



Cerco ao uso de Drogas nas Empresas

No mundo globalizado em que vivemos, sob o signo da concorrência e da competição, é fundamental que as empresas se preocupem com a qualidade dos seus recursos humanos.

Descuidar desse aspecto pode significar acidentes, o insucesso de um projeto ou o fracasso de uma empresa.

No que pesem as controvérsias e a delicadeza do tema, é inevitável admitir que empregados não dependentes de álcool, drogas químicas, etc, têm uma produtividade maior, sem esquecer da qualidade.

É sabido que todos os bons Programas de Recursos Humanos atuais adotam por premissa que a pessoa é a grande força impulsionadora da estratégia do negócio e, porque não dizer, do Estado.

O forte conteúdo humanista e cristão que norteia o processo civilizatório impõe óbices e impedimentos a atitudes discricionárias. Esse fundamento, contudo, não chega ao ponto de igualar pessoas em situações diferentes – em especial quem pratica ato ilícito ou, ainda, quem coloca terceiros em risco ou possa lhes causar prejuízos.

Ninguém, em sã consciência, há de confiar sua segurança a um usuário de drogas que porte arma, dirija seu veículo ou, no caso de uma empresa, seja operador de máquinas. Mas essa situação pode ocorrer sem que se saiba do fato, mesmo depois de eventuais acidentes ou incidentes.

Assinale-se que, mesmo em atividades potencialmente menos perigosas – como nos esportes – já se admite com naturalidade o exame antidoping. Ao término de cada partida de futebol, a verificação é feita para comprovar que houve lealdade no evento.

E o jogador de futebol é um profissional com vínculo de emprego como outro qualquer, por que, então, não se admitir a realização do exame antidoping em outras categorias profissionais?

Algumas empresas, dentro de um processo que busca a produtividade de seus empregados e a qualidade de seus produtos, bem como, de recuperação social do indivíduo, vêm realizando o exame antidoping.

É evidente a importância de se acautelar em relação aos resultados desses exames para não transformar o que é uma preocupação salutar em um problema social ou jurídico, com atitudes prejudiciais ao empregado viciado ou caracterizadoras de controle discriminatório.

Base jurídica para procedimentos acauteladores, contudo, há. No ano de 1976, foi promulgada a Lei nº 6.368 que, desde então, dispõe ser dever de toda pessoa física ou jurídica colaborar na prevenção e repressão ao tráfico ilícito e uso indevido de substâncias entorpecentes ou que determinem dependência física ou psíquica.

Ao ser promulgada em 1988, a Constituição Federal veio prescrever que é vedado violar a intimidade da pessoa. Desta forma, dependendo de como se trata a ocorrência, por inexistirem regras claras que dêem



respaldo ao exame antidoping, poderá a empresa estar gerando questionamentos judiciais.

É certo que, em um país democrático, a empresa não pode adotar critérios subjetivos quaisquer para suas contratações. Muito menos poderá discriminar o trabalhador viciado (doente) que tenha condições de trabalho, marginalizando-o. Nem por isso, entretanto, poderá uma companhia aérea – por exemplo – entregar as vidas de passageiros nas mãos de um piloto a quem pode faltar reflexos ou sobriedade em um momento de perigo. Em outras palavras: o direito individual de uma pessoa em relação a seus hábitos (o vício), não se pode sobrepor aos direitos coletivos (a vida) de outros seres humanos.

Assim, se as empresas, através de exames legalmente permitidos, têm condições de identificar os empregados viciados em drogas, deverão, dentro de um processo específico de recuperação, encaminhá-los para a reabilitação, onde toda a sociedade ganhará.

O tempo urge. A escalada das drogas ceifa vidas e ameaça as famílias. É preciso, além de coragem, admitir e apoiar um Projeto de Lei, com regras claras e sem subterfúgios que regule o exame antidoping nas empresas e, porque não, nas escolas, sem esquecer que o princípio de um programa de educação e de conscientização, é a prevenção.