

# AS SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS EM AMBIENTE LABORAL: ENQUADRAMENTO LEGAL

**Ana Paula Cabral**  
Docente do ISCET/

Diretora do Departamento de Apoio ao Utente da Entidade Reguladora da Saúde

## RESUMO

*As substâncias psicoativas em ambiente laboral: enquadramento legal* constitui uma reflexão sobre a matéria subjacente a este tema.

Aferiu-se do grau de preocupação que assistiu ao legislador, no que toca à relação entre quem consome e/ou é dependente de substâncias psicoativas e o respetivo meio laboral. Constatou-se, da parte do legislador, o cuidado com estes sujeitos titulares de uma relação jurídica de trabalho, mas também com os outros titulares da mesma relação jurídica, além de terceiros envolvidos.

Para suporte desta reflexão, foram identificados os principais diplomas legais que, de forma direta ou indireta, respeitam a esta matéria.

A apreciação não se restringiu apenas a normas jurídicas de direito interno mas abrangeu igualmente normas de fonte não nacional.

## Palavras-chave

Substâncias psicoativas, ambiente laboral, direitos, trabalhadores, Comissão Nacional de Proteção de Dados.

## ABSTRACT

*Psychoactive substances in working environment: the legal framing* consists on a reflection on the matters underlying the theme.

The level of concern of the legislator regarding the relationship between the consumer of/dependent on psychoactive substances and the working environment was verified. On the legislators' part, it was possible to confirm existing caution regarding the holders of the legal employment relationship, but also with other subjects on the same legal relationship, as well as third parts concerned.

In order to support this reflection, main legal diplomas direct or indirectly relating to this matter were acknowledged. The appraisal was not limited to national Portuguese legislation, but also included international norms.

## Keywords

Psychoactive substances, working environment, rights, workers, Portuguese Data Protection Authority.

## INTRODUÇÃO

A presente reflexão de carácter jurídico incide sobre a ligação e efeitos do consumo e/ou dependência de substâncias psicoativas nos trabalhadores, em meio laboral. Concretamente foca-se no vínculo entre este tipo de substâncias e a atividade desenvolvida pelos sujeitos em apreço em contexto de trabalho, independentemente da natureza jurídica da relação com a entidade contratante se reconduzir a um contrato de trabalho (sem termo, com termo certo ou incerto), ou mesmo um contrato de prestação de serviços.

Chama-se a atenção para os direitos e deveres do trabalhador, da entidade empregadora e mesmo dos outros trabalhadores não dependentes ou consumidores.

## OBJETIVOS

Pretende-se com esta reflexão identificar os principais diplomas legais e outros instrumentos de regulação jurídica da temática supra identificada, proceder à sua análise e concluir a partir do seu conteúdo.

Metodologia

Começando por identificar os principais diplomas legais que versam sobre a relação entre trabalhadores e substâncias psicoativas, seguiu-se a respetiva análise, que permitiu retirar algumas conclusões.

## CONCLUSÃO

O legislador revela uma manifesta preocupação com os direitos dos sujeitos consumidores e/ou dependentes de substâncias psicoativas em meio laboral, destacando-se a proibição da sua discriminação e defendendo-se uma intervenção de natureza mais preventiva do que repressiva. Não obstante, não descarta o legislador os direitos e obrigações dos outros intervenientes em contexto de trabalho.

## INTRODUÇÃO

Concretizando, apresentaremos um conjunto de ideias-chave começando com a aceção que serve de base à nossa reflexão: a saúde.

Tomando como ponto de partida o conceito de saúde para a Organização Mundial de Saúde – OMS (1984) ou seja, a saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”; podemos, funcionalmente, considerá-la como um recurso que permite às pessoas levar uma vida autónoma, social e economicamente ativa e produtiva.

Mas a atenção com a saúde implica uma preocupação em matéria de saúde ocupacional.

Ora, conforme se dispõe no Plano Nacional de Saúde actualmente vigente (2012-2016), a *Saúde Ocupacional centra-se principalmente em três objetivos:*

- *A prevenção dos riscos profissionais;*
- *A promoção da saúde e a manutenção da capacidade de trabalho dos trabalhadores;*
- *A melhoria do conteúdo, da organização e das demais condições de trabalho de modo a favorecerem a saúde e a segurança dos trabalhadores e o desenvolvimento de sistemas técnicos e organizacionais de trabalho que, além de favorecerem a saúde e da segurança dos trabalhadores, promovam um bom clima social de trabalho a par da melhoria da produtividade, qualidade e competitividade da empresa.*

Na 12ª Sessão do Comité Misto da Organização Mundial de Saúde / Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1994) o conceito de saúde ocupacional foi revisto dando ênfase à manutenção de um ambiente de trabalho são e seguro, aos aspetos não só da proteção da saúde mas também a ações tendentes a manter a capacidade de trabalho e à necessidade da participação dos trabalhadores na gestão desses objetivos.

A nível europeu o objetivo da saúde ocupacional, atualmente com a denominação Saúde e Segurança do Trabalho – “Occupational Safety and Health” reconduz-se à imposição de que cada trabalhador deve beneficiar, no seu ambiente de trabalho, de condições de saúde e segurança satisfatórias.

Por outro lado, enquanto as substâncias psicoativas *in genere* são aquelas que, quando ingeridas, bebidas, injetadas, fumadas, inaladas, afetam o sistema nervoso central, as substâncias psicoativas de consumo recreativo, conforme se dispõe no léxico da OMS, são as que não são administradas como terapêutica, sendo-lhes imputada uma função recreativa.

A preocupação com problemas relativos à dependência de substâncias psicoativas revela o cuidado com a então saúde ocupacional. Dito de outro modo, reconduz-se à apreensão com a manutenção, proteção e promoção da saúde dos trabalhadores no seu local de trabalho.

O próprio Plano Nacional de Saúde para 2012-2016, quando se refere às razões principais para implementar um programa de prevenção de consumos de risco elenca, entre outras, a promoção da segurança e saúde no trabalho referindo a adoção de programas de prevenção dos problemas associados ao consumo de substâncias psicoativas como um benefício para as organizações.

Por fim, focaremos o mais relevante, o agente principal desta interação ou seja, o trabalhador. Porém, a aceção de trabalhador não o é em sentido estrito, não corresponde apenas ao conceito técnico-jurídico como o sujeito da relação jurídica laboral, prevista no Código do Trabalho, mas ao sujeito que desenvolve uma atividade laboral, seja titular de um contrato de trabalho (sem termo, com termo, certo ou incerto) ou mesmo o sujeito que é parte num contrato de prestação de serviços.

O facto é que a existência e consequências da presença e uso de substâncias psicoativas em meio laboral tem vindo a ser objeto de regulação pelo direito português, bem como por normas de cariz comunitário e mesmo internacional.

## DESENVOLVIMENTO

Constata-se a vigência de uma pluralidade de normas, de diferente natureza e complexidade, tornando a definição do enquadramento legal nesta matéria relativamente complicada. Consequentemente, algumas soluções a encontrar na prática casuística, sempre que algum problema surge, não se configuram de fácil solução, levando a que não raramente as estruturas laborais onde surgem optem por intervenções que se traduzem na aplicação de medidas de natureza disciplinar e não de cariz preventivo e de promoção da saúde, como seria expetável e mais eficiente.

Ao nível nacional, começamos por mencionar a previsão genérica da tutela dos direitos fundamentais resultante da consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP) dos direitos, liberdades e garantias pessoais, como é o caso do direito à integridade pessoal e reserva da intimidade da vida privada. Estes direitos podem ser potencialmente violados, por exemplo quando uma entidade empregadora pretende realizar os testes médicos previstos no Código do Trabalho<sup>1</sup> (CT), o que pressupõe a verificação de um conjunto de requisitos e mesmo a elaboração de um regulamento, de que tem que ser notificada a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd).

Também o princípio da segurança no emprego ou o direito à proteção da saúde fazem parte do enquadramento jurídico relativo à proteção do trabalhador. Enfim, todos estes direitos conjugados com os princípios da não discriminação e o princípio da igualdade de tratamento integram o enquadramento legal da matéria *sub judicio*.

Descendo na pirâmide normativa, é digna de destaque a referência que é feita a esta matéria no CT.

Desde logo quando o legislador, no artigo 19º deste diploma dispõe, a propósito de testes de exames médicos, que o empregador não pode, para além das situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, (...) para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir a candidato a emprego ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respetiva fundamentação. Também aí se dispõe que tem esse empregador o direito a receber a informação, da parte do médico responsável pelos testes e exames médicos, de que está ou não apto para exercer a atividade.

Pode-se facilmente constatar uma existente preocupação do legislador em acautelar situações onde sujeitos com dependências possam vir a ser lesados em ambiente laboral, por força do conhecimento da existência dessas mesmas dependências.

Tentou igualmente precaver os direitos desses trabalhadores, nomeadamente evitando a sua discriminação relativamente a colegas. Porém, não pode deixar de conciliar os direitos de uns e outros trabalhadores e mesmo os direitos dos primeiros com os das próprias entidades empregadoras.

Desde logo, sobre o trabalhador e sobre a entidade empregadora recai o dever de atuação de boa-fé (art. 126º do CT).

Tal como os trabalhadores têm direitos, de que se pode destacar por exemplo o de ser tratado pela entidade empregadora com cortesia e igualdade perante outros trabalhadores, também têm deveres, correspondentes a outros direitos daquela entidade, como sejam o cumprimento das suas funções com diligência e zelo (art. 128º do CT), podendo a sua violação dar origem a um procedimento disciplinar.

Aliás, a violação desses deveres pelo trabalhador pode despoletar uma infração disciplinar, com as consequências daí advenientes, culminando num processo disciplinar cuja sanção mais gravosa pode ser o despedimento.

---

1 - Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua 12ª versão (Lei n.º 120/2015, de 01/09).

Paralelamente, a mesma preocupação norteou o legislador, relativamente ao trabalhador em funções públicas, tendo no diploma correspondente a este tipo de trabalhadores (Lei nº 35/2014, de 20/6 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), dado voz a essa matéria.

São igualmente de referir alguns instrumentos normativos nacionais como é o caso da Resolução de Conselho de Ministros 59/2008, de 12/3, que aprova a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho. Entre os seus objetivos operativos, estabelece a medida 1.7 do objetivo nº 1, no âmbito do desenvolvimento de políticas públicas coerentes e eficazes, a de “desenvolver, em articulação com o Plano Nacional contra a Droga e as Toxicodependências, programas de prevenção em meio laboral para combater o alcoolismo e outras toxicodependências”.

Informações técnicas da Direção Geral de Saúde (DGS) onde se aborda nomeadamente a temática da intervenção dos serviços de saúde do trabalho no âmbito da prevenção do consumo de substâncias psicoativas em meio laboral, não deixam de revelar normas nesta matéria.

Para além do ordenamento jurídico interno, é igualmente de notar o enquadramento normativo transnacional, como é o caso de algumas normas e referências da OMS, onde se define e classifica substâncias psicoativas e dependências em geral, ou mesmo da OIT, como é o caso da Convenção 155 da OIT. Justifica-se esta preocupação dado que os trabalhadores que consomem substâncias desta natureza têm maior probabilidade de sofrer e/ou causar acidentes de trabalho do que os outros trabalhadores, cometerem mais riscos, ausentar-se mais frequentemente do trabalho, terem uma taxa de absentismo e falta de pontualidade mais alta, assumirem mais comportamentos de risco para a segurança, maior envolvimento em conflitos, etc..

Finalmente, mas não menos relevantes, são todos os elementos normativos cuja fonte é a União Europeia, sejam de direito comunitário originário, sejam de direito comunitário derivado, onde se inserem alguns regulamentos comunitários e directivas, já transpostas para o ordenamento jurídico português.

O Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho está consagrado na Lei nº 102/2009, de 10/9. Neste diploma, estabelece o legislador o regime jurídico aplicável designadamente à promoção da segurança e saúde no trabalho, incluindo-se aqui a prevenção, conforme previsto no CT.

A prevenção aqui referida deve resultar de uma constante e adequada avaliação de riscos e ser levada a cabo de acordo com princípios, políticas, normas e programas que pretendam a implementação da estratégia nacional para a segurança e saúde do trabalho, a promoção e a vigilância da saúde do trabalhador e o incremento da investigação técnica e científica aplicadas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos fatores de risco; a educação, formação, informação para a promoção da melhoria da segurança e saúde no trabalho; a sensibilização da sociedade, de modo a criar uma cultura de prevenção (art. 5º<sub>2</sub>).

O Estado deve promover o desenvolvimento de uma rede nacional para a prevenção de riscos profissionais e/ou celebrar acordos com entidades privadas ou cooperativas com capacidade técnica para intervir no domínio da segurança e saúde no trabalho (art. 6º<sub>3</sub>).

Recai sobre a entidade empregadora a obrigação de “assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho”, devendo zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, atendendo aos princípios gerais de prevenção (art. 15º).

Algumas das circunstâncias em que é prestado o trabalho podem determinar a incursão pelas dependências, que constituem um risco potenciador de doença relacionada com o trabalho, que pode e deve ser evitado.

A saúde dos trabalhadores, em função dos riscos a que estão potencialmente expostos no local de trabalho constitui obrigação da entidade empregadora (art. 15º, nº 8<sub>4</sub>), não pondo porém em causa a proteção dos seus dados pessoais, conforme regime consagrado na Lei nº 67/98, de 26 outubro.

Também o trabalhador tem a obrigação de cumprir as prescrições de saúde e segurança no trabalho e zelar pela sua saúde (art. 17º, alíneas a) e b)<sub>5</sub>).

2 - Lei nº 102/2009, de 10/9.

3 - Lei nº 102/2009, de 10/9.

4 - Lei nº 102/2009, de 10/9.

5 - Lei nº 102/2009, de 10/9.

A legislação relativa à proteção dos dados pessoais é também de atender como enquadramento normativo nesta matéria. A Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd), entidade administrativa independente dotada de poderes de autoridade e funcionando junto da Assembleia da República, é a autoridade nacional de controlo de dados pessoais. Tem como atribuição genérica controlar e fiscalizar o processamento de dados pessoais, respeitando escrupulosamente os direitos do homem e as liberdades e garantias plasmadas na CRP e na lei ordinária. A CNPD coopera com as autoridades de controlo de proteção de dados de outros Estados, nomeadamente na defesa e no exercício dos direitos de pessoas residentes no estrangeiro.

A Lei nº 43/2004 de 18 de agosto regula a organização e o funcionamento deste organismo bem como o estatuto pessoal dos seus membros, cometendo-lhe, como atribuições:

- *Controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais e regulamentares em matéria de proteção de dados pessoais;*
- *Emitir parecer prévio sobre quaisquer disposições legais, bem como sobre instrumentos jurídicos comunitários ou internacionais relativos ao tratamento de dados pessoais;*
- *Exercer poderes de investigação e inquérito, podendo para tal aceder aos dados objeto de tratamento;*
- *Exercer poderes de autoridade, designadamente o de ordenar o bloqueio, apagamento ou destruição dos dados, assim como o de proibir temporária ou definitivamente o tratamento de dados pessoais;*
- *Advertir ou censurar publicamente o responsável do tratamento dos dados, pelo não cumprimento das disposições legais nesta matéria;*
- *Intervir em processos judiciais no caso de violação da lei de proteção de dados;*
- *Denunciar ao Ministério Público as infrações penais nesta matéria, bem como praticar os atos cautelares necessários e urgentes para assegurar os meios de provas;*

Após a apresentação deste importante organismo de controlo independente há que notar que se tem vindo a pronunciar, através de deliberações, desenvolvendo um relevante papel neste campo cuja análise procedemos.

A CNPD, na sua Deliberação nº 41/2006, de 13 de março, consagrou os princípios e condições aplicáveis ao tratamento de dados aquando da gestão de informação dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho. Como esta deliberação se fundamentava no Código do Trabalho de 2003, deliberou a CNPD, emitindo a Deliberação nº 840/2010, que revogava a anterior e procedia à atualização da fundamentação daquele primeiro instrumento deliberativo. Deste modo a CNPD deliberou estabelecer as condições gerais para o tratamento de dados pessoais com a finalidade de Gestão da Informação dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho.

Considera-se nesta última deliberação que (...) “os dados relativos a hábitos pessoais não podem ser objeto de tratamento”, embora possa ser tido necessário o registo de informações desta natureza, como é o caso do consumo de tabaco, café, drogas, alcoolemia, na medida em que estes dados se possam relacionar com certas sintomatologias/patologias e com outros dados de saúde”.

Igualmente é posição da CNPD que (...) “o registo generalizado e detalhado do consumo de álcool (...) ou (...) estupefacientes”, em moldes de “(...) permitir a elaboração de perfis de consumo, pode constituir uma devassa injustificada nos hábitos do trabalhador, (...) potencialmente discriminatória.”

É que, estão em causa informações médicas para efeitos do diploma legal que regula o acesso à informação clínica. Mais do que isso, a entidade empregadora apenas deve ter acesso à informação de saúde dos seus trabalhadores necessária à tomada das suas decisões em matéria de emprego, através das respetivas fichas de aptidão. O acesso a estas informações deve ser restrito ao médico de trabalho ou outros profissionais de saúde, sob a direção e orientação deste, mas também obrigados a sigilo profissional.

São vários os exemplos de entidades empregadoras que notificam a CNPD do tratamento que visa a prevenção e controlo do álcool, no âmbito da sua organização, com vista à emissão de regulamentos.

A CNPD tem-se pronunciado, como fez através da Autorização nº 2967/08, reforçando a sua posição vertida nas deliberações supra referidas.

## CONCLUSÃO

O enquadramento legal relativo ao consumo e dependência de substâncias psicoativas em meio laboral e inerentes consequências jurídicas é complexo. Esta dificuldade decorre sobretudo da sua dispersão por vários diplomas de diferente natureza e abrangência.

De todo o modo, em jeito de conclusão pode afirmar-se como linha condutora existente entre as normas objeto de análise a preocupação do legislador em afirmar os direitos dos sujeitos consumidores e/ou dependentes de substâncias psicoativas em meio laboral, como sejam a sua defesa contra alguma eventual discriminação perante outros cidadãos, não descurando das respetivas obrigações e dos direitos dos outros intervenientes neste meio.

De destacar a preocupação com comportamento preventivos, em desfavor de repressivos, porque comprovadamente mais eficazes e eficientes, embora a *praxis* revele, malogradamente, uma opção pelos aplicadores das normas analisadas, com pendor predominantemente repressivo.

## BIBLIOGRAFIA

AMADO, João Leal, (2015) Contrato Trabalho - Noções Básicas, Coimbra Editora.

AMADO, João Leal (2014), Contrato de Trabalho, 4ª edição, Coimbra, Coimbra Editora e Wolters Kluwer.

ANDRADE, José Carlos Vieira de (2014), Lições de Direito Administrativo, Imprensa da Universidade de Coimbra.

ANDRADE, José Carlos Vieira de (2014), A Justiça Administrativa, Almedina.

ANDRADE, José Carlos Vieira de (2012), Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976, Almedina.

BOTELHO, Catarina Santos (2015), Os Direitos Sociais em Tempos de Crise - Ou revisitando as normas programáticas, Teses de Doutoramento, Almedina.

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro (2015), Lições de Direito do Trabalho, 3.ª Edição, Almedina.

FERNANDES, António Monteiro (2014), Direito do Trabalho, 17.ª Edição, Almedina.

Ministério da Saúde, Plano Nacional de Saúde 2012-2016.

NETO, Abílio (2015), Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar – Anotados, Reimpressão da 4.ª Edição de 2013, Ediforum.

NOVAIS, Jorge Reis (2015), A dignidade da pessoa humana Vol. I , Fora de Coleção, Almedina.

NUNES, Cláudia Sofia Henriques (2014), O Contrato de Trabalho em Funções Públicas - Face à Lei Geral do Trabalho, Coimbra Editora.

QUINTAS, Paula e QUINTAS, Helder (2014), Manual de Direito do Trabalho e de Processo de Trabalho, Almedina.

REBELO, Glória (2015), Trabalho e Segurança Social - Uma perspetiva socioeconómica e jurídica, Edições Sílabo.

SICAD - Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências, Segurança e Saúde do Trabalho e Prevenção do Consumo de Substâncias Psicoativas: Linhas Orientadoras para Intervenção em Meio Laboral, (2014), Lisboa, Edição SICAD.

VAZ, Manuel Afonso (2015), Teoria da Constituição - O que é a Constituição, hoje? Coimbra Editora.