

# LEVANTAMENTO DE CLAUSULADO SOBRE ÁLCOOL E DROGAS NO TRABALHO



## Negociação Coletiva – Ano de 2012

**Departamento de Segurança e Saúde  
no Trabalho**

Com o apoio





## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2012

---

### I - Considerações Prévias

---

O presente documento surge no seguimento de anteriores relatórios em que se procedeu ao levantamento do clausulado sobre a temática do álcool e drogas nas Convenções Coletivas de 2008 – 2009, 2010 e 2011.

Pretende-se, pois, com este estudo proceder ao levantamento do clausulado sobre a temática do álcool e drogas nas Convenções publicadas em 2012.

Procurou-se, novamente, apurar o número de instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho 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.

Para o efeito, foram analisadas as Convenções publicadas no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) que reunissem os seguintes critérios:

- Tratar-se de uma revisão global;
- Tratar-se de uma alteração salarial com texto consolidado;
- Tratar-se de novas convenções;
- Ter sido publicada entre 1 de Janeiro de 2012 a 31 de Dezembro de 2012;



## II – Análise do Clausulado sobre Álcool e Drogas

---

Obteve-se, assim, na análise dos BTE publicados durante o ano de 2012, um total de **85 convenções**.

Apenas **5 convenções** são acompanhadas de clausulado sobre álcool e drogas, representando um total de **526 trabalhadores** cobertos por este clausulado, o que vem reafirmar a presença pouco significativa desta matéria na Negociação Coletiva.

*A análise do conteúdo do clausulado das Convenções permite-nos, nesta medida, retirar as seguintes conclusões:*

- Das 5 convenções referidas, 3 delas referem que devem ser promovidas ações de sensibilização e de prevenção com a participação dos sindicatos;
- Apenas 1 dispõe sobre o dever da empresa proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos;
- Todas as convenções dispõem sobre a despistagem, sendo que 1 delas determina em pormenor as disposições relativas à sua realização, sorteio, sigilo e contraprova, entre outras questões.



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na  
Negociação Coletiva Ano de 2012

## III - Análise Detalhada das Convenções Coletivas

### Quadro n.º 1 Convenções Coletivas

BTE	Convenção	Álcool	Drogas
4	Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais. <b>(91 trabalhadores)</b>	Participação dos sindicatos nas ações de sensibilização e prevenção; Despistagem dos consumos — realizados sob a responsabilidade clínica de um médico; Garantia de sigilo relativamente aos resultados;	-
10	Acordo de empresa entre a United European Car Carriers, Unipessoal, L.da, e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Revisão global <b>(139 trabalhadores)</b>	Política de "tolerância 0"	Idem
15	Acordo de empresa entre a DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro - Industrial, S. A., e a FETESE Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — Alteração salarial e utras/texto consolidado <b>(135 trabalhadores)</b>	Participação dos sindicatos nas ações de sensibilização e prevenção; Avaliação de riscos; Possibilidade de despistagem;	Idem
16	Acordo de empresa entre a CTE — Central Termoeléctrica do Estuário, L.da, e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços <b>(11 trabalhadores)</b>	Participação dos sindicatos nas ações de sensibilização e prevenção; Avaliação de riscos; Possibilidade de despistagem;	Idem
20	Contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões — Revisão global <b>(150 trabalhadores)</b>	Possibilidade de ser estabelecido regulamento de controlo antialcoólico	-



## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2012

---

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais. (BTE 4)

### **Prevenção de álcool e drogas**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Consumo e venda de bebidas alcoólicas**

1 — Durante o período normal de trabalho não é permitido o consumo de bebidas alcoólicas nem o consumo de estupefacientes, dentro e fora das instalações da Associação, pelos trabalhadores que se encontrem em serviço.

2 — A Associação com a participação do Sindicato deverá promover acções de sensibilização e prevenção contra o consumo de álcool e estupefacientes, bem como poderá proporcionar programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, em plena integração no ambiente de trabalho, aos trabalhadores que desejem submeter -se a tratamento dessa natureza, sem perda de direitos enquanto o mesmo durar.

3 — Para efeitos do número anterior a Associação, com a participação do Sindicato, pode estabelecer protocolos com entidades especializadas no acompanhamento e tratamento de toxic dependência.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Da realização de testes**

1 — O controlo de alcoolemia efectiva -se através do teste para determinação da taxa de álcool no sangue, adiante designada TAS, o qual será realizado por médico ou profissional clínico de saúde sobre a responsabilidade clínica de um médico e sob a orientação do comandante e de um membro da direcção da Associação.

2 — Para o efeito, utilizar -se -á equipamento de sopro, certificado pelo Instituto Português de Qualidade, que avalia a quantia de álcool no ar expirado determinando, por essa via, as gramas de etanol por litro de sangue.



## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2012

---

3 — A realização do teste é obrigatória.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

### **Dos sujeitos**

1 — Serão sujeitos à determinação da TAS:

- a) Os trabalhadores identificados por sorteio aleatório;
- b) Os trabalhadores que o pretendam;
- c) Os trabalhadores indicados pelos respectivos superiores hierárquicos, nomeadamente quando o seu comportamento indicie estado de embriaguez (no caso de o trabalhador, indicado por esta via, não apresentar teste positivo por duas vezes consecutivas, a chefia perderá esta prerrogativa relativamente ao mesmo).

2 — Aumenta a taxa de probabilidade de serem sorteados os trabalhadores nas seguintes situações:

- a) Os trabalhadores indicados com uma TAS igual ou superior a 0,5 g/l, em avaliações anteriores;
- b) Os grupos profissionais considerados de maior risco pela direcção da Associação.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

### **Do sorteio**

1 — O sorteio realizar -se -á em dia e hora incertos da semana, nas instalações da Associação.

2 — A fim de serem sujeitos ao teste de determinação da TAS, são sorteados aleatoriamente, por computador, oito trabalhadores, sendo os primeiros quatro efectivos e os restantes suplentes.

3 — No caso de ausência dos efectivos, os suplentes serão sujeitos ao teste de acordo com a ordem do sorteio.



## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2012

---

4 — Os testes implicarão obrigatoriamente a máxima discrição, privacidade e seriedade e realizar -se -ão nas instalações da Associação, em área reservada nos próprios locais de trabalho, a definir pelo comandante e pela direcção da Associação.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

### **A composição da equipa**

Os testes para determinação da TAS serão efetuados por médico ou profissional clínico de saúde sobre a responsabilidade clínica de um médico e sob a orientação do comandante, de um membro da direcção da Associação e na presença de uma testemunha, sempre que o trabalhador assim o solicite.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

### **Sigilo**

1 — Os testes estão sujeitos a sigilo profissional, sendo garantida a confidencialidade das informações por parte de quem os realiza e presencia.

2 — O pessoal dirigente garante a confidencialidade das informações que lhe sejam transmitidas a propósito dos problemas ligados ao consumo de álcool.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de as informações em causa serem comunicadas, por imposição legal ou para instrução de processo disciplinar, às entidades ou funcionários competentes para o efeito, informando os visados sempre que se verificarem estas excepções.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

### **Boletim de controlo**

Na aplicação do teste é obrigatório o preenchimento do boletim de controlo, tendo, o mesmo, de conter a assinatura do avaliado, de quem o realiza e de quem o presencia.



## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2012

---

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Dos resultados**

- 1 — Realizado o teste, o trabalhador será imediatamente informado do resultado do mesmo.
- 2 — Se da aplicação do teste resultar uma taxa igual ou superior a 0,5 g/l, o resultado será considerado positivo.
- 3 — Os resultados dos testes serão guardados em local fechado e sem acesso, a determinar pela direção da Associação, de preferência nas instalações clínicas existentes na Associação e sob a responsabilidade do médico, única entidade que poderá ter acesso aos mesmos.
- 4 — Os resultados dos testes serão guardados pelo período de três anos, sendo que terminado aquele prazo serão imediatamente destruídos pelo médico, na presença do comandante, de um membro da direção da Associação e do delegado sindical.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Da contraprova**

- 1 — O trabalhador pode requerer que lhe seja feita contraprova por análise de sangue, num laboratório credenciado. Da contraprova faz parte a realização de exame médico.
- 2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o elemento que aplica o teste acompanhará, de imediato, o trabalhador ao local onde a colheita possa ser efetuada, assegurando o seu transporte quando necessário.
- 3 — Todas as despesas resultantes da contraprova serão por conta do requerente ou, se o resultado for negativo, por conta da Associação.

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Das consequências**



## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2012

---

- 1 — O resultado positivo da TAS definido nos termos do n.º 2 da cláusula 79.ª obriga ao afastamento imediato do trabalhador do local do trabalho.
- 2 — O serviço de medicina do trabalho da Associação examinará, logo que possível, a correspondente situação clínica do trabalhador, bem como o encaminhamento e tratamento das situações de dependência do álcool.
- 3 — O resultado positivo previsto no n.º 1, bem como o resultado do exame do serviço de medicina do trabalho da Associação, serão comunicados, por escrito, ao superior hierárquico do trabalhador, para os efeitos que tiver por convenientes.
- 4 — Em face do diagnóstico serão definidas, com o trabalhador, as estratégias de intervenção adequadas a cada caso.

Cláusula 80.ª

### **Das infrações**

- 1 — Presume -se violação do dever de obediência a recusa:
  - a) À sujeição ao teste de alcoolemia;
  - b) De assinatura do boletim de controlo;
  - c) De apresentação ao serviço de medicina do trabalho da Associação;
  - d) Da realização de tratamento.
- 2 — Os factos referidos no número anterior, bem como quaisquer outros suscetíveis de responsabilidade disciplinar, serão comunicados pelo Superior Hierárquico do Trabalhador ou pelo Comandante à Direção da Associação, para efeitos de decisão quanto à instauração de processo disciplinar.
- 3 — A direção da Associação deverá, logo após ter conhecimento do primeiro resultado positivo, chamar o trabalhador em causa inquirindo -o sob as circunstâncias do sucedido e dando -lhe oportunidade de se justificar, após o que decidirá pela instauração ou não do respetivo processo disciplinar.



**Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na  
Negociação Coletiva Ano de 2012**

---

**Acordo de empresa entre a United European Car Carriers, Unipessoal, L.da, e a  
FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Revisão global.  
(BTE 10)**

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Disciplina**

1 — As infrações a seguir mencionadas, quando provadas, constituem justa causa de despedimento e conferem à Companhia Armadora a possibilidade de rescindir o contrato com o tripulante que estiver a bordo e ao seu serviço, quer imediatamente, quer no final da viagem, conforme o caso e independentemente de qualquer ação judicial que possa vir a ser intentada ao abrigo dos regulamentos referentes a bandeiras de registo (*flag of registry*):

- a) (...)
- b) Desobediência culposa à política de drogas e álcool definida pela Companhia Armadora.

**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 deste 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.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**ANEXO IV**

**Política de drogas e álcool da UECC**



## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2012

---

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 objetivo 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 adotou 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 Proteção 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 DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro -Industrial, e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — Alteração salarial e outras/texto consolidado. (BTE 15)**

### CAPÍTULO XI

#### **Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas**

1 — A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações 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 2012

---

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 CTE — Central Termoeléctrica do Estuário, L.da, e a  
FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços. (BTE 16)**

### CAPÍTULO XIII

#### **Saúde, prevenção e segurança no trabalho**

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Consumo abusivo de álcool ou drogas**

1 — A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.



## Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2012

---

2 — Na eventualidade de algum trabalhador ser afectado por este tipo de situação, a empresa deve sensibilizá-lo para que frequente acções de desintoxicação, procurando organizar o seu horário de forma a possibilitar a sua frequência.

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

4 — Em complemento das acções 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.

5 — O controlo, que terá de efectuar-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.

6 — A regulamentação interna da empresa pode 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 drogas.

7 — Em caso algum a empresa pode 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.

**Contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões — Revisão global. (BTE 20)**

### CAPÍTULO XII

#### **Medicina, higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### **Controlo antialcoólico**



## **Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2012**

---

Atenta a natureza do trabalho portuário, as partes outorgantes desta convenção coletiva podem estabelecer, por acordo, um regime regulamentar de controlo alcoólico que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

---

**Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho**

**novembro 2013**