

Mais de oito mil demitidos por uso de drogas e álcool

KADIDJA FERNANDES — 22/12/2012

A maior parte das dispensas ocorridas no primeiro semestre foi registrada nos setores da construção civil, indústria e logística

Pollyanna Dias

O uso de álcool e drogas levou 8.327 trabalhadores no Estado a serem demitidos de janeiro a junho deste ano. As dispensas ocorreram sem justa causa, sem as empresas especificarem oficialmente a razão da medida.

Dados do departamento de recursos humanos de empresas de recrutamento e seleção apontam que 3,5% do total de demissões no Espírito Santo são por causa do uso de drogas lícitas e ilícitas.

Segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho e Emprego, ao todo 237.921 funcionários foram demitidos no Estado até o mês passado.

De acordo com o consultor de carreiras e diretor da Acroy, Elias Gomes, o percentual tem aumentado nos últimos três anos.

“O crescimento foi de 30% e coloca as empresas em alerta para adotar ações preventivas, como a não contratação de profissionais com esse perfil e, para aqueles que estão no quadro de funcionários, encaminhamento para tratamento médico”, destacou.

A maior parte das demissões ocorridas no primeiro semestre foi registrada nos setores da constru-



ELIAS GOMES diz que entre os motivos para o afastamento estão queda na produtividade e riscos à segurança

ção civil, indústria e logística:

“A fiscalização é mais fácil à medida que em alguns desses ramos os trabalhadores são submetidos a testes, como o do bafômetro.”

Entre os motivos para o afastamento do profissional estão queda na produtividade, riscos à segurança das equipes de funcionários e reincidência em faltas ao trabalho.

Para o superintendente substituto da Delegacia Regional do Tra-

balho (DRT), Alcimar Candeias, o afastamento do funcionário, em geral, é a última decisão tomada pela empresa.

“Primeiro as empresas fazem advertência verbal, depois suspensão das atividades e, em último caso, se ele não se recuperar após tratamentos médicos, a empresa tem a possibilidade de demitir o funcionário”, informou.

Ele acrescentou que, para demi-

ti-lo, deve ser analisado o tipo de droga consumida e o efeito causado no trabalho.

LÍDER

No Estado, Nova Venécia, Noroeste, foi onde mais houve demissões gerais em junho. No total, 450 profissionais foram desligados das funções segundo o Caged, que apontou entre as causas o fim do contrato para a safra do café.

CASOS

Alcoólatra admitido

Depois de ser demitido por justa causa, o coordenador de uma usina de açúcar e álcool no Norte do Estado conseguiu ser reintegrado ao trabalho.

É que, após se recuperar do alcoolismo e cinco anos longe do vício, ele voltou a fazer uso contínuo de bebida. A empresa descobriu quando o funcionário faltou três dias ao trabalho.

Demissão mantida

O funcionário de uma mineradora foi demitido por justa causa após fumar maconha no edifício da empresa, próximo à portaria, quando terminava o expediente de trabalho.

O segurança acionou a gerência de Recursos Humanos, que relatou o fato e demitiu o empregado. Como ele não conseguiu comprovar dependência química, a Justiça entendeu que ele fez uso esporádico da droga e não apresentava problema de saúde. A decisão foi favorável à mineradora.

Demissão de viciado é ilegal

LEONARDO BICALHO - 12/07/2013



MARCOS ANTÔNIO: discriminação

A demissão por justa causa não se aplica ao trabalhador dependente de álcool e drogas, segundo o advogado trabalhista Esmeraldo Ramacciotti.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a embriaguez habitual ou em serviço como uma das hipóteses passíveis de demissão por justa causa. No entanto, no caso de dependência de droga ilícita ou álcool constatada, a determinação legal é que as empresas encaminhem o usuário para tratamento e recebimento de auxílio doença pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

“O alcoolismo e a dependência química são doenças, e não desvio de caráter ou mal procedimento. Por isso, é ilegal demitir um empregado por justa causa tendo em vista que para ser dispensado da empresa, o funcionário deve estar em perfeito estado de saúde”, ressaltou.

No entanto, a situação se reverte quando o empregado não consegue comprovar o vício. “Se o uso é esporádico, a empresa pode demiti-lo”, afirmou o advogado espe-

cialista em direito trabalhista Marcos Antônio de Araújo.

Ele informou ainda que ao contratar o funcionário, durante a seleção ou no expediente de trabalho, a empresa não pode submeter o trabalhador a exames toxicológicos (antidoping). “Ou é discriminação”, acrescentou.

ANÁLISE

Eliana Machado,
analista de Recursos
Humanos da Center RH



“Empresas precisam tomar atitudes”

As empresas desenvolvem programas para prevenir e ajudar o funcionário a eliminar os vícios com álcool e drogas. Elas esperam que os profissionais se recuperem, prolongando o afastamento do profissional.

Como as corporações não podem arriscar a segurança e a produção em detrimento de funcionário com esse tipo de problema de saúde, sobretudo em setores com risco eminente, as empresas precisam tomar atitudes a respeito dos viciados.

No entanto, essa decisão deve ser tomada com cuidado: os empregados merecem uma segunda chance. Ou problemas familiares e financeiros podem se aprofundar, devido à dificuldade para se reinserir no mercado de trabalho.