

## O que você faz quando sai do trabalho?

*Salamander Davoudi*

*Empresas querem monitorar se funcionários usam drogas dentro e fora do emprego.*

Depois que a Laing O'Rourke, uma companhia do setor da construção, realizou 1.270 testes aleatórios para a detecção do uso de drogas, no ano passado, 115 funcionários foram rapidamente demitidos por ter traços de maconha ou cocaína em seu sangue.

Nos países desenvolvidos, os testes antidoping no local de trabalho se tornaram uma rotina em setores onde a segurança é um fator crítico e vidas podem ser colocadas em risco por funcionários usuários de drogas. Nos Estados Unidos, a prática está disseminada e desde os anos 1970 se tornou uma característica comum dos contratos de serviços. Quase 70% dos testes realizados hoje no mundo ocorrem no país.

Mas nos últimos cinco anos eles também despertaram o interesse, no Reino Unido e na Europa, de outros setores onde a segurança não é tão prioritária. Acredita-se cada vez mais que o desempenho no trabalho pode ser afetado pelo que as pessoas fazem em suas horas de folga.

Chris Evans, diretor técnico da Drug Aware, uma consultoria de Derby, no Reino Unido, especializada no assunto, afirma: "Está havendo uma mudança cultural quase revolucionária em termos da quantidade de testes que estão sendo feitos e da disposição em dar atenção ao assunto. Muitas companhias estão agora olhando isso como uma maneira de melhorar a produtividade e reduzir o absenteísmo, além de outros fatores que incluem a segurança, que continua sendo o mais importante".

As companhias de testes antidoping tradicionalmente sempre serviram dois mercados principais: o medicinal (clínicas para tratamento de drogados e centros de reabilitação) e a justiça criminal (polícia, prisões e serviço de condicional). Mas o local de trabalho vem respondendo por uma parcela cada vez maior das vendas.

Segundo uma pesquisa realizada no ano passado pelo Chartered Institute of Personnel and Development, 22% dos empregadores: britânicos realizam testes antidoping em seus funcionários, em busca de indícios de uso de drogas e abuso de álcool. Os testes são realizados aleatoriamente e na contratação de novos funcionários. Outros 9% disseram que estão planejando a introdução dos testes.

De acordo com a mesma pesquisa, 31% dos empregadores demitiram pelo menos uma pessoa nos últimos dois anos por abuso de álcool, e 15% por causa de problemas com drogas.

Fiona Begley, presidente executiva da Concateno, a maior companhia da área de testes antidoping do Reino Unido, diz que o mercado está sendo conduzido pela regulamentação crescente e o temor de litígios.

A legislação corporativa do Reino Unido vem tornando aqueles que controlam uma companhia, potencialmente responsáveis por homicídios culposos se operam de uma maneira que resulte em mortes como consequência de práticas de negócios. "Isso aumentou muito a atenção que os conselhos de administração das empresas vêm dedicando aos testes antidoping", diz Begley.

-----  
**"Pesquisa mostra que 31% dos empregadores britânicos demitiram pelo menos uma pessoa nos últimos dois anos por abuso de álcool"**

A demanda pelos serviços da Concateno, segundo ela, está vindo de bancos americanos com operações no Reino Unido (para seus serviços de atendimento ao cliente e call centers), e de companhias de serviços públicos. No Reino Unido, o mercado está avaliado em cerca de 50 milhões a 70 milhões de libras, e globalmente em cerca de 1,5 bilhão de libras, segundo Begley.

O uso dos testes antidoping também poderá ser reforçado pelos avanços tecnológicos. Os equipamentos de testes podem hoje detectar rapidamente uma série de drogas através da saliva. Uma esfregadela na boca com o cotonete e uma máquina portátil podem detectar traços de maconha, heroína, cocaína, morfina ou anfetaminas. Os resultados são fornecidos em cinco minutos.

Mas a prática continua provocando controvérsias no Reino Unido. Os críticos afirmam que empresas de áreas em que a segurança não é um ponto tão crítico, também estão fazendo os testes simplesmente com o objetivo de controlar e monitorar o staff.

Martin Barnes, presidente executivo da DrugScope, uma instituição de caridade para a conscientização contra o uso de drogas, diz: "Reconhecemos que os testes antidoping no local de trabalho são importantes em setores onde a segurança é indispensável, mas consideramos que eles simplesmente não se justificam como meio de policiamento do comportamento particular da força de trabalho, nem são um instrumento apropriado para se lidar com questões de desempenho".

A pesquisa anual British Crime Survey de 2006 estimou que 10% da população britânica usou um ou mais tipos de drogas ilícitas nos 12 meses anteriores à consulta.

Mas a maioria usou drogas ocasionalmente e por diversão provavelmente maconha, cocaína ou ecstasy e muitos disseram não ter experimentado nenhum efeito ruim ou poucos em sua saúde ou desempenho no trabalho.

Um estudo feito em 2004 pela Independent Inquiry on Drug Testing at Work constatou uma falta de evidências que liguem o uso de drogas ilícitas a acidentes no trabalho, excesso de faltas, baixa produtividade ou desempenho fraco.

---

### **"Companhias do setor financeiro têm evitado os testes antidoping aleatórios, embora os apliquem na fase de recrutamento"**

---

Companhias do setor de serviços financeiros têm evitado em grande medida os testes antidoping, segundo observadores do setor. Embora muitas instituições façam testes nas pessoas no estágio de recrutamento, os testes antidoping aleatórios são raros.

"A indústria dos serviços financeiros seria uma fonte lucrativa de negócios, mas a realidade da situação é que eles fazem muitos testes antes da contratação. Quantas mesas de negociações de títulos existiriam se fizéssemos testes aleatórios?", pergunta um executivo do setor de testes antidoping.

"Um funcionário da Polícia Metropolitana me disse que há muita cocaína em Canary Wharf (um dos distritos financeiros de Londres), assim como no resto da cidade", acrescenta ele.

Nos Estados Unidos, onde ocorrem a maioria dos testes antidoping no local de trabalho, as percepções e práticas diferem drasticamente. Robert Tomaso, sócio e especialista em legislação de contratação da firma de advocacia Husch Blackwell Sanders, diz que há motivos legais para isso. "O emprego voluntário significa que uma companhia pode descartar um empregado por justa causa, por uma causa injusta ou por motivo nenhum."

Mas isso é abrandado quando há um sindicato envolvido. Apenas cerca de 10% dos empregados do setor privado são sindicalizados. "Em função da configuração geral do emprego voluntário, certamente fica mais fácil implementar uma política de testes antidoping nos EUA", afirma Tomaso.

Mas no Reino Unido continua difícil implementar esses testes, apesar do interesse dos empregadores. As empresas podem ter o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro, mas os tribunais trabalhistas e órgãos judiciais estabelecidos para resolver disputas sobre

direitos trabalhistas precisam interpretar a legislação à luz da Lei dos Direitos Humanos, que concede aos indivíduos o direito a uma vida privada e "integridade corporal".

Portanto, embora os empregadores britânicos possam querer adotar uma linha dura com o staff, usando os testes antidoping no local de trabalho, suas mãos estão amarradas: demitir um funcionário depois de um teste aleatório pode ser classificado como demissão sem justa causa.

A NorfolkLine Ferries possui uma política de testes para a detecção do uso de drogas e álcool há mais de dez anos. A companhia britânica possui 430 funcionários em terra e 800 nas balsas que operam em rotas contínuas. No ano passado, mais de 2 milhões de passageiros usaram suas balsas através do Canal Inglês e Mar da Irlanda. A companhia também opera serviços de carga.

"Temos uma postura de tolerância zero em relação às drogas e ao álcool com os nossos funcionários que trabalham nas balsas. Os funcionários que ficam em terra estão sujeitos a testes aleatórios, mas podem consumir bebidas alcoólicas até o limite legal", diz a companhia.

Ela testa aleatoriamente 15% de seus funcionários todos os anos. Também testa indivíduos se o comportamento destes for considerado suspeito, ou depois de quaisquer acidentes ou outros incidentes. Os funcionários são obrigados por contrato a permitir que a companhia faça testes de saliva, urina e hálito.

"Às vezes há pessoas que se recusam a fazer um teste. Isso normalmente resulta em ação disciplinar e frequentemente pode levar à demissão", diz a companhia. Em média, ela demite menos de cinco pessoas por ano por serem pegas pelos testes.

Mas há na companhia uma política de auto-encaminhamento, que significa que os funcionários que temem não passar em um teste futuro podem se inscrever em programas terapêuticos para ajudá-los com problemas com drogas e álcool, às custas da companhia. (Tradução de £59 Mário Zamarian).

**Fonte: Valor Econômico, São Paulo, 9 abr. 2008, Eu & Carreira, p. D6**