

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 56/2010

ASSUNTO: Exames médicos a trabalhadores. Alcoolismo; toxicodependência. Descaracterização de acidente de trabalho.

Infelizmente, e como volta e meia vem a público, a população portuguesa, desde o banco das escolas ou nas discotecas está a ser minada com álcool e drogas. Claro, a sua influência não desaparece á porta das escolas ou das discotecas e, quando estes jovens entram no mundo do trabalho,

Muitas vezes a influência do álcool ou drogas aparece dentro das Empresas, provocando aquilo a que a Lei chama,

"... privação permanente ou accidental do uso da razão".

tendo como consequência, durante a prestação de trabalho, **ao acidente de trabalho**.

O acidente de trabalho tem consequências mais ou menos terríveis, podendo chegar á morte do trabalhador. Então, após o acidente, vai-se á procura do "responsável" ! este, infelizmente, já está determinado á partida pois, como diz o artº7, da Lei nº98/2009, 4 Setembro, o

"... responsável pela reparação e demais encargos decorrentes de acidente de trabalho (é) (...) a pessoa singular ou colectiva de direito privado (...) relativamente ao trabalhador ao seu serviço".

sendo que a tal "pessoa singular ou colectiva de direito privado **"é você"**, Sr. Industrial, nomeado ama-seca de "meninos " com barba, que as ditas Autoridades, por incompetência, --- como se diz agora, "democráticamente" ---, deixaram encharcar-se em álcool e drogas na mocidade !

Dirá você, Sr. Industrial: pois, mas eu **tenho seguro** contra acidentes de trabalho, como sou obrigado pelo artº79, da tal Lei ! --- Pois, diremos nós, fie-se na Virgem e não corra ! ... É que a seguradora pode pôr-se de fora, invocando que a empresa não cumpriu os seus deveres de segurança e saúde no trabalho, tal como estão definidos por ex., no artº5 da Lei nº102/2009, de 10 Setembro. Como se diz na tropa, quem se lixa sempre é o mexilhão, ou seja, a empresa ! --- Ora,

É para tentar que a Empresa não caia nesta armadilha, --- que, cegamente, com o pretexto de ser a parte mais fraca, visa sempre proteger **o mesmo**, o trabalhador, como se os outros fossem obrigados a andar com ele ao colo, e a impedir que beba ou fume droga ... ----, que pedimos que nos acompanhe e esteja atento. Vejamos:

O artº14, da tal Lei nº98/2009, refere:

“1- O empregador **não tem** de reparar os danos decorrentes de acidente de trabalho que:

...

c)- resultar de privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, (...), **salvo se**, (...), o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação (do trabalho”.

portanto, se o empregador, --- ou, repare bem, o seu representante, ou seja qualquer chefia ---, sabendo que o trabalhador é um alcoólico (está embriagado); ou drogado (ou está momentaneamente drogado), consentir que ele continue trabalhar e,

Daí, resultar um acidente de trabalho, --- do próprio ou até de terceiros ---, você, empregador, vai ser o responsável, não lhe serve de nada a previsão do nº1, daquele artº14. mas,

Perguntará : o que hei-de fazer ? --- Pois, aqui temos de distinguir várias situações:

a) – desde logo, e mais uma vez, alertamos para a importância do “exame de admissão”. Aqui, a responsabilidade técnica é do Sr. Médico do trabalho, - -- artº107, lei nº102/23009. Este exame deve ser rigoroso e, detectados problemas de álcool ou drogas, ao preencher a ficha de aptidão, ---nº1, artº110, Lei nº102/2009 ---, declarar a ineptidão do trabalhador, no caso de o Senhor Médico, atento, detectar alguma situação de alcoolismo ou droga. Claro, isto pressupõe um exame de admissão feito com rigor, e não a despachar o senhor, que é de longe ...

A intervenção do Sr. Médico do Trabalho, neste exame, é importantíssimo, não nos cansamos de alertar. A esta matéria se referem os artº103 a 110, da Lei nº102/2009, 10 Setembro. É uma obrigação da Empresa, que delega no Sr. Médico, construir um quadro de Pessoal que apresente as garantias de saúde. Os “chefes” e os Directores de Produção querem é que ~~os~~ forneçam braços, não estão, --- nem têm o dever ---, de reparar no estado de saúde dos subordinados: se foram considerados “aptos”, e isso é da responsabilidade do Sr. Médico (vêr nº1, artº110, Lei nº102/09), aquelas chefias dispõem do trabalhador.

b) – depois, temos os **exames periódicos** que, como se sabe, para os trabalhadores maiores, dos 18 aos 50 anos, é de 2 em 2 anos, --- para os maiores de 50 anos; e, para os menores, todos os anos. Ora,

Ignora-se muitas vezes que o nº4, do artº108, da lei nº102/09, determina o seguinte, muito importante:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

"4- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais da empresa, **pode aumentar** ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior" (os tais exames médicos)."

Ora, aqui teremos de ter em atenção, --- e aqui queríamos chegar ----, o artº19, do Código Trabalho cujo nº1 diz que, para além destes exames acima referidos,

"1- (...), o empregador **não pode**, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou a trabalhador a realização de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas."

agora, repare no que vem a seguir,

"**salvo** quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes á actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso **ser fornecido por escrito** ao candidato ao emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação."

resultando daqui que, além dos exames periódicos (normais) é necessário ter cuidado em exigir ao trabalhador "testes ou exames médicos". Naturalmente,

O Sr. Médico do Trabalho pode não ter conhecimentos suficientes, --- ou acesso a material necessário ---, para acompanhar situações de alcoolismo ou toxicoddependência. Daí,

Poderá a Empresa determinar, --- por determinação prévia, escrita, do Sr. Médico do Trabalho ---, a comparência do trabalhador em Médico ou Clínica da especialidade. Para isso,

Como se viu, antes, deve o Sr. Médico do Trabalho lavrar um relatório/fundamentação, a entregar ao Trabalhador (pessoalmente, com recibo; ou, enviada por carta registada) pela Empresa; e, a seguir indicar o Especialista a quem se deve dirigir; localização; hora e dia. Claro, a Empresa vai arcar com essa despesa. O Sr. Médico do Trabalho, previamente, deve contactar o Colega/Especialista dando conhecimento da situação; e, na n/ opinião, deverá fornecer ao mesmo, sob confidencialidade, cópia do tal relatório/fundamentação que entregar ao Trabalhador.

Agora, voltando ao artº14, al.c), do nº1, da lei nº98/2009 (que antes já transcrevemos) a partir daqui a Empresa deve deslocar o trabalhador do trabalho que vinha executando, se o mesmo for perigoso para quem esteja sob o efeito de álcool ou de drogas.

É incrível que, nestas circunstâncias, em que o empregador está a zelar pelo bem estar e segurança do "bórracho" ou do "drogado", ainda tenha de estar com estas cautelas todas, mas o certo é que a Lei impõe, neste artº19, Código, tudo isto; e, acenando logo com uma contra-ordenação muito grave, até porque a matéria se insere na secção dos "Direitos de personalidade". Como se vê,

São só "direitos", até para estes indivíduos que conscientemente se emborracham e drogam, e põem em risco a segurança sua e de terceiros. Para que não seja acusado de negligência, tem de actuar como se indica.

c) – e, agora, uma lembrança: no caso do Trabalhador acidentado, de que se suspeita estar sob a influência do álcool ou de droga, deve a Empresa conduzi-lo aos serviços médicos da Seguradora; ou, directamente a um estabelecimento hospitalar, e exigir que seja efectuado um exame ao sangue. Neste caso,

Ficará com um elemento/documento muito importante, para dois fins:

- para o Sr. Médico do Trabalho invocar e juntar ao tal relatório/fundamentação para mandar o individuo ao especialista; e,
- para levantar ao trabalhador um Processo Disciplinar, com base, além de outros, a violação dos deveres profissionais previstos na al.e), do nº1, artº128, Código do Trabalho.

Não se esqueça, por favor: o trabalhador mesmo "bórracho" ou "drogado" é um poço sem fundo de direitos ! Logo, o empregado deve actuar, na salvaguarda dos seus parcos direitos, com todo o cuidado e em respeito á Lei, para evitar surpresas.

Aqui, funciona sempre o ditado popular, --- com uma leve adaptação:

"Ao menino e ao bórracho põe o Estado sempre a mão por baixo".

Junho 2009

Carlos F. Santos Cavaleiro