

# TESTES DE DROGAS E ÁLCOOL NA RENOVADA LEI DO MOTORISTA PROFISSIONAL (LEI Nº 13.103/2015) – TENSÃO ENTRE O DIREITO À INTIMIDADE E O DEVER DE VIGILÂNCIA PELO EMPREGADOR

Júlio Ricardo de Paula Amaral

**Área do Direito:** Trabalho; Constitucional; Direitos Fundamentais.

**Resumo:** O presente estudo tem por finalidade a análise da Lei nº 12.619/2012 e as alterações promovidas pela Lei nº 13.103/2015, com relação à obrigatoriedade de submissão do trabalhador aos testes para a detecção de drogas e álcool durante a execução do contrato de trabalho do motorista profissional. Busca-se analisar a questão desde o ponto de vista da tensão entre o direito à intimidade privada do trabalhador e o dever de vigilância do empregador, não apenas com relação à saúde do empregado, mas também no que diz respeito à observância dos direitos de terceiros direta ou indiretamente afetados pela relação de emprego

haveria entre aqueles sujeitos. A fim de equacionar os “direitos em jogo”, busca-se analisar a utilização do princípio da proporcionalidade para a solução dos eventuais conflitos surgidos.

**Palavras-Chave:** Embriaguez – Testes de drogas e álcool – Intimidade do trabalhador – Vigilância da saúde – Obrigações do empregador – Princípio da proporcionalidade

**Resumen:** El presente estudio tiene por finalidad el análisis de la Ley nº 12.619/2012 y las alteraciones promovidas por la Ley nº 13.103/2015, con relación a la obligatoriedad de sometimiento del trabajador a los tests para la detección de drogas y alcohol durante la ejecución del contrato de trabajo del conductor profesional. Se busca analizar la cuestión desde el punto de vista de la tensión entre el derecho



Júlio Ricardo de Paula Amaral

Pós-doutorando pela Universitat de València (UV – Espanha), Doutor em Direito Social pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM – Espanha), Máster em Direito – Diploma de Estudos Avançados – pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM – Espanha), Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina (PR) – UEL e Juiz do Trabalho na 9ª Região (PR).

a la intimidad privada del trabajador y el deber de vigilancia del empleador, no sólo con relación a la salud del empleado, sino también en lo que concierne a la observancia de los derechos de terceros directa o indirectamente afectados por la relación de empleo habida entre aquellos sujetos. Con el fin de resolver los “derechos en juego”, se busca analizar la utilización del principio de la proporcionalidad como medio de solución de los eventuales conflictos surgidos.

**Palabras clave:** Embriaguez – Pruebas de drogas y alcohol – Intimidación del trabajador – Vigilancia de la salud – Obligaciones del empleador – Principio de proporcionalidad

**Sumário:** 1. Introdução; 2. A utilização de drogas e álcool no ambiente de trabalho e a submissão aos testes pelos trabalhadores; 3. Intimidade do trabalhador e o dever empresarial de vigilância; 4. Premissas ou princípios para a realização de testes com trabalhadores; 5. Consequências da recusa e da realização de testes de álcool e drogas; 6. Conclusões. Bibliografia.

## 1. Introdução

Em 30 de abril de 2012, houve a publicação da Lei nº 12.619/2012, a qual dispunha sobre o “exercício da profissão de motorista”, no sentido de “regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional”. Embora a crença tivesse sido no sentido de que a publicação da referida lei pudesse assegurar direitos aos trabalhadores motoristas e pacificar controvérsias históricas no âmbito das relações jurídicas que envolviam estes profissionais, ao contrário disso, foi objeto de muitas discussões e críticas por várias das partes envolvidas. Em

razão disso, em 2 de março de 2015, houve a publicação da Lei nº 13.103/2015, a qual promoveu várias alterações na redação original daquela norma jurídica.

Cabe destacar, entretanto, que não obstante a questão relativa à jornada de trabalho certamente seja aquela que tenha demandado os maiores esforços em sua análise, salvo melhor juízo, seguramente a revisão da norma anterior traz dispositivo que pode afetar frontalmente direito fundamental do trabalhador, ou no mínimo, colocar em confronto alguns direitos e obrigações dos sujeitos envolvidos na relação laboral.

O dispositivo legal para o qual se pretende chamar a atenção é o novo art. 235-B da CLT – cuja alteração ocorreu pela Lei nº 13.103/2015 –, onde constam os “deveres do motorista profissional empregado”. Entre os deveres estabelecidos para tais trabalhadores, o novo dispositivo legal estabeleceu que se constitui em obrigação a sua submissão “a exames toxicológicos com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com sua ampla ciência, pelo menos uma vez a cada 2 (dois) anos e 6 (seis) meses /.../” (CLT, art. 235-B, inciso VII), sendo que “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” (CLT, art. 235-B, parágrafo único)<sup>1</sup>.

1 BRASIL. Presidência da República. **Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Com redação atribuída pela Lei nº 13.103/2015, de 2 de março. Disponível na Internet: <<http://www>

Cabe destacar que a questão relativa à submissão do motorista a testes para a detecção de drogas e álcool já foi abordada diversas vezes, tanto no plano doutrinário como jurisprudencial, mas sempre de forma controversa, visto que se mostra capaz de colocar em confronto o direito à intimidade privada do trabalhador motorista, de um lado, e, de outro lado, o dever do empregador de zelar e vigiar a saúde dos trabalhadores, até mesmo para evitar a responsabilidade futura, não apenas com relação ao seu empregado, mas também terceiros indiretamente envolvidos na relação de emprego.

A questão relativa aos testes de drogas e álcool com trabalhadores, entretanto, sempre foi disciplinada por meio de regulamentos empresariais, o que era fonte de controvérsia quanto à sua validade, tanto em sede doutrinária como jurisprudencial, o que seguramente era capaz de gerar a insegurança jurídica para os envolvidos. A disciplina legal da matéria, ainda que limitada apenas aos trabalhadores motoristas profissionais, de certa forma, contribuirá para a diminuição dos embates em torno do tema. Ao menos, é o que se espera!

Diante das prévias e breves ponderações, percebe-se a importância do tema para o contexto laboral e, precisamente por conta disso, a pretensão deste estudo será o exame sobre a questão relativa à utilização de drogas e álcool pelo trabalhador, o conflito entre os direitos dos trabalhadores e as obrigações empresariais, e, por fim, a análise quanto à licitude da exigência de testes pelo empregador, sobretudo enfocando os motivos que

eventualmente possam justificar a sua adoção no âmbito da relação de emprego.

## **2. A utilização de drogas e álcool no ambiente de trabalho e a submissão aos testes pelos trabalhadores**

Não há como negar que o abuso da utilização de “drogas lícitas” – álcool e tabaco, por exemplo – ou o simples uso de “drogas ilícitas” – cocaína, maconha, entre outras – no contexto das relações sociais, por si só, podem ser consideradas como atitudes condenáveis. A questão, entretanto, ganha relevo quando se trata da ocorrência desta prática no contexto da relação laboral, durante a execução de um contrato de trabalho, tendo em conta as diversas consequências que podem advir dos atos praticados pelo empregado, visto que a sua atitude pode trazer diversos efeitos negativos não apenas para si ou mesmo para o seu empregador, mas pode colocar em risco a vida de várias outras pessoas, as quais não possuem qualquer vinculação direta com a relação de emprego.

Sobre esta questão, a Organização Internacional do Trabalho já reconheceu que diversos problemas podem ser relacionados à utilização de álcool ou outras drogas no âmbito do contrato de trabalho, sendo que tais problemas podem custar muito dinheiro à economia de forma geral, além de compor situações que podem trazer questões relacionadas à saúde do trabalhador, o bem-estar e a segurança, bem como a produtividade no âmbito da empresa e, ainda, a eventual responsabilidade civil do empregador. É precisamente por razões como estas acima apresentadas é que o ambiente de trabalho, por uma pluralidade de motivos, pode

.....  
planalto.gov.br>. Acesso em 6 de agosto de 2015.

perfeitamente ser considerado como um campo adequado para a “formulação e implementação de programas e políticas dirigidas ao álcool e a outras drogas”<sup>2</sup>.

Apenas para que se possa ter uma ideia do impacto das “drogas e álcool” no local de trabalho, pode-se mencionar que alguns estudos demonstraram que as pessoas que fazem utilização de álcool e drogas, de maneira direta ou indireta, são responsáveis pela ocorrência de 20 a 25% dos acidentes de trabalho, e, ainda, participam daquelas situações que geram até 30% das mortes que ocorrem no ambiente laboral. Costuma-se alertar para o fato de que, mesmo pela ingestão de pequenas quantidades ingeridas antes do início da jornada de trabalho, pode se mostrar como algo perigoso. A título de exemplo, é possível mencionar que, nos Estados Unidos, em pesquisa realizada com pilotos trabalhadores da aviação comercial, com a utilização de simuladores de voo, percebeu-se que, depois da ingestão de bebidas alcoólicas, mesmo depois de determinado tempo da referida prática, ainda assim mais de 50% dos pilotos não foram capazes de realizar com precisão todas as operações que demandavam as suas funções<sup>3</sup>.

Do mesmo modo, é perfeitamente

comum ouvir dizer que o alcoolismo ou o uso de drogas no contexto laboral se mostra como uma atividade excessivamente arriscada, tendo em conta que leva ao “mau desempenho, absenteísmo, acidentes e até a morte”. Aliás, apenas a título de exemplo, concluiu-se que o seguro de saúde para as pessoas que fazem uma utilização abusiva de álcool e drogas podem custar até três vezes mais caro, sendo que as suas reivindicações são cinco vezes maiores que as outras pessoas. Da mesma forma, o absenteísmo entre os consumidores de álcool em excesso e drogas pode ser de duas a três vezes maiores que os demais trabalhadores. Neste contexto, é importante mencionar que, em pesquisa realizada na empresa General Motors nos Estados Unidos, concluiu-se que a utilização de drogas pode gerar uma média de 40 dias de licença por ano, quando a média de afastamento dos outros trabalhadores é de apenas 4,5 dias por ano<sup>4</sup>.

Posteriormente, em pesquisa de natureza semelhante àquela anteriormente realizada, concluiu-se que o abuso no consumo de álcool ou outras drogas no ambiente laboral pode gerar as seguintes consequências: (a) acidentes: tendo em conta que aproximadamente 40% dos acidentes envolvem ou têm alguma relação com os consumidores de álcool, e, também, notou-se que os trabalhadores que consomem drogas estão mais tendentes a estar envolvidos em acidentes de trabalho; (b) absenteísmo: os trabalhadores adeptos desta prática tendem a

2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho – uma evolução para a prevenção**. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2003. Disponível na Internet: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_problemas.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_problemas.pdf)>. Acesso em 30 de julho de 2015.

3 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Abus de substances toxiques au travail. Revue Le Magazine**, Genebra, 1999. Disponível na Internet: <<http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/french/bureau/inf/magazine/30/news.htm>>. Acesso em 30 de julho de 2015.

4 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Abus de substances toxiques au travail. Revue Le Magazine**, Genebra, 1999. Disponível na Internet: <<http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/french/bureau/inf/magazine/30/news.htm>>. Acesso em 30 de julho de 2015.

estar afastados em maior quantidade de vezes que os demais trabalhadores, e, ainda, em média, numa quantidade de tempo maior que os outros, sendo que, na maioria das vezes, este absenteísmo ocorria às segundas-feiras; (c) falta de pontualidade: os trabalhadores apresentaram a tendência de “chegar mais tarde e a sair mais cedo” com relação aos demais trabalhadores; (d) pressão sobre os demais colegas: com uma necessidade de maior produtividade dos demais trabalhadores para compensar a menor produtividade daqueles consumidores de álcool e drogas. De igual modo, houve ainda a detecção de uma maior quantidade de conflitos e queixas, gasto de tempo que deságua em menor produtividade, o clima de intimidação e a ocorrência de tráfico de drogas no ambiente de trabalho, violência e, até mesmo, a ocorrência de furtos entre os colegas de trabalho; (e) custos de substituição: a rotatividade da mão-de-obra do trabalhador também é uma das consequências daqueles que abusam no consumo de álcool e drogas, bem como a sua responsabilidade pela extinção voluntária do contrato de trabalho com relação aos empregos anteriores, ou a sua despedida involuntária; e, (f) produção: a intoxicação ou a redução da capacidade por conta do consumo ou “efeito de ressaca” afeta algumas das relevantes funções do trabalho, como, por exemplo, o “tempo de reação” (reações mais lentas), a “capacidade motora” (movimentos desajeitados e deficiência na coordenação), a “visão” (visão turva), o “estado de espírito” (agressividade ou depressão), a “aprendizagem e memória” (perda de concentração) e o “desempenho intelectual” (afetação do

raciocínio lógico)<sup>5</sup>.

Em decorrência das situações acima noticiadas, a Organização Internacional do Trabalho concluiu que “o impacto econômico é o custo da degradação humana do estado de saúde, perda de emprego, problemas familiares, efeitos sobre as crianças ou violência doméstica”. Destacou, ainda, que “nas famílias pobres, o peso dessas formas de dependência é ainda maior uma vez que os montantes necessários para pagar por alimento e abrigo são investidos em álcool ou drogas”. Por fim, assinalou que, em situações extremas, “o abuso de substâncias pode causar o trabalho infantil, pois eles se tornaram chefes de família quando os pais perdem seus empregos”<sup>6</sup>. Em resumo, não há dúvidas de que empregados que abusam da utilização de álcool e drogas podem ser a fonte de diversos prejuízos, não apenas no contexto laboral, mas também em seu próprio âmbito familiar.

Por conta das situações acima noticiadas, costuma-se dizer que os locais de trabalho talvez se mostrem como o mais apropriado âmbito para a realização de intervenções e apoio aos trabalhadores com problemas que possuam alguma relação com o abuso de substâncias que possam gerar a dependência,

5 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho – uma evolução para a prevenção**. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2003, pp. 18-19. Disponível na Internet: <[http://www.ilo.org/public/portuguese/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_problemas.pdf](http://www.ilo.org/public/portuguese/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_problemas.pdf)>. Acesso em 30 de julho de 2015.

6 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Abus de substances toxiques au travail**. *Revue Le Magazine*, Genebra, 1999. Disponível na Internet: <<http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/french/bureau/inf/magazine/30/news.htm>>. Acesso em 30 de julho de 2015.

pelas seguintes razões: (a) os programas instituídos no ambiente de trabalho podem, ao menos de forma potencial, atingir uma grande parte da “população trabalhadora, desde os jovens adultos às pessoas mais idosas”; (b) os locais de trabalho demonstram, de maneira clara, os problemas que podem ocorrer por conta do abuso de substância no contexto das relações de forma geral, sobretudo pelo fato de que “nenhum local de trabalho está imune”; (c) o emprego estável aparece como um grande incentivo e uma fonte confiável de apoio àqueles trabalhadores que pretendam vencer a sua batalha contra os problemas decorrentes do abuso de consumo de álcool e drogas; e, (d) o grande potencial para a diminuição de acidentes de trabalho com relação ao consumo de drogas e álcool está fora das estatísticas médicas de hospitais e clínicas, sobretudo pelo fato de que, na grande maioria das vezes, os acidentes ocorridos no local de trabalho envolvem aqueles trabalhadores que ainda não são dependentes, pelo que, ao menos em tese, ainda não estariam em tratamento<sup>7</sup>. É precisamente em razão das situações acima noticiadas que se considera de fundamental importância a instituição de programas empresariais que tenham por finalidade a “prevenção” ao consumo excessivo de álcool e drogas pelo trabalhador, ainda que isso não ocorra exatamente durante a execução do contrato, porque mais cedo ou mais tarde, isso poderá ocorrer e trazer consigo todas as

indesejáveis consequências.

Exatamente por conta das razões acima mencionadas é que os empregadores – visando, sobretudo, o impacto econômico que a questão pode lhes trazer –, por meio de normas internas das empresas, passaram a instituir a realização de testes destinados a averiguar o consumo de álcool e drogas pelos trabalhadores. A partir daí é que a embriaguez passou a ser considerada como um grande problema no ambiente de trabalho, e, de uma forma ou de outra, passou a ser combatida pelos empregadores. É importante mencionar, entretanto, que nem sempre a “embriaguez” terá o mesmo desfecho ou a mesma solução, sobretudo quando se trata desta situação no contexto das relações laborais.

Neste sentido, cabe destacar que, ao contrário do que se imagina, a “embriaguez” não decorre exclusivamente da utilização de bebidas alcólicas, mas também pela utilização de efeitos entorpecentes. Sobre isso, GODINHO DELGADO assinala que, embora o tipo legal faça referência à bebida alcólica, o fato é que não existe qualquer incompatibilidade entre o conceito de “embriaguez” com a utilização de outras drogas, inclusive aquelas consideradas como entorpecentes<sup>8</sup>. Precisamente sobre esta questão, a enciclopédia livre WIKIPÉDIA destaca que “embriaguez” deve ser considerada como o “nome dado ao torpor e intoxicação causados pelo consumo excessivo de algumas drogas, sobretudo o álcool”<sup>9</sup>. Percebe-se, portanto, que

7 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho – uma evolução para a prevenção**. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2003, p. 02. Disponível na Internet: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_problemas.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_problemas.pdf)>. Acesso em 30 de julho de 2015.

8 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1197.

9 WIKIPÉDIA – A Enciclopédia Livre. **Embriaguez**. Disponível na Internet: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Embriaguez>>. Acesso em 31 de julho de 2015.

ao contrário de uma concepção já ultrapassada para a atual realidade, a “embriaguez” não mais se refere apenas à ingestão excessiva de álcool, mas também à utilização de outras drogas capazes de gerar o estado “estupefaciente” do consumidor ou usuário. É importante assinalar, também, que como um “fato social”, a “embriaguez” pode se fazer presente no contexto da relação laboral e surtir diversos efeitos para as pessoas envolvidas direta ou indiretamente nesta espécie de relação jurídica.

Especificamente no campo trabalhista, durante a execução do contrato de trabalho, é possível dizer que a “embriaguez” se mostra como potencial fato gerador de situações que podem colocar em risco a integridade de colegas de trabalho ou outras pessoas, o que causaria perigo à segurança pública, ou ainda, naquelas situações em que tal procedimento pode proteger a saúde do próprio trabalhador. Diante disso, pode-se concluir que existem diversas pessoas interessadas em saber sobre a condição de “sobriedade” do trabalhador, e, de forma especial, o trabalhador motorista, tais como: (a) os colegas de trabalho; (b) o sindicato profissional; (c) os clientes ou usuários dos serviços da empresa; (d) as companhias seguradoras; (e) as empresas fornecedoras de mão-de-obra; (f) o Estado; e, também, (g) o empregador.

Partindo da relação de interessados, é evidente que os “colegas de trabalho” se mostram sendo os naturais interessados sobre as plenas condições de sobriedade do trabalhador, sobretudo levando-se em conta que, em determinadas atividades, não existe a dependência apenas da perícia e aptidão, mas também requer que o trabalhador

esteja em totais condições de saúde<sup>10</sup>, sem a influência de qualquer substância capaz de alterar tais aptidões, como ocorre com o álcool ou outras drogas. Do mesmo modo, os “sindicatos profissionais” também possuem interesse em saber sobre as condições de sobriedade dos trabalhadores no ambiente de trabalho, dado ao fato de que, de certa forma, também possuem a responsabilidade de atuar na vigilância e controle das condições de segurança e higiene no local de trabalho. Como se apenas isso já não bastasse, por outro lado, o sindicato profissional também tem o dever de atuar na proteção dos direitos dos próprios trabalhadores eventualmente envolvidos numa situação de embriaguez, já que devem fiscalizar a forma de utilização de tais informações pelos empregadores, a fim de que não ocorra a vulneração de direitos fundamentais dos trabalhadores, como, por exemplo, o “direito à intimidade privada” e “direito à autodeterminação informativa”<sup>11</sup>.

10 BARBAS, Stela Marcos de Almeida Neves. Contrato de trabalho em face das novas possibilidades de diagnóstico. **Brotéria: Revista de Cultura**, Lisboa, n° 5/6, v. 150, setembro, 2000, p. 596.

11 Cabe destacar que, de maneira diferente daquilo que ocorre com o “direito à intimidade privada”, aquilo que se passou a denominar como “direito à autodeterminação informativa» representa não apenas o direito a ser deixado só, ou a proibição de ter intromissões indevidas em sua vida privada, mas também se mostra como um direito do indivíduo de controlar o fluxo de suas informações pessoais. Neste contexto, compreende-se, ainda, que os dados sobre os quais o indivíduo deve ter o controle não são apenas aqueles de natureza íntima, mas aqueles que compõem sua esfera pessoal. Assim, isso é devido ao feito de que, embora possam parecer irrelevantes ou inócuos, a soma de tais dados são capazes de revelar importantes informações sobre a pessoa, inclusive aquelas que ao indivíduo não gostaria ou não consentiria que fossem de conhecimento de toda a comunidade, especialmente em tempos de fácil difusão de informação, como é o veículo da rede mundial

De igual maneira, não há como negar que os “os clientes ou usuários dos serviços da empresa” também se mostram como grandes interessados em saber ou ter ciência quanto à “sobriedade” do trabalhador, como, por exemplo, o motorista de um transporte público. Em verdade, percebe-se que não faz tanta diferença em saber quem será o condutor do veículo, mas ter a certeza de que este indivíduo antes da prestação de serviços, por exemplo, não consumiu drogas ou fez utilização de álcool. Sob a concepção do cliente da empresa ou usuário dos seus serviços, não há como admitir o fato de que a empresa deixe de tomar os cuidados necessários para a preservação da sua integridade física ou da saúde. Neste mesmo contexto, pode-se dizer que as “companhias de seguros” também se mostram como potenciais interessadas em conhecer o estado de sobriedade do trabalhador motorista, tendo em conta que, em caso de acidente provocado por empregado que dirigia sob a influência de álcool ou drogas, sem que o empregador tenha tomado as devidas precauções, podem se eximir do pagamento da indenização de tais seguros, atribuindo a responsabilidade exclusivamente ao empregador negligente.

De certa maneira, também é possível reconhecer que as “empresas fornecedoras de mão-de-obra” se mostram interessadas que os trabalhadores cedidos não prestem os seus

serviços sob a influência de álcool ou drogas, embora dificilmente tenham responsabilidade direta – o que não significa que indiretamente possam responder por danos causados – tendo em conta que, nestas situações, a empresa contratante ou tomadora de mão-de-obra é quem ficará responsável pela fiscalização direta sobre o trabalhador. Em resumo, o interesse destas empresas está ligado à adequada e satisfatória prestação de serviços dos trabalhadores fornecidos – tarefa que decorre mais intimamente a um bom critério de seleção –, a fim de que possam assegurar a realização de outros contratos no futuro.

Por sua vez, também é possível concluir que o “Estado” pode se mostrar como um potencial interessado sobre as condições em que o trabalhador se apresenta para a prestação de serviços, tendo em conta que é o responsável direto pelo “direito à proteção da saúde” (CF/88, art. 196)<sup>12</sup>, já que também tem a obrigação de garantir não só a saúde dos cidadãos de forma geral, mas também daquele cidadão que dedica sua força de trabalho a uma entidade empresarial. É importante destacar, ainda, que até mesmo desde o ponto de vista da Seguridade Social haverá o interesse do Estado, com a finalidade de diminuir a ocorrência de acidentes no local de trabalho, e, com isso, reduzir os seus gastos com o pagamento de

.....  
de computadores. In SERRANO MAILLO, María Isabel. Direito à honra, à intimidade e à própria imagem. Obra coletiva coordenada por SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Santiago. **Dogmática y práctica de los derechos fundamentales**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2006. p. 226. Para aprofundar sobre o tema, vale a pena consultar: CARDONA RUBERT, María Belén. **Informática y contrato de trabajo**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 1999, pp. 27-37.

.....  
12 Neste sentido, a Constituição Federal de 1988 dispõe que “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” (art. 196). In BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível na Internet: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 2 de agosto de 2015.

benefícios previdenciários. Por fim, é importante reconhecer que, embora tenha apenas um pequeno poder de intervenção direta sobre esta questão, não há como ignorar que o “Estado” pode e deve atuar de maneira mais eficaz para a efetiva prevenção de acidente do trabalho e de proteção da saúde dos trabalhadores, o que se dará por meio da formulação de leis, exigências ou imposições ao empregador no sentido de estabelecer meios eficazes de controle com a finalidade de evitar infortúnios. É possível dizer, portanto, que existe um “direito da sociedade” em ter conhecimento quanto ao fato de que o trabalhador – principalmente o motorista profissional –, no momento da execução das obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho, não se encontra sob a influência de álcool ou outras drogas.

Por último, de maneira proposital, não por conta do critério de importância, cabe mencionar que o “empregador” se mostrará como o principal e maior interessado em que o trabalhador motorista, no momento em que se apresenta para o cumprimento da sua jornada diária de trabalho, esteja em plenas condições e, sobretudo, livre da influência de substância como drogas e álcool. Isso se deve ao fato de que todos aqueles sujeitos interessados anteriormente mencionados – colegas de trabalho, sindicatos profissionais, clientes e usuários dos serviços da empresa, companhias de seguros, empresas fornecedoras de mão-de-obra e o Estado – podem cobrar o empregador por atitudes de omissão com relação à fiscalização do trabalhador contratado. A questão, entretanto, não para por aí, tendo em conta que o empregador é diretamente responsável pelos danos causados por seu empregado (CC/2002, art. 932, inciso III), cabendo destacar, ainda, que

a responsabilidade do empregador neste caso é objetiva, independente de qualquer culpa sua (CC/2002, art. 933)<sup>13</sup>.

Em resumo, por conta de tudo aquilo que foi exposto até agora, é possível dizer que o objeto de proteção já não mais se limita apenas à segurança do próprio trabalhador, mas também a preservação da integridade e proteção dos seus colegas de trabalho e clientes da empresa, já que o seu estado de saúde pode, em determinadas situações, causar riscos à segurança de diversas outras pessoas. Precisamente em razão das motivações mencionadas, sobretudo o risco de imputação de responsabilidade objetiva pelos danos causados por empregados seus, é que o empregador buscou estabelecer uma forma de “fiscalizar” ou “verificar” as condições do trabalhador – especialmente quanto à sua “sobriedade” – no momento em que se apresenta para cumprir o seu contrato de trabalho, ou seja, no instante de início da sua jornada ordinária de trabalho. A questão, entretanto, enseja diversos questionamentos.

Lembrando que a abordagem do tema se relaciona ao trabalhador motorista – sobretudo em decorrência da disposição contida na Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012 e a sua posterior modificação pela Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015 –, cabe destacar que, precisamente pelas preocupações e riscos anteriormente mencionados, o empregador sempre tentou, de uma forma ou de outra, controlar ou fiscalizar o trabalhador. Por conta desta situação, a título de exemplo, levando-se em conta a experiência

13 BRASIL. Presidência da República. **Código Civil – Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível na Internet: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 2 de agosto de 2015.

cotidiana no exercício da magistratura, sempre se percebeu que o empregador instituiu a realização de testes de álcool por meio de normas internas ou regulamentos da empresa. Aliás, em muitas ocasiões, sequer havia qualquer menção a tais testes em regulamentos empresariais e a sua realização era feita por conta de “norma costumeira” no ambiente laboral, com a justificativa de que, por conta das características especiais do trabalho – como, por exemplo, os motoristas de transportes públicos – deveria haver a realização diária de testes quanto à ingestão de bebida alcoólica, tal como ocorre com o famigerado “teste do bafômetro”. Ocorre, entretanto, que a partir de 30 de abril de 2012, por meio da disposição contida na Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador motorista passou a ser obrigado a submeter-se a testes e programas de controle de uso de drogas e de bebida alcoólica (CLT, art. 235-B, inciso VII), disposição que foi mantida e aperfeiçoada com a Lei nº 13.103/2015, a qual novamente alterou a redação contida na CLT<sup>14</sup>.

Chegando neste ponto, porém, surgem alguns questionamentos sobre a possibilidade de submissão do trabalhador motorista aos testes para a detecção de drogas ou ingestão de álcool durante a execução do contrato de trabalho. Seria lícita a utilização de tais testes no contexto da relação laboral? Pode o empregador avançar sobre questão relacionada à intimidade do trabalhador? A realização de testes ou exames poderia configurar uma vulneração aos direitos

fundamentais do trabalhador? É possível, de alguma maneira, a realização de testes para a detecção do consumo de drogas ou ingestão de álcool sem que ocorra uma ofensa aos direitos fundamentais da pessoa-trabalhadora? Neste sentido, é relevante dizer que o item seguinte tem exatamente a finalidade de tentar encontrar possíveis respostas para as indagações ora formuladas, esclarecendo, desde já, que não existe qualquer pretensão de esgotamento sobre o tema, mas apenas o levantamento de questões que, no futuro, certamente serão objeto de questionamento, inclusive no âmbito das ações judiciais.

### 3. Intimidade do trabalhador e o dever empresarial de vigilância

Em outro trabalho elaborado por este pesquisador, ainda inédito, percebeu-se que existe uma sutil diferenciação entre as terminologias relacionadas ao “direito à intimidade”, “direito à privacidade” e “direito à vida privada”<sup>15</sup>. Cabe destacar, neste momento, que toda a confusão decorre da dificuldade de tradução do vocábulo “privacy” para o idioma português, sendo que o mais próximo disso é a palavra “privacidade”, somado ao fato de que possui a virtude de ser mais ampla que a expressão preferida por diversos autores: “intimidade”, tendo em conta que revela melhor a essência do bem jurídico que se pretende proteger em contraposição à simples

14 BRASIL. Presidência da República. **Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Com redação atribuída pela Lei nº 12.619/2012, de 30 de abril e novamente alterado pela Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015. Disponível na Internet: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 31 de julho de 2015.

15 AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Discriminación Genética Laboral – un análisis sobre los derechos fundamentales en las relaciones laborales frente al avance de los conocimientos genéticos**. Universidad de Castilla-La Mancha, Ciudad Real (Espanha), 2012, Tese de doutorado inédita.

expressão “vida privada”. Do mesmo modo, é possível concluir que a locução relativa ao “direito ao respeito da vida privada” apresenta o inconveniente da falta de concisão<sup>16</sup>. Precisamente em razão da situação ora noticiada é que, de maneira geral, excetuando aquelas situações em que os autores buscam a precisão entre as diferenças de cada um dos conceitos, em regra geral, costuma-se fazer utilização sinônima entre “direito à vida privada”, “direito à intimidade” e “direito à privacidade”. Era o que cabia destacar, neste ponto, a fim de que não houvesse a acusação de omissão ou falta de técnica conceitual.

Sobre a origem da ideia de “direito à intimidade”, cabe mencionar que, mesmo em se tratando de um sistema jurídico diferente – “common law” – foi a jurisprudência norte-americana que deu a maior contribuição para o reconhecimento e desenvolvimento do conceito de “intimidade”. Neste sentido, é importante destacar que a primeira menção ao tema ocorreu no ano de 1873, ocasião em que o juiz THOMAS COOLEY publicou a sua obra sob o título “The Elements of Torts”. Naquela ocasião, o autor definiu a “intimidade” como sendo o “the right to be let alone”<sup>17</sup>, o que em uma tradução livre para o vernáculo pode ser mencionado como “o direito a ser deixado só”, ou ainda,

“o direito a ser deixado em paz”. Alguns anos depois, com aquilo que majoritariamente se compreende como sendo a primeira vez que se abordou o conceito de “intimidade privada” no âmbito jurídico, houve a publicação do notório estudo realizado por SAMUEL WARREN y LOUIS BRANDEIS, por meio de um artigo intitulado “The Right to Privacy”, publicado na “Harvard Law Review”, em 15 de dezembro de 1890<sup>18</sup>. Não se pode deixar de mencionar que, para a redação e desenvolvimento do referido artigo, os autores já mencionados partem da ideia do “the right to be let alone” inicialmente utilizada pelo juiz THOMAS COOLEY.

Desde a perspectiva conceitual, ao discorrer sobre a “privacidade”, de um ponto de vista mais filosófico, PALLARÉS GONZÁLEZ sustenta que é o “âmbito em que se autodesenvolve a individualidade; é o espaço da autoconsciência e da autorreflexão; o reduto onde se forjam as estratégias para atuar na vida pública; é o remanso reflexivo no qual se desenvolve a criatividade”. O mesmo autor arremata a questão dizendo que a privacidade deve ser considerada como uma “condição ‘sine qua non’ para a intimidade, ou seja, para a vivência no mais alto grau da individualidade, singularidade e sacralidade da pessoa”<sup>19</sup>. Segundo a concepção de LÓPEZ DÍAZ, abordando a questão sob um prisma jurídico, a “privacidade” deve ser compreendida como “o direito dos indivíduos,

16 CORRAL TALCIANI, Hernán. Configuración Jurídica del Derecho a la Privacidad I: origen, desarrollo y fundamentos. **Revista Chilena de Derecho**, Pontificia Universidad Católica de Chile: Facultad de Derecho, Santiago, v. 27, n° 1, 2000, p. 52.

17 GORMLEY, Ken. One hundred years of privacy. **Wisconsin Law Review**, University of Wisconsin Law School, Madison, 1992, p. 1343. Disponível na Internet: <<http://cyber.law.harvard.edu/privacy/Gormley--100%20Years%20of%20Privacy.htm>>. Acesso em 3 de agosto de 2015.

18 WARREN, Samuel; BRANDEIS, Louis. The right to privacy. **Harvard Law Review**, Boston, v. 4, n° 5, 1890, pp. 193-220. Disponível na Internet: <[http://www.estig.ipbeja.pt/~ac\\_direito/privacy.pdf](http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/privacy.pdf)>. Acesso em 3 de agosto de 2015.

19 PALLARÉS GONZÁLEZ, José Luis. La intimidad como valor antropológico y social. **Revista Diálogo Filosófico**, Madrid, n° 30, 1994, p. 402.

grupos ou instituições a determinar por eles mesmos, quando, como e quanta informação a respeito de si é comunicada a outros”<sup>20</sup>.

Por sua vez, também lamentando a imprecisão da terminologia e a divergência que ela gera, JOSÉ AFONSO DA SILVA prefere a expressão “direito à privacidade”, por compreender que esta abrange todas as manifestações de “esfera íntima, privada e da personalidade”. Diante disso, o referido autor compreende por privacidade “o conjunto de informação sobre o indivíduo que ele pode decidir manter sob seu exclusivo controle, ou comunicar, decidindo a quem, quando, onde e em que condições, sem a isso poder ser legalmente sujeito”. Prosseguindo, sustenta que se mostra amplo o âmbito de compreensão da inviolabilidade, sendo certo que “abrange o modo de vida doméstica, nas relações familiares e afetivas em geral, fatos, hábitos, local, nome, imagem, pensamentos, segretos, e, bem assim, as origens e planos futuros do indivíduo”<sup>21</sup>.

Por outro lado, agora analisando a definição de “intimidade”, ROMEO CASABONA afirma que esta deve ser compreendida como “aquelas manifestações da personalidade individual (ou familiar) cujo conhecimento ou desenvolvimento ficam reservados a seu titular ou sobre as quais exerce alguma forma de controle quando se veem implicados terceiros”<sup>22</sup>. Conforme BAJO FERNÁNDEZ deve-

se compreender por “intimidade” o “âmbito pessoal onde cada um, preservado do mundo exterior, encontra as possibilidades de desenvolvimento e fomento da personalidade”. Mais adiante, esclarece que “se trata de um âmbito pessoal reservado à curiosidade pública, absolutamente necessário para o desenvolvimento humano e onde enraíza a personalidade”, sendo que “uma maior concreção desta zona pessoal não é possível”<sup>23</sup>.

Desde outro ponto de vista, CABEZUELO ARENAS ressalta que, quando se refere à “intimidade”, tem-se que compreender “o marco no qual podemos desenvolver livremente nossa personalidade sem ser observados por terceiros”, sendo que, com essa ideia, reconhece “a legitimidade da decisão consistente em isolar determinadas parcelas de nossa existência para desfrutá-las em solidão”. Em conclusão, sustenta que, embora se trate de um direito que “reclama um maior grau de proteção”, não perde de vista que, em determinadas ocasiões, isso não impedirá que “quando o interesse transborde o âmbito privado”, será possível a revelação de determinadas informações, mesmo contra a vontade de seu titular<sup>24</sup>. É evidente, entretanto, que isso não poderá ocorrer em qualquer situação, mas só naqueles casos em que ocorram conflitos entre direitos fundamentais, e mesmo assim, só depois de realizada a ponderação como critério de solução

20 LÓPEZ DÍAZ, Elvira. **El derecho al honor y el derecho a la intimidad. Jurisprudencia y doctrina**. Madrid: Dykinson, 1996. p. 205.

21 SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 20 ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 205.

22 ROMEO CASABONA, Carlos María. El tratamiento y la protección de los datos genéticos. Obra colectiva

coordinada por MAYOR ZARAGOZA, Federico; ALONSO BEDATE, Carlos. **Gen-Ética**. Barcelona: Ariel, 2003. p. 240.

23 BAJO FERNÁNDEZ, Miguel. El secreto profesional en el proyecto de Código Penal. **Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales**, Madrid, t. XXXIII, v. III, setembro-dezembro, 1980, p. 599.

24 CABEZUELO ARENAS, Ana Laura. **Derecho a la intimidad**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 1998, p. 40.

para tal.

Depois de verificada a questão relativa à divergência terminológica – “direito à vida privada”, “direito à intimidade” e “direito à privacidade” – e a pluralidade de definições apresentadas por diversos autores, incorre-se na ousadia de tentar a formulação de uma definição sobre o tema, pelo que, pode-se concluir que o “direito à intimidade” é o direito que tem a pessoa de não sofrer intromissões indevidas em sua esfera pessoal e familiar, e, também, o direito de escolher as informações de caráter pessoal que podem ou não ser objeto de conhecimento de terceiros<sup>25</sup>.

Antes que seja possível prosseguir com a análise à qual se propõe, cabe questionar se esta definição de “direito à intimidade” é igualmente aplicável no contexto das relações laborais? E, caso seja possível a sua aplicação no contrato de trabalho, como ocorrerá a sua transposição do âmbito do Direito Constitucional para o Direito do Trabalho. Aliás, cabe destacar que, embora a grande parte dos autores admita a incidência dos direitos fundamentais no âmbito das relações trabalhistas, poucas vezes existe a explicação relativamente ao motivo pelo qual ocorre esta transposição. Não basta apenas dizer que é aplicável, mas por qual razão deverá haver a aplicação deste posicionamento.

Sobre esta matéria, é importante destacar que, tendo em conta a natureza originária com que foram concebidos os direitos fundamentais – direitos de defesa do cidadão diante do Estado

–, mostra-se sendo uma questão um pouco mais tormentosa aquela referente à sua aplicação no campo das relações jurídico-privadas, ou a vinculação dos particulares a essa categoria de direitos, o que se passou a denominar como “eficácia horizontal dos direitos fundamentais”, sendo que, no âmbito da doutrina jurídica alemã – onde a matéria foi originariamente abordada –, tratou-se da questão utilizando a expressão “Drittwirkung der Grundrechte”.

Apenas para que não seja gasto tempo com tema periférico àquele que efetivamente se pretende abordar neste estudo, cabe mencionar que a maior parte da doutrina compreende que a aplicação dos direitos fundamentais no contexto das relações jurídico-privadas deve ocorrer de maneira “direta ou imediata”, razão pela qual os direitos fundamentais seriam exigíveis em face dos particulares, sem que para isso haja a exigência de lei, mas por aplicação direta da Constituição. Aliás, esta tese encontra a sua sustentação precisamente pelo fundamento do caráter normativo da Constituição – por conta de a “carta magna” regulamentar toda a convivência humana –, razão pela qual, pode-se dizer que tem incidência em todas as relações jurídicas, tanto públicas como privadas, no intuito de proteger a “dignidade da pessoa”. Além disso, tampouco se pode negar que, nas relações jurídicas entre particulares, há indivíduos ou corporações que detêm poderes suficientemente ativos para afrontar os direitos fundamentais de outros cidadãos, sendo que, em algumas circunstâncias, até mesmo com maior vigor que os poderes estatais para tal fim<sup>26</sup>.

25 AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Discriminación Genética Laboral – un análisis sobre los derechos fundamentales en las relaciones laborales frente al avance de los conocimientos genéticos**. Universidad de Castilla-La Mancha, Ciudad Real (Espanha), 2012, Tese de doutorado inédita.

26 AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos**

Sobre esta questão, costuma-se afirmar que os direitos fundamentais também compõem estruturas básicas do Direito do Trabalho, levando-se em conta as características especiais de uma relação jurídica, onde não só a pessoa do trabalhador se encontra comprometida, mas atentando para o fato de que o empregado está inserido em uma organização alheia e submetido a uma autoridade que, mesmo situada no campo privado, não deixa de ser um “poder social com relevância jurídica”<sup>27</sup>. Aliás, a própria estrutura do contrato de trabalho demonstra necessidade de atuação dos direitos fundamentais no âmbito deste tipo de pacto, tendo em conta que, ao celebrar um contrato desta natureza, o trabalhador cede ao empregador sua força de trabalho, pelo que, resulta evidente que a relação que se origina não pode deixar de ser qualificada como uma “relação de dependência”. O próprio objeto do contrato de trabalho – disposição da mão de obra de um sujeito em benefício de outro – é o que “torna inevitável todo um conjunto de notáveis limitações à liberdade pessoal do trabalhador”<sup>28</sup>.

Não se pode esquecer que as novas tecnologias e os novos paradigmas de organização de empresa, fundados em princípios de efetividade de produção em consequência da competitividade, ampliaram

de forma extraordinária as várias prerrogativas do empregador no campo dos fatos, gerando uma reinserção do “princípio de autoridade” no desenvolvimento das relações de trabalho, razão pela qual, a tutela dos direitos da pessoa do trabalhador, especialmente os direitos de liberdade, de privacidade e de dignidade, adquire uma nova e renovada atualidade. Neste contexto, é possível dizer que, ao menos com relação à questão relativa à submissão dos trabalhadores aos testes de álcool e drogas, as Leis nº 12.619/2012 e 13.103/2015 representam uma nova etapa na relação laboral, e, ainda, constituem-se num ponto de tensão entre direitos dos trabalhadores e deveres atribuídos aos empregadores.

Não obstante se reconheça o “direito à intimidade do trabalhador”, a questão poderá representar um dilema, já que, por outro lado, existe o dever imputado ao empregador no sentido de “controlar” ou “preservar” a saúde do trabalhador. Para fazer isso possível, haverá situações em que os atos do empresário, dependendo do prisma da análise que se faça, poderão, em teoria, configurar uma vulneração aos direitos fundamentais do trabalhador, sobretudo com relação ao “direito à intimidade”. Se o empregador pudesse atuar livremente, portanto, certamente causaria lesões aos direitos dos trabalhadores; se não atuar, poderá ter que explicar e responder por eventual omissão em caso de lesões à saúde do trabalhador ou ao “direito à saúde”.

Neste contexto, desde o ponto de vista legislativo, é perfeitamente possível dizer que a lei reconhece a responsabilidade do empregador em preservar a saúde do trabalhador. No âmbito da legislação brasileira, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que

.....  
**direitos fundamentais nas relações trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2007. pp. 70-71.

27 RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel. Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo. **Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica**, Madrid, nº 01/02, 1996, p. 15.

28 ABRANTES, José João. Contrato de trabalho e direitos fundamentais. Obra coletiva coordenada por MOREIRA, Antônio. **II Congresso Nacional de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 1999. pp. 105-106.

“cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” (art. 157, inciso I), inclusive levando a cabo a realização de exames médicos “por conta do empregador” (art. 168)<sup>29</sup>. A Constituição Federal também garante o direito a seguro contra acidentes do trabalho, por conta do empregador, e, também, indenização em caso de culpa (CF/88, art. 7, inciso XXVII)<sup>30</sup>. Em caráter administrativo, a Norma Regulamentadora nº 7, de 6 de julho de 1978 – com diversas alterações posteriores e até hoje produzindo os seus efeitos – criou a obrigatoriedade da elaboração e da implementação do “Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO”, com o estabelecimento de diversas obrigações ao empregador, todas elas com vistas à preservação da saúde do trabalhador (item 7.3.1)<sup>31</sup> e manutenção da higiene do ambiente de trabalho.

Não obstante a legislação e normatização administrativa anteriormente indicada, de maneira ainda mais específica, a partir da promulgação da Lei nº 12.619/2012 e da alteração promovida pela Lei nº 13.103/2015, tornou-se explícita a obrigação do motorista profissional com relação à sua submissão a “exames toxicológicos” e a “programa de

controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador”, com ampla ciência do empregado (CLT, art. 235-B, inciso VII). A questão, entretanto, não para por aí, tendo em conta que destaca que a recusa do empregado será considerada como uma “infração disciplinar”, inclusive com a cominação de penalidade nos termos da lei (CLT, art. 235-B, parágrafo único)<sup>32</sup>. Note-se, portanto, que, segundo a novel disposição legal, ao menos com relação ao motorista profissional, é perfeitamente possível a realização de testes para a detecção de álcool e drogas com o trabalhador. Aliás, em caráter administrativo, é importante mencionar que o Regulamento Brasileiro da Aviação Civil – RBAC nº 120 – com a aprovação da Resolução nº 190, de 31 de maio de 2011 –, passou a dispor sobre a possibilidade de realização de “Exame Toxicológico de Substâncias Psicoativas”, definindo-o como o “exame laboratorial destinado à detecção de substâncias psicoativas no organismo”. De igual maneira, o referido documento compreende como “substância psicoativa” o “álcool e quaisquer substâncias no escopo da Portaria SVS/MS Nº 344, de 12 de maio de 1998, do Ministério da Saúde”<sup>33</sup>.

29 BRASIL. Presidência da República. **Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Disponível na Internet: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 3 de julho de 2015.

30 BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível na Internet: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 4 de agosto de 2015.

31 BRASIL. Ministério do Trabalho e da Previdência Social. **NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**. Disponível na Internet: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130E0819FC102ED/nr\\_07.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130E0819FC102ED/nr_07.pdf)>. Acesso em 4 de agosto de 2015.

32 BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012 e Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015**. Disponível na Internet: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 4 de agosto de 2015.

De igual modo, para a maior compreensão sobre quais as “substâncias psicoativas” cuja utilização é proibida ou controla, confira-se: BRASIL. Ministério da Saúde – Agência Nacional de Vigilância Sanitária. **Regulamento Técnico sobre substâncias e medicamentos sujeitos a controle especial – Portaria nº 344, de 12 de maio de 1998**. Disponível na Internet: <[http://www.anvisa.gov.br/legis/portarias/344\\_98.htm](http://www.anvisa.gov.br/legis/portarias/344_98.htm)>. Acesso em 4 de agosto de 2015.

33 BRASIL. ANAC – Agência Nacional de Aviação Civil. **Regulamento Brasileiro de Aviação Civil (RBAC)**

Apenas como notícia da matéria em direito comparado, a título de exemplo, em Portugal, a Constituição garante o direito do trabalhador à “prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde” (CRP, art. 59.1)<sup>34</sup>. Sem prejuízo de textos legais anteriores, o Código do Trabalho – Lei nº 99/2003, de 27 de agosto com a revisão realizada pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro – estabelece que “o empregador é obrigado a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador” (art. 272.2), com a devida “promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores” (art. 272.3)<sup>35</sup>. A Lei nº 35/2004, de 29 de julho – Regulamento do Código do Trabalho – contém disposições sobre a vigilância da saúde do trabalhador, sendo uma das principais aquela que destaca que “o empregador deve tomar, com relação a cada trabalhador, as medidas preventivas ou de amparo propostas pelo médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador” (art. 54.3)<sup>36</sup>. Por sua vez, a Lei nº 102/2009, de 10

.....  
 nº 120, Programas de Prevenção do uso Indevido de Substâncias Psicoativas na Aviação Civil (Resolução nº 190, de 31 de maio de 2001). Disponível na Internet: <<http://www2.anac.gov.br/transparencia/pdf/BPS%202011/21/BPSv6n21Sanexo.pdf>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

34 PORTUGAL. Assembleia da República. **Constituição da República Portuguesa de 1976**. Disponível na Internet: <<http://www.parlamento.pt>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

35 PORTUGAL. Administração da Imprensa Nacional de Lisboa. **Código do Trabalho – Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Diário da República, Série I, nº 30, Lisboa, publicado em 12 de fevereiro de 2009. p. 932. Disponível na Internet: <<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/02/03000/0092601029.pdf>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

36 PORTUGAL. Assembleia da República. **Lei nº 35/2004, de 29 de julho**. Disponível na Internet: <<http://www.parlamento.pt>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

de setembro – Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho – estabelece que “o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem sua segurança e sua saúde, asseguradas pelo empregador” (art. 5.1). Mais adiante, dispõe que “o empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspectos de seu trabalho” (art. 15.1), sendo que “o empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que esteja potencialmente exposto no local de trabalho” (art. 15.8)<sup>37</sup>. É importante mencionar que, ainda que a legislação portuguesa se mostre como uma das mais avançadas do mundo em matéria de vigilância à saúde do trabalhador, salvo equívoco na pesquisa, não existe lei que obrigue o trabalhador a realizar testes para a detecção de álcool e drogas no contexto laboral, embora isso seja admitido em sede doutrinária<sup>38</sup>.

Ainda no contexto do direito comparado, na Espanha, a Constituição também reconhece o “direito à proteção da saúde” (CE, art. 43.1), e também, assinala que os poderes públicos “velarão pela segurança e higiene no trabalho” (CE, art. 40.2)<sup>39</sup>. No plano infraconstitucional, a Lei nº 14/1986, de 25 de abril – Lei Geral de

.....  
 www.parlamento.pt>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

37 PORTUGAL. Assembleia da República. **Lei nº 102/2009, de 10 de setembro**. Disponível na Internet: <<http://www.parlamento.pt>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

38 PERDIGÃO, Carlos. Testes de alcoolemia e direitos dos trabalhadores. *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Coimbra, v. 1, nº 2, 2003, pp. 09-59.

39 ESPANHA. Congresso dos Deputados. **Constituição Espanhola de 1978**. Disponível na Internet: <<http://www.congreso.es>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

Sanidade – estabelece que o poder público deve atuar no “proteção, promoção e melhora da saúde laboral” (art. 18.9), sendo que sua atuação deve se realizar para o fim de “promover com caráter geral a saúde integral do trabalhador” (art. 21.1)<sup>40</sup>. É importante dizer que, embora não tenha ocorrido a revogação expressa desta lei, a questão também passou a ser tratada pela nova Lei Geral de Saúde Pública – Lei nº 33/2011, de 4 de outubro<sup>41</sup>. Depois da responsabilidade dos poderes públicos nesta matéria, reconheceu-se a obrigação do empregador para promover a vigilância da saúde dos trabalhadores. Isso ocorreu por meio da Lei nº 31/1995, de 8 de novembro – Lei de Prevenção de Riscos Laborais – com disposição no sentido de que “os trabalhadores têm direito a uma proteção eficaz em matéria de segurança e saúde no trabalho”, e, ainda, assinala que este direito pressupõe um “correlativo dever do empresário de proteção dos trabalhadores frente aos riscos trabalhistas” (art. 14.1). Do mesmo modo, dispõe que “o empresário garantirá aos trabalhadores a seu serviço a vigilância periódica de seu estado de saúde em função dos riscos inerentes ao trabalho” (art. 22.1)<sup>42</sup>. Diversas outras normas se referem à responsabilidade do empresário com respeito ao dever vigilância da saúde do trabalhador, especialmente quando a atividade

trabalhista requer contato com agentes que podem causar danos à saúde da pessoa<sup>43</sup>. Por fim, releva destacar que, também na Espanha, não há lei específica que obrigue o trabalhador à submissão aos testes de álcool ou drogas no âmbito trabalhista, o que não significa, entretanto, que não possa ser alcançado pela combinação de outras leis, como aquelas acima mencionadas.

Em resumo, percebe-se que a vigilância da saúde do trabalhador e das demais pessoas no ambiente de Trabalho é derivada do “direito à saúde”, reconhecido normalmente no corpo dos textos constitucionais do Brasil, Portugal e Espanha. Cabe destacar que, em determinada época, essa era tarefa atribuída exclusivamente aos poderes públicos, mas com o passar do tempo também passou a ser atribuição do empresário, precisamente por ser o beneficiário da prestação de serviços alheios, ou seja, embora assuma os riscos da atividade laboral, também será o empregador o sujeito que terá os maiores benefícios derivados do exercício de sucesso da atividade empresarial, pelo que, terá algumas responsabilidades adicionais.

40 ESPANHA. Congresso dos Deputados. **Lei nº 14/1986, de 25 de abril**. Disponível na Internet: <<http://www.congreso.es>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

41 ESPANHA. Congresso dos Deputados. **Lei nº 33/2011, de 4 de outubro**. Disponível na Internet: <<http://www.congreso.es>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

42 ESPANHA. Congresso dos Deputados. **Lei nº 31/1995, de 8 de novembro**. Disponível na Internet: <<http://www.congreso.es>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

43 A título de exemplo, pode-se mencionar o Real Decreto nº 1316/1989, de 27 de outubro – Ruído (art. 5 e 6); o Real Decreto nº 487/1997, de 14 de abril – Manipulação Manual de Cargas (art. 6); o Real Decreto nº 488/1997, de 14 de abril – Tela de Visualização de Dados (art. 4); o Real Decreto nº 664/1997, de 12 de maio – Agentes Biológicos (art. 8); o Real Decreto nº 665/1997, de 12 de maio – Agentes Cancerígenos (art. 8); o Real Decreto nº 1389/1997, de 5 de setembro – Atividades Mineraias (art. 8); o Real Decreto nº 374/2001, de 6 de abril – Agentes Químicos (art. 6); o Real Decreto nº 783/2001, de 6 de julho – Radiações Ionizantes (art. 39); entre outras. *In* ESPANHA. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. **Protocolos de vigilancia sanitaria específica de los trabajadores**. Disponível em Internet: <<http://www.msc.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/radiacio.pdf>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

Como reverso da mesma moeda, não há como ignorar que, também por conta disso, o empregador poderá adotar algumas medidas que, desde que respeitados os direitos dos trabalhadores, também garanta que não haverá a sua responsabilidade no futuro, sobretudo por eventual omissão no que se refere à proteção da saúde do trabalhador e seus colegas no ambiente de trabalho.

#### **4. Premissas ou princípios para a realização de testes com trabalhadores**

Por tudo aquilo que foi exposto até agora, percebeu-se que, mesmo havendo uma obrigação legal no sentido de submissão do trabalhador motorista à realização de testes para a detecção de álcool ou outras drogas (CLT, art. 235, inciso VII), o fato é que a informação pessoal do empregado não pode ser obtida ou acessada de forma livre, por quem queira recolhê-la e processá-la. Não há como negar que se trata de questão delicada e que envolve interesse de diversas pessoas, razão pela qual, para que seja possível a realização de testes ou provas, apresenta-se como condição imprescindível para isso a adoção de todos os procedimentos necessários para que sejam observados e protegidos os direitos fundamentais do trabalhador. É justamente por conta dessa situação que existem premissas ou princípios para a realização de testes com empregados motoristas, a fim de que seja possível o acesso às suas informações pessoais, ainda que se refiram às condições de saúde. Diante dessa situação, levando-se em conta os pressupostos estabelecidos, pode-se dizer que, para que seja lícito o acesso às informações pessoais, deverá haver a observância ao (a) “livre

consentimento informado” e, também, à (b) “confidencialidade das informações pessoais”. É exatamente sobre isso que se pretende tratar nos parágrafos posteriores.

##### **a) Livre consentimento informado**

Não obstante exista o reconhecimento à obrigatoriedade da submissão pelo empregado com relação aos testes de álcool e drogas, o fato é que para que seja possível a realização de qualquer procedimento relacionado à saúde, como deve ser – porque eventualmente em caso de emergência poderá ocorrer sua dispensa –, o indivíduo que se submeterá terá necessariamente que dar seu consentimento para que isso se leve a cabo, sob pena de graves afrontas aos direitos fundamentais da pessoa, como, por exemplo, o direito à privacidade ou intimidade, autodeterminação informativa, autonomia da vontade, direito à integridade física, entre outros. Desta forma, a autorização pessoal se mostra como requisito fundamental para a realização de exames ou provas que sejam capazes de obter informações pessoais do trabalhador motorista, inclusive aquelas relacionadas ao seu estado de saúde.

Neste passo, deve-se admitir que o primeiro dos requisitos ou princípios aplicáveis à realização de exames ou testes de saúde é o chamado “livre consentimento informado”, ao tempo que reconhece a importância de outros que se mencionarão mais adiante. Isto se deve ao fato de que a obtenção da informação pessoal, de maneira quase que inevitável, faz com que o “investigador” esteja presente na esfera íntima do sujeito “investigado”, e para que não haja uma intervenção ilícita, capaz de violar os direitos fundamentais – entre os quais

se encontra o direito à “intimidade privada”, além de outros já mencionados –, deve-se obter a expressa concordância da pessoa que vai ser submetida aos referidos testes de saúde, inclusive no contexto das relações trabalhistas.

Justamente por conta dessa situação, com a finalidade de estabelecer uma orientação para este estudo, cabe indagar: o que se deve compreender por “consentimento livre e informado”? É possível sua aplicação no âmbito das relações de direito do trabalho? A partir de agora, o presente estudo se centrará em tratar de apresentar respostas às perguntas expostas, assim como outras que apareçam no curso de seu desenvolvimento.

Apenas para uma breve informação com relação ao caráter terminológico, pode-se dizer que não há unanimidade pelos autores com respeito à tradução do termo inglês “informed consent”. Muitas vezes é tratado como «consentimento pós-informação», «consentimento consciente», «consentimento esclarecido», ou ainda, «consentimento informado»<sup>44</sup>, sendo esta última expressão a mais difundida no idioma português, razão pela qual será aquela utilizada a partir de agora.

Sobre esta questão, cabe mencionar que o dicionário eletrônico HOUAISS menciona que “consentimento” se refere à “manifestação favorável a que alguém faça algo” ou “manifestação de que se aprova algo”, também pode ser entendido por “permissão”, “anuência”

44 CLOTET, Joaquim. O consentimento informado nos comitês de ética em pesquisa e na prática médica: conceituação, origens e atualidade. **Revista Bioética**, Conselho Federal de Medicina, Brasília, v. 3, n° 1, 1995. Disponível Internet: <[http://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista\\_bioetica/article/view/430/498](http://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/430/498)>. Acesso em 6 de agosto de 2015.

ou “concordância”<sup>45</sup>. Assim, levando-se em conta a questão desde o ponto de vista etimológico, de maneira singela, pode-se dizer que a palavra «consentimento» deve ser compreendida como sendo a manifestação de vontade da pessoa no sentido de permitir, concordar ou consentir que alguma ação seja levada a cabo por outro indivíduo. Ocorre, entretanto, que quando se trata sobre a obtenção de informações pessoais relacionadas à saúde das pessoas, faz-se necessária a obtenção da permissão expressa da pessoa analisada, o que somente poderá ocorrer de maneira espontânea e, ainda, depois de receber informação clara sobre todos os aspectos do procedimento que será realizado.

É importante destacar que, sob o prisma doutrinário, a ideia de «consentimento informado» tem a sua origem no âmbito da biomedicina, tratado especificamente no contexto da relação médico-paciente, mas perfeitamente cabível naqueles casos em que, mesmo que não se trate estritamente de um procedimento médico, tenha relação com informações pessoais de natureza médica. Neste sentido, de acordo com a concepção de JOAQUIM CLOTET, o “consentimento informado” deve ser entendido como “uma condição indispensável da relação médico-paciente e da investigação com seres humanos”. Continuando, destaca que se trata de “uma decisão voluntária, realizada por uma pessoa autônoma e capaz, tomada depois de um processo informativo e deliberativo, visando à aceitação de um tratamento específico ou experimentação, conhecendo a natureza do

45 HOUAISS. Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa – Houaiss Eletrônico**. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2009.

mesmo, de suas consequências e de seus riscos”<sup>46</sup>. Por sua vez, conforme a compreensão de SÁNCHEZ BRAVO, o “livre consentimento informado” deve ser entendido como “toda manifestação de vontade, livre, inequívoca, específica e informada, mediante a que o interessado consinta com o tratamento dos dados pessoais que lhe concernem”<sup>47</sup>.

Depois de analisadas as posições apresentadas, pode-se concluir que o “consentimento informado” é requisito necessário e imprescindível para a realização de qualquer investigação ou procedimento relacionado à obtenção de informações médicas de caráter pessoal. O “consentimento” só pode ser outorgado pelo indivíduo, de forma livre e afastada de qualquer espécie de coação, depois de claramente informada sobre todos os aspectos que envolvem a referida situação. Cabe mencionar, também, que esse conceito deve ser necessariamente aplicado no contexto das relações trabalhistas, tendo em conta que, embora inserido em um contrato de trabalho, o empregado não perde a condição de pessoa ou de cidadão, pelo que, conserva todos os seus direitos fundamentais. Assim, embora haja obrigação legal de submissão aos testes de álcool e drogas, será perfeitamente possível a recusa por parte do trabalhador motorista – aliás, esta é uma das hipóteses previstas na própria lei –, sendo que, a partir daí, caberá

a análise sobre os efeitos que decorrerão da recusa.

### b) Confidencialidade das informações pessoais

A “confidencialidade das informações pessoais” deve ser considerada como mais um dos requisitos ou princípios que devem ser observados na realização de testes de álcool ou drogas que tenham por finalidade a obtenção de dados pessoais dos trabalhadores motoristas. Cabe destacar que, dentro das relações jurídicas de trabalho, este requisito se mostra dotado de uma grande importância, já que os empresários e outras partes interessadas têm precisamente o propósito de conhecer sobre a condição de saúde do trabalhador, e, se não observado com fidelidade, pode ser a causa de um “desastre” maior, com a vulneração aos direitos fundamentais ou, ainda, a odiosa prática da discriminação dentro das relações trabalhistas.

Não se pode perder de vista que a ideia de “confidencialidade” está estreitamente vinculada à “intimidade privada”, razão pela qual seu estudo deve necessariamente começar partindo das premissas já estabelecidas na ocasião das análises do direito à “intimidade” ou “privacidade”. Assim, deve-se ter em conta que a “intimidade privada” corresponde ao direito fundamental inerente à pessoa, devendo ser concebida como o direito atribuído ao indivíduo com a finalidade de não sofrer ingerências indevidas no âmbito de sua esfera pessoal e familiar, e por outra parte, também pode ser representada pelo direito de escolher as informações de caráter pessoal que podem ou não ser objeto de conhecimento dos demais indivíduos.

Desde o ponto de vista etimológico, o

46 CLOTET, Joaquim. O consentimento informado nos comitês de ética em pesquisa e na prática médica: conceituação, origens e atualidade. **Revista Bioética**, Conselho Federal de Medicina, Brasília, v. 3, n° 1, 1995.

47 SÁNCHEZ BRAVO, Álvaro. La protección de los datos genéticos. **Derecho y Conocimiento: Anuario Jurídico sobre la Sociedad de la Información y del Conocimiento**, Universidad de Huelva, Huelva, v. 3, 2005, p. 08.

dicionário HOUAISS faz menção ao vocábulo “confidência”, definindo-o como algo “não revelável, sigiloso, secreto” ou “em segredo”, sendo aquilo que provém do verbo “confidenciar”, no sentido de “comunicar em reservado a outra pessoa, em geral por via oral, uma informação, um segredo ou um assunto de trato íntimo” ou “Ihe fazer uma confissão reservada”<sup>48</sup>. Do mesmo modo, o dicionário eletrônico AULETE define a palavra “confidencial” como aquilo “que foi comunicado em segredo ou que não deve ser do conhecimento de muitos”<sup>49</sup>. Assim, de maneira sintética, pode-se dizer que a noção de “confidencialidade” está vinculada com a preservação de um segredo ou a manutenção de uma informação reservada, recebida por uma pessoa pela confiança de outra.

Com relação aos sujeitos envolvidos no direito à confidencialidade, pode-se dizer que, por um lado, uma das partes é aquela que transmite a informação pessoal, e por outro lado, existe a figura do profissional médico ou o próprio empregador, se for o caso, pessoa que recebe em confiança a informação relacionada à saúde de outro indivíduo. Neste ponto, mais importante que saber quem foi a pessoa que proporcionou o conhecimento é necessário ter em conta que isso só ocorreu por causa de uma relação de confiança, estabelecida entre médico e paciente, ou entre trabalhador e empregador.

Assim, não há dúvidas com relação ao titular do direito à confidencialidade dos

dados, e quanto aos sujeitos que têm o dever respeitá-lo, pode-se afirmar que “todos aqueles que tenham conhecimento de dados pessoais em virtude de um tratamento estão obrigados por um dever sigilo”, razão pela qual as “pessoas que no exercício de suas funções conheçam dados pessoais, ficam obrigados a não os divulgar, mesmo depois do término de suas funções”<sup>50</sup>. Cabe dizer, ainda, que essa obrigação vincula não apenas o profissional médico que presta serviço para a empresa, mas também aos empregados da empresa que ocupam posições hierarquicamente superiores e que, normalmente, exercem, em nome do empregador, os poderes fiscalização e vigilância.

É possível concluir, desta forma, que como regra geral, deve ser preservado o direito à confidencialidade das informações pessoais, mas também não será possível descartar a possibilidade de que, diante de situações de impacto social, e também com a utilização controlada, preferentemente por meios judiciais, com a devida ponderação de bens jurídicos, seja possível a imprescindível vulneração do direito, desde que isto não implique em total supressão da privacidade ou intimidade alheia. É exatamente isso o que ocorre quando o trabalhador motorista se submete aos testes para a detecção de álcool e outras drogas durante a execução do contrato de trabalho.

Em resumo, pode-se dizer que a “confidencialidade” se mostra como um princípio que tem sua origem no campo da medicina – já que, em regra, trata da relação

48 HOUAISS. Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa – Houaiss Eletrônico**. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2009.

49 AULETE, Caldas. **Aulete digital: dicionário contemporâneo da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Lexikon Editora Digital, 2010.

50 CASTRO, Catarina Sarmiento e. **Direito da informática, privacidade e dados pessoais**. Coimbra: Almedina, 2005. pp. 271-272.

mantida entre médico-paciente –, com posterior estabelecimento de normas que têm por finalidade precisamente garantir o amparo da privacidade ou intimidade do paciente, de modo que seja evitada a exposição pública de seu estado de saúde. Não se pode perder de vista que, qualquer violação a este princípio, tem o poder de causar um dano na relação existente entre médico e paciente – ou entre trabalhador e empregador –, já que isso poderá afetar de maneira insustentável a confiança recíproca, o que certamente seria capaz de gerar a extinção do vínculo contratual existente entre tais pessoas. Cabe dizer, por fim, que a utilização indevida das informações de saúde do trabalhador não gera apenas o reconhecimento da existência de uma afronta aos direitos fundamentais do trabalhador, mas pode ser fundamento à pretensão de indenização por danos morais.

### **5. Consequências da recusa e da realização de testes de álcool e drogas**

Depois daquilo que foi exposto anteriormente, é importante destacar que, mesmo diante da disposição legal que trata sobre a submissão do trabalhador motorista aos testes para a detecção de álcool e drogas (CLT, art. 235-B), o fato é que isso não poderá ocorrer ao *bel prazer* do empregador, mas existem requisitos que devem ser observados ou princípios que regem esta prática – como, por exemplo, o “livre consentimento informado” e a “confidencialidade das informações pessoais” –, a fim de que a faculdade legal concedida em favor do empregador não se torne uma fonte de atos supostamente legitimados para a vulneração dos direitos fundamentais

dos trabalhadores. Ainda que uma infração disciplinar trabalhista possa ser legitimamente atribuída ao trabalhador, o fato é que, mesmo assim, os seus direitos pessoais devem ser respeitados, razão pela qual a realização de qualquer procedimento tendente à detecção de substâncias lícitas ou ilícitas – álcool e drogas –, ao menos durante a execução do contrato de trabalho, ainda assim é precedida de regras, as quais devem ser observadas pelos empregadores, sob pena de nulidade e, conforme o grau de violação, inclusive com a sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Cabe assinalar que, embora exista disposição legal no sentido de impor uma obrigação ao trabalhador motorista – submissão aos testes de álcool e drogas durante a execução do contrato de trabalho –, não se pode perder de vista que o empregado não pode ser coagido para a concordância quanto ao referido procedimento, mas pode ou não consentir com a sua realização, ciente de que tanto uma como outra opção poderá gerar efeitos no contexto da relação laboral. É exatamente sobre as consequências do caminho escolhido pelo trabalhador – submissão ou recusa aos testes – o que será tratado no presente item deste estudo.

#### **a) Recusa à submissão aos testes de álcool e drogas**

Entre as alternativas “propostas” ao trabalhador, a primeira delas poderá ser a recusa à submissão de testes para a detecção de drogas e álcool. O empregado poderá perfeitamente apresentar uma oposição à sua realização, com fundamento em eventual

vulneração aos seus direitos fundamentais, tais como o direito à “intimidade privada”, “privacidade”, “autonomia da vontade” e, ainda, a “autodeterminação informativa”, já que tem o poder de disposição com relação a quais as informações pessoais que pretende compartilhar com terceiros. Ocorre, entretanto, que a recusa do trabalhador à submissão de exames que possam detectar o consumo de álcool e drogas tem as suas consequências no contexto das relações trabalhistas. Como se verá adiante, não basta a alegação de exercício do “direito de não produzir prova contra si mesmo” para escapar de uma obrigação não apenas legal, mas legitimamente imposta ao trabalhador motorista.

Com relação à recusa do trabalhador à realização de testes para a detecção da utilização de álcool e drogas durante a execução do contrato de trabalho, a nova disposição celetista, instituída pela Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012, com a posterior alteração pela Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015, passou a dispor que a submissão aos exames acima mencionados, bem como a participação de programas instituídos pela empresa para tais fins, a partir de agora se mostra como um “dever do motorista profissional empregado” (CLT, art. 235-B, inciso VII). Complementando, a fim de que não seja estabelecido um dever sem que haja uma penalidade para o seu descumprimento, a lei trabalhista passou a dispor que “a recusa do empregado em submeter-se ao teste ou ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII será considerada infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei” (CLT, art. 235-B, inciso VII, parágrafo único).

Sobre esta questão, pode-se dizer que,

até mesmo por conta de posicionamento “ideológico” ou “superprotetor”, seguramente será matéria que poderá eventualmente suscitar conflito no plano doutrinário ou jurisprudencial quanto ao reconhecimento da “infração disciplinar” pela não submissão aos testes de álcool e drogas. Isso poderá ocorrer precisamente por conta da disposição relativa à “penalização nos termos da lei” (CLT, art. 235-B, inciso VII, parágrafo único), tendo em vista que, diante do contexto apresentado – “nos termos da lei” – seguramente haverá corrente doutrinária que dirá sobre a necessidade de publicação de lei que deva estabelecer regulamentação sobre a referida questão. Salvo melhor juízo, ainda que a situação pudesse não estar superada por uma ponderação de direitos em conflito – interesses individuais do trabalhador *versus* interesses de toda a coletividade –, não há como escapar da conclusão no sentido de que a própria Consolidação das Leis do Trabalho já tem solução para esta situação.

Neste contexto, é certo que mesmo havendo a necessidade de observância dos direitos fundamentais do trabalhador motorista empregado (direito individual) – como, por exemplo, a “intimidade privada”, “autonomia” e “autodeterminação informativa” –, a questão é que, em determinadas situações, normalmente em caráter absolutamente excepcional, haverá a necessidade de preservação de um “fim maior” ou algo que seja mais importante para a coletividade (direito coletivo) – como, por exemplo, o “direito à vida” ou “à integridade física” – ou algo que seja mais importante para a coletividade que apenas para uma pessoa considerada individualmente. Nestes casos, com a devida ponderação dos valores ou bens em jogo, com fundamento no “princípio

da proporcionalidade”, será perfeitamente possível a realização de testes de álcool e drogas com o trabalhador motorista, sem que se fale em vulneração dos seus direitos individuais ou fundamentais, porque haverá uma “justificativa maior” para tal prática. Apenas isso já poderia tornar legítima a prática de testes no contexto das relações laborais, e, de maneira ousada, pode-se dizer que isso seria possível até mesmo sem que tivesse havido a publicação destas leis que tratam da matéria.

De qualquer forma, como se a justificativa anterior já não bastasse para legitimar a realização dos testes de álcool e drogas com os trabalhadores motoristas, o fato é que a própria Consolidação das Leis do Trabalho já poderia “penalizar” o trabalhador que eventualmente se recusasse ao cumprimento da obrigação legal. Desde um ponto de vista mais amplo, o desrespeito à norma jurídica, de maneira geral, poderia ser enquadrada como sendo um ato de “indisciplina”, tendo em conta que todos os trabalhadores motoristas estariam obrigados por força de norma jurídica. De maneira mais específica, em caráter individual, envolvendo uma situação concreta – sobretudo em caso de suspeita de embriaguez do trabalhador –, a recusa à realização dos exames poderá perfeitamente ser considerada como ato de “insubordinação” do trabalhador (CLT, art. 482, alínea “h”). Salvo melhor juízo, não há como conceber que a recusa à prática de uma obrigação prevista em lei – ainda que se utilize como escusa a alegação de eventual vulneração aos direitos fundamentais do indivíduo – fique impune, ou sem que exista uma penalidade pela ausência de cumprimento da referida obrigação legal.

Aliás, de maneira analógica, pode-se

mencionar aquela situação em que o motorista se recusa à realização de teste de bafômetro, quando abordado por autoridade policial. Normalmente, a justificativa utilizada é exercício do “direito de não produzir prova contra si mesmo”. Cabe mencionar, entretanto, que mesmo diante dessa situação, o indivíduo que se recusa ao cumprimento de uma obrigação legal não fica impune por seu descumprimento, devendo arcar com penalidade descrita em lei. Neste sentido, o Código de Trânsito Brasileiro dispõe que “o condutor de veículo automotor envolvido em acidente de trânsito ou que for alvo de fiscalização de trânsito poderá ser submetido a teste, exame clínico, perícia ou outro procedimento que, por meios técnicos ou científicos /.../, permita certificar influência de álcool ou outra substância psicoativa que determine dependência” (CTB, art. 277). Por outro lado, é importante mencionar que a lei destaca que, mesmo assim, “serão aplicadas as penalidades e medidas administrativas estabelecidas no art. 165 deste Código ao condutor que se recusar a se submeter a qualquer dos procedimentos previstos” neste artigo (CTB, art. 277, § 3º).

Diante daquilo que foi exposto, cabe indagar: se isso é possível na relação havida entre o sujeito e o Estado – o cidadão motorista e os fiscalizadores dos cumprimentos das regras de trânsito – porque não seria possível ou aplicável na relação jurídica entre empregador e trabalhador motorista, sobretudo quando o agente causador da penalidade – álcool ou drogas – é o mesmo em ambas as relações jurídicas? Não há como negar que o “trabalhador motorista” possui, no mínimo, as mesmas responsabilidades que o “cidadão motorista”, no que tange à abstenção de ingestão de álcool

ou consumo de drogas antes exercer o seu direito de dirigir ou de trabalhar. Em um tempo de certa “hipersensibilidade” dos indivíduos envolvidos nas relações jurídicas de forma geral, mas de maneira especial e potencializada no contexto das relações laborais, não é possível “esquecer” que o exercício de direitos pressupõe a existência de responsabilidades e deveres.

Desta maneira, pode-se concluir que, embora haja disposição legal que estabeleça uma obrigação do trabalhador motorista em submeter-se aos testes para a detecção de álcool e drogas, o empregado não nunca poderá ser coagido ou forçado à sua realização – senão cumprir de forma voluntária um imperativo legal –, mas será perfeitamente possível apresentar a recusa em fazê-lo. Cabe destacar que a sua recusa poderá eventualmente ser considerada legítima, conforme a motivação que entender seja suficiente – por exemplo, a vulneração aos seus direitos fundamentais –, mas mesmo assim, a sua conduta será passível de punição no contexto da relação laboral. Enquanto não for declarada inconstitucional, a norma jurídica produz todos os seus efeitos, pelo que, a recusa do trabalhador em realizar os testes de álcool e drogas poderá ser considerada como um ato de “indisciplina”, quando se negar ao cumprimento da norma legal estabelecida para todos, ou, ainda, um ato de “insubordinação”, quando houver a determinação pelo empregador, no cumprimento de uma norma jurídica, para que um determinado trabalhador motorista submeta-se aos testes anteriormente mencionados (CLT, art. 482, alínea “h”).

#### **b) Resultado “negativo” ou “positivo” aos testes de álcool e drogas**

Por outro lado, cumprindo a disposição estabelecida em lei (CLT, art. 235-B), poderá o empregado motorista consentir com a realização dos testes para a detecção de álcool e drogas durante a execução do contrato de trabalho. Neste sentido, pode-se dizer que, havendo a sua realização com todas as cautelas necessárias para tal – “livre consentimento informado” e “confidencialidade das informações pessoais” –, no sentido de preservar os direitos fundamentais do trabalhador, sem que haja uma exposição indevida, será perfeitamente lícita e legítima a exigência do empregador, até mesmo porque a realização deste procedimento é algo não apenas de obrigação do trabalhador, mas uma obrigação estabelecida ao empresário.

Assim, observando-se todas as cautelas necessárias com vistas a assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores de um lado, e, por outro lado, o cumprimento da lei pelo empregador, será perfeitamente possível a realização de testes de álcool e drogas no local de trabalho, sem que haja afronta aos direitos pessoais dos empregados. É importante destacar que, salvo melhor juízo, a escolha de determinado empregado para a submissão deste procedimento – tanto na forma individualizada com todos os empregados ou na forma de triagem, com apenas alguns empregados a cada dia –, por si só, não se constituirá em ofensa a direito fundamental do trabalhador, desde que não haja uma desnecessária exposição diante dos demais colegas de trabalho. Apenas pelo fato de ter sido o “escolhido” isso não se mostra como fato gerador de indenização por danos morais, até mesmo porque a realização de exames desta natureza se mostra como uma obrigação imposta ao empregador, sob pena de responder pelos atos dos seus empregados

(CC/2002, art. 932, inciso III)<sup>51</sup>.

Desta maneira, havendo a submissão pelo trabalhador aos testes de álcool e drogas e não havendo qualquer vulneração aos direitos fundamentais do empregado, por conta das cautelas necessariamente adotadas pelo empregador, e, ainda, havendo o resultado “negativo” para tais substâncias, nenhuma consequência haverá no contrato de trabalho de trabalho, seja para o empregado ou empregador, permitindo o normal prosseguimento do curso do pacto laboral havido entre as partes envolvidas.

Por outro lado, em caso de “resultado positivo” para substâncias estupefacientes – álcool ou drogas ilícitas –, seguramente haverá consequências para o contrato de trabalho celebrado entre as partes. É evidente que várias questões poderão ser levadas em consideração, o que pode ocasionar desde uma simples advertência até a resolução do contrato de trabalho, por conta do estado de embriaguez apresentado pelo trabalhador motorista. Numa questão como esta, salvo melhor juízo, o resultado não poderá ser absoluto como, por exemplo, uma “receita de bolo”, quando colocados todos os ingredientes a tendência seja necessariamente de obtenção de um resultado anteriormente conhecido, ou ao menos, previamente esperado. Aqui, diversas “variáveis” deverão ser levadas em

consideração, até que efetivamente se encontre uma solução que se amolde a situação de fato à efetiva “vontade” ou “espírito” da lei.

Neste contexto, mostra-se importante mencionar que a legislação trabalhista estabelece que, uma das causas para a resolução do contrato de trabalho, é a “embriaguez habitual ou em serviço” (CLT, art. 482, alínea “f”). Cabe destacar, entretanto, que a embriaguez nem sempre será necessariamente motivo para a rescisão do contrato de trabalho, tendo em conta que, ao longo dos anos, por meio de interpretações da lei mais próximas da realidade social, passou-se a conceber que as “infrações ao contrato de trabalho” ou “ilícitos trabalhistas” não podem ser considerados de maneira isolada, mas como mais uma forma de ação do trabalhador durante a execução do contrato de trabalho. Por esta razão, considera-se, de certo modo, que a embriaguez – seja aquela “habitual” ou “em serviço” –, por si só, de maneira isolada, nem sempre tem o condão de acarretar a resolução contratual, já que outras circunstâncias deverão ser levadas em conta, mas isso não significa, por outro lado, que o trabalhador esteja autorizado à prática de “delitos funcionais”.

Por outro lado, existe a chamada “embriaguez patológica”, aquela reconhecida como uma doença, mesmo diante da ingestão de pequenas quantidades de álcool ou outras drogas estupefacientes. Neste sentido, a Organização Internacional do Trabalho destaca que “os problemas relacionados com o consumo de álcool e drogas devem considerar-se como problemas de saúde e, por conseguinte, ser tratados sem nenhuma discriminação, como qualquer outro problema de saúde no trabalho e com recurso aos correspondentes serviços de

51 Sobre essa questão, o art. 932 do Código Civil/2002 dispõe que “são também responsáveis pela reparação civil” /.../ “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (CC/2002, art. 932, inciso III). *In* BRASIL. Presidência da República. **Código Civil – Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível na Internet: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 7 de agosto de 2015.

saúde (públicos ou privados)”<sup>52</sup>. Deste modo, em algumas situações – como, por exemplo, diante da situação de “embriaguez patológica” –, em vez de o empregador realizar a resolução contratual, deve ele encaminhar o empregado para o tratamento da “doença”, como diversas outras patologias que podem acometer o trabalhador. É relevante mencionar, porém, que esta questão não se trata de objeto específico do presente estudo, pelo que, a menção apenas teve por finalidade evitar a omissão e, também como breve informação ao leitor.

Percebe-se, portanto, que embora exista uma disposição legal que estabeleça o dever do trabalhador motorista à submissão aos testes para a constatação de álcool e drogas (CLT, art. 235-B), os referidos testes somente podem ser realizados desde que observados alguns pressupostos – “livre consentimento informado” e a “confidencialidade das informações pessoais” – no sentido de também proteger o direito à intimidade pertencente ao trabalhador. O empregador deverá se cercar de todos os cuidados necessários de modo a garantir ou preservar os direitos fundamentais do trabalhador. Por outro lado, cabe dizer que, embora exista uma obrigação ou dever estabelecido em lei, o trabalhador motorista poderá, por uma razão ou por outra, recusar-se à realização de tal procedimento. O fato é que a recusa do trabalhador, neste caso de maneira específica e por conta de expressa

disposição legal, será considerada como “infração disciplinar” (CLT, art. 235-B, inciso VII, parágrafo único), o que seguramente poderia gerar a despedida por justa causa, por ato de “insubordinação” do trabalhador motorista (CLT, art. 482, alínea “h”).

## 6. Conclusões

Tal como se constatou anteriormente, em 30 de abril de 2012 houve a publicação da Lei nº 12.619/2012, a qual foi recentemente objeto de modificação pela Lei nº 13.103/2015. A primeira lei trouxe um grande avanço com relação à questão do controle da utilização de álcool e drogas relativamente aos trabalhadores motoristas. Antes, a utilização de testes para a detecção de substâncias estupefacientes tinha por fundamento formal a prática reiterada, previsão em instrumento normativo, regulamento das empresas ou normas internas, mas agora existe expressa disposição legal que estabelece uma obrigação em sua submissão por trabalhadores motoristas (CLT, art. 235-B), sendo que a sua recusa poderá ser configurada como uma “infração disciplinar” (CLT, art. 235-B, inciso VII, parágrafo único), o que poderá, inclusive, provocar a resolução contratual em caso de recusa (CLT, art. 482, alínea “h”).

Do mesmo modo, analisando-se as disposições legais aplicáveis, notou-se que a vigilância da saúde do trabalhador e das demais pessoas no ambiente de Trabalho é derivada do “direito à saúde”. É relevante mencionar que, até certa época, essa era tarefa que incumbia exclusivamente os poderes públicos, mas ao longo do tempo, compreendeu-se que também passou a ser uma atribuição do empresário,

52 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho – uma evolução para a prevenção**. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2003, p. 04. Disponível na Internet: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_problemas.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_problemas.pdf)>. Acesso em 30 de julho de 2015.

justamente por ser o beneficiário da prestação de serviços alheios, embora assuma os riscos da atividade empresarial. Por outro lado, entretanto, justamente pela assunção dos riscos, pode-se dizer que o empregador poderá adotar algumas medidas que, desde que respeitados os direitos dos trabalhadores, também garanta que não haverá a sua responsabilidade no futuro, sobretudo por eventual omissão no que se refere à proteção da saúde do trabalhador e seus colegas no ambiente de trabalho. Não obstante a novel disposição contida em lei, pode-se dizer que é exatamente isso o que justifica a adoção de testes para a detecção de álcool e drogas com relação ao trabalhador motorista.

É importante reconhecer, porém, que a realização de testes de álcool e drogas no ambiente de trabalho pode suscitar delicadas questões controvertidas, sobretudo com relação à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores – “livre consentimento informado” e “confidencialidade das informações pessoais” –, os quais deverão ser protegidos, na medida do possível. Os direitos fundamentais dos trabalhadores, entretanto, embora efetivamente “fundamentais” não são absolutos e poderão ceder diante de outros direitos de igual importância, exatamente no sentido que preconiza a “ponderação de bens” ou “princípio da proporcionalidade”. No presente caso, é evidente que existirá um conflito entre o “direito à intimidade”, de um lado, sobretudo desde o ponto de vista individual, e, por outro lado, o “direito à vida” ou “à integridade física” de toda uma coletividade. Evitando-se a tomada de posições radicais, não há como negar que, salvo melhor juízo, a ideia sempre será de preservação do bem comum

diante do proveito individual, o que justificará a utilização de testes de drogas e álcool com relação aos empregados motoristas.

Em síntese, haverá quem compreenda que o cumprimento da obrigação do trabalhador poderá se mostrar como uma afronta aos direitos fundamentais do trabalhador – eventualmente até mesmo inconstitucional –, e, por outro lado, o “respeito” aos direitos fundamentais dos empregados poderá configurar como omissão dos empregadores e, por conseguinte, o dever de indenizar por conta de eventual responsabilidade num acidente de trabalho ou danos causados a terceiros. Neste contexto, salvo melhor juízo, desde que devidamente justificada a situação de fato, pode-se dizer que, desde que respeitados os pressupostos necessários para tal – “livre consentimento informado” e “confidencialidade das informações pessoais” –, não há desrespeito a direitos fundamentais na realização de testes de álcool e drogas com trabalhadores motoristas e, também, não há inconstitucionalidade na obrigação estabelecida em lei para isso, sobretudo diante da “ponderação de bens em conflito” ou “princípio da proporcionalidade”.

### Bibliografia

ABRANTES, José João. Contrato de trabalho e direitos fundamentais. Obra coletiva coordenada por MOREIRA, Antônio. **II Congresso Nacional de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 1999.

ALONSO BEDATE, Carlos; MAYOR ZARAGOZA, Federico. **Gen-Ética**. Barcelona: Ariel, 2003.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Discriminación Genética Laboral – un análisis sobre los derechos fundamentales en las relaciones**

**laborales frente al avance de los conocimientos genéticos.** Universidad de Castilla-La Mancha, Ciudad Real (Espanha), 2012, Tese de doutorado inédita.

\_\_\_\_\_. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2007.

AULETE, Caldas. **Aulete digital: dicionário contemporâneo da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: Lexikon Editora Digital, 2010.

BAJO FERNÁNDEZ, Miguel. El secreto profesional en el proyecto de Código Penal. **Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales**, Madrid, t. XXXIII, v. III, setembro-dezembro, 1980.

BARBAS, Stela Marcos de Almeida Neves. Contrato de trabalho em face das novas possibilidades de diagnóstico. **Brotéria: Revista de Cultura**, Lisboa, nº 5/6, v. 150, setembro, 2000.

CARDONA RUBERT, María Belén. **Informática y contrato de trabajo.** Valencia: Tirant Lo Blanch, 1999.

BRANDEIS, Louis; WARREN, Samuel. The right to privacy. **Harvard Law Review**, Boston, v. 4, nº 5, 1890. Disponível na Internet: <[http://www.estig.ipbeja.pt/~ac\\_direito/privacy.pdf](http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/privacy.pdf)>. Acesso em 3 de agosto de 2015.

BRASIL. ANAC – Agência Nacional de Aviação Civil. **Regulamento Brasileiro de Aviação Civil (RBAC) nº 120**, Programas de Prevenção do uso Indevido de Substâncias Psicoativas na Aviação Civil (Resolução nº 190, de 31 de maio de 2001). Disponível na Internet: <<http://www2.anac.gov.br/transparencia/pdf/BPS%202011/21/BPSv6n21Sanexo.pdf>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde – Agência Nacional

de Vigilância Sanitária. **Regulamento Técnico sobre substâncias e medicamentos sujeitos a controle especial – Portaria nº 344, de 12 de maio de 1998.** Disponível na Internet: <[http://www.anvisa.gov.br/legis/portarias/344\\_98.htm](http://www.anvisa.gov.br/legis/portarias/344_98.htm)>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e da Previdência Social. **NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.** Disponível na Internet: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130E0819FC102ED/nr\\_07.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130E0819FC102ED/nr_07.pdf)>. Acesso em 6 de agosto de 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Código Civil – Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Disponível na Internet: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 2 de agosto de 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Com redação atribuída pela Lei nº 12.619/2012, de 30 de abril. Disponível na Internet: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 2 de agosto de 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível na Internet: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 2 de agosto de 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012.** Disponível na Internet: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 31 de julho de 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015.** Disponível na Internet: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 31 de julho de 2015.

CABEZUELO ARENAS, Ana Laura. **Derecho a la intimidad.** Valencia: Tirant Lo Blanch, 1998.

CASTRO, Catarina Sarmiento e. **Direito da informática, privacidade e dados pessoais**. Coimbra: Almedina, 2005.

CLOTET, Joaquim. O consentimento informado nos comitês de ética em pesquisa e na prática médica: conceituação, origens e atualidade. **Revista Bioética**, Conselho Federal de Medicina, Brasília, v. 3, n° 1, 1995. Disponível Internet: <[http://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista\\_bioetica/article/view/430/498](http://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/430/498)>. Acesso em 6 de agosto de 2015.

CORRAL TALCIANI, Hernán. Configuración Jurídica del Derecho a la Privacidad I: origen, desarrollo y fundamentos. **Revista Chilena de Derecho**, Pontificia Universidad Católica de Chile: Facultad de Derecho, Santiago, v. 27, n° 1, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.

ESPAÑA. Congreso dos Deputados. **Constituição Espanhola de 1978**. Disponível na Internet: <<http://www.congreso.es>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

ESPAÑA. Congreso dos Deputados. **Lei nº 14/1986, de 25 de abril**. Disponível na Internet: <<http://www.congreso.es>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

ESPAÑA. Congreso dos Deputados. **Lei nº 31/1995, de 8 de novembro**. Disponível na Internet: <<http://www.congreso.es>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

ESPAÑA. Congreso dos Deputados. **Lei nº 33/2011, de 4 de outubro**. Disponível na Internet: <<http://www.congreso.es>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

ESPAÑA. Ministerio de Sanidad, Política Social

e Igualdad. **Protocolos de vigilancia sanitaria específica de los trabajadores**. Disponível em Internet: <<http://www.msc.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/radiacio.pdf>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

HOUAISS. Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa – Houaiss Eletrônico**. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2009.

LÓPEZ DÍAZ, Elvira. **El derecho al honor y el derecho a la intimidad. Jurisprudencia y doctrina**. Madrid: Dykinson, 1996.

MAYOR ZARAGOZA, Federico; ALONSO BEDATE, Carlos. **Gen-Ética**. Barcelona: Ariel, 2003.

GORMLEY, Ken. One hundred years of privacy. **Wisconsin Law Review**, University of Wisconsin Law School, Madison, 1992. Disponível na Internet: <<http://cyber.law.harvard.edu/privacy/Gormley--100%20Years%20of%20Privacy.htm>>. Acesso em 3 de agosto de 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Abus de substances toxiques au travail. **Revue Le Magazine**, Genebra, 1999. Disponível na Internet: <<http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/french/bureau/inf/magazine/30/news.htm>>. Acesso em 30 de julho de 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho – uma evolução para a prevenção**. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2003. Disponível na Internet: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_problemas.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_problemas.pdf)>. Acesso em 30 de julho de 2015.

PALLARÉS GONZÁLEZ, José Luis. La intimidad como valor antropológico y social. **Revista Diálogo Filosófico**, Madrid, n° 30, 1994.

PERDIGÃO, Carlos. Testes de alcoolemia e

direitos dos trabalhadores. **Minerva: Revista de Estudos Laborais**, Coimbra, v. 1, n° 2, 2003.

PORTUGAL. Administração da Imprensa Nacional de Lisboa. **Código do Trabalho – Lei n° 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Diário da República, Série I, n° 30, Lisboa, publicado em 12 de fevereiro de 2009. Disponível na Internet: <<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/02/03000/0092601029.pdf>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

PORTUGAL. Assembleia da República. **Constituição da República Portuguesa de 1976**. Disponível na Internet: <<http://www.parlamento.pt>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

PORTUGAL. Assembleia da República. **Lei n° 35/2004, de 29 de julho**. Disponível na Internet: <<http://www.parlamento.pt>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

PORTUGAL. Assembleia da República. **Lei n° 102/2009, de 10 de setembro**. Disponível na Internet: <<http://www.parlamento.pt>>. Acesso em 5 de agosto de 2015.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel. Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo. **Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica**, Madrid, n° 01/02, 1996.

ROMEOCASABONA, Carlos María. El tratamiento y la protección de los datos genéticos. Obra colectiva coordinada por MAYOR ZARAGOZA, Federico; ALONSO BEDATE, Carlos. **Gen-Ética**. Barcelona: Ariel, 2003.

SÁNCHEZ BRAVO, Álvaro. La protección de los datos genéticos. **Derecho y Conocimiento: Anuario Jurídico sobre la Sociedad de la Información y del Conocimiento**, Universidad de Huelva, Huelva, v. 3, 2005.

SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Santiago. **Dogmática y práctica de los derechos fundamentales**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2006.

SERRANO MAILLO, María Isabel. Derecho à honra, à intimidade e à própria imagem. Obra colectiva coordinada por SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Santiago. **Dogmática y práctica de los derechos fundamentales**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2006.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 20 ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

WARREN, Samuel; BRANDEIS, Louis. The right to privacy. **Harvard Law Review**, Boston, v. 4, n° 5, 1890. Disponível na Internet: <[http://www.estig.ipbeja.pt/~ac\\_direito/privacy.pdf](http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/privacy.pdf)>. Acesso em 3 de agosto de 2015.

WIKIPÉDIA – A Enciclopédia Livre. **Embriaguez**. Disponível na Internet: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Embriaguez>>. Acesso em 31 de julho de 2015