

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº72/2013

ASSUNTO: Alcoolémia. Um estranho Acórdão (sentença) ! ...

Foi publicitado pelos jornais do dia 1 de Agosto, e causou estupefação, a notícia que um Cordão da Relação do Porto condenara uma Empresa a reintegrar um Trabalhador, por aquela despedido, que andava a trabalhar com 2,3 gramas/litro de álcool no sangue !

Como apesar de ser dia 1, não era de Abril, efectivamente é natural que um empresário se interrogue sobre o que se está a passar. Com que terá de contar quando apanhar um seu trabalhador a “preencher” o seu posto de trabalho com ... 2,3 gramas de álcool por litro de sangue ! Note-se: escrevemos “preencher” o posto de trabalho, e não a “trabalhar” !
--- Vejamos:

O problema do “álcool” (excesso) tem sido tratado em profundidade no que respeita á sua relação com o **acto de conduzir** (viaturas). Daí, se for ao Código da Estrada, encontra todo um capítulo desse Código, integrando os artºs 152 a 158, a tratar da matéria. Aí, note, em 7 artigos, regula-se ao pormenor a fiscalização da condução sob a influência do álcool. O que nos alerta que a fiscalização **cumpra regras**, apertadas, para obter resultados. Depois,

Noutro capítulo, o Código Estrada, --- artºs 145 e 146 --
-, apresenta como cometendo

- **Contra-ordenação grave**, --- al.i), nº1, artº145 ---, quem conduzir com uma taxa de álcool no sangue igual ou superior a 0,5 g/l e inferior a 0,8 g/l;
- **Contra-ordenação muito grave**, --- al.j), nº1, artº146 ---, quem conduzir com uma taxa de álcool no sangue igual ou superior a 0,8 g/l e inferior a 1,2 g/litro.

e em ambos os casos, com a sanção acessória de “inibição de conduzir”, ---, artº147, Código Estrada. No segundo caso, taxa de álcool igual ou superior a 1,2 g(litro, vai ainda ser condenado a pena de prisão, que pode ir até 1 ano; ou, pena de multa até 120 dias, --- artº292, Código Penal.

Portanto, em sede de Código Estrada, temos:

- ❖ de realçar o cuidado posto no controle da alcoolémia: não é pelo “cheiro”; ou o condutor não fazer o “4”, que se vai lá. Há todo um controle por meio de aparelhos; e,
- ❖ depois desse controle rigoroso, então as consequências são graves: pode chegar á prisão, --- acima de 1,2 g/l ---, e sempre inibição conduzir.

Vejamos agora no sector laboral, o que temos: nada, em princípio, relacionado com o álcool (ou drogas). Tudo apenas e só a “bater ao

lado”, quer dizer, apenas decorre de deveres gerais do trabalhador. Aliás, com aproximação apenas o dever constante da al.j), do nº1, artº128, Código Trabalho:

“j) – cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou instrumento colectivo de trabalho”.

Quanto aos Contratos Colectivos, tirando honrosas excepções, --- por ex., o CCT do sector Electrico e Electrónico e a Fetese, Clausula 91ª ---, a matéria não é objecto de qualquer atenção. Quanto á Lei, pois pouco temos. A Lei nº102/2009, de 10 Setembro,

Que pretende regular a promoção da segurança e saúde no trabalho, no que refere ás obrigações do trabalhador, apenas encontramos a al.b), nº1, artº17, que diz ser obrigação do trabalhador,

“b) – Zelar pela sua segurança e pela sua saúde (...)”

ou seja, e salvo melhor opinião, não se “emborrachar” ... É que,

desde há muito, que o álcool é considerado “... o tipo perfeito de veneno do sistema nervoso”. É considerado um verdadeiro anestésico, que varia de acordo com a quantidade ingerida. O Prof. Perrin, in “L’Alcoolismo-Problemas médico-socials”, uma concentração entre 2 e 3 g/litro de álcool no sangue, tem como consequência:

- ✓ incoordenação motora; marcha cambaleante; movimentos atáxicos;
- ✓ perda do tacto e dor; diplopia; enfraquecimento do ouvido;
- ✓ palavra embrulhada e por vezes ininteligível;
- ✓ zumbido nos ouvidos; vertigens; náuseas e vómitos;
- ✓ perda de atenção voluntária; fuga de ideias, perda de senso moral.

Ora, no Acordão referido, o trabalhador apresentava, na colheita feita no Hospital, --- portanto, com garantias de segurança na colheita efectuada ---, 2,3 g/litro de álcool no sangue! No caso concreto, não está em causa a condução. O trabalhador estava a trabalhar com aqueles 2,3 g/ litro de álcool. Então,

Os Srs. Desembargadores consideraram que o serviço que o trabalhador executava, “... não era agradável”, --- recolhia aparelhos domésticos, como sucata. Daí consideraram que

“Com álcool, o trabalhador pode esquecer as agruras da vida e empenhar-se muito mais a lançar frigoríficos sobre o camião, e por isso, na alegria da imensa diversidade da vida, o público servido até pode achar que aquele trabalhador alegre é muito produtivo e um excelente e rápido removedor de electrodomésticos”.

Naturalmente, não concordamos com nada disto. Com esta argumentação, a Empresa, --- que após processo disciplinar tinha despedido o trabalhador ---, foi condenada a reintegrar o mesmo trabalhador.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Mas, atenção, aquela argumentação que acima transcrevemos não é a mais importante, no Acordão. É, para esse aspecto que pretendemos, com todo o empenho, chamar a sua **atenção**.

Efectivamente, para a condenação da Empresa, argumentaram ainda os Srs. Desembargadores com o seguinte:

A- o resultado das análises ao sangue nunca poderiam ter sido usadas pela Empresa sem autorização do trabalhador.

B- Não existia na Empresa nenhuma norma proibindo o consumo do álcool em serviço.

E, aqui é que está o verdadeiro problema.

Quanto á primeira (A) --- e lembramos que não tivemos ainda acesso ao Acordão ---, prende-se com o "direito de personalidade", tratado nos artºs 14 a 22, CT. Portanto, no caso de uma situação similar, é conveniente obter, por escrito, a autorização do trabalhador para usar aquele elemento, --- a análise ao sangue. O que, pode ser abordado já em sede de Proc. Disciplinar, ouvindo o trabalhador/Arguido e autorizando este o uso daquele elemento de prova.

Quanto á segunda, --- e este aspecto é importante ---, sendo o Contrato Colectivo omissivo sobre a matéria ---, é forçoso/necessário, eu a Empresa tenha "Ordem de Serviço"; "Regulamento", a tratar do assunto, regulando a alcoolémia a nível da Empresa: grau admissível; processo de controle, etc.

Este Acordão, como tudo o que é aberrante, vai fazer escola; vão aparecer acções em TRIBUNAL onde os trabalhadores irão impugnar a sanção do despedimento com a desculpa de que estavam a trabalhar alcoolizados "... para esquecer as agruras da vida" ! Daí,

Cuidados redobrados com a actuação da Empresa nos casos de ser detectada alcoolémia na execução do trabalho. Assim, deve

Reagir por via disciplinar mas, embora tendo em atenção cada caso concreto e a sua gravidade, não enveredar a primeira vez pela sanção do despedimento. Não se esqueça que esta sanção está no fim da relação de sanções indicadas no nº1, do 328, do Código do Trabalho. Que a sanção, "suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade" (al.e), nº1, artº328, CT), pode chegar a 30 dias de suspensão, por cada infracção, num máximo de 90 dias em cada ano. Trinta dias já é uma pesada sanção ! ...

A situação de embriaguez por ter sido casual, e, por isso, não se deve aplicar logo o despedimento, mas uma sanção conservatória do contrato; a acima indicada. Claro, está sempre dependente do caso concreto. Por exemplo,

Já não será assim, se a embriaguez do trabalhador teve como consequência danos físicos em um ou vários trabalhadores, ou terceiros; ou, mesmo danos materiais graves que levam a prejuízos graves, mesmo á paralisação da produção. Seria interessante saber se, também num caso destes, invocariam os Srs. Desembargadores a argumentação usada !

Mas, efectivamente, não regulando o CCT a situação, a existência de regulamento sobre a matéria é imprescindível. Aliás,

Poderíamos até considerar que a "obrigação" (?) de possuir esse regulamento resulta da conjugação das als. C) e h), do nº2, do artº15, da Lei nº102/2009, de 10 Setembro.

Agosto 2013

Carlos F. Santos Cavadas