



ANÁLISE JURÍDICA



© SRS Advogados

Segurança e Saúde no Trabalho e o controlo do consumo de álcool e estupefacientes no contexto laboral



por: **Sara Tavares**, advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

A prevenção de riscos profissionais tem consagração no regime jurídico da Segurança e Saúde do Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro), que estabelece que aquela deve assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida segundo princípios, políticas, normas e programas que visem, nomeadamente, a implementação da estratégia nacional para a segurança e saúde do trabalho, a promoção e a vigilância da saúde do trabalhador e o incremento da investigação técnica e científica, aplicadas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos fatores de risco (artigo 5.º).

Constitui obrigação geral do empregador "assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho", devendo zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, identificando todos os riscos previsíveis em todas as atividades da organização; deve, ainda procurar a adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como novas formas de organização do trabalho (artigo 15.º).

A realização de exames ou testes de despistagem de alcoolemia ou da presença de substâncias psicoativas (estupefacientes) no organismo dos tra-

balhadores encontra a sua justificação na proteção da segurança do próprio trabalhador e de terceiros.

É reconhecido que o consumo de álcool é um dos fatores que mais contribui para a ocorrência de acidentes de trabalho.

De uma forma geral, sempre que existem consumos de álcool ou de substâncias psicoativas, existem consequências biológicas, sociais e comportamentais que podem:

- (i) Interferir com o exercício da atividade profissional;
- (ii) Colocar em risco a integridade física dos trabalhadores e do equipamento;
- (iii) Prejudicar a segurança e a saúde do trabalho e a aptidão para o desempenho;
- (iv) Gerar um fardo administrativo e ocasionar problemas financeiros;
- (v) Criar uma imagem negativa, desacreditar e desprestigiar a organização.

É hoje indiscutível a possibilidade de o empregador levar a cabo a realização de testes de consumo de álcool e estupefacientes.

Porém, devem ser apresentadas garantias de que a atividade de controlo do consumo de álcool ou outras substâncias não é executada de forma discriminatória ou arbitrária.

Com efeito, dispõe o artigo 19.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "Testes e exames médicos" que:

"1 – Para além das situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão

ou permanência no emprego, exigir a candidato a emprego ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato ou trabalhador a respetiva fundamentação.

2 – (...)

3 – O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade".

Esta questão assume particular relevância porquanto, ocorrendo a violação das regras de segurança e saúde no trabalho, a seguradora pode declinar a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes do acidente, cabendo nestas hipóteses, em primeira mão, ao empregador, assumir diretamente (e com agravamento) essa reparação, salvo se demonstrar que o acidente se deveu a culpa grave e exclusiva do sinistrado.

Afigura-se evidente que os testes e exames ao consumo de álcool e estupefacientes devem ser precedidos de informação escrita sobre a sua fundamentação (preferencialmente através de regulamento interno), que deverá ser do conhecimento do trabalhador visado, assim se garantindo a possibilidade de oposição igualmente fundada e



esclarecida, e que a sua realização deve ser assegurada por pessoal de saúde ou por técnico para tanto habilitado (designadamente o técnico de segurança no trabalho), sempre sob a vigilância e responsabilidade do médico responsável (em regra, o médico do trabalho), estando o resultado subtraído ao conhecimento do empregador, a quem o médico apenas pode entregar a ficha de aptidão ou de inaptidão para o desempenho da atividade respetiva.

O regulamento deverá ser explícito em relação a vários aspetos, designadamente, que profissionais poderão ser submetidos a teste.

Segundo a Comissão Nacional de Protecção de Dados, a aplicação do teste deverá cingir-se apenas a certas categorias profissionais, dedicadas a tarefas que envolvam especiais riscos, para os próprios, para terceiros ou para a sociedade em geral, desde que devida e

“A realização de exames ou testes de despistagem de alcoolemia ou da presença de substâncias psicoativas (estupefacientes) no organismo dos trabalhadores encontra a sua justificação na proteção da segurança do próprio trabalhador e de terceiros.”

concretamente fundamentados. Podem mencionar-se como exemplos de atividades que envolvem riscos graves para o próprio e para terceiros as dos trabalhadores da construção civil, dos agentes de segurança, dos técnicos de energia, dos motoristas de transportes pesados e ligeiros, e das demais atividades que constam da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (artigo 79.º).

Do regulamento deverá constar, entre outros aspetos:

- As substâncias alvo de deteção;
- As circunstâncias da aplicação dos testes;
- Os profissionais envolvidos na deteção (sempre obrigados ao dever da confidencialidade), sendo que a responsabilidade da aplicação do teste é do médico do trabalho;
- A frequência dos testes;
- A oportunidade de contraprova;
- Os procedimentos a adotar no caso de resultado positivo.

Por outro lado, o procedimento da deteção deverá estar inserido no âmbito da organização da segurança e saúde no trabalho, mais especificamente na medicina do trabalho.

O tratamento de dados resultantes dos rastreios, bem como o regulamento que o fundamenta, carecem de autorização prévia da CNPD. _____P