



# LEVANTAMENTO DE CLAUSULADO SOBRE ÁLCOOL E DROGAS NO TRABALHO - 2015





## I - Considerações Prévias

---

Pretende-se com este documento proceder ao levantamento do ***Clausulado sobre a temática do Álcool e Drogas nas Convenções publicadas em 2015.***

Procurou-se, novamente, apurar o número de instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, publicadas em 2015, cujo clausulado fizesse uma referência a estas questões com o objetivo de aferir os moldes de negociação destas matérias e a forma como se encontram vertidas ao nível da Negociação Colectiva.



## II – Análise do Clausulado sobre Álcool e Drogas

---

Obteve-se, assim, na análise dos BTE publicados durante o ano de 2015, a um total de **138 convenções**.

Apenas **12 convenções** são acompanhadas de clausulado sobre a problemática do álcool e drogas em meio laboral.

**A análise do conteúdo das Convenções permite-nos retirar as seguintes conclusões:**

- Das 12 convenções que reúnem clausulado sobre esta temática, 7 fazem referência à política/regulamento de álcool e drogas, sendo apenas 1 que especifica a adoção de **“tolerância zero”** relativamente ao consumo de substâncias psicoativas. As restantes fazem referência à taxa de alcolemia igual ou superior a 0,5 g/l para aferir o efeito de álcool.
- Das 12 convenções referidas, 5 referem que devem ser promovidas **ações de sensibilização e de prevenção**, sendo que destas, apenas 2 convenções referem a participação dos Sindicatos nestas ações de informação, formação e prevenção.
- Note-se que apenas 2 das convenções publicadas, fazem referência à **avaliação de riscos relativos às condições de trabalho** que podem potenciar os consumos, referindo que “ a empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos”.
- Note-se, igualmente, que apenas 1 convenção faz referência à situação em que o **trabalhador/a não perde os seus direitos enquanto o tratamento durar**, enunciadas sob a forma de “a dependência do álcool, como de outras



## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2015

---

drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde(...) os trabalhadores que sofrerem de problemas relacionados com o álcool e/ou drogas devem receber o mesmo tratamento que os trabalhadores que sofrem de outros problemas de saúde.” (BTE 17).

- De referir, ainda, que apenas 3 convenções fazem referência à realização dos testes de despistagem no âmbito da medicina do trabalho, sendo que nas restantes, tais testes poderão ser efetuados pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito.
- Destacamos pelo clausulado inovador nesta área, o Acordo de Empresa realizado entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP (BTE 17).



**Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2015**

**QUADRO N.º 1**

**CONVENÇÕES COLETIVAS**

<b>BTE</b>	<b>Convenção</b>	<b>Álcool</b>	<b>Drogas</b>
1	Acordo de empresa entre a United European Car Carriers e a FESMAR	Política de “Tolerância zero ”	Política de “Tolerância zero ”
5	Acordo de empresa entre a PTM Ibérica e o Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro	Deveres dos trabalhadores	Deveres dos trabalhadores
10	Contrato coletivo entre a ANIVEC/APIV e a FETESE	Prevenção e controlo do álcool	—
12	Contrato coletivo entre a ANIVEC/APIV e a COFESINT	Prevenção e controlo do álcool	—
15	Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos e o SNBP	Regulamento e controlo do álcool	—
16	Acordo de empresa entre a DAI e a COFESINT	Ações de sensibilização Avaliação de riscos Possibilidade de criação de regulamento	Ações de sensibilização Avaliação de riscos Possibilidade de criação de regulamento
17	Acordo de empresa entre a EMARP e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos	Regulamento e controlo do álcool e outras substâncias Campanhas de prevenção Realização dos testes Obrigações de sigilo Aconselhamento, tratamento e reabilitação	Regulamento e controlo do álcool e outras substâncias Campanhas de prevenção Realização dos testes Obrigações de sigilo Aconselhamento, tratamento e reabilitação
18	Acordo de empresa entre a Caima e a FIEQUIMETAL	Auxiliar de segurança como responsável pela aplicação das análises de alcoolémia	—
21	Contrato coletivo entre a AOP SINPORSINES	Possibilidade de controlo de álcool e de situações de toxicodependência	Possibilidade de controlo de álcool e de situações de toxicodependência
30	Contrato coletivo entre a AECOPS e a FETESE	Regulamento e controlo do álcool	—
34	Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE	Regulamento e controlo do álcool	—
43	Contrato coletivo entre a APEQ e a COFESINT	Ações de sensibilização com a participação dos sindicatos Avaliação de riscos Possibilidade de criação de regulamento	Ações de sensibilização com a participação dos sindicatos Avaliação de riscos Possibilidade de criação de regulamento



## III – Conteúdo do Clausulado sobre Álcool e Drogas

---

**Acordo de empresa entre a United European Car Carriers Unipessoal, L.da e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outra/texto consolidado**

**(BTE 01)**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

### **Política de drogas e álcool**

1-O tripulante deve observar a política de drogas e álcool estabelecida pela Companhia Armadora, a qual consta como anexo IV a este contrato, de forma a satisfazer as exigências operacionais do navio em que estiver embarcado.

2- A Companhia Armadora entregará a cada tripulante um exemplar das normas em vigor, bem como das alterações que no futuro vierem a ser introduzidas.

### ANEXO IV

### **Política de drogas e álcool da UECC**

Esta política aplica-se a todos os tripulantes que se encontrem a trabalhar a bordo dos navios da UECC. Também se aplica a clientes, convidados, autoridades portuárias e empregados da UECC que visitem os navios. O objectivo da UECC é promover locais de trabalho seguros, satisfação no trabalho, empregados saudáveis e um bom ambiente de trabalho. Queremos evitar quaisquer acidentes, durante o período de trabalho ou de lazer, que possam estar relacionados com problemas de álcool ou drogas entre os tripulantes a bordo dos navios. A UECC adoptou uma política de «Tolerância Zero» relativamente ao álcool e às drogas. Isto significa que é proibida a venda de álcool e drogas ilícitas, consumidas ou adquiridas a bordo do navio e, desde que esteja a bordo do navio, nenhum tripulante poderá estar sob a influência de álcool ou drogas ilícitas. Se o comandante suspeitar que alguém está sob a influência de álcool, deverá mandar proceder ao teste de alcoolemia na presença de duas testemunhas (sendo pelo menos uma delas de classe idêntica à do tripulante em causa) e do supervisor da protecção do ambiente. Se o resultado do teste demonstrar que a pessoa está sob a influência de álcool, o comandante poderá mandar chamar as autoridades marítimas.

**Acordo de empresa entre a PTM Ibérica, Unipessoal, L.da e o Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro**

**(BTE 5)**



**Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação  
Coletiva Ano de 2015**

---

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Deveres dos trabalhadores**

Os trabalhadores ficam constituídos na obrigação, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do sector e por normas convencionais, de:

(...)

m) Não consumir álcool e substâncias psicotrópicas durante os seus horários de prestação de trabalho;

n) Submeter-se, nos locais e durante os horários de prestação de trabalho, ao controlo de alcoolemia e de substâncias psicotrópicas, quando tal seja determinado, sempre no cumprimento da legislação aplicável.

**Contrato coletivo entre a ANIVEC/APIV - Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

**(BTE 10)**

**Cláusula 79.<sup>a</sup>**

**Prevenção e controlo da alcoolemia**

- 1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.
- 2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.
- 3- O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que iniciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.
- 4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.
- 5- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.
- 6- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.
- 7- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.
- 8- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço



**Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação  
Coletiva Ano de 2015**

---

durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

**Contrato coletivo entre a ANIVEC/APIV - Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

**(BTE 12)**

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Prevenção e controlo da alcoolemia**

- 1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.
- 2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.
- 3- O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.
- 4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.
- 5- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.
- 6- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.
- 7- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.
- 8- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.
- 9- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.





**Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais**

**(BTE 15)**

ANEXO IV  
**Regulamento de controlo de alcoolemia**  
SECÇÃO I  
**Disposições gerais**  
Artigo 1.º  
**Objecto**

O presente regulamento estabelece os termos, condições e consequências da realização do controlo de alcoolemia a todos os funcionários da associação.

Artigo 2.º  
**Âmbito de incidência**

Elementos funcionários que prestam serviço na associação.

Artigo 3.º  
**Submissão ao controlo**

- 1-Aleatoriamente realizado por elemento certificado para o efeito e autorizado pelo comando do corpo de bombeiros e/ ou direcção da AHBVSM.
- 2-Por pedido do superior hierárquico às entidades referidas no ponto anterior, os elementos cujo comportamento indicie seriamente estarem sob a influência do álcool.

Artigo 4.º  
**Execução do controlo**

- 1-O exame de pesquisa de álcool no ar expirado (TAE) é realizado por elemento certificado do comando, oficial de bombeiro, elemento da direcção ou entidade oficial, acompanhado de testemunha, preferencialmente graduado e em privado.
- 2-A cada teste corresponderá o preenchimento de auto de controlo, onde deve ser obtido e testado a prova de conhecimento do resultado do teste, mediante assinatura daquele.
- 3-Em caso de teste positivo deve o visado ser informado da possibilidade de apresentar contraprova, regulada no artigo 13.º
- 4-Será comunicado de imediato à direcção da AHBVSM o resultado dos testes efetuados aos elementos empregados.

Artigo 5.º  
**Prestação do serviço sob influência do álcool**



## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2015

Considera-se estar a prestar serviço sob influência do álcool todo o elemento que apresente uma alcoolemia igual ou superior aos valores impostos na lei.

### Artigo 6.º

#### **Teste de alcoolemia com resultado igual ou superior a 0,5 g/l**

Constitui infração disciplinar leve, a que corresponde uma pena de advertência e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham, quando o funcionário apresentar uma taxa de alcoolemia entre 0,50 g/l e 0,80 g/l.

### Artigo 7.º

#### **Teste de alcoolemia com resultado igual ou superior a 0,80 g/l**

Constitui infração disciplinar grave, a que corresponde uma pena de repreensão escrita e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham, quando o funcionário apresentar uma taxa de alcoolemia entre 0,80 g/l e 1,00 g/l.

### Artigo 8.º

#### **Teste de alcoolemia com resultado igual ou superior a 1,00 g/l**

Constitui infração disciplinar grave, a que corresponde a abertura de processo disciplinar e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham, quando o funcionário apresentar uma taxa de alcoolemia acima de 1,00 g/l.

### Artigo 9.º

#### **Correspondência da sanção face ao grau de alcoolemia**

Valores de alcoolemia	Valores de alcoolemia	Sanção
De	A	10 dias de suspensão
0,80 g/l	1,00 g/l	20 dias de suspensão
1,00 g/l	1,20 g/l	30 dias de suspensão
1,200^	1,40 g/l	40 dias de suspensão
1,40 g/l	1,50 g/l	50 dias de suspensão
1,50 g/l	1,60 g/l	60 dias de suspensão
1,60 g/l	1,700^	90 dias de suspensão
1,70 g/l	1,80 g/l	120 dias de suspensão
1,80 g/l	1,90 g^	140 dias de suspensão
1,90 g/l	2,00 g/l	160 dias de suspensão
2,00 g/l	2,05 Ql	180 dias de suspensão

### Artigo 10.º

#### **Funcionários sob vínculo laboral**



**Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação  
Coletiva Ano de 2015**

---

Os funcionários incorrentes no artigo 5.º e seguintes ficarão sujeitos ao regime disciplinar previsto no contrato individual de trabalho, com inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham.

Artigo 11.º

**Teste efectuado por autoridades policiais**

Correrá os trâmites normais do presente regulamento o bombeiro voluntário ou empregado que seja visado na detecção feita pelas autoridades policiais.

Artigo 12.º

**Reincidência**

No caso de ser aplicada a um funcionário sanção disciplinar por cometimento de infracção disciplinar referida nos artigos 6.º, 72.º e 82.º do presente regulamento, haverá reincidência sempre que o mesmo funcionário, no prazo de dois anos, comete infracção disciplinar da mesma natureza.

Artigo 13.º

**Contraprova**

1-Sendo o resultado igualou superior a 0,0 g/l, o funcionário é notificado que pode apresentar contraprova.

2-A contraprova será realizada em laboratório ou hospital á escolha do interessado e decorrerá por sua conta e risco.

3-A colheita de sangue para efeitos de contraprova, independentemente do local escolhido para a sua realização, deve ser efectuada no prazo máximo de 3 horas a contar da realização do teste do ar expirado

4-Sempre que o resultado da prova for negativo o visado será ressarcido das despesas despendidas na contra prova mediante apresentação dos respectivos recibos e os efeitos do teste serão anulados.

5-A contraprova será efectuada por análise ao sangue.

Artigo 14.º

**Recusa ao teste**

Aquele que intencionalmente se recusar a qualquer exame de pesquisa de álcool será constituído arguido em processo disciplinar com pena prevista de suspensão não inferior a 30 dias e esta implica suspensão preventiva imediata.

Artigo 15.º

**Auto de controlo**



**Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação  
Coletiva Ano de 2015**

---

Em cada controlo de detenção será elaborado auto de controlo onde conste, além dos dados do visado, o resultado obtido no teste.

**CAPÍTULO XI**

**Segurança, prevenção e saúde no trabalho**

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**

**Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas**

1-A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso/ abuso de álcool e substâncias psicotrópicas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2-A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3-Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

4-O controlo, que terá de efectuar-se sempre de forma aleatória com base em sorteio, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5- A regulamentação interna da empresa poderá considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

- a)A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
- b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de substâncias psicotrópicas.

6- Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

**Acordo de empresa entre a DAI - Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, SA e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra - Revisão global**

**(BTE 16)**

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**

**Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas**

1-A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso/ abuso de álcool e substâncias psicotrópicas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.



## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2015

---

2-A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3-Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

4-O controlo, que terá de efectuar-se sempre de forma aleatória com base em sorteio, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5- A regulamentação interna da empresa poderá considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

- a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
- b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de substâncias psicotrópicas.

6- Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

### **Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SÁ e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

**(BTE 17)**

#### **ANEXO VII**

#### **Prevenção e controlo do consumo de bebidas alcoólicas e outras substâncias psicoactivas**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Disposições gerais**

#### **Artigo 1.º**

#### **Âmbito e objecto**

1-O presente anexo estabelece os procedimentos a adoptar na prevenção e consumo de álcool e drogas em meio laboral, de acordo com a lei vigente.

2- Este anexo tem como finalidade prioritária contribuir para a saúde e bem-estar de todos e todas os que, independentemente do vínculo, natureza das funções que exerçam e/ ou das responsabilidades que tenham, exercem a sua actividade na EMARP, salvaguardando a sua segurança nos locais de trabalho.

3- A EMARP actuará sempre com vista à reabilitação de trabalhador com problemas relacionados com o consumo de álcool e substâncias psicoactivas.

4- Podem ser submetidos a testes de controlo de alcoolemia e drogas todos os trabalhadores, designadamente aque les que em exercício de funções e dada a natureza do seu posto de trabalho, exerçam actividades que exijam elevado nível de perícia e/ou envolvam especiais riscos para a segurança e saúde dos próprios ou de terceiros.



## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2015

---

5- Os testes realizados no âmbito do número anterior têm que ser concretamente justificados.

### Artigo 2.º Definições

Para o disposto no presente anexo, entende-se por:

- a) Bebida alcoólica: toda a bebida que, por fermentação, destilação ou adição, contenha um título alcoométrico superior a 0,5 l;
- b) Droga: termo que se emprega com vários sentidos:
  - i. No sentido médico, é toda a substância que pode evitar ou curar uma doença, ou melhorar o bem-estar físico ou psicológico de uma pessoa: analgésicos, anti-histamínicos, anti-reumáticos, indutores de sono, anti-depressivos e tranquilizantes, entre outros;
  - ii. Na linguagem comum, o termo refere-se a substâncias psicoactivas e, em particular, às drogas ilícitas ou ilegais, entre as quais destacamos: haxixe, heroína, cocaína, ecstasy, LSD, morfina;
  - iii. Em contexto laboral, a expressão «álcool e outras drogas» destina-se a chamar a atenção para o facto de substâncias como o tabaco, o álcool, o café, o chá ou o cacau serem drogas, apesar de legais;
  - iv. Para efeitos do presente clausulado, o termo «droga» reporta-se ao conceito utilizado em linguagem comum.
- c) Substância psicoactiva: uma substância que, quando ingerida, bebida, injectada, fumada, inalada pode alterar o humor, comportamento e processo cognitivo, por afectação do sistema nervoso central;
- d) Tolerância: capacidade do organismo para reagir mais ou menos ao álcool ou drogas. O consumo regular provoca uma maior tolerância, levando o organismo a precisar de ingerir mais quantidade para produzir os efeitos pretendidos;
- e) Dependência: necessidade que a pessoa tem de ingerir, repetidamente, doses de álcool, drogas ou medicamentos, para se sentir bem ou para que não se sinta mal.
- f) Alcoolismo: problema de saúde primário, crónico cujo desenvolvimento e manifestações são influenciados por factores genéticos, psicossociais e ambientais. O problema é frequentemente progressivo e fatal. Caracteriza-se por um controlo deficiente contínuo ou periódico sobre o consumo de bebidas alcoólicas, obsessão com o álcool, consumo de bebidas alcoólicas apesar das consequências adversas e distorção do pensamento, nomeadamente negação.

### Artigo 3.º Campanhas de prevenção

A EMARP e o sindicato outorgante comprometem-se a desenvolver acções de informação, sensibilização e formação sobre o consumo de álcool e drogas, destinadas a todas as pessoas que desempenham funções no âmbito da empresa, independentemente do seu vínculo profissional.

### Artigo 4.º Princípios gerais



## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2015

---

1-A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2-O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo pois ser exercida qualquer medida de pressão ou coacção para o efeito.

3-Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4-Durante o tratamento, a EMARP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções nos termos definidos na legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores bem como as suas estruturas sindicais, participam em todas as fases deste processo, designadamente na sua concepção, implementação, acompanhamento e avaliação do presente anexo.

### CAPÍTULO II

#### **Realização de testes para controlo de álcool e drogas**

##### Artigo 5.º

#### **Competência para a realização de exames**

1-A realização de testes de controlo de álcool e/ou drogas é feita por solicitação e/ou responsabilidade do médico do trabalho ou por entidade protocolada para o efeito.

2-Quando a realização de testes é efectuada por entidade protocolada, fica a mesma obrigada por contrato escrito, ao cumprimento do sigilo médico inerente à realização dos testes referidos no número 1 deste artigo.

3- Os testes são realizados por profissionais de saúde, em local reservado por estes e destinam-se, exclusivamente, a verificar a aptidão do trabalhador/a para o desempenho das suas funções.

##### Artigo 6.º

#### **Testes de despistagem do consumo de álcool e/ou drogas**

1-A determinação da taxa de álcool no sangue (TAS) é feita através da análise do ar expirado (TAE), utilizando um alcoolímetro, devidamente aprovado, ou por meio de métodos biológicos.

2- A determinação de drogas é realizada por meio de kit rápido ou, também ela, por meio de métodos biológicos.

##### Artigo 7.º

#### **Métodos biológicos**

1-Para além dos exames referidos no artigo anterior, poderá ser feita colheita através de métodos biológicos.

2-A recolha por métodos biológicos assenta, fundamentalmente, em análises ao sangue ou à urina.





**Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação  
Coletiva Ano de 2015**

---

3- Os métodos biológicos podem ser utilizados para:

- a) Determinação imediata da taxa de álcool no sangue, dispensando o alcoolímetro;
- b) Realização da contraprova, no caso desta ter sido solicitada pelo trabalhador;
- c) Determinação imediata da presença de substâncias psicoactivas.

Artigo 8.º

**Realização dos testes**

1-Os testes são aplicados, conforme disposto no número 4 do artigo 1.º do presente anexo, por sorteio aleatório.

2-Antes da realização dos referidos testes, o trabalhador deve ser devidamente informado sobre a finalidade do mesmo, quem tem acesso à informação e as condições, momento e realização do controlo.

3-O trabalhador pode, se assim o entender, solicitar a presença de uma testemunha de sua confiança durante a realização do teste.

4-A recusa do trabalhador em realizar os testes não pode levar à presunção de que este se encontra sob efeito das substâncias a controlar.

5- Em caso de recusa injustificada por parte do trabalhador, este pode incorrer na violação do dever de obediência.

Artigo 9.º

**Resultados de exames**

1- Partindo do princípio enunciado pela Organização Mundial de Saúde, segundo o qual a mesma quantidade de bebida, ingerida pela mesma pessoa, pode resultar em taxas de alcoolemia diferentes, consoante o estado psicológico e a situação em que esta se encontra:

- a) Os resultados obtidos pela realização dos testes devem ser analisados caso a caso;
- b) Tomando como referência a taxa de 0,5 gramas de álcool no sangue, caberá sempre ao médico do trabalho determinar se o trabalhador está ou não apto para a execução das suas tarefas em condições que garantam a sua segurança e saúde, bem como a de terceiros.

2- A presença de drogas no organismo é considerada como resultado positivo.

3-O trabalhador será imediatamente informado do resultado dos testes, podendo requerer, por escrito, que lhe seja feita uma contraprova em instituição hospitalar ou em laboratório autorizado e indicado pelo trabalhador.

4- Os encargos inerentes à contraprova são suportados pela EMARP.

Artigo 10.º

**Obrigação de sigilo**

1-Os valores obtidos na realiza o dos testes de controlo de álcool e/ou drogas são registados pelo médico do trabalho na «ficha clínica» do trabalhador, devendo o médico entregar uma cópia da mesma ao trabalhador sempre que esta seja solicitada.

2-Qualquer informa o relativa   saúde do trabalhador   de acesso restrito do médico do trabalho ou, sob sua direc o e controlo, a outros profissionais de saúde obrigados por sigilo profissional, em virtude do que os resultados enunciados no ponto anterior não





## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2015

---

podem ser fornecidos, sob qualquer pretexto, a outra entidade que não às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspectiva do Ministério responsável pela área laboral.

3-Com base na ficha clínica, o médico do trabalho preenche a «ficha de aptidão», onde indica se o trabalhador está ou não apto para desempenhar as suas funções, garantindo que da mesma não constam quaisquer elementos que envolvam sigilo profissional.

4-Se concluir pela inaptidão do trabalhador e sendo caso disso, o médico do trabalho deve sugerir outras funções que este possa desempenhar.

5- Da ficha de aptidão deve ser dada cópia ao sector de recursos humanos da EMARP.

### Artigo 11.º

#### **Problemas de saúde relacionados com o álcool e/ou drogas**

1-Os trabalhadores que sofrerem de problemas relacionados com o álcool e/ou drogas devem receber o mesmo tratamento que os trabalhadores que sofrem de outros problemas de saúde.

2-A informação relativa a problemas relacionados com o álcool e/ou drogas não deve ser incluída no processo pessoal do trabalhador mas arquivada em separado.

3-Quando os problemas enunciados no número 1 deste artigo determinem a inaptidão do trabalhador para o desempenho das suas tarefas, a EMARP deve, através do médico do trabalho, ajudar o trabalhador no aconselhamento, tratamento e reabilitação necessárias.

4-O trabalhador só pode ser orientado para aconselhamento, tratamento e reabilitação se essa for sua vontade expressa.

### Artigo 12.º

#### **Avaliação do clausulado**

1-Sem prejuízo de outras avaliações, as cláusulas constantes do presente anexo são analisadas e avaliadas anualmente.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores bem como as suas estruturas sindicais, são parte integrante no processo de avaliação referido, garantindo a efectivação dos direitos de informação, consulta e negociação em sede de segurança e saúde no trabalho.



**Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação  
Coletiva Ano de 2015**

---

**Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global**

**(BTE 18)**

**ANEXO III  
Definições de funções**

Trabalhadores químicos e de celulose

*Auxiliar de segurança* – (...) efectua análises de alcoolémia por delegação do encarregado de segurança(...).

**Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Revisão global**

**(BTE 21)**

**Cláusula 15.<sup>a</sup>  
Segurança no trabalho**

1- As entidades empregadoras, directamente ou através do recurso a terceiros devidamente credenciados, promoverão acções de controlo antialcoólico e de situações de toxicodependência.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>  
Deveres dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores ficam constituídos na obrigação, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais, de:

(...)

k) Submeter-se, nos locais e durante os horários de prestação de trabalho, ao controlo antialcoólico e de situações de toxicodependência, nos termos do respectivo regulamento.



**Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação dos Engenheiros - Revisão global**

**(BTE 30)**

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Prevenção e controlo de alcoolémia**

1-Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, designadamente a condução de máquinas, trabalhos em altura e trabalhos em valas.

2- Para efeitos de aplicação da presente cláusula, entende -se por «Taxa de Alcoolémia no Sangue» (TAS) a concentração de álcool igual ou superior a 0,5 g por litro de sangue, ou outra que venha a ser fixada em virtude de revisão legal.

3- Considera-se estar sob o efeito do álcool e conseqüentemente com as capacidades intelectuais e psicomotoras diminuídas, que ponham em causa interesses de prevenção e proteção da segurança, saúde e bem-estar do próprio, do empregador e de terceiros, o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), apresente uma TAS igual ou superior aquela prevista no número anterior, ou daí resultante, considerando-se, assim, que não reúne condições para a prestação do trabalho.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolémia, será sempre precedido de ações de informação e sensibilização promovidas pelo empregador e, caso estejam legalmente eleitos, organizadas conjuntamente com os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

5- O controlo de alcoolémia será efetuado:

a) Com caráter aleatório, entre os trabalhadores que prestem serviço nos estaleiros de obra ou de apoio, em oficinas, na condução de viaturas na via pública e em demais frentes de trabalho em que possa estar em causa o risco para a saúde e segurança do trabalhador ou de terceiros;

b) Aos trabalhadores que indiciem estado de embriaguez;

c) Após acidente de trabalho; d) Em local reservado, sem a presença de terceiros.

6- O equipamento de medida de concentração de álcool deverá ser constituído por um analisador quantitativo com as características exigidas por lei, devidamente aferido e certificado, e por bucais higienizados de utilização individual.

7- Os exames de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), serão inseridos no âmbito da organização da segurança e saúde no trabalho, estando sujeitos a sigilo. No caso de o médico do trabalho não participar diretamente na execução dos exames, os serviços de saúde deverão ter conhecimento prévio da realização dos mesmos, nomeadamente tendo em vista o consignado no número 14 da presente cláusula, salvo impossibilidade prática de o fazer, atendendo à urgência da sua realização, em virtude de os mesmos se justificarem pela necessidade de salvaguardar a proteção da saúde do próprio trabalhador ou de terceiros, situação em que a sua realização e o respetivo resultado deverá ser comunicada posteriormente ao serviço de saúde no trabalho, para registo e arquivo no processo clínico do trabalhador.



**Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação  
Coletiva Ano de 2015**

---

8- Os resultados dos testes serão registados e arquivados no processo clínico do trabalhador, sendo-lhe entregue cópia, emitindo os serviços de segurança e saúde um documento, dirigido aos serviços competentes do empregador, para arquivo no processo individual do trabalhador, mencionando apenas o facto de o mesmo reunir ou não condições para a prestação de trabalho.

9- Ao trabalhador sujeito a exame, é sempre possível requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a sua apresentação.

10- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste, o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

11- A realização do teste de alcoolémia, de acordo com os requisitos de aplicação consignados na presente cláusula, é obrigatória para todos os trabalhadores indicados nos termos do número 5 da presente cláusula, sendo que em caso de recusa, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração, ficando sujeito ao poder disciplinar do empregador.

12- O trabalhador que, na sequência da realização do exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), não reúna as condições para a prestação do trabalho, em virtude de colocar em causa interesses de prevenção e proteção da segurança, saúde e bem-estar do próprio, do empregador e de terceiros, conforme o previsto no número 3, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

13- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso trabalhador se encontre nas condições referidas no número 3, deverá ser imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração.

14- O trabalhador que apresente TAS igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, deverá ser alvo de aconselhamento médico por parte do serviço de medicina do trabalho, não se podendo recusar a exame médico do trabalho para avaliação e encaminhamento da sua situação.

15- A TAS prevista no número 2 poderá ser alterada para valor inferior desde que seja previamente determinada no plano de segurança e saúde em projeto e quando, nas frentes de trabalho inseridas em unidades em laboração, o dono de obra, em função da análise de risco, tenha estipulado e praticado com os seus colaboradores, valor igualmente inferior.

16- As partes outorgantes do presente CCT constituirão uma comissão de acompanhamento permanente para fiscalizar a aplicabilidade das matérias que integram a presente cláusula, constituída por seis membros, designados pelos representantes que integram a comissão paritária, três em representação de cada uma das partes.

17- Sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolémia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula, não se torna necessária a elaboração de regulamento interno para o efeito.



**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global**

**(BTE 34)**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Prevenção e controlo de alcoolemia**

- 1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de máquinas, instrumentos de corte, trabalhos em altura e trabalhos em valas, esgotos e fossas.
- 2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.
- 3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.
- 4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de ações de informação e sensibilização.
- 5- O controlo de alcoolemia será efetuado com caráter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que iniciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.
- 6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.
- 7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova.
- 8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.
- 9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.
- 10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, em caso de taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.
- 11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.
- 12- É dispensada a elaboração de regulamento, sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.



**Contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado (BTE 43)**

**Cláusula 89.<sup>a</sup>**

**Consumo abusivo de álcool ou drogas**

1-A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2-A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3-Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

4-O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

- a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
- b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de drogas.

6- Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.



**Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação  
Coletiva Ano de 2015**

---

**Departamento de Segurança e  
Saúde no Trabalho**

**Janeiro 2016**

---