) fundamentais afetados?) e o da



proporcionalidade em sentido estrito (as vantagens trazidas pela promoção do fim correspondem às desvantagens provocadas pela adoção do meio?). (ÁVILA, 2011, p. 87-88)

Desta feita há de se analisar o gravame a ser causado com a realização de exames toxicológicos, ou seja, uma possível interferência no direito à intimidade do trabalhador com a finalidade que se destina o feito, a saber, a proteção do ambiente de trabalho, do trabalhador, bem como da incolumidade pública. A intimidade e o direito individual de consumir drogas, não podem prevalecer nas funções de risco, que exigem para sua consecução o pleno discernimento das habilidades mentais e físicas, visto que nesses casos a vida do trabalhador bem como de outras pessoas se encontrará ameaçada.

Cumpra elucidar que afirmar a existência de direitos individuais plenamente absolutos diante de relevante interesse público é tarefa extremamente fragilizada. Com isso, cremos que os interesses de proteção da vida, o combate às drogas e a proteção do ambiente de trabalho certamente devem prevalecer. A esteira das considerações faz-se necessário destacar o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, que em seu texto prevê que o interesse público deve prevalecer sobre o interesse individual. Destaca-se:

Art. 8º As autoridades administrativas e a justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela Jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mais sempre de maneira que **nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.** (BRASIL, 2014) (Grifo nosso)

Por fim, é extremamente necessário esclarecer que em nenhum momento a interferência na intimidade do trabalhador é vista como desrespeito à dignidade da pessoa humana, ao passo que a dignidade é preservada à medida em que os exames são realizadas em um contexto que se constata a existência de uma justificativa plausível bem como, na obediência de uma série de fatores e critérios limitadores.

No que tange aos trabalhadores de alto risco, o interesse público certamente deve prevalecer sobre o individual, sendo facultado ao trabalho realizar análises de testagem toxicológicas, visto se tratar de medida legal e plenamente justificada diante de todas as possíveis consequências para o trabalhador e para a coletividade, como por exemplo a exasperação do risco de acidentes.

### 5.5.1. Profissões de Risco

O dicionário Sacconi da língua portuguesa define risco como: “Toda e qualquer fonte que possa representar possibilidade efetiva de perigo, dano ou dificuldade, principalmente em relação à saúde (...)” (SACCONI, 2010, p.1792). Baseados na notável descrição do fator risco podemos encontrar, diversas profissões nas quais os trabalhadores se encontram na possibilidade diária de sofrer danos. Neste patamar surge importante reflexão, o empregador diante desta probabilidade de dano a qual está submetido o empregado, deve se manter inerte com base na não ingerência da intimidade, diante de uma exasperação do risco pelo uso de drogas? Atualmente, essa reflexão tem tido enfrentamentos práticos bastante recorrentes.

Com a edição da lei nº 11.705, em 19 de junho de 2008, que teve como objetivo estabelecer o índice de tolerância zero, bem como a imposição de penalidades mais severas aos condutores que dirigirem sob a influência do álcool, as discussões a respeito dos malefícios causados pela dependência de álcool e outras drogas ficou acirrada. A referida lei trouxe uma alteração no artigo 165 do Código de Trânsito Brasileiro, *in verbis*:

Art. 165. Dirigir sob a influência de álcool ou de qualquer outra substância psicoativa que determine dependência:  
Infração - gravíssima;  
Penalidade - multa (cinco vezes) e suspensão do direito de dirigir por 12 (doze) meses;  
Medida Administrativa - retenção do veículo até a apresentação de condutor habilitado e recolhimento do documento de habilitação. (BRASIL, 2014)

Nesse segmento já previa a lei nº 11.343 de 23 de Agosto de 2006, em que destacamos o artigo 39:

Art. 39. Conduzir embarcação ou aeronave após o consumo de drogas, expondo a dano potencial a incolumidade de outrem:  
Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 3 (três) anos, além da apreensão do veículo, cassação da habilitação respectiva ou proibição de obtê-la, pelo mesmo prazo da pena privativa de liberdade aplicada, e pagamento de 200 (duzentos) a 400 (quatrocentos) dias-multa.(BRASIL, 2014)

A imposição de medidas de controle desse porte foi impulsionada pelas estatísticas diárias que comprovam a majoração dos acidentes por condutores sob o efeito de drogas. Reproduzindo as condutas da sociedade, tal situação se repete no seio laboral, onde trabalhadores ocupantes de funções de risco, que carecerem de condições de atenção mais rigorosas para seu pleno desenvolvimento, também se encontram no uso de drogas.

Destarte as discussões ainda tênues e aglutinadas, bem como a ausência de legislação reguladora a respeito, a preocupação com a segurança do ambiente de trabalho e com os terceiros envolvidos nas chamadas “profissões de risco” tem motivado as empresas brasileiras e os órgãos reguladores a saírem da inércia com o fim de buscar soluções aptas ao enfrentamento desse problema de dimensão nacional.

Corroborando esta busca por estratégias práticas, diante do problema que urge, a Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) publicou no dia 01 de junho de 2011, no Diário Oficial da União, a aprovação do Regulamento Brasileiro da Aviação Civil nº 120 (RBAC 120) que trata dos programas de prevenção do uso indevido de substâncias psicoativas na aviação civil. Apesar do prazo de implantação, a presente legislação prevê a realização de exames toxicológicos. Os testes serão realizados nas seguintes ocasiões: aleatórios entre sorteados, na ocasião da contratação ou transferência de funcionários para atividades de risco, e ainda exames obrigatórios que deverão ser realizados após acidentes. Ainda prevê que nos casos de funcionários afastados por problemas com drogas já identificados por esse regulamento, o retorno às funções é condicionado a novo teste. As análises toxicológicas também poderão ser solicitadas na presença de justificativa plausível.

Este avanço concretiza uma preocupação a ser tomada não apenas com os profissionais da aviação, devendo ser estendida a diversas outras funções que empregam trabalhadores que lidam diretamente com atividades de risco. Medidas que visem aumentar a segurança devem envolver uma proibição direcionada a tanto ao consumo de drogas no expediente quanto ao fato de trabalhar sob o efeito destas.

Sob a mesma ótica, em 12 de novembro de 2013, foi publicada a Resolução CONTRAN nº 460 com efeitos a partir de 01 de Janeiro de 2014, trazendo alteração ao inciso III do art. 4º da Resolução nº 425/2012, acrescentando a alínea “g” e o §3º, que passaram a vigorar com a seguinte redação:

Art. 4º No exame de aptidão física e mental são exigidos os seguintes procedimentos médicos:

(...)

III - exames específicos:

(...)

**g) exame toxicológico de larga janela de detecção para consumo de substâncias psicoativas, exigido quando da adição e renovação da habilitação nas categorias C, D e E (Anexo XIII)**

§ 3º Para os fins deste artigo, considera-se **exame toxicológico de larga janela de detecção aquele destinado à verificação do consumo ativo, ou não, de substâncias psicoativas**, com análise retrospectiva mínima de noventa (90) dias, conforme lista constante do Anexo XXII desta Resolução. (BRASIL, 2014) (Grifo nosso)

Tal medida tem a finalidade de condicionar a apresentação de exames toxicológicos para aos motoristas profissionais que desejarem renovar a carteira nacional de habilitação ou proceder à adição de categoria. Essa exigência tem a função de oferecer mais segurança no trânsito, pois acima de haver transporte de cargas há transporte de vidas que devem ser preservadas ante o risco diário presente nessa profissão.

Ainda nos encontramos atrasados no que tange à regulação de medidas como estas. Em relação aos ordenamentos jurídicos de outros países, citamos neste patamar as exigências situadas nas profissões de motoristas profissionais, pilotos e profissionais de aviação. Entretanto, as citadas funções não esgotam as profissões existentes que possuem interferência do risco, seja ao profissional bem como a um número indeterminado de pessoas. Cremos, portanto, que a exigência de análises toxicológicas nas profissões de risco como caminho para acentuar a segurança do ambiente de trabalho, é extremamente legítima e não viola a intimidade, bem como não implica em ofensa à liberdade individual, uma vez que os resultados não serão públicos. No entanto, insta salientar que ainda que muitos acreditem haver interferência na intimidade do empregado, diante de uma análise proporcional, esta deve ser minorada ante o interesse público.

Não é admissível tolerar a possibilidade de que trabalhadores como pilotos de avião, motoristas, operadores de máquinas, médicos, cirurgiões, trabalhadores de minas, fabricantes de explosivos, seguranças, vigilantes, dentre diversas outras profissões de risco exerçam suas funções que carecem de atenção especial sobre a interferência das consequências advindas do uso de álcool e outras drogas.

O problema das drogas atingiu uma dimensão preocupante, a sociedade precisa agir diante disto. Sendo assim, acreditamos ser plenamente aceitável e importante o emprego de análises toxicológicas nas profissões de risco com a finalidade de preservar a segurança do trabalhador e das pessoas em geral.

## 6. Conclusão

Diante de todo exposto, conclui-se que o emprego de análises toxicológicas se apresenta como um caminho das empresas na luta contra as drogas, que repercute de maneira significativa em toda sociedade.

A questão tão longe se mostrará pacificada enquanto for aplicada como meio de regulação da produtividade e do ajuste de capital. Cremos ser absolutamente impossível discorrer acerca de valorização do trabalho sem se proceder a conjectura com o princípio da dignidade da pessoa humana, estabelecendo que o indivíduo deva estar posicionado no seio das preocupações. Oportuno se faz ditar, que a pretensão de investir na segurança e evitar possíveis acidentes de trabalho deve ser o objetivo central ao se proceder a exames toxicológicos.

A possibilidade de se entrar em um ônibus, avião ou até mesmo em uma sala de cirurgia, e estar submetido a profissionais trabalhando sob o efeito de drogas, é intolerável. O poder diretivo permite ao empregador gerir o negócio e prezar pela segurança que muito menos do que uma simples opção, constitui dever, constitucionalmente atribuído.

Incumbir o emprego a profissões de risco à resultados de exames de drogas admissionais, não compõe conduta discriminatória do empregador. Condicionar a realização de exames toxicológicos admissionais como critérios para contratação em profissões perigosas permite ao empregador o conhecimento do estado de saúde do indivíduo, sendo procedimento sobremaneira mais abrangente que simples critérios de seleção, vislumbramos aqui uma diligência de prevenção e controle da saúde do profissional que ocupará o cargo em questão. O poder diretivo justifica essa medida como forma de selecionar o empregado ao qual confiará os meios de produção. Tal atitude, não fere o direito à intimidade, pois os resultados não serão tornados públicos e a finalidade é preservar a segurança do trabalhador e da coletividade ante a existência do risco da função em questão.

Destacamos ainda, a importância dos programas de prevenção no seio das empresas. Uma atuação conjunta das empresas com programas de prevenção ao uso e abuso de álcool e outras drogas constitui alternativa mais eficaz que a demissão, à medida que impede o avanço da dependência e ainda permite a recuperação e reinserção do trabalhador no mercado de trabalho. A dependência química deve ser vista como problema de saúde, e tratada como tal.

O direito à intimidade do empregado por sua vez, deve ser estendido e garantido no contrato de trabalho, no entanto não há que prevalecer ante a presença do interesse público.

Não seria admissível permitir que um motorista, por exemplo, trabalhe sob o efeito de drogas como critério de garantir seu direito individual de consumir drogas, diante do perigo à vida dos passageiros, bem como de todos.

O empregador possui o dever constitucional de tutela da segurança do ambiente de trabalho, sendo notória a majoração do risco de acidentes pelo uso de drogas, o poder diretivo, autoriza à solicitação de análises toxicológicas. A possibilidade de responsabilização objetiva intensifica a necessidade de estabelecer medidas aptas a solucionar tão grande e recorrente questão. No que tange às profissões de risco, a exigência de análises toxicológicas é plenamente legítima, justificada pelo risco depositado na garantia do interesse público.

Por fim, destacamos que o todo procedimento é limitado e pautado pelo princípio da dignidade da pessoa humana, à medida que, a par das discussões a respeito de ser ramo público ou privado, o direito do trabalho compõe ramo de direito social. Atualmente a luta dos trabalhadores não se concentra mais na aquisição de férias, jornada de trabalho, horas extras, aviso prévio entre outros. Tais garantias já foram conquistadas, já se encontram positivadas. Atualmente, os esforços se concentram na busca por melhores condições de trabalho, salubres e seguras, de modo que a prevenção dos riscos pelo uso de drogas no ambiente laboral, seja a medida extremamente necessária no contexto atual.

## 7. REFERÊNCIAS:

ALCÂNTARA, Hermes Rodrigues. **Perícia Médica Judicial**. 2 ed. Rio de Janeiro: Guanabara Dois, 2003.

AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL, **Regulamento Brasileiro da Aviação Civil nº 120 (RBAC 120)**. Disponível em: <<http://www2.anac.gov.br/transparencia/pdf/19/anexo.pdf>> Acesso em: 29 nov. 2014.

AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado de. **IV Jornada de Direito Civil**. Brasília: CJF, 2012. Disponível em:<<http://columbo2.cjf.jus.br/portal/publicacao/download.wsp?tmp.arquivo=2016>> Acesso em: 05 nov. 2014.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 12 ed. ampliada. São Paulo: Malheiros, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Ltr, 2011.

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. In: Vade Mecum. São Paulo: Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_. BARROSO, Lúcia Pereira et al. **Relatório brasileiro sobre drogas**. Brasília: SENAD - Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas; IME USP, 2009. Disponível em:<[http://www.obid.senad.gov.br/portais/OBID/biblioteca/documentos/Publicacoes/Sem\\_logo/329773.pdf](http://www.obid.senad.gov.br/portais/OBID/biblioteca/documentos/Publicacoes/Sem_logo/329773.pdf)> Acesso em 27 set. 2014.

\_\_\_\_\_.CARLINI, E. A. et al. **I Levantamento domiciliar sobre o uso de drogas psicotrópicas no Brasil: estudo envolvendo as 107 maiores cidades do país: 2001** São Paulo: CEBRID – Centro Brasileiro de Informações Sobre Drogas Psicotrópicas : UNIFESP – Universidade Federal de São Paulo, 2002; Disponível em. <[http://www.obid.senad.gov.br/portais/OBID/biblioteca/documentos/Publicacoes/Sem\\_logo/329781.pdf](http://www.obid.senad.gov.br/portais/OBID/biblioteca/documentos/Publicacoes/Sem_logo/329781.pdf)> Acesso em 27 set. 2014.

\_\_\_\_\_.CARLINI, E. A. et al. **II Levantamento domiciliar sobre o uso de drogas psicotrópicas no Brasil: estudo envolvendo as 108 maiores cidades do país: 2005**, São Paulo: CEBRID - Centro Brasileiro de Informação sobre Drogas Psicotrópicas: UNIFESP - Universidade Federal de São Paulo, 2006. Disponível em. <[http://www.obid.senad.gov.br/portais/OBID/biblioteca/documentos/Publicacoes/Sem\\_logo/329783.zip](http://www.obid.senad.gov.br/portais/OBID/biblioteca/documentos/Publicacoes/Sem_logo/329783.zip)> Acesso em 27 set. 2014.

\_\_\_\_\_. Congresso Nacional. **Lei n.10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil (2002). In: Vade Mecum. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_.Congresso Nacional. **Lei n. 11.343, de 23 de agosto de 2006**. In: Vade Mecum. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_.Congresso Nacional. **Lei n. 11.705, de 19 de junho de 2008**. In: Vade Mecum. 17 ed .São Paulo: Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_.Congresso Nacional. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das leis do trabalho. In: Vade Mecum. 17 ed .São Paulo: Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_.Congresso Nacional. **Lei n. 9.503, de 23 de setembro de 1997**. Código de Transito Brasileiro. In: Vade Mecum. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_.Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 07 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO**. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814295F16D0142E2E773847819/NR-07%20\(atualizada%202013\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814295F16D0142E2E773847819/NR-07%20(atualizada%202013).pdf)>. Acesso em 23 nov. 2014.

\_\_\_\_\_.Resolução do CONTRAN nº 460, de 12 de nov. 2013. Disponível em: <<http://www.denatran.gov.br/resolucoes.htm>>. Acesso em: 29 nov. 2014.

\_\_\_\_\_.SECRETARIA NACIONAL DE POLÍTICAS SOBRE DROGAS: SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. **Prevenção ao uso de álcool e outras drogas no ambiente de trabalho: conhecer para ajudar**. – Brasília, 2008. Disponível em <[http://www.uniad.org.br/images/stories/arquivos/Curso\\_SEAD\\_UFSC\\_SENAD\\_SESI.pdf](http://www.uniad.org.br/images/stories/arquivos/Curso_SEAD_UFSC_SENAD_SESI.pdf)> Acesso em 16 out. 2014.

\_\_\_\_\_.SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA (SESI):. **Levantamento sobre o uso de drogas na indústria**. Brasília,2011 Disponível em: <[http://www.obid.senad.gov.br/portais/OBID/biblioteca/documentos/Dados\\_Estatisticos/Profissionais/327590.pdf](http://www.obid.senad.gov.br/portais/OBID/biblioteca/documentos/Dados_Estatisticos/Profissionais/327590.pdf)>Acesso em 27 set. 2014.

\_\_\_\_\_. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Súmula nº 22**. A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04. In: Vade Mecum. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Código de Ética Médica. Disponível em: <[http://www.portalmedico.org.br/novocodigo/integra\\_9.asp](http://www.portalmedico.org.br/novocodigo/integra_9.asp)>. Acesso em 11 nov. 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Vol. 6 - Direito de Família**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6ªed. São Paulo: LTr, 2010.

OIT. **Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho – uma evolução para a prevenção**. Genebra, 2003.



PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo Curso de Direito Civil. Vol. III.** 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SACCONI, Luiz Antonio. **Grande Dicionário da Língua portuguesa: comentado, crítico e enciclopédico.** São Paulo: Nova Geração, 2010.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos do acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador pela reparação dos danos causados ao empregado.** Prescrição. Disponível em: <[http://www.calvo.pro.br/artigos/mauro\\_schiavi/mauro\\_schiavi\\_aspectos\\_polemicos\\_acidente\\_trabalho.pdf](http://www.calvo.pro.br/artigos/mauro_schiavi/mauro_schiavi_aspectos_polemicos_acidente_trabalho.pdf)> Acesso em 01 nov. 2014.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional.** 2 ed., São Paulo, Ed. Malheiros, 2003.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em 20 nov. 2014

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/>> Acesso em 01 out. 2014

UNITED NATIONS, Office on Drugs and Crime. **World Drug Report**, Vienna International Centre, New York, 2014. Disponível em <<http://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2014/06/26-world-drug-report-2014.html>> Acesso em 17 set. 2014.