



## Programa antidrogas não ofende empregado se for opcional, diz TST

A demissão de funcionário dependente químico depois da criação de um programa de combate ao uso de drogas lícitas ou ilícitas não é considerada discriminação se outros empregados que usam esses entorpecentes ainda estiveram trabalhando para a empresa. O entendimento, unânime, é da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao não conhecer recurso do Ministério Público do Trabalho.

O MPT questionou decisão que considerou lícito programa criado por uma mineradora para prevenir e tratar a dependência química entre seus trabalhadores. A denúncia foi apresentada porque o órgão recebeu informações sobre a demissão de usuários de drogas lícitas e ilícitas.

Segundo o MPT, o programa de reabilitação e prevenção ofendeu a honra dos trabalhadores e caracterizou abuso de poder. Na denúncia, o órgão pediu o fim dos exames toxicológicos e o pagamento de indenizações por dano moral coletivo e para quem foi dispensado discriminatoriamente, além da reintegração ao emprego.

A mineradora explicou que o exame, além de opcional, é sigiloso e que a escolha do trabalhador a ser examinado ocorre por sorteio. Segundo a empresa, os testes não interferem nas dispensas, até porque há trabalhadores que continuam na empresa mesmo com resultado positivo para uso de drogas.

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) julgaram improcedentes os pedidos do MPT. Para o TRT-3, não há ato ilícito ou abuso de poder, pois o convite para o exame não representa estigma, já que a pessoa pode decidir se participa ou não. A corte ainda elogiou a iniciativa e afirmou que o programa contribui para a segurança no trabalho e a reabilitação dos empregados, inclusive no convívio social.

Com as negativas, o MPT apresentou recurso de revista ao TST afirmando que a análise toxicológica é ilícita e acarreta o dever de indenizar. Porém, a relatora da ação, ministra Dora Maria da Costa, manteve a decisão e afirmou que seria necessária uma nova interpretação sobre os fatos e as provas, o que é inviável nesse tipo de recurso. Também disse que o programa não serviu apenas para identificar usuários de entorpecentes, mas também oferecer auxílio de profissionais capacitados.

A turma argumentou ainda que não era possível conhecer o recurso por causa da jurisprudência indicada para comparação, principalmente sobre a necessidade de anuência do empregado para participar do exame. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

**RR-1191-58.2014.5.03.0171**

**Date Created**

31/05/2016