

O poder disciplinar do empregador frente ao combate do uso de drogas e substâncias psicoativas no ambiente de trabalho

Liliana Collina Maia, **Resumo:**[\[1\]](#) Primeiramente, discutir-se-á a questão do poder disciplinar de empregador no efetivo combate do uso de drogas e substâncias psicoativas no ambiente laboral. Em um segundo momento, demonstrar-se-á a relevância da Portaria Interministerial nº 10 de 10 de julho de 2003 como forma de direcionar o poder disciplinar do empregador como forma de não permitir os abusos na aplicação de penalidades por parte do empregador para empregados que usam drogas e substâncias psicoativas no ambiente de trabalho

Palavras-chaves: Poder disciplinar- Portaria Interministerial nº 10 de julho de 2003- Medidas ao combate do uso de drogas e substâncias psicoativas no ambiente de trabalho

Abstract: First, discuss will be the subject of disciplinary power of the employer effectively combat drug use and psychoactive substances in the environment. In a second time, demonstrate will be the relevance of the Ministerial Ordinance No. 10 of 10 July 2003 as a way of directing the disciplinary authority of the employer, not allowing abuses application of penalties for the employer is committed to those who use drugs and substance abuse in the workplace

Keywords: Power-disciplinary Interministerial Journal July 10, 2003-measures to combat drug and substance abuse in the workplace

Sumário: 1. Introdução. 2. Limites ao poder disciplinar no combate do uso de drogas e substâncias psicoativas no ambiente de trabalho. 3. O papel das empresas no auxílio e na prevenção do uso de drogas e substâncias psicoativas. 4. Portaria Interministerial nº 10/2003 como meio de coibir abusos de medidas disciplinares do uso de drogas e substâncias psicoativas nos locais de trabalho. 5. Conclusão. Referências.

1. INTRODUÇÃO

A Portaria Interministerial nº 10 de 10 de julho de 2003 reduziu a autonomia do poder disciplinar dos empregadores na aplicação de sanções dos empregados que se utilizam de drogas e substâncias psicoativas no ambiente laboral. A referida norma afirma que deverá o empregador evitar o desemprego, a exclusão social e a discriminação no trabalho associada ao uso de drogas. Com a inclusão do referido dispositivo, resta claro e evidente que o poder disciplinar do empregador foi restringido em face de um problema social no ambiente laboral brasileiro.

Assim, não poderá o empregador aplicar sanções que visem discriminar o empregado aos outros trabalhadores e até mesmo outras que evitem o desemprego desse empregado fragilizado pelo uso de drogas e de substâncias psicoativas.

O poder disciplinar do empregador é uma das formas de destaque do poder empregatício. O fundamento está muitas vezes no unilateralismo do empregador na aplicação de penalidades tipificadas (art. 482 CLT) e não tipificadas nas normas trabalhistas. No entanto, não seria admissível permitir como punição de qualquer espécie por parte do empregador o uso de bebidas alcoólicas e drogas no ambiente de

trabalho. A atenuação do unilateralismo na aplicação de sanções por parte do empregador deve ser minorada por parte da concepção democrática do poder empresarial que é visto acima de tudo como cidadão em processo de formação e conscientização do empregado na prevenção e combate de doenças relacionadas ao uso de drogas e substâncias psicoativas.

Para demonstrar que esse deverá ser o entendimento por parte do empregador, a Portaria Interministerial nº 10/03 afirmou que o uso de drogas ou substâncias psicoativas é o primeiro problema de saúde pública em escala mundial, associado a situações extremas da conduta humana que podem acarretar comportamentos violentos e depressivos. Ademais, a referida norma dispõe que o uso de drogas e substâncias psicoativas trata-se de um problema social, que a exclusão social, o desemprego por parte do empregador devem ser considerados como práticas discriminatórias por parte do empregador.

Tendo em vista a possibilidade de práticas discriminatórias com penalidades disciplinares dos trabalhadores que se utilizam de drogas e de substâncias psicoativas, deverão os Auditores Fiscais do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho se prontificar a garantir o cumprimento das recomendações estabelecidas pela Portaria nº 10/03. Medidas essas de caráter preventivo através das CIPAS(Comissões Internas de Prevenção de Acidentes)PCSO(Programas de Controle Médico em Saúde Ocupacional) e PPRO(.Programas de Prevenção de Riscos Ocupacionais).

Assim, no presente estudo procurar-se-á demonstrar que o caráter preventivo, como bem esboça a Portaria Interministerial nº 10/03,deverá prevalecer no combate do uso de drogas e substâncias psicoativas no ambiente de trabalho;forma essa relacionada a redução da autonomia privada do empregador na aplicação de penalidades repressivas ao uso de drogas e substâncias psicoativas no ambiente laboral em virtude do caráter social em que se deve se pautar as relações laborais trabalhistas,prevalecendo,muitas vezes, sobre o caráter privado das relações laborais.

2 LIMITES AO PODER DISCIPLINAR NO COMBATE DO USO DE DROGAS E SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Antes propriamente de afirmar que a Portaria Interministerial nº 10/03 foi uma forma de impor limites ao poder disciplinar do empregador no uso de drogas e substâncias psicoativas no ambiente laboral, cabe afirmar que há muito a doutrina discute sobre a validade jurídica ou não da extensão das penalidades disciplinares no âmbito laboral. Existem 03 vertentes, segundo Maurício Godinho Delgado (2009)[\[2\]](#):

“ Posição negativista: contesta a possibilidade de encontrar fundamentação jurídica para o poder disciplinar (...), seria inviável aferir-se validade legal a um poder efetivamente disciplinar no contexto da relação de emprego. O poder de punir é de prerrogativa estatal.Posição autonomista: contrapondo à vertente negativista,(...)dá um ramo próprio e distinto do direito(...),exacerba e extrema sua validade,estruturação e abrangência (...),enxerga um verdadeiro direito disciplinar do trabalho;o empregado estaria submetido a uma situação fundamentalmente estatutária objetiva,consumada,nada criando ou criando quando ingressasse na empresa,ao passo que o empregador surgiria como o intérprete e agente principal da situação estatutária hierarquizada.”

No entanto, as referidas posições doutrinárias citadas pelo ilustre doutrinador Maurício Godinho Delgado não devem prevalecer no contexto atual em que se insere o Direito do Trabalho. Deverá prevalecer uma vertente intermediária, conforme ilustra o autor, na qual nos filiamos como forma de justificar a possibilidade da Portaria Interministerial nº 10/03 intervir de forma a não permitir a ampliação de forma descomedida do poder disciplinar do empregador frente a um problema social de tamanha magnitude, conforme considerado pela referida pela Portaria Interministerial em estudo.

Segundo, ainda preleciona, Maurício Godinho Delgado “(...) esta linha eqüidistante não nega, assim, a validade existência desse poder, mas também não lhe defere tamanha amplitude de estruturação de prerrogativas(...)”

Assim, é de se afirmar que a aceitação da Portaria Interministerial nº 10/03 como forma de mitigar o poder disciplinar do empregador no uso de drogas e substâncias psicoativas está em plena consonância com a doutrina mais renomada do Direito do Trabalho que entende que o poder disciplinar deverá existir; só que não deverá ser aplicado em caráter absoluto na aplicação de sanções desmetidas e desproporcionais que fogem a principal finalidade trabalhista, que tem como escopo intermediar as relações públicas-privadas existentes entre empregador e trabalhador como forma de garantir uma questão social de suma relevância: a manutenção do emprego daqueles que usam drogas e substâncias psicoativas, evitando a exclusão social, discriminação e desemprego desses trabalhadores.

3 O PAPEL DAS EMPRESAS NO AUXÍLIO E NA PREVENÇÃO DO USO DE DROGAS E SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS

As empresas sem sombras de dúvida possuem uma importância significativa no combate do uso de drogas e de substâncias psicoativas no ambiente laboral. As relações empregatícias devem ser vistas como meio de se definir o trabalhador, como meio de socializar, evitar e muitas vezes prevenir e recuperar o trabalhador que se encontra em situação de depressão, comportamento violento.

As relações laborais com pessoas que fazem uso de drogas e de substâncias psicoativas devem ser incentivadas e devem ser tecidas de resguardo por parte do empregador a fiscalizar, auxiliar o empregador que se encontra nessa situação de quase desespero provocada pelo vício do uso de drogas e substâncias psicoativas.

A Portaria Interministerial nº 10 de 2003 de forma vanguardista procurou estabelecer formas de esclarecer o empregador de meios que devem ser utilizados de forma preventiva e não repressiva no combate ao uso de drogas e substâncias psicoativas no âmbito laboral. As referidas medidas foram divididas em incisos. Destacamos os seguintes incisos: I) recomendar as empresas através das Comissões internas de Prevenção de Acidentes (CIPAS) a desenvolver medidas educativas e de conscientização do problema do uso e do abuso de substâncias psicoativas no trabalho (efeitos do uso de bebidas alcoólicas e sua relação de trabalho). II) promover a prevenção do uso de álcool e outras drogas nos locais de trabalho, utilizando de meios variados de recursos educativos e de conscientização na abordagem do problema e de suas conseqüências para o trabalho, saúde e sociedade em geral. III) incumbir as empresas, através das CIPAS, o estímulo, o fortalecimento e a discussão de medidas

adotadas pelos Programas de Controle Médico em Saúde Ocupacional(PCMSO),Programa de Prevenção de Riscos Ocupacionais(PCMSO).

Percebe-se,portanto,que a função social da empresa do combate e não da repressão por medidas disciplinares por parte do empregador é de suma importância. O uso de drogas, bebidas alcoólicas no ambiente laboral pode acarretar consequências mais danosas tanto para o empregado quanto para o empregador. O empregado poderá sofrer, segundo a referida norma ministerial, aumenta a frequência de doenças em geral e daquelas relacionadas ao trabalho, incidindo com maior frequência e gravidade também em acidentes de trabalho..aposentadoria por invalidez.assim, o trabalhador verá sem labor,doente e estágio de obter doenças outras causadas pela ausência de atividades físicas e mentais da relação de emprego que antes exercia.E, por outro lado,terá o empregador que assumir os ônus de pagar benefícios previdenciários ao trabalhador e de ter que contratar outro empregado para substituir aquele que está afastado momentaneamente ou definitivamente da relação laboral.

Ademais, é importante frisar, que além da prevenção por parte dos empregadores no combate ao uso de drogas e substâncias psicoativas nas relações laborais ser mais econômica por evitar eventuais gastos ulteriores com absenteísmo, acidentes de trabalho e aposentadorias por invalidez; as referidas medidas de caráter educativo por parte dos empregadores, CIPAS, PCMSO e PPRO tem caráter de cunho social, pois quando se começa a prevenir através de campanhas desfavoráveis ao uso de drogas e substâncias psicoativas incentiva-se indiretamente o combate a prevenção do uso dessas substâncias fora do ambiente laboral.

Por fim, dada função precípua dos Auditores Fiscais do Trabalho e do Ministério Público do trabalho na fiscalização e eventuais ações judiciais, deverão estes órgãos auxiliar de forma contundente no combate do uso de drogas e substâncias psicoativas; esclarecendo os empregadores a cerca da importância da prevenção e não da repressão por via de medidas disciplinares aos usuários de drogas e substâncias psicoativas.

4 PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 10/2003 COMO MEIO DE COIBIR ABUSOS DE MEDIDAS DISCIPLINARES DO USO DE DROGAS E SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS NOS LOCAIS DE TRABALHO

A Portaria Interministerial nº 10 de 10 de julho de 2003 é um meio de coibir os abusos nas medidas disciplinares aplicadas por parte do empregador. A referida afirmação justifica-se no plano da existência e da eficácia pela teoria mais que adotada no direito brasileiro quanto ao poder disciplinar do empregador; já que é um mais que um consenso doutrinário a adoção vertente intermediária da posição autonomista e negativista do poder disciplinar do empregador.Ademais de ser a Portaria Interministerial nº10 um meio de coação estatal do uso desmedido de práticas disciplinares por parte do empregador, já que é expressa ao afirmar que o desemprego,a exclusão social e a discriminação social nas relações empregatícias devem ser evitados;é uma forma de estimular a prevenção frente a exclusão e a discriminação do trabalhador. A Portaria Interministerialnº10/2003 é uma norma de vanguarda, ela se preocupa com as possíveis situações causadoras que possam estabelecer ou aumentar o uso de drogas e substâncias psicoativas, devendo as referidas situações serem conhecidas, modificadas ou constituídas de mecanismos de promoção e proteção da vida do trabalho.

Assim, a referida norma interministerial, além de buscar coibir abusos de medidas disciplinares do uso de drogas e substâncias psicoativas no ambiente de trabalho, tem uma função muito maior incentivar o combate por parte do poder público, dos empregadores do uso de drogas e substâncias psicoativas nas relações de emprego.

5. CONCLUSÃO

A nosso ver o presente estudo tem suma importância para a discussão de uma situação que põe em xeque o caráter punitivo e repreensivo das penalidades disciplinares do empregador por parte do trabalhador. O Direito do Trabalho apesar por parte majoritária da doutrina possuir normas de caráter privado, tais normas devem ser publicizadas não como forma absoluta, de forma a intervir em todas as relações trabalhistas existentes. Deve-se entender que dadas situações o poder disciplinar do empregador seja mitigado para permitir que questões sociais de relevo mundial e nacionais assumam importância preventiva para se evitar consequências maiores de caráter previdenciário e de cunho às vezes privado ocasionem danos tanto para o empregador, quanto para o trabalhador, como ocorre com o uso de drogas e substâncias psicoativas no ambiente laboral.

.

Referências

DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, Ltr, 2009.

Notas:

[1] Trabalho elaborado em 10.02.2010.

[2] DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, Ltr, 2009, p.617-619.