



Qualificação de Demandas Oriundas da Comissão de Orientação e Fiscalização (COF) do Conselho Regional de Psicologia 11ª Região (CRP 11).

Demanda em Questão: Obrigatoriedade do Exame Toxicológico para Motoristas, Habilitação C, D e E.

Dos fatos

A Comissão de Orientação e Fiscalização em Psicologia (COF), vinculada ao Conselho Regional de Psicologia 11ª Região (CRP 11), recebeu solicitação de profissional de Psicologia a respeito de orientações cabíveis quanto à obrigatoriedade de empresas e instituições realizarem exames toxicológicos em seus trabalhadores que desempenham a função de motoristas. A decorrência de tal demanda, seguem os subsídios necessários para construção de entendimento, elaboração de orientações e condutas pertinentes ao assunto, bem como para fomento de discussão com a categoria de Psicologia.

Do mérito da causa

A demanda em questão possui mérito relevante, tanto do ponto de vista do esclarecimento necessário sobre as normativas pertinentes à temática quanto para que o profissional de Psicologia contribua para a preservação da segurança dos processos de trabalho dos trabalhadores motoristas, sem compactuar com coações e assédio moral motivado por exames médicos, bem como para que sejam propiciados os devidos encaminhamentos para um assunto de saúde de extrema importância: a excessiva jornada de trabalho dos motoristas e o contexto do uso de drogas no trabalho.

Dos subsídios legais e disponíveis

CONSIDERANDO o conteúdo da LEI Nº 12.619, DE 30 DE ABRIL DE 2012 que dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências.

CONSIDERANDO os termos específicos dispostos na referida Lei:

Art. 235-B. São deveres do motorista profissional:

VII - submeter-se a teste e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com ampla ciência do empregado.

Parágrafo único. A inobservância do disposto no inciso VI e a recusa do empregado em submeter-se ao teste e ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII serão consideradas infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei. (Grifos Meus).

CONSIDERANDO a legislação complementar no contida na Resolução CONTRAN N° 460 DE 12/11/2013 que altera a Resolução n° 425, de 27 de novembro de 2012, que dispõe sobre o exame de aptidão física e mental, a avaliação psicológica e o credenciamento das entidades públicas e privadas de que tratam o art. 147, I e §§ 1° a 4°, e o art. 148 do Código de Trânsito Brasileiro. Esta resolução possui o seguinte entendimento sobre os exames toxicológicos para motoristas:

Art. 2° Fica acrescido à Resolução n° 425/2012, o Capítulo VII - DO EXAME TOXICOLÓGICO DE LARGA JANELA DE DETECÇÃO, COM A SEGUINTE REDAÇÃO:

"Art. 30 O candidato deverá realizar o exame médico toxicológico de larga janela de detecção, em clínica homologada pelo DENATRAN e credenciada pelo órgão executivo de trânsito do Estado ou do Distrito Federal e apresentá-lo no momento da realização do exame médico necessário à adição ou renovação da CNH. (Grifos Meus).

CONSIDERANDO as orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a respeito da temática:

A despeito das particularidades de cada país, a OIT aprovou, em março de 1993, em Oslo (Noruega), na Reunião tripartite de peritos, alguns princípios e diretrizes ligados às provas de detecção de consumo de álcool e outras drogas no local de trabalho, os quais foram absorvidos no Anexo V do Manual e que podem ser assim resumidos:

Os interlocutores sociais envolvidos (empresa, trabalhadores e representações de trabalhadores), conjuntamente, devem reconhecer se há uma situação que justifique intervenção e formular as distintas medidas cabíveis e adequadas, tendo-se em conta variáveis de ordem ética, jurídica e técnica, e que deverão indicar na política;

A política, então, poderá contemplar, as formas e exames para detectar a presença de álcool e outras drogas no trabalho, as quais deverão ser fixadas por escrito, justamente com os esclarecimentos dos objetivos maiores da política, dando-se ciência aos envolvidos das técnicas de análise, obtendo-se o consenso mais amplo possível;

Não basta, portanto, dispor de meios capazes de detectar a substância, mas deve-se estabelecer o alcance e a amplitude dos problemas que se colocam para que a equipe técnica responsável conclua adequadamente. Com efeito, as provas que detectam a presença de drogas prestam-se a comprovar o uso de uma substância tóxica em particular, mas não trazem nenhuma outra informação acerca da conduta social do usuário. Na atualidade não há nenhuma prova que indique, com exatidão, os efeitos do consumo de álcool e outras drogas no desempenho do trabalho;

Para proteger os direitos dos trabalhadores, em exames positivos, deve-se preferir um exame médico independente e incentivá-los a buscarem serviços de assistência médica e psicológica especializados;

Como medidas de proteção da intimidade dos trabalhadores e confidencialidade dos resultados dos exames, podem ser observadas as seguintes regras procedimentais: manter em segredo a identidade do trabalhador; guardar o prontuário em lugar seguro; obter autorização expressa do trabalhador antes de comunicar os resultados de cada exame; certificar-se de que a

autorização dada pelo trabalhador permite a comunicação do resultado a terceiros e, em caso afirmativo, quem são as pessoas, firmando o documento na presença de testemunhas e comunicando às partes interessadas as políticas relativas à confidencialidade do programa dos exames. (Grifos Meus).

CONSIDERANDO o disposto no Código de Ética Médica no que diz respeito a a confidencialidade aplicada à exames e a relação com os pacientes:

Capítulo IX

SIGILO PROFISSIONAL

É vedado ao médico:

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.

CONSIDERANDO o conteúdo da Lei 9029/95 que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

CONSIDERANDO o disposto no Código de Ética Profissional do Psicólogo, instituído pela resolução CFP Nº 010/05 no que diz respeito aos Princípios Fundamentais e das Responsabilidades do Psicólogo:

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

II. O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

VII. O psicólogo considerará as relações de poder nos contextos em que atua e os impactos dessas relações sobre as suas atividades profissionais, posicionando-se de forma crítica e em consonância com os demais princípios deste Código.

DAS RESPONSABILIDADES DO PSICÓLOGO

Art. 1º – São deveres fundamentais dos psicólogos:

g) Informar, a quem de direito, os resultados decorrentes da prestação de serviços psicológicos, transmitindo somente o que for necessário para a tomada de decisões que afetem o usuário ou beneficiário;

h) Orientar a quem de direito sobre os encaminhamentos apropriados, a partir da prestação de serviços psicológicos, e fornecer, sempre que solicitado, os documentos pertinentes ao bom termo do trabalho;

CONSIDERANDO todos os subsídios normativos e éticos, bem como considerando os desdobramentos institucionais do mérito da causa em questão, segue o parecer:

PARECER

Lavando em consideração os subsídios acima expostos, mais especificamente o disposto na LEI Nº 12.619, DE 30 DE ABRIL DE 2012, **existe normativa que obriga os motoristas a passarem por exames de caráter toxicológico, sendo obrigado o empregador a dar ampla ciência do teor e dos objetivos da referida testagem ao empregado. A normativa complementar, a saber, a Resolução CONTRAN Nº 460 DE 12/11/2013, estabelece a obrigatoriedade de realização de exames toxicológicos, com as especificações técnicas dispostas nos anexos da referida resolução, para fins de inclusão ou renovação da Carteira Nacional de Habilitação (CNH).** As

fundamentações a respeito destas legislações acima mencionadas versam a respeito do interesse público de garantir a segurança e melhor perícia do condutor ao realizar seu trabalho (de risco para si e para as coletividades), principalmente diante dos elevados índices de acidentes de trânsito motivados, sobretudo pela ingestão de álcool. O caráter compulsório para realização de exames toxicológico contido nas legislações possui um mérito social e de saúde relevante para prevenção de acidentes de trânsito, no entanto, é necessária a observância de algumas questões relevantes, para que tais medidas não sejam desvirtuadas e convertidas em ferramentas de assédio e opressão nos processos de trabalho.

A simples aplicação de testes toxicológicos em motoristas, em caráter compulsório, sem a ciência do trabalhador do teor e dos objetivos da testagem, sem o devido respeito ao sigilo das informações caracteriza tipificação de crime de discriminação prejudicial do trabalhador previsto na Lei 9029/95 que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e **outras práticas discriminatórias**, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Destaco, ainda, que a testagem toxicológica é um procedimento de saúde que exige supervisão médica e que o conteúdo dos resultados, de natureza positiva ou negativa, é de **conhecimento exclusivo do paciente testado e do médico responsável**. Cabendo ao médico as observâncias acima citadas do seu código de ética profissional e **ao paciente testado é facultado (não obrigatório) compartilhar** o resultado com outros profissionais no ambiente de trabalho e com a família. Quando o resultado do exame toxicológico inviabiliza ou caracteriza risco para condução de veículo automotor, cabe ao serviço médico da instituição não recomendar a aptidão para direção (para evitar o dano a terceiros, dispositivo previsto no código de ética médica), não cabendo ao serviço médico revelar o detalhamento dos resultados sob o risco de favorecer ao constrangimento do paciente/motorista. Caso o constrangimento aconteça, cabe tipificação de discriminação prevista na Lei citada acima.

As orientações citadas da Organização Internacional do Trabalho são preciosas para este contexto nos ambientes de trabalho. Em súpula, estas orientações prezam para que não haja simples testagem toxicológica entre os funcionários, mas para que seja **estruturado um programa de apoio aos funcionários com uso abusivo de drogas no**

trabalho. A sugestão para elaboração de um programa amplamente dialogado com os trabalhadores sobre a prevenção ao uso de drogas quando ao volante parte do entendimento que o uso abusivo de drogas por parte dos trabalhadores constitui-se de um problema de saúde, não sendo aceito o uso da testagem toxicológica como mecanismo de coerção, constrangimento e discriminação dos trabalhadores. **Neste sentido, recomendo a adoção das sugestões acima mencionadas da OIT como pilares de estruturação de qualquer programa de prevenção e acompanhamento do uso de drogas ao volante por parte de motoristas no ambiente de trabalho.**

Destaco que o profissional de Psicologia deve ter especial atenção na participação de programas de acompanhamento do uso abusivo de drogas por parte dos trabalhadores no ambiente de trabalho para não compactuar com prática de discriminação ou opressão de trabalhadores no ambiente institucional. Cabe ao psicólogo observar os princípios acima citados do Código de Ética Profissional do Psicólogo (CEPP), em especial no que diz respeito ao seguinte termo do CEPP:

VII. O psicólogo considerará as relações de poder nos contextos em que atua e os impactos dessas relações sobre as suas atividades profissionais, posicionando-se de forma crítica e em consonância com os demais princípios deste Código. (Grifos Meus).

Neste sentido, **o profissional de Psicologia não deve participar de iniciativas institucionais que realizem testagem toxicológica em trabalhadores que não levem em consideração os cuidados acima mencionados para evitar a exposição, o constrangimento e a discriminação dos sujeitos diante do empregador.** O profissional de Psicologia não deve compactuar com o assédio moral e as formas de violência institucional relacionadas a testagem toxicológica de trabalhadores.

O profissional de Psicologia pode e deve contribuir na elaboração e aperfeiçoamento de programas de prevenção e acompanhamento do uso abusivo de drogas de trabalhadores, mas não cabe ao profissional de Psicologia ser intermediário ou ser responsável pelo recebimento de resultados e divulgação de exames toxicológicos realizados em trabalhadores. Esta função cabe ao departamento médico, respeitando os preceitos do código de ética médica. **O profissional pode**

oferecer apoio e cuidados de saúde mental, bem como encaminhamentos de saúde para os trabalhadores que manifestarem desejo e interesse.

É O PARECER

Fortaleza, 26 de maio de 2014.

Diego Mendonça Viana

Psicólogo CRP 11/06632

Conselheiro Fiscal da Comissão de Orientação e Fiscalização em Psicologia (COF)

Conselheiro do VIII Plenário do Conselho Regional de Psicologia 11ª Região (CRP 11)