

LEVANTAMENTO DE CLAUSULADO SOBRE ÁLCOOL E DROGAS NO TRABALHO



Negociação Coletiva - 2011

Departamento de Segurança e Saúde
no Trabalho

Com o apoio





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 e de 2010.

Pretende-se, pois, com este estudo proceder ao levantamento do clausulado sobre a temática do álcool e drogas nas Convenções publicadas em 2011.

Procurou-se 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, foi recolhida uma amostra de 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 um acordo de empresa;
- Ter sido publicada entre 1 de Janeiro de 2011 a 31 de Dezembro de 2011;



II – Análise do Clausulado sobre Álcool e Drogas

Obeve-se, assim, na análise dos BTE publicados durante o ano de 2011, um conjunto de 167 convenções de acordo com os requisitos acima referidos.

Apenas 13 convenções, representando 7.8% do total, são acompanhadas de clausulado sobre álcool e drogas, o que vem reafirmar a presença, ainda, pouco significativa desta matéria na Negociação Coletiva.

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

- De sublinhar que a maioria das convenções, vem acompanhada de regulamentos de utilização do teste de alcoolémia – 8 convenções;
- Das 8 convenções referidas, 2 delas referem que a ministração do teste de controlo é efetuada por um superior hierárquico ou por um trabalhador com competência delegada para esse efeito;¹
- 4 convenções estabelecem que os testes de alcoolémia são efetuados “...por elementos da área elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.”
- Apenas 1 convenção prevê a realização dos testes de despistagem pelos serviços de medicina no trabalho.²

¹ Contrato coletivo entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE;
Contrato coletivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL.

² Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã e o STAL.



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

De ressaltar que esta é, igualmente, a única convenção, na globalidade do clausulado analisado (2008, 2009, 2010 e 2011) que faz referência à 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;

- No que se refere a ações de prevenção dos consumos, de ressaltar que 5 convenções estabelecem disposições sobre formação e informação a trabalhadores tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool;
- O tratamento e a reabilitação nas situações em que o trabalhador não se encontra apto para o trabalho, são objeto de apenas 1 convenção³.

Nesta convenção é estabelecida a possibilidade de nas situações de não aptidão do trabalhador – teste positivo – os serviços de medicina no trabalho puderem tomar “...os procedimentos necessários no sentido de uma verificação da eventual necessidade de tratamento e reabilitação do trabalhador em causa”. De revelar, ainda, esta cláusula pelo carácter inovador que encerra, na medida em que das várias análises efetuadas (2008, 2009, 2010) é a segunda que refere esta disposição.⁴

- 3 convenções inserem esta matéria no capítulo dos deveres dos trabalhadores.

³ Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã e o STAL.

⁴ A primeira convenção que estabeleceu a possibilidade de ser proporcionado aos trabalhadores com problemas de álcool e drogas programas de desintoxicação/ desabilitação foi o AE entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o Sindite, BTE n.º 47 de 2008.



III - Análise Detalhada das Convenções Coletivas

Quadro n.º 1
Convenções Coletivas

BTE	Convenção	Álcool	Drogas
3	Contrato coletivo entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE	Controlo do álcool ministrado por superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para esse efeito.	-
8	Contrato coletivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL	Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas; Controlo do álcool ministrado por superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para esse efeito; Promoção de ações de sensibilização e prevenção.	idem
15	Contrato coletivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE	Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas; Promoção de ações de sensibilização e prevenção;	
17	Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã e o STAL	Os testes de alcoolémia são efetuados pelos serviços de medicina no trabalho; Averiguação de necessidade de tratamento e reabilitação nas situações em que o trabalhador não se encontre apto.	-
18	Acordo de empresa entre a PSA Sines — Terminais de Contentores, S. A., e o Sindicato XXI	Deveres dos trabalhadores	idem
19	Contrato coletivo entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE	Regulamento de utilização do teste anti alcoolemia Não é referido de quem é a competência pela ministração do teste.	
20	Acordo de empresa entre a PROMETRO, S. A., e o	Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes; Os testes de despistagem são efetuados por	idem



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na
Negociação Coletiva Ano de 2011

		elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos; Formação e informação;	
21	Acordo de empresa entre a United European Car Carriers, Unipessoal, L.da, e a FESMAR	Disciplina; Política de “ tolerância 0” relativamente ao álcool e drogas;	
23	Acordo de empresa entre a PROMETRO, S. A., e o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários — SINFB.	Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes; Os testes de despistagem são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos; Formação e informação;	idem
23	Acordo de empresa entre a PROMETRO, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto	Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes; Os testes de despistagem são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos; Formação e informação;	idem
23	Acordo de empresa entre a PROMETRO, S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.	Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes; Os testes de despistagem são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos; Formação e informação;	idem
31	Contrato coletivo entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT.	Deveres dos trabalhadores.	idem
40	Contrato coletivo entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FETESE .	Deveres dos trabalhadores.	idem

Contrato coletivo entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global.

Cláusula 70.^a

Prevenção e controlo da alcoolemia

1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

- 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 efetuado 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 efetuado 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 efetuar 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 ato.
- 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.

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Elétrica, Energia e Minas — Revisão global.

Cláusula 68.^a

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 efetuado 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 efetuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

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 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 ato.

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.

Cláusula 74.^a

Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

1 — A entidade empregadora, quando considere adequado, pode promover ações de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2 — Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, referidas no número anterior, a entidade empregadora poderá criar, através de regulamentação interna elaborada nos termos da lei e com os condicionalismos nela previstos, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3 — As regulamentações internas de cada empresa só poderão considerar como motivos para procedimento disciplinar as situações previstas pela lei.

4 — Poderão ser considerados motivos para procedimento disciplinar:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas efetuados com observância das normas legais;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

5 — Considera -se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel, que atualmente corresponde a 0,5 g/l.

6 — Considera -se uso indevido de substâncias psicotrópicas aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

7 — Os resultados das análises efetuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador e ao médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho.

8 — Os resultados das análises podem ainda ser divulgados ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor de processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises mas apenas na medida do indispensável para o efeito.

9 — Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou indevido de substâncias psicotrópicas, podem a entidade empregadora proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na
Negociação Coletiva Ano de 2011

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 74.^a

Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

1 — As empresas, quando considerarem adequado, podem promover ações de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2 — Em complemento das ações de sensibilização e prevenção referidas no número anterior, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3 — 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 substâncias psicotrópicas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

4 — Considera -se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel.

5 — Considera -se uso indevido de substâncias psicotrópicas aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

6 — Os resultados das análises efetuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador, médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho e ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor do processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises.

7 — Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas, podem as empresas proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Cláusula 77.^a

Alcoolemia



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

- 1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.
- 2 — Os testes de controlo de alcoolemia serão realizados pelos serviços de medicina no trabalho, incidindo sobre trabalhadores escolhidos aleatoriamente.
- 3 — A verificação por parte dos serviços previstos no número anterior que um qualquer trabalhador não se encontra apto para o serviço deverá dar azo aos procedimentos necessários no sentido de uma verificação da eventual necessidade de tratamento e reabilitação do trabalhador em causa.
- 4 — 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.
- 5 — Às disposições constantes desta cláusula serão sempre interpretadas e integradas à luz das diretivas estabelecidas na deliberação n.º 890/2010, da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente, comprometendo-se a plasmá-las em sede de regulamento de prevenção da alcoolemia, a negociar no prazo de 90 dias da entrada em vigor do presente AE.

Acordo de empresa entre a PSA Sines — Terminais de Contentores, S. A., e o Sindicato XXI — Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines — Revisão global.

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

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

(...)

- k) Não se apresentar ao trabalho sob influência de álcool, drogas ou medicamentos que possam afetar o seu desempenho profissional e a segurança dos demais trabalhadores e o sistema produtivo da empresa;
- l) Não consumir álcool e drogas durante os seus horários de prestação de trabalho;
- m) Submeter-se, nos locais e durante os horários de prestação de trabalho, ao controle anti-alcoólico e de situações de toxicodependência, quando tal seja determinado.

Contrato coletivo entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

ANEXO III

Regulamento de utilização do teste antialcoolemia

Artigo 1.º



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que, no exercício das suas funções, conduzam viaturas por conta da entidade empregadora e respetivos ajudantes nas mesmas circunstâncias.

Artigo 2.º

Diariamente, através de método absolutamente aleatório, será sorteado um número de profissionais a submeter à prova do balão alcoolteste.

Artigo 3.º

O método do sorteio será escolhido por cada empresa, devendo ser regulamentada a sua utilização, a qual será objeto de ampla divulgação nos locais de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias da entrada em vigor.

Artigo 4.º

O número de profissionais a sortear dependerá do número de trabalhadores existente em cada empresa abrangidos pelo presente regulamento, de acordo com o seguinte critério:

Até 50 ou mais trabalhadores abrangidos, serão sorteados 8;

Até 20 trabalhadores abrangidos, serão sorteados 4;

Até 10 trabalhadores abrangidos, será sorteado 1.

Artigo 5.º

Nas empresas em que o número de trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento seja igual ou inferior a cinco, o sorteio realizar-se-á semanalmente em dia a determinar pela entidade empregadora, sem pré-aviso.

Artigo 6.º

Poderão ainda, a título excecional, ser submetidos ao teste todos aqueles que, por manifesta suspeita de apresentarem indícios de embriaguez, a entidade empregadora, através do seu representante, entenda dever submeter à prova, sendo aquela decisão comunicada, por escrito, imediatamente ao trabalhador.

Artigo 7.º

Serão ainda sujeitos ao teste todos os trabalhadores que o solicitem.

Artigo 8.º

Todos os trabalhadores abrangidos entrarão no sorteio quando este tenha lugar, pelo que ficará assim, através das probabilidades, assegurada a igualdade na sujeição ao teste.

Artigo 9.º

O teste a utilizar será o alcoolteste Drager ou outro equivalente.

Artigo 10.º

Apenas serão considerados positivos os testes acusando taxas iguais ou superiores a 0,5 % de alcoolemia

Artigo 11.º

Os testes serão realizados no dia do sorteio, nos locais de trabalho, pela entidade patronal.



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

Artigo 12.º

No momento da execução do teste, deverá estar presente, como observador, um delegado sindical da empresa, caso exista, ou, na sua falta, um elemento da empresa apresentado pelo trabalhador, caso queira.

Artigo 13.º

A sujeição ao teste é obrigatória, não podendo ser recusada.

Artigo 14.º

A recusa de submissão ao teste equivale, para todos os efeitos e consequências, à de um teste positivo.

Artigo 15.º

No caso de teste positivo, será elaborada uma ata, da qual será dada obrigatoriamente cópia ao trabalhador.

Artigo 16.º

Sempre que o teste resulte positivo, de acordo com o disposto no artigo 10.º, o trabalhador será impedido de continuar ao serviço até ao final do dia de trabalho em que se realizar o teste, não havendo lugar a remuneração no período de trabalho não efetuado e sem que se possa considerar qualquer sanção disciplinar.

Acordo de empresa entre a PROMETRO, S. A., e o SMAQ — Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses

Cláusula 78.^a

Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo V do presente AE.

ANEXO V

Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

1 — Objeto do regulamento:

- a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas.
- b) O seu objetivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho.
- c) O presente regulamento transfere para a catividade laboral a legislação portuguesa expressa na Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas e respetiva regulamentação.

2 — Âmbito de aplicação

O disposto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da Sociedade Operadora do Metro do Porto. A eficácia dos procedimentos aqui previstos



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores na deteção das situações existentes, na prevenção de fatores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3 — Controlo técnico da alcoolemia:

- 3.1 — A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.
- 3.2 — A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efetuados em analisador quantitativo.
- 3.3 — A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efetuado em analisador quantitativo ou pró-análise de sangue.
- 3.4 — Cabe à área de segurança e saúde do trabalho, em coordenação com a direção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as ações que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4 — Deteção da prestação de trabalho sob a influência do álcool:

- 4.1 — Todos os trabalhadores podem ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.
- 4.2 — Devem prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, direta ou indiretamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.
- 4.3 — Analogamente também devem ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efetuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.
- 4.4 — Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia direta no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.
- 4.5 — Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia direta deve diligenciar no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia
- 4.6 — Os testes de sopro são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.
- 4.7 — O controlo de alcoolemia deve ser efetuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

4.8 — Devem ser utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedecem às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9 — Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5 — Procedimentos a adotar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool:

5.1 — Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2 — Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia direta durante um período mínimo de oito horas consecutivas.

5.3 — A recusa do trabalhador em submeter -se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4 — A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia, constituem infrações disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5 — Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6 — Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter -se a contraprova o que deve ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando -se esta

contraprova em instrumento metronómico diferente sempre que o mesmo esteja disponível, no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste.

5.7 — A contraprova a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8 — Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9 — O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajeto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6 — Comunicação de resultados:

6.1 — O trabalhador deve ser informado verbalmente do resultado do teste, sendo -lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutro aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

deve assinar uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2 — Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, deve o mesmo ser comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções.

6.3 — Deve ficar arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida no n.º 6.2.

7 — Formação e informação do pessoal:

7.1 — A empresa deve promover ações de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2 — A execução destas ações cabe conjuntamente à direção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo -lhes designadamente:

- a) Coordenar ações de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;
- 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 considerem necessárias;
- d) Elaborar anualmente um relatório da atividade desenvolvida e dos respetivos resultados.

8 — Disposições finais:

8.1 — Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, devem ser submetidas à direção de recursos humanos, que procederá à respetiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adotar.

8.2 — Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, deve proceder -se às revisões necessárias a este capítulo do regulamento.

8.3 — Outras situações não previstas são regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respetiva regulamentação.

É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

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

**Cláusula 19.^a
Disciplina**



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

- k) Incapacidade em cumprir um dever devido ao consumo de bebidas ou drogas, prejudicando a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;
- p) Desobediência culposa à política de drogas e álcool definida pela companhia armadora.

Cláusula 25.^a

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 III 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.

ANEXO III

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 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 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 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 PROMETRO, S. A., e o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários — SINFB.

Cláusula 78.^a

Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo V do presente AE

ANEXO V

Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

1 — Objeto do regulamento:

- a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas.
- b) O seu objetivo prioritário consiste na promoção do bem -estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho.
- c) O presente regulamento transfere para a atividade laboral a legislação portuguesa expressa na Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas e respetiva regulamentação.

2 — Âmbito de aplicação:

O disposto neste regulamento aplica -se a todos os trabalhadores da Sociedade Operadora do Metro do Porto. A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores na deteção das situações existentes, na prevenção de fatores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3 — Controlo técnico da alcoolemia:

- 3.1 — A alcoolemia define -se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.
- 3.2 — A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efetuados em analisador quantitativo.
- 3.3 — A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efetuado em analisador quantitativo ou pró -análise de sangue.
- 3.4 — Cabe à área de segurança e saúde do trabalho, em coordenação com a direção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as ações que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4 — Deteção da prestação de trabalho sob a influência do álcool:

- 4.1 — Todos os trabalhadores podem ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.
- 4.2 — Devem prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, direta ou indiretamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.
- 4.3 — Analogamente também devem ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efetuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.
- 4.4 — Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia direta no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

e ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5 — Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia direta deve diligenciar no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia

4.6 — Os testes de sopro são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7 — O controlo de alcoolemia deve ser efetuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8 — Devem ser utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9 — Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5 — Procedimentos a adotar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool:

5.1 — Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2 — Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia direta durante um período mínimo de oito horas consecutivas.

5.3 — A recusa do trabalhador em submeter -se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4 — A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia, constituem infrações disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5 — Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6 — Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter -se a contraprova o que deve ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando -se esta

contraprova em instrumento metronómico diferente sempre que o mesmo esteja disponível, no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste.

5.7 — A contraprova a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8 — Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

5.9 — O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajeto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6 — Comunicação de resultados:

6.1 — O trabalhador deve ser informado verbalmente do resultado do teste, sendo -lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutro aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador deve assinar uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2 — Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, deve o mesmo ser comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções.

6.3 — Deve ficar arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida no n.º 6.2.

7 — Formação e informação do pessoal:

7.1 — A empresa deve promover ações de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2 — A execução destas ações cabe conjuntamente à direção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo -lhes designadamente:

- a) Coordenar ações de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;
- 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 considerem necessárias;
- d) Elaborar anualmente um relatório da atividade desenvolvida e dos respetivos resultados.

8 — Disposições finais:

8.1 — Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, devem ser submetidas à direção de recursos humanos, que procederá à respetiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adotar.

8.2 — Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, deve proceder -se às revisões necessárias a este capítulo do regulamento.

8.3 — Outras situações não previstas são regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respetiva regulamentação.



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

Acordo de empresa entre a PROMETRO, S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

Cláusula 78.^a

Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo V do presente AE.

ANEXO V

Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

1 — Objeto do regulamento:

- a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas.
- b) O seu objetivo prioritário consiste na promoção do bem -estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho.
- c) O presente regulamento transfere para a atividade laboral a legislação portuguesa expressa na Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas e respetiva regulamentação.

2 — Âmbito de aplicação:

O disposto neste regulamento aplica -se a todos os trabalhadores da Sociedade Operadora do Metro do Porto. A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores na deteção das situações existentes, na prevenção de fatores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3 — Controlo técnico da alcoolemia:

3.1 — A alcoolemia define -se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em raras/litro.

3.2 — A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efetuados em analisador quantitativo.

3.3 — A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efetuado em analisador quantitativo ou pró -análise de sangue.

3.4 — Cabe à área de segurança e saúde do trabalho, em coordenação com a direção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as ações que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4 — Deteção da prestação de trabalho sob a influência do álcool:



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

4.1 — Todos os trabalhadores podem ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.

4.2 — Devem prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, direta ou indiretamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.

4.3 — Analogamente também devem ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efetuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.

4.4 — Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia direta no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5 — Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia direta deve diligenciar no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia

4.6 — Os testes de sopro são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7 — O controlo de alcoolemia deve ser efetuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8 — Devem ser utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9 — Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5 — Procedimentos a adotar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool:

5.1 — Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2 — Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia direta durante um período mínimo de oito horas consecutivas.

5.3 — A recusa do trabalhador em submeter -se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4 — A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia, constituem infrações disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5 — Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

5.6 — Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter -se a contraprova o que deve ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando -se esta

contraprova em instrumento metronómico diferente sempre que o mesmo esteja disponível, no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste.

5.7 — A contraprova a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8 — Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9 — O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajeto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6 — Comunicação de resultados:

6.1 — O trabalhador deve ser informado verbalmente do resultado do teste, sendo -lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutra aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador deve assinar uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2 — Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, deve o mesmo ser comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções.

6.3 — Deve ficar arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida no n.º 6.2.

7 — Formação e informação do pessoal:

7.1 — A empresa deve promover ações de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2 — A execução destas ações cabe conjuntamente à direção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo -lhes designadamente:

a) Coordenar ações de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

- 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 considerem necessárias;
- d) Elaborar anualmente um relatório da atividade desenvolvida e dos respetivos resultados.

8 — Disposições finais:

8.1 — Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, devem ser submetidas à direção de recursos humanos, que procederá à respetiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adotar.

8.2 — Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, deve proceder -se às revisões necessárias a este capítulo do regulamento.

8.3 — Outras situações não previstas são regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respetiva regulamentação.

É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

Acordo de empresa entre a PROMETRO, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto

Cláusula 78.ª

Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo V do presente AE.

ANEXO V

Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

1 — Objeto do regulamento:

- a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas.
- b) O seu objetivo prioritário consiste na promoção do bem -estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho.
- c) O presente regulamento transfere para a atividade laboral a legislação portuguesa expressa na Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas e respetiva regulamentação.

2 — Âmbito de aplicação:

O disposto neste regulamento aplica -se a todos os trabalhadores da Sociedade Operadora do Metro do Porto. A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores na deteção das situações existentes, na prevenção de fatores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3 — Controlo técnico da alcoolemia:

3.1 — A alcoolemia define -se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.

3.2 — A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efetuados em analisador quantitativo.

3.3 — A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efetuado em analisador quantitativo ou pró -análise de sangue.

3.4 — Cabe à área de segurança e saúde do trabalho, em coordenação com a direção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as ações que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4 — Deteção da prestação de trabalho sob a influência do álcool:

4.1 — Todos os trabalhadores podem ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.

4.2 — Devem prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, direta ou indiretamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.

4.3 — Analogamente também devem ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efetuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.

4.4 — Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia direta no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5 — Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia direta deve diligenciar no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia

4.6 — Os testes de sopro são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7 — O controlo de alcoolemia deve ser efetuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8 — Devem ser utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

4.9 — Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5 — Procedimentos a adotar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool:

5.1 — Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2 — Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia direta durante um período mínimo de oito horas consecutivas.

5.3 — A recusa do trabalhador em submeter -se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4 — A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia, constituem infrações disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5 — Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6 — Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter -se a contraprova o que deve ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando -se esta contraprova em instrumento metronómico diferente sempre que o mesmo esteja disponível, no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste.

5.7 — A contraprova a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8 — Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9 — O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajeto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6 — Comunicação de resultados:

6.1 — O trabalhador deve ser informado verbalmente do resultado do teste, sendo -lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutro aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador deve assinar uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na Negociação Coletiva Ano de 2011

6.2 — Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, deve o mesmo ser comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções.

6.3 — Deve ficar arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida no n.º 6.2.

7 — Formação e informação do pessoal:

7.1 — A empresa deve promover ações de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2 — A execução destas ações cabe conjuntamente à direção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo -lhes designadamente:

- a) Coordenar ações de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;
- 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 considerem necessárias;
- d) Elaborar anualmente um relatório da atividade desenvolvida e dos respetivos resultados.

8 — Disposições finais:

8.1 — Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, devem ser submetidas à direção de recursos humanos, que procederá à respetiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adotar.

8.2 — Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, deve proceder -se às revisões necessárias a este capítulo do regulamento.

8.3 — Outras situações não previstas são regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respetiva regulamentação.

É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

**Contrato coletivo entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria,
Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura,
Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global**

Clausula 6.^a

Deveres do trabalhador



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na
Negociação Coletiva Ano de 2011

n) Abster -se, durante o seu período normal de trabalho, do consumo de álcool ou outras substâncias que possam influenciar o seu comportamento ou causar -lhe perturbações, salvo as disposições especialmente previstas neste CCT.

**Contrato coletivo entre a APHORT — Associação
Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FETESE — Federação dos
Sindicatos da Indústria e Serviços — Revisão global.**

Clausula 6.^a

Deveres do trabalhador

n) Abster -se, durante o seu período normal de trabalho, do consumo de álcool ou outras substâncias que possam influenciar o seu comportamento ou causar -lhe perturbações, salvo as disposições especialmente previstas neste CCT.



Levantamento de Clausulado sobre Álcool e Drogas no Trabalho na
Negociação Coletiva Ano de 2011

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Dezembro de 2011