



15.11.2006* 0380

**Assunto: Parecer sobre Regulamento da
Empregada: Variante de Mira – Ligas**

Acusamos a recepção do regulamento interno de prevenção e controlo de alcoolismo enviado pela empresa para a Autoridade para as Condições de Trabalho, na Figueira da Foz, cumprindo-nos tecer algumas considerações em relação ao documento enviado e solicitar a V. Ex.a se digne proceder às correcções propostas.

Tendo em conta o disposto no art.º 153º do Código do Trabalho, o regulamento interno deixou de necessitar da aprovação da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) para se encontrar em vigor, passando apenas a ser necessário o envio do mesmo para se efectuar o registo e respectivo depósito.

Todavia, após a recepção do mesmo, a ACT procede à verificação do cumprimento dos pressupostos legais de que depende o seu registo e depósito, bem como ao cumprimento das respectivas formalidades legais.

Nestes termos verificou-se a existência de algumas lacunas e irregularidades que a empresa deve sanar, nomeadamente:

1. Nos termos do art.º 153º, do Código do Trabalho, o regulamento interno, ao conter normas de organização e disciplina do trabalho, terá de ser elaborado pelo empregador, pelo que o mesmo tem de se encontrar devidamente assinado/autenticado/validado pelo empregador ou pelos seus representantes legais, o que não é o caso;

2. A empresa deve indicar se há omissão de trabalhadores na empresa e se a mesma foi ouvida na elaboração do presente regulamento e no caso de não existir, mencionar no documento a sua inexistência;
3. A empresa deve cumprir com a obrigação de dar publicidade aos termos e conteúdos do pretendido regulamento interno, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores;
4. Prever que, previamente à entrada em vigor do regulamento, sejam ministradas adequadas campanhas de sensibilização/formação dos trabalhadores;
5. No que se refere às disposições relativas ao consumo de álcool, importa acutelar na al.b), do ponto 4, que o controlo regular não pode assumir um carácter geral, devendo ser feito de uma forma aleatória, e a obrigatoriedade da sujeição os testes e exames dos trabalhadores não se pode revelar como abusiva, discriminatória ou arbitrária;
6. Os testes e exames devem ser efectuados dentro do período normal de trabalho, apenas em circunstâncias excepcionais se admitindo que sejam realizadas fora desse período;
7. Acutelar ainda que, a determinação da realização, por regulamento interno, de testes e exames, deve ser feita de modo reservado, com respeito pela privacidade da vida privada do trabalhador a fim de se evitar vexames, e por pessoal especializado no âmbito dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho (1ª parte da norma do n.º 1, do art.º 19º, do CT), ou com a intermediação de um médico (n.º 3, do art.º 19º, do CT), garantindo sempre a confidencialidade dos testes ou exames médicos;
8. Esse regulamento não pode limitar o exercício de direitos fundamentais, contrariar normas legais imperativas ou impor aos trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei ou i.r.c.t., pelo que a aplicação de sanções disciplinares aos trabalhadores, deve observar os trâmites previstos na lei para a sua aplicação;
9. Assim, a referência no ponto 6 à situação do trabalhador se considerar inapto por apresentar uma taxa de álcool no sangue superior a 0,5 gramas/litros deverá ser confirmada pelo médico do trabalho/enfermeiro do trabalho ou pelo responsável dos serviços de segurança higiene e saúde no trabalho. São estas entidades a quem cabe a responsabilidade de comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para o

desempenho da actividade, não podendo nunca informar qual a taxa de álcool no sangue do mesmo, excepto quando por escrito o trabalhador autorize;

10. Por outro lado, não pode resultar para o trabalhador qualquer punição, sem previamente haver lugar à audiência prévia do acusado;

11. No mesmo ponto, considera-se sem mais a inaptidão do trabalhador no caso de recusa ao controlo da alcoolemia é manifestamente ilegal, porque violadora do princípio da presunção de inocência do trabalhador (cuja culpa efectiva deverá ser apurada num processo disciplinar) bem como o princípio da proporcionalidade, apenas se podendo valorar para eventuais efeitos disciplinares a sua conduta de desobediência e não para efeitos de presumir a sua inaptidão para o trabalho;

12. No mesmo sentido, todas as referências no ponto 6 relativas ao facto do trabalhador ser sujeito a sanção disciplinar, devem ser substituídas pela redacção que indique que o trabalhador em caso de recusa ao controlo do álcool e no caso de reincidente poder estar a cometer uma infracção disciplinar, a apurar mediante o respectivo procedimento disciplinar;

13. Assim, devem ser também alteradas as fichas em anexo ao regulamento, tendo em conta as recomendações enunciadas anteriormente.

Nestes termos, e a fim de ser devolvida um original do regulamento interno registado e depositado, solicita-se a V. Ex.a, o envio aos nossos serviços de dois originais do regulamento, devidamente corrigido com as alterações propostas.

A Directora,



(M.ª Amália C.B. Alves Correia)