Empresas utilizam testes toxicológicos

AVALIAÇÃO

Urina, fluido oral e cabelo podem ser usados para definir perfis

BRASÍLIA
RAFAEL QUERRER
Da Sucursal

Muitas empresas usam testes toxicológicos, hoje, para ter uma visão mais completa sobre os perfis dos empregados, segundo o INSS. A partir dos testes é possível identificar se as pessoas estão aptas a executar tarefas específicas, principalmente em cargos que trazem riscos. Estes testes são geralmente feitos de forma aleatória ou randomizados. Um deles é feito com urina, que detecta a utilização de drogas nos últimos dias e, como tal, é uma evidência de utilização recente das mesmas, mas não necessariamente indica que a pessoa esteja sob efeito da droga ou medicação no momento em que executa suas funções.

O uso de saliva (fluido oral) é ideal nesses casos. A presença de drogas no fluido oral demonstra que a pessoa fez uso de drogas nas últimas 24 horas e tem grandes chances de ainda estar sob seus efeitos. Mas para algumas empresas é importante saber se um candidato ao emprego não é um usuário regular de drogas, principalmente em cargos cuja atividade envolve riscos. Nestes casos, a análise em uma amostra de cabelo de três centímetros (período aproximado de três meses) é a ideal, visto que o candidato terá que se abster de drogas por três meses para que o teste seja negativo, ao contrário do teste de urina, no qual o candidato pode abster-se por apenas três dias.

"Para a utilização de testes de drogas no local de trabalho, torna-se necessário que a empresa tenha uma política clara, por escrito, que tenha sido discutida e acordada com todos os funcionários antes que eles sejam aplicados. Uma das principais questões a serem abordadas é: o que fazer se o teste der positivo?", explica Cristina Pisaneschi, diretora da Chromatox e especialista em testes toxicológicos. "Em relação ao funcionário já contratado, o grande papel da empresa é identificar alterações de desempenho que possam ser comprometidas por outros fatores, e não equacionados ao trabalho, e encaminhar adequadamente esse trabalhador para recursos terapêuticos, recursos para tratamento, para acompanhamento. Se as empresas figurarem uma outra linha, passarão a ser questionadas sobre todos os aspectos, social, jurídico, tributário e por aí afora, em decorrência dessa pura eliminação do trabalhador doente por qualquer que seja essa doença, ou se é Lúpus, dependência química ou não. Nós precisamos, antes de mais nada, entender isso, a dependência química como uma doença", acrescenta o médico Dante Pirah, diretor da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt).

AIRTON NASCIMENTO / O LIBERAL

Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de substância psicoativa no Pará

	TOTAL	DEVIDOS AO USO DE ÁLCOOL	DEVIDOS AO USO DE OPIÁCEOS	DEVIDOS AO USO DE CANABINÓIDES	DEVIDOS AO USO DE SEDATIVOS E HIPNÓTICOS	DEVIDOS AO USO DE COCAÍNA	DEVIDOS AO USO DE OUTROS ESTIMULANTES, INCLUSIVE A CAFEÍNA
2009	37	16	1	-	-	3	-
2010	52	21	2	1	-	7	-
2011	72	24	1	-	-	15	1
2012	73	20	1	1	2	25	1
2013	110	27	1	-	-	29	2
2014	74	33	0	0	1	12	1

Amostra capilar de 3 centímetros detecta uso de substâncias por três meses

DEFESA

Apesar da concessão de auxílios-doença a trabalhadores com envolvimento com outras drogas, o Artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a demissão por justa causa nos casos de embriaguez habitual ou no horário de expediente. A demissão de funcionários dependentes químicos e alcoólatras já foi objeto de diversas disputas judiciais no Brasil. Em abril do ano passado, um carteiro usuário de drogas e álcool demitido pela Empresa de Correios e Telégrafos (ECT), em Minas Gerais, conseguiu na Justiça o direito de retornar ao posto de trabalho. A decisão favorável foi proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e não levou em consideração o fato de a empresa ter tomado medidas terapêuticas para reverter o quadro de dependência apresentado pelo empregado. Em 2012, a Companhia de Urbanização de Goiânia (Comurg) também foi condenada pela terceira turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Goiás a reintegrar um funcionário dependente químico de crack, demitido sem justa causa enquanto realizava tratamento. Durante a defesa, a empresa alegou que o trabalhador era incapaz para os atos da vida civil e solicitou que uma perícia médica fosse realizada para verificar a capacidade do empregado para exercer a função de gari. A realização de perícia foi afastada pelo relator do caso, desembargador Geraldo Nascimento, cujo entendimento foi de que a empresa deveria ter encaminhado o trabalhador ao INSS, em vez de dispensá-lo, sem justo motivo, "no momento em que ele se encontrava mais fragilizado".