

A LEGALIDADE DO “RASTREIO DOS VÍCIOS” NAS EMPRESAS



ADVOGADOS

Teresa Maria Silva

Consumo de álcool e drogas. Doença ou comportamento ilícito? Tratamento ou causa de despedimento?

O assunto está na ordem do dia e as notícias recentemente veiculadas pelos meios de comunicação social, acerca da possibilidade de as entidades empregadoras virem a desencadear procedimentos internos de rastreio ao uso deste tipo de substâncias, prometem atizar o fogo, já de si bastante inflamado, do mundo laboral.

A referida medida está incluída num projecto liderado pelo Instituto da Droga e da Toxicodependência, I.P. destinado a estabelecer os procedimentos a adoptar em sede de segurança e saúde do trabalho com vista à prevenção do consumo de substâncias psicoactivas.

O projecto, denominado “LINHAS ORIENTADORAS PARA INTERVENÇÃO EM MEIO LABORAL”, conta com a intervenção de entidades com competência em matérias tão diversas quanto laboral, saúde e protecção de dados pessoais, representadas respectivamente pela Autoridade para as Condições de Trabalho, a Direcção-Geral de Saúde e a Comissão Nacional de Protecção de Dados.

Tudo aponta para a sua aprovação pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho, tanto mais que a Comissão Nacional de Protecção de Dados veio já pronunciar-se favoravelmente sobre esta matéria estipulando, através da sua Deliberação n.º 890/2010, de 15 de Novembro de 2010, que as empresas poderão, mediante prévia autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados e após implementação de regulamento interno específico, proceder ao exames necessários ao rastreio dos “vícios” com a finalidade de medicina preventiva e curativa. Fica, assim legitimado o que poderia ser um “atropelo” aos direitos dos trabalhadores, à sua vida privada, num indefinido interesse público de aferição do “perigo para a integridade física do próprio ou de terceiros”.

Em traços muito genéricos, vem este documento de trabalho e a já identificada Deliberação da Comissão Nacional de Protecção de Dados evidenciar que a problemática dos consumos de substâncias psicoactivas (entendidas, de forma abrangente, como aquelas que, quando ingeridas, bebidas, injectadas, fumadas e/ou inaladas, afectam o sistema nervoso central) em ambiente laboral não mais deve ser combatida com recurso a medidas disciplinares, rejeitando-se estas em prol de um contexto de promoção da saúde e da segurança, onde tais consumos são activa e expressamente considerados como uma doença e o seu tratamento é elevado a baluarte da medicina do trabalho.

Este entendimento, em bom rigor, não é inovador, e já há muito que a Classificação Internacional de Doenças, estabelecida pela Organização Mundial de Saúde e plenamente adoptada em Portugal, claramente estabelece que as perturbações mentais e de comportamento associadas ao uso de substâncias psicoactivas são uma doença.

A ser assim, pretende-se que o trabalhador-consumidor seja, em regime de absoluto voluntariado, submetido a tratamento, sem perda de qualquer direito e/ou regalia social e laboral – tendo assim o tratamento equivalente a qualquer outra maleita –, frisando-se agora, de forma expressa, que o consumo por si só não consubstancia justa causa de despedimento.

Mas será esta uma situação assim tão social e juridicamente “transparente”?

Já hoje será porventura difícil para o trabalhador cumprir e recto nos seus comportamentos, compreender e/ou aceitar que o colega alcoolizado tenha direito a subsídio de doença e outros benefícios sociais, tratamento participado e manutenção do seu posto de trabalho sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Mas, numa outra perspectiva, como impor à entidade empregadora a manutenção nos seus quadros de um trabalhador que, de forma reiterada e consciente, se coloca numa situação de intoxicação, com a inerente diminuição de produtividade, perigo para si ou terceiros, etc., ou simplesmente prejudica o bom nome e reputação da empresa, mas que recusa o tratamento?

Será justificável, em todo este contexto, a imposição ao trabalhador de testes invasivos, se aplicável, a invasão da sua privacidade e a prática de actos médicos acrescidos (e dispendiosos para a entidade empregadora) e não pretendidos pelo trabalhador?

Como fundamentar juridicamente, de ora em diante, a sujeição de um trabalhador alcoolizado ou sob o efeito de drogas, e não obstante e para todos os efeitos, “doente”, a um processo disciplinar, sendo certo que o mesmo não mais poderá culminar no seu despedimento?

Terão as entidades aqui envolvidas competência para “fazer lei”, ditar comportamentos e exclusões jurídicas, quando, por exemplo, não o faz o Código do Trabalho?

Muitas questões se poderão colocar, e as aqui referidas não são mais que meras achas, na já referida fogueira jurídica, laboral, social e financeira que grassa o nosso país.

Do ponto-de-vista jurídico (laboral e de protecção de dados pessoais), parece incontornavelmente questionável a legalidade ou, quanto muito, a exequibilidade destas medidas. Mas não será também de descurar, de forma directa, as suas consequências em sede criminal. Pois que se o consumo deixar de ser sancionado em sede laboral, dificilmente se poderá, coerentemente, manter a sua penalização, mormente quanto ao consumo e/ou à condução sob o efeito do estupefacientes ou álcool.

Em todo o caso, não deixa de ser social e moralmente questionável que o consumo deliberado de álcool e/ou drogas tenha tal protecção jurídica e social, especialmente quando em face de outras situações quiçá bem mais prementes e para as quais o nosso tecido jurídico-societário não encontrou ainda respostas.

A ser aprovado e executado, este documento poderá consubstanciar uma viragem relevante na actuação das empresas no que à matéria disciplinar respeita, com o inevitável reequacionamento jurídico do procedimento disciplinar tal como até à data tem sido conduzido, não sendo igualmente de descurar o peso financeiro que as medidas pretendidas poderão ter na tão almejada sustentabilidade da Segurança Social portuguesa face a uma doença que, com especial acuidade, passará a ser matéria diferenciada nas actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que legalmente impendem sobre a entidade empregadora

Sem dúvida, uma matéria a manter sob a lupa empresarial e governamental, e da qual muito ainda se discutirá.