



# Álcool e Drogas em Meio Laboral Clausulado Negociação Coletiva



**Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho**



I – Nota Introdutória.....	3
II – Metodologia.....	5
III – Enquadramento da Problemática do Álcool e Droga .....	6
IV – Enquadramento Legal .....	10
V – Clausulado Álcool e Drogas em Meio Laboral .....	14
1 – Princípios Gerais .....	14
2 – Prevenção dos Consumos .....	15
3 – Avaliação de Riscos .....	16
4 – Despistagem dos Consumos .....	17
5 – Tratamento e Reinserção Laboral.....	18
VI – Documentos de Referência .....	20
VII – Legislação de Referência.....	21

A defesa da saúde dos trabalhadores é, desde sempre, um dos objetivos prioritários da ação sindical. Encaramos, o uso/abuso de álcool e droga nos locais de trabalho como uma questão, em primeiro lugar, de **saúde**.

A responsabilidade sindical nesta problemática assenta na contribuição para a sensibilização e informação dos trabalhadores com vista à prevenção e também na promoção da solidariedade dos trabalhadores com aqueles que estão a viver esta situação.

Neste sentido, a prevenção dos consumos deve ser encarada como uma responsabilidade sindical, devendo ter uma presença crescente nas plataformas da Negociação Colectiva.

A UGT defende no que toca a esta temática, nomeadamente, as seguintes ações:

- Garantia da realização dos testes de despistagem por profissionais com a obrigação de sigilo profissional;
- A realização de rastreios apenas com o consentimento do trabalhador que conhecendo a finalidade do rastreio, livremente o aceita e, sempre, com a garantia de total sigilo de confidencialidade dos resultados;
- A promoção de programas de desintoxicação e desabituação de carácter voluntário, nas empresas, com plena integração dos trabalhadores no ambiente de trabalho, sem perda de direitos enquanto durar o referido tratamento;
- Garantia da manutenção do posto de trabalho, após e durante o tratamento;
- A avaliação dos fatores de risco relativos às condições de trabalho que poderão potenciar o consumo de droga nos locais de trabalho;

- A produção de legislação que respeite o princípio constitucional da não discriminação no acesso ao emprego, penalizando fortemente a realização ilegal de rastreios toxicológicos salvo em situações excepcionais em que esteja em risco a saúde dos outros trabalhadores ou dos utentes;
- A realização de estudos a nível nacional que permitam a obtenção de dados estatísticos fiáveis, com vista ao conhecimento aprofundado do impacto dos consumos em meio laboral e sua incidência por setores de atividade;
- A dotação de meios técnicos e financeiros aos Parceiros Sociais para o desenvolvimento de ações de sensibilização, informação e prevenção dos consumos;
- Reforçar a temática da prevenção do uso/abuso de drogas nas plataformas da Negociação Colectiva, incentivando empregadores e negociadores à implementação de programas e políticas de prevenção sustentadas por princípios de promoção da saúde no local de trabalho.

Importará, pois, no nosso entender reforçar a Negociação Coletiva com disposições concertadas de prevenção dos consumos, bem como no que toca à despistagem dos mesmos, assegurando a ressalva de todos os direitos e garantias dos trabalhadores, nomeadamente no que toca à realização de rastreios, com garantia de total sigilo de confidencialidade dos resultados.

Este Guia pretende, pois, constituir-se como um repositório de boas práticas por forma a poder ser útil na negociação de clausulado sobre esta matéria, salvaguardando os direitos e garantias dos trabalhadores.

Numa primeira parte é apresentado um enquadramento da problemática em meio laboral e numa segunda parte são definidas um conjunto de disposições procedendo-se à respetiva justificação e enquadramento das mesmas, na tentativa de não persistirem quaisquer dúvidas ou omissões relativamente ao que se pretende com tais propostas de clausulado.

A proposta de clausulado encontra-se dividida em áreas distintas, a saber:

- Princípios gerais;
- Prevenção dos consumos;
- Despistagem dos consumos;
- Tratamento e inserção laboral.

### ***III - Enquadramento da Problemática nos Locais de Trabalho***

Os fatores inerentes a algumas condições de trabalho, nomeadamente os horários prolongados, trabalhos perigosos, trabalho por turnos, trabalho mal remunerado e precário, entre outros, bem como os constrangimentos que lhe estão associados, como por exemplo o stresse, a frustração, a falta de estímulo e a insegurança no trabalho são suscetíveis de afetar negativamente a saúde dos trabalhadores, comportando múltiplos fatores de risco que potencialmente podem conduzir ao abuso de álcool e outras substâncias psicoativas nos locais de trabalho.

É, pois, certo que a saúde não se encontra independente do ambiente laboral, pelo contrário, na atividade produtiva pesam múltiplos fatores de risco que vão desde as condições físicas, até fatores psicossociais e organizativos do trabalho. Não podemos, pois, ignorar que no meio laboral existem fatores de risco, como são muitas das atuais condições de trabalho que induzem e "convidam" aos consumos.

De facto, conforme já referido, as más condições de trabalho são um dos fatores de perda de saúde que poderá manifestar-se, como bem sabemos, em acidentes de trabalho, incluindo mortais e em situações de deterioração progressiva da saúde que com o tempo de exposição poderão converter-se em alterações graves, originando o surgimento de doenças profissionais.

Assim, as condições de trabalho sejam físicas, ambientais e de relações pessoais podem atuar como moduladoras dos consumos, pelo que são fundamentais quando se planificam medidas de intervenção neste âmbito.

#### **São fatores de risco de consumo de substâncias psicoativas no meio laboral:**

- Fatores relacionados com a atividade laboral (repetitividade das tarefas, cargas horárias excessivas, stressores, etc.);
- Fatores individuais (baixa tolerância à frustração, impulsividade, etc.);
- Fatores organizacionais/psicossociais (ritmos intensos de trabalho, monotonia das tarefas, etc.)

### De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2003):

- Entre 15 a 30% dos acidentes mortais ocorridos no local de trabalho são causados pelo consumo de álcool ou drogas;
- Os consumidores de drogas têm 2 a 4 vezes mais acidentes de trabalho;
- O absentismo observado entre os consumidores de álcool e droga é 2 a 3 vezes superior ao dos outros trabalhadores;
- No que diz respeito aos processos disciplinares, entre 15 a 40% são relativos a trabalhadores consumidores de álcool e droga;
- Estima-se que os consumos reduzem em 25% a capacidade de trabalho dos trabalhadores com problemas de adição.
- Até 40% dos acidentes de trabalho envolvem ou estão relacionados com o consumo do álcool;
- Os trabalhadores que consomem substâncias psicoativas tendem a ausentar-se mais frequentemente do trabalho;
- Cometem mais erros e faltam mais no primeiro dia útil da semana;
- Tendem a chegar ao local de trabalho mais tarde e a sair mais cedo do que a população trabalhadora geral;
- Apresentam mais comportamentos de risco para a segurança (negligência e diminuição da capacidade de julgamento) do que a população trabalhadora geral;
- Envolvem-se mais frequentemente em conflitos, comportamentos violentos e furtos e são mais repetidamente alvo de queixas.

Os pressupostos da intervenção dirigida aos problemas ligados ao álcool e a outras substâncias psicoativas nos locais de trabalho consistem em considerar que os consumos são um problema de segurança e saúde que pode ser alvo de deteção precoce e encaminhamento para tratamento, com o menor tempo de afastamento possível do local de trabalho.

**As razões principais para implementar um programa de prevenção de consumos são as seguintes:**

- A promoção de estilos de vida saudáveis;
- A diminuição da sinistralidade e a promoção da segurança e saúde no trabalho.

**Assim, a intervenção em meio laboral deve:**

- Eleger os locais de trabalho como contextos privilegiados para a prevenção de consumos problemáticos de substâncias psicoativas;
- Proceder ao enfoque na segurança e saúde do trabalho e na promoção e sensibilização para estilos de vida saudáveis;
- Contribuir para a prevenção do risco de acidentes de trabalho e para a promoção dos níveis de segurança, minimizando o consumo de substâncias psicoativas;
- Dar suporte à criação e ao desenvolvimento de políticas de segurança e saúde nas organizações;

**Estas intervenções devem contar sempre com a participação dos trabalhadores e seus representantes.**

A participação dos trabalhadores e dos seus representantes na conceção de um plano de promoção de saúde ocupacional e na definição das políticas a preconizar representa uma questão de princípio, desempenhando, indiscutivelmente, um papel decisivo na implementação dos programas de prevenção.



Com efeito, a sua participação é imprescindível pois:

- Contribui para a aceitação do programa por parte dos/as trabalhadores/as, constituindo-se como agentes facilitadores para a criação de um ambiente positivo de real aceitação do programa;
- Capacita os representantes dos trabalhadores para intervir junto dos seus pares, quando existem situações de consumo, impedindo que muitas vezes se passe de uma situação de consumo de baixo risco para uma condição de consumo nocivo e dependência, dado que têm uma relação de proximidade com estes;
- Facilita e promove o esclarecimento de dúvidas que possam subsistir no que respeita aos direitos individuais dos/as trabalhadores/as, especialmente nas situações de tratamento e reentrada no posto de trabalho.

A prevenção de riscos profissionais tem sede na **Lei 102/2009, de 10 de Setembro - Regime Jurídico da Segurança e Saúde do Trabalho** que estabelece que a prevenção deve assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida segundo princípios, políticas, normas e programas que visem, nomeadamente, a promoção e a vigilância da saúde do/a trabalhador/a 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, ainda, obrigação geral do empregador "assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho" (artigo 15.º), 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 atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais.

A vigilância da saúde dos trabalhadores é igualmente uma obrigação geral do empregador que, nos termos da Lei 102/2009, de 10 de setembro, deve ser assegurada em função dos riscos a que o trabalhador estiver potencialmente exposto no local de trabalho, devendo o empregador para o efeito vigiar as condições de trabalho.

A realização dos exames médicos encontra-se devidamente tipificada na legislação - exame de admissão, exames ocasionais e exames complementares - sendo o seu objetivo " verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador" (artigo 108.º), referindo no seu artigo 107.º, muito explicitamente, que a vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho, em exclusivo, não sendo atribuída esta competência a mais nenhum agente.

Os dados recolhidos a partir dos exames médicos devem constar de ficha clínica do trabalhador, sendo que esta ficha encontra-se sujeita ao segredo profissional do médico, em conformidade com o previsto no n.º 2 do artigo 109.º da Lei n.º 102/2009.

O resultado destes exames deve dar lugar ao preenchimento de uma ficha de aptidão, devendo ser enviada cópia ao responsável dos recursos humanos, não podendo a mesma incluir dados sujeitos a segredo profissional, conforme o estipulado nos n.ºs 1,2,e 3 do artigo 110.º da Lei nº 102/2009.

O Regime Jurídico para a Segurança e Saúde no Trabalho obriga o empregador a consultar por escrito, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, sobre a avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho (artigo 18.º) - assegura que toda e qualquer intervenção nesta matéria seja desenvolvida respeitando o quadro de informação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes.

### **No que toca especificamente ao rastreamento e controle do consumo de álcool ou drogas:**

A realização de exames ou testes de despistagem da alcoolémia ou da presença de substâncias psicoativas no organismo dos trabalhadores encontra a sua justificação na proteção da segurança do trabalhador e de terceiros - artigo 19.º do Código Trabalho e situa-se no âmbito da organização da segurança e saúde no trabalho da empresa - artigo. 15.º e artigo 73.º da Lei n.º 102/2009.

Esta atividade pressupõe que tenha sido assegurado o quadro de informação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes, em conformidade com o disposto no artigo 18.º e artigo 19.º da Lei n.º 102/2009;

Os testes só podem ser realizados nos próprios serviços de saúde internos da empresa ou em serviços externos devidamente habilitados, e com a obrigação de sigilo profissional de todos os profissionais envolvidos nesse ato.

A sua realização apenas pode ocorrer sob solicitação e/ou responsabilidade do médico do trabalho (artigo 107.º, artigo 108.º - 1 e 2 e artigo 103.º da Lei n.º 102/99).

A análise da quantidade de álcool ou de outra substância psicoativa no sangue resulta da recolha de um dado biológico do trabalhador com o objetivo de estabelecer a capacidade ou a incapacidade para o trabalho. Assim, sendo o objetivo deste exame determinar a aptidão para o trabalho, sendo que tal aptidão ou inadaptação apenas pode ser feita por um médico.

Estamos, pois, na presença de um dado biométrico, cuja recolha está prevista no artigo 18.º do Código de Trabalho e que tem efeitos na reserva de intimidade da vida privada do trabalhador, encontrando-se disposto na legislação a obrigatoriedade de notificação à Comissão de Proteção de Dados (CNPD).

Significa isto que a recolha e o tratamento de dados na realização de exames ou testes de despistagem da alcoolémia enquadram-se nas definições da Lei sobre a Proteção de Dados Pessoais (artigo 2.º e artigo 7.º da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro), pelo que o seu tratamento é objeto de autorização pela CNPD.

Deve ser assegurado o sigilo profissional e a garantia da confidencialidade das informações, o que significa que o médico do trabalho, na sequência de exames deve fazer uma avaliação se o trabalhador está apto ou não apto para desempenhar as suas funções, mas nunca deverá comunicar o resultado dos testes à entidade patronal como preceituado no Código do Trabalho-artigo 17.º n.º 2.

Da eventualidade da detecção de situações de presença de substâncias psicoativas no organismo poderem resultar consequências disciplinares, pressupõe o conhecimento, caso a caso, do trabalhador dessa possibilidade e que possam ser assegurados os direitos de defesa adequados (artigo 329.º e artigo 353.º do Código do Trabalho), designadamente a possibilidade de contraprova fiável.

Não podem resultar encargos de qualquer tipo para o trabalhador em resultado da execução de medidas controlo do consumo de substâncias psicoativas no local de trabalho (artigo 15º/12 da Lei n.º 102/2009).

**Importa garantir que a Negociação Coletiva contemple as questões relativas ao consumo de álcool e drogas como um problema de saúde, a tratar no âmbito das políticas de prevenção de riscos profissionais e dos programas de saúde.**

### 1 – Princípios Gerais

#### **Cláusula 1**

#### **Prevenção do álcool e drogas**

- 1. Durante o horário de trabalho não é permitida a venda de bebidas nas instalações da empresa, nem o seu consumo, dentro ou fora, das referidas instalações.*
- 2. A empresa deverá estabelecer normas de prevenção e controlo do consumo do álcool e drogas em meio laboral.*
- 3. A empresa deverá promover o desenvolvimento de programas de informação, formação e qualificação sobre a problemática do consumo de álcool e drogas que devem ser integrados em programas de segurança e saúde mais amplos.*

#### **Fundamentação da Cláusula**

Cabe aqui reiterar a importância de incrementar políticas gerais de prevenção das dependências que contemplem iniciativas ao nível preventivo e no tratamento das situações detetadas, tendo em vista a manutenção do trabalhador na organização.

A problemática do consumo de álcool e droga nos locais de trabalho deve ser integrada no âmbito de uma política de saúde ocupacional e da política de prevenção em geral. O consumo de substâncias psicoativas é um problema de saúde no trabalho como

qualquer outro, sendo que devem ser as suas causas objeto de prevenção e combate e não apenas os seus efeitos.

### 2 – Prevenção dos Consumos

#### **Cláusula 2** **Sensibilização e divulgação**

15

*1. A empresa deve, com a participação dos sindicatos outorgantes, promover ações de prevenção de dependências em meio laboral e de campanhas de sensibilização para as consequências negativas do consumo de álcool.*

*2. A empresa deverá promover ações de informação e formação dos trabalhadores, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.*

*3. A execução destas ações cabe aos serviços de medicina do trabalho em colaboração com o serviço de SST e dos Representantes dos Trabalhadores para a SST, competindo -lhe designadamente:*

- a) Coordenar ações de informação sobre prevenção do alcoolismo e drogas;*
- b) Coordenar as ações que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;*
- c) Propor superiormente as medidas que considerar necessárias;*
- d) Elaborar anualmente um relatório da atividade desenvolvida e dos respetivos resultados.*

#### **Fundamentação da Cláusula**

Os programas desenvolvidos nas empresas devem ser orientados por princípios de saúde, não devendo ser meramente punitivos, ou seja não devem contemplar apenas a despistagem, mas igualmente a prevenção e a reabilitação. Devem, pois, integrar:

- A prevenção primária - informação e sensibilização;
- A prevenção secundária - detecção precoce e assistência;
- A prevenção terciária - tratamento e reabilitação.

Neste âmbito – combate às substâncias psicoactivas – importa, hoje, estender ao mundo do trabalho medidas e intervenções de fundo, sobretudo ao nível da prevenção e educação para a saúde capazes de travar o problema social das dependências. Deve ser este é o nosso entendimento.

Não podemos aceitar que os programas de intervenção implementados nas empresas apenas e só contemplem o controlo e não definam outros níveis de atuação.

### 3 – Avaliação de Riscos

#### **Cláusula 3** **Avaliação de Riscos**

*1. Aquando o processo de avaliação de riscos deve-se ter em conta os fatores de risco presentes nos locais de trabalho que podem potenciar os consumos e afetar a saúde dos trabalhadores.*

*2. As avaliações de risco no trabalho, de acordo com o exposto no número acima, devem pois incluir os riscos psicossociais, os fatores de organização e as condições de trabalho que possam induzir aos consumos.*

#### **Fundamentação da Cláusula**

Constitui obrigação geral do empregador “assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho” (art. 15º), 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 atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais. Estes estão muitas vezes na origem



de consumos aditivos que são, por sua vez, fator de risco de acidente e potenciadores de doenças relacionadas com o trabalho.

Assim, no que toca à problemática em questão, importa que a avaliação de riscos considere os fatores de riscos que poderão potenciar os consumos de substâncias psicoativas.

Desta forma é possível identificar as situações que possam ter influência nos problemas relacionados com consumos e promover a eliminação das condições de trabalho que possam constituir um fator de risco.

### 4 – Despistagem dos Consumos

#### Cláusula 4

#### Despistagem dos consumos

- 1. Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, a empresa pode criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.*
- 2. Os testes de despistagem dos consumos de droga só podem ser realizados nos próprios serviços de saúde internos da empresa ou em serviços externos devidamente habilitados, e com a obrigação de sigilo de todos os profissionais envolvidos no ato.*
- 3. Os testes de despistagem de álcool deverão ser realizados no âmbito dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, e com a obrigação de sigilo de todos os profissionais envolvidos no ato.*

#### Fundamentação da Cláusula

A deteção pode ou não fazer parte dos procedimentos da política de segurança e saúde da organização. A ser considerada a possibilidade de criar um programa que inclua a aplicação de testes de deteção de substâncias, deve ser explicitado a política

subjacente, os objetivos e os direitos e responsabilidades de todas as partes envolvidas.

A análise dos resultados e a relação com trabalhador devem ser sujeitas à regra dos 4 C's - confidencialidade, cooperação, compromisso mútuo e capacitação.

Deve, pois, ser assegurado o sigilo profissional e a garantia da confidencialidade das informações, o que significa que o médico do trabalho, na sequência de exames deve fazer uma avaliação se o trabalhador está apto ou não apto para desempenhar as suas funções, mas nunca deverá comunicar o resultado dos testes à entidade patronal como preceituado no Código do Trabalho - artigo 17º n.º 2).

Só assim se garante a adequação das medidas de prevenção, dissuasão e tratamento adequadas aos trabalhadores. O médico é que tem competência para aferir se, perante uma análise positiva, o trabalhador é um consumidor problemático ou não, se o trabalhador necessita de tratamento ou não, se reúne as condições necessárias para desenvolver a sua atividade.

### 5 – Tratamento

#### Cláusula 5

#### Tratamento e Reinserção Laboral

*1. As empresas, com a participação dos sindicatos, devem estabelecer protocolos com entidades especializadas no tratamento de dependências;*

*2. O tratamento e a reabilitação só poderão processar-se mediante a aceitação voluntária do trabalhador, no respeito pela liberdade pessoal, não podendo ser impostos, designadamente por recurso a formas de coação;*

*3. Durante o período de tratamento, o empregador deve garantir a manutenção do posto de trabalho do trabalhador enquanto este se encontrar em tratamento, ou a sua transferência para outras funções, sem perda de direitos e outras regalias.*

### **Fundamentação da Cláusula**

Importa, no nosso entender, acautelar que nos casos em que seja necessário que o trabalhador se ausente do seu trabalho durante o tratamento, isso não significa a quebra do vínculo contratual. Tal como outro trabalhador que esteja com uma incapacidade temporária não perde o seu posto de trabalho, também nestas situações lhe assiste o direito de após o tratamento voltar a ocupar as suas funções.

## *VII- Legislação de Referência*

- Segurança e saúde do trabalho e a prevenção do consumo de substâncias psicoativas: Linhas orientadoras para a intervenção em meio laboral. Lisboa, IDT, ACT, 2011.
- Informação Técnica n.º 5/ 2013 da Direção Geral de Saúde – Intervenção dos serviços de saúde do trabalho no âmbito da prevenção do consumo de substâncias psicoativas em meio laboral.
- Deliberação n.º 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados – Aplicável aos tratamentos de dados pessoais com a finalidade de medicina preventiva e curativa no âmbito dos controlos de substâncias psicoativas efetuados a trabalhadores.

## Álcool e Drogas em Meio Laboral - Clausulado Negociação Coletiva

- Lei n.º 7/ 2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho;
- Lei n.º 102/ 2009, 10 de setembro – Regime Jurídico da Promoção para a Segurança e Saúde no Trabalho;
- Lei n.º 67/1998, de 26 de outubro – Lei da Proteção de Dados Pessoais;

**Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho**

dezembro de 2013