

PREVENÇÃO DO ÁLCOOL NO AMBIENTE LABORAL – 1 ANO DEPOIS DA LEI N.º 51/XI/2019

Foi no passado dia 15 de março de 2019 que foi aprovada na Assembleia Nacional de Cabo Verde a Lei n.º 51/XI/2019, publicada a 8 de abril (“Lei”) do mesmo ano. Alguns meses depois da publicação da Lei, durante um colóquio sobre o alcoolismo que decorreu na cidade da Praia, o Ministro da Saúde de Cabo Verde defendeu que a Lei não visava aumentar o desemprego ou o empobrecimento das populações: “De uma coisa podemos estar certos. A nova lei do álcool não irá promover nem o desemprego nem o empobrecimento das famílias, antes pelo contrário. Os ganhos sociais, económicos e financeiros resultantes da sua aplicação serão de longe superiores a eventuais e circunstanciais perdas.”

As palavras de Arlindo do Rosário iam de encontro com aquilo que o Governo esperava da Lei. No seu essencial visava-se a diminuição do consumo de álcool pela população cabo-verdiana, pela proibição da venda em certas circunstâncias, tais como a disponibilização de bebidas alcoólicas em locais de trabalho do setor público e privado, a proibição da venda de bebidas alcoólicas a menores de 18 anos e na via pública, a venda ambulante e em quiosques ou cantinas, proibindo-se ainda a publicitação do álcool e a sua disponibilização em eventos públicos onde a entrada de menores fosse admitida.

No entanto, não se teve em conta a aplicabilidade prática das medidas a adotar pelas entidades empregadoras como forma de prevenção e combate ao consumo de álcool no local de trabalho.

O referido regime assenta no facto de se entender que os trabalhadores devem manter as condições físicas e psíquicas necessárias e exigíveis ao cumprimento das suas funções, não devendo os mesmos apresentar-se ao serviço, nem aí permanecer, sob a influência de álcool (o que já resulta, implicitamente, das obrigações dos trabalhadores previstas no Código Laboral), o que, perante uma análise do preâmbulo da Lei, se demonstra como uma das maiores preocupações do legislador.

Os testes de alcoolémia devem ser feitos predominantemente pelo recurso a um instrumento de medição da taxa de álcool no sangue e/ou através da expiração de ar, podendo ser feitos a todo o trabalhador que se encontre a trabalhar, desde que tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador e de terceiros ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem, desde que o trabalhador se encontre em estado de aparente ausência de condições físicas ou psíquicas necessárias e exigíveis ao cumprimento das suas funções. Estes testes podem ser solicitados por qualquer superior hierárquico do trabalhador, bem como através da realização de testes ou exames médicos de rotina, de acordo com os procedimentos estatuídos na empresa.

De acordo com o estabelecido na Lei, considera-se que um trabalhador está sob influência de álcool se em teste ou exame, realizado nos termos que de seguida se verá, apresentar uma taxa de álcool no sangue igual ou superior a 0,5 gramas por litro de sangue.

No que diz respeito aos testes realizados ao ar expirado, a Lei esclarece que 1mg de álcool por litro de ar expirado é equivalente a 2,3 gramas por litro de sangue, ou seja, aquando deste teste, estabelece a Lei que o trabalhador está sob a influência do álcool sempre que do mesmo resultar uma quantidade igual ou superior a 0,22 mg de álcool por litro de ar expirado.

Apesar de todas as previsões e mecanismos criados para combater e evitar o consumo de álcool no ambiente laboral, a Lei claudica uma vez que não cria mecanismos eficazes para que tais previsões e mecanismos sejam assegurados. Com efeito, a realização de testes através de alcoolímetros é da exclusiva competência de profissionais de saúde que se encontrem em serviços públicos (centros de saúde ou hospitais públicos) ou outros profissionais de saúde que prestem serviços para entidades privadas, desde que devidamente credenciados pelo Ministério da Saúde para esse efeito (clínicas privadas ou profissionais independentes).

Além disso, apesar da Lei configurar a recusa de submissão a testes ou exames como infração disciplinar, esta deverá ser apreciada nos termos gerais do Código Laboral, isto é, ter-se-á de ter em conta, na medida da sanção a aplicar, a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, sendo necessário tomar em consideração a personalidade deste, a sua antiguidade e, de forma, mais crítica, o seu histórico disciplinar.

Em todo o caso, não podendo as entidades empregadoras efetuar diretamente os testes, ainda que garantido todo o sigilo que a Lei exige para que sejam tratados os dados resultantes dos mesmos, mas ainda podendo o trabalhador recusar-se a realizar os testes sem que se preveja uma sanção gravosa, perde-se todo o efeito útil que a Lei pretende atribuir às medidas – virtualmente - criadas, tudo isto em prejuízo da segurança, saúde e higiene no trabalho.

JURISPRUDÊNCIA

Tribunal da Relação de Sotavento – Acórdão de 12/03/2018

Conceito de retribuição; Poder diretivo da entidade empregadora; Despedimento com justa causa por facto imputável à entidade empregadora; Conceito de justa causa.

O caso em apreço consistia num trabalhador que invocou justa causa de resolução do contrato de trabalho por facto imputável à entidade empregadora, resolução esta que foi impugnada pela entidade empregadora. O trabalhador alegava, em suma, que recebia um complemento de funções mensal no montante de CVE 30.000\$00 e que o mesmo lhe foi retirado por decisão unilateral da entidade empregadora. Além disso, o trabalhador alegou ainda que durante um período de dois meses não lhe foi paga qualquer retribuição. Por outro lado, a entidade empregadora invocara a alteração de funções do trabalhador uma vez que transitou de uma função mais complexa para uma função menos complexa e que tal função não implicava o pagamento do complemento de funções. A entidade empregadora alegou ainda razões de organização interna e de contenção de custos para retirar este complemento de funções. Quanto ao alegado atraso no pagamento das retribuições, a entidade empregadora invocou que as mesmas não foram pagas até ao último dia do mês, como seria habitual, contudo foram pagas durante os primeiros dias do mês seguinte àquele que diziam respeito.

Em primeiro lugar, o Tribunal entendeu que, relativamente ao complemento de funções, estava em causa uma prestação retributiva com carácter regular e periódico pelo que seria ilegítima a decisão unilateral da entidade empregadora quando retirou tal complemento da retribuição total que este auferia.

Por outro lado, e de forma mais relevante, o Tribunal decidiu não estar em juízo uma situação de justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador devido à errónea atuação deste último ao resolver o seu contrato de trabalho, sem protestar contra a decisão unilateral da entidade empregadora. O Tribunal não considerou ainda estar demonstrado que os factos imputados à entidade empregadora e que presidiram à decisão do trabalhador em resolver unilateralmente o contrato de trabalho tenham produzido consequências de tal forma graves que tornassem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, nem tornaram inexigível, em concreto e de acordo com as regras da boa-fé, que o trabalhador permanecesse ligado à sua entidade empregadora (cumpre salientar que a decisão emitida pela entidade empregadora só produziria efeitos uns dias após a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador).

Isto porque apesar do Tribunal considerar que a ordem de serviço emanada pela entidade empregadora no sentido de retirar o complemento de funções e de alterar as funções do trabalhador era ilegal, considerou o Tribunal que o trabalhador não agiu corretamente por ter resolvido o seu contrato de trabalho com efeitos imediatos em detrimento de protestar as ordens ilegítimas da entidade empregadora, aguardando, conseqüentemente, uma reação por parte da entidade empregadora. Não tendo ocorrido tal conduta, o Tribunal entendeu, a final, que a situação contratual do trabalhador não chegou a ser modificada, pelo que não considerou existir justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador.

FUTURAS OBRIGAÇÕES LABORAIS A TER EM CONTA

Afixação do Mapa de Pessoal

Até 31 de Março, afixar em local facilmente acessível e visível para os trabalhadores o mapa de pessoal, devendo o mesmo ser enviado, juntamente com três cópias, ou em suporte informático ou por acesso em banco de dados, com dados atualizados em relação ao mês de Fevereiro transato, à Inspeção Geral do Trabalho, no Concelho da Praia, em relação aos trabalhadores cujo posto de trabalho se situe nas ilhas de Sotavento (Maio, Santiago, Fogo e Brava), ou à Delegação Regional da Inspeção Geral do Trabalho em São Vicente, em relação aos trabalhadores cujo posto de trabalho se situe nas ilhas de Barlavento (Santo Antão, São Vicente, Santa Luzia, São Nicolau, Sal e Boa Vista).

O mapa de pessoal deve conter relativamente a cada um dos trabalhadores da empresa, entre outras informações, o nome completo, a categoria profissional, a retribuição base e outras prestações retributivas, a data de admissão e o período agendado de férias.

Para mais informação contactar os seguintes membros da Miranda Alliance:

MAFALDA OLIVEIRA MONTEIRO

Mafalda.Monteiro@mirandalawfirm.com

NUNO GOUVEIA

Nuno.Gouveia@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

PEDRO BORGES RODRIGUES

Pedro.Rodrigues@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2020. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respectivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação contêm informação de natureza geral e não têm por objectivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Este Boletim Laboral é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.