

Artigo de Opinião



Testes de Alcoolemia no Trabalho:

Onde Termina
o Poder da Empresa
e Começa a Privacidade
do Trabalhador?



Artigo de Opinião

TESTES DE ALCOOLEMIA NO CONTEXTO LABORAL: ENTRE A INTIMIDADE E O PODER DISCIPLINAR

A problemática da realização de testes de alcoolemia aos trabalhadores, directamente pelo empregador, e acesso a esses resultados, coloca-nos perante um delicado equilíbrio entre dois polos: De um lado, o direito fundamental à reserva da intimidade da vida privada, e, do outro, o poder disciplinar e os legítimos interesses da empresa em assegurar condições de segurança, produtividade e imagem institucional.

Trata-se, portanto, de uma questão que transcende o mero plano prático e nos remete à “velha controvérsia doutrinária” sobre a admissibilidade da relevância disciplinar das condutas extralaborais do trabalhador.

1. DELIMITAÇÃO DA FACTUALIDADE

Ora, nos últimos tempos, algumas entidades empregadoras têm procurado implementar políticas internas voltadas para o consumo de álcool e outras substâncias no local de trabalho. A intenção declarada é a de prevenir riscos à saúde e à segurança, bem como assegurar um ambiente laboral equilibrado e produtivo.

Entre as medidas previstas, encontra-se a possibilidade de realização de testes de alcoolemia e de consumo de drogas sem aviso prévio.

Surge, porém, uma questão delicada: Tais práticas não seriam uma violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente a reserva da intimidade da vida privada?

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. DA FORMALIZAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE CONTROLO E USO DE ÁLCOOL E DROGAS

A relação jurídica laboral é composta por dois binómios essenciais: O binómio objectivo, actividade de trabalho/remuneração – que diz respeito as prestações das partes no âmbito do contrato de trabalho; e o binómio subjectivo, subordinação jurídica/poderes laborais – que identifica a posição desigual ocupada pelas partes no contrato. Aqui o trabalhador encontra-se subordinado

juridicamente ao empregador, que exerce poderes de direcção e disciplina. É no campo deste segundo binómio que vamos começar a nossa análise.

A relação laboral é uma relação jurídica e, como qualquer outra relação jurídica, é constituída por poderes, direitos e deveres de ambas as partes. A **Lei n.º 12/23, de 27 de dezembro** (Lei Geral do Trabalho, adiante LGT), dedica um capítulo específico ao tema, reconhecendo nas **alíneas e) e h) d** no **artigo 77.º**, em conformidade com o **artigo 80.º**, os poderes de direcção e disciplina atribuídos ao empregador, incluindo a elaboração de regulamentos internos e medidas de vigilância e controlo.

O poder disciplinar, na sua acepção prescritiva, é a faculdade reconhecida pela ordem jurídica ao empregador de fixar normas conformadoras da actuação dos trabalhadores na empresa¹. Isto significa que o empregador pode emitir regras de comportamento ou disciplina no seio da sua organização, que extravasam o âmbito da mera prestação de trabalho e, por essa razão, não integram o poder directivo.² É nesta senda que, à luz do **art. 102.º da LGT**, em conformidade com o **art. 103.º** do mesmo diploma legal, os regulamentos internos e demais instrutivos que versem sobre a prestação e a disciplina no trabalho estão sujeitos à registo da Inspecção Geral do Trabalho, doravante IGT.

Então, por fazerem referência a aspectos que incidem, directamente, na subsistência do vínculo laboral, as Políticas criadas pelas entidades empregadoras constituem instrutivo atinente à disciplina no trabalho.³

Como refere o **art. 105.º**, conjugado com o **art. 102.º**, ambos da LGT, cumprido o formalismo supra indicado, uma vez implementada, a Política vincula a entidade empregadora e os trabalhadores, sendo para estes de cumprimento obrigatório, nos termos da **al. l) do art. 84.º da LGT**.

3. DA LEGITIMIDADE PARA A REALIZAÇÃO DE TESTES DE ALCOOLÉMIA AOS TRABALHADORES E PARA O ACESSO AO RESULTADO

¹ Cfr. NIGIOLELA, Márcia in O Exercício do Poder Disciplinar no Ordenamento Jurídico Angolano, UCP Editora, 2020, pág. 20.

² Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma in Direito do Trabalho II, p.705.

³ Nos termos do **art.º 21.º do Decreto Presidencial n.º 154/16, de 5 de Agosto (Regime Jurídico das Multas por Contravenções Laborais)**, que remetia para os artigos 62.º, 63.º, 64.º e 67.º da LGT de 2015, a violação quanto à elaboração, aprovação, informação e registo dos regulamentos internos junto da Inspeção Geral do Trabalho constituía contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

3.1. Dos Direitos do Trabalhador

3.1.1. Direito à reserva de intimidade da vida privada

A palavra “*privacidade*” tem origem no inglês “*privacy*”, que deriva do latim *privatus*, significando “separado”, “individual” ou “pertencente ao uso pessoal”. Em português, foi incorporada como substantivo feminino para designar a qualidade do que é privado, isto é, aquilo que pertence à esfera íntima e não deve ser exposto ou invadido.⁴

Neste sentido, a privacidade refere-se a todos os aspectos da vida do cidadão que, em princípio, apenas a ele dizem respeito. Trata-se de um **círculo pessoal** que deve ser respeitado e protegido contra divulgação ou partilha indevida.⁵

O **artigo 32.º da Constituição da República de Angola (CRA)** consagra, entre outros, o **direito à reserva de intimidade da vida privada**. Sendo a Constituição a Carta Magna, é adequado iniciar a análise a partir deste fundamento.

Segundo o Professor José João Abrantes: “o trabalhador não deixa, pois, pelo facto de o ser, de ter os direitos que assistem a qualquer outro cidadão”, pois a ordem jurídico-constitucional pretende garantir uma cidadania plena, designadamente (também) na empresa, o que pressupõe a aceitação da eficácia dos direitos fundamentais no âmbito do contrato de trabalho.⁶

O **art. 80.º do Código Civil**, adiante CC, reforça essa protecção ao consagrar o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada.⁷

É indiscutível que o trabalhador é, antes de mais, um cidadão. Assim, devemos tratá-lo primeiramente como tal e, só depois, como trabalhador, pois no contexto laboral mantém, em princípio, todos os direitos que assistem às demais pessoas.

Não obstante existir essa tutela constitucional e do CC, a LGT também consagra este direito **no artigo 23.º**.⁸

⁴ Cf. Online Etymology Dictionary, verbete “privacy”; Wikipédia – Privacidade; Lucidarium – Conceito de Privacidade: Origem, Definição e Significado.

⁵ CAPEÇA, Norberto Moisés Moma in A Privacidade do Trabalhador com Garantia Constitucional. 1.ª Ed., Almedina, 2015, p. 68.

⁶ ABRANTES, José João, in Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais, Coimbra Editora, 2005, págs. 65.

⁷ Cf. **Artigo 80.º do Código Civil (Direito à reserva sobre a intimidade da vida privada)**:

1. Todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem.
2. A extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas.

⁸ Cf. **Artigo 23.º da Lei Geral do Trabalho (Reserva da Intimidade da Vida Privada)**: “A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso quer a divulgação de aspectos

Nas relações laborais, o trabalhador não se apresenta apenas como prestador de uma actividade profissional, ele leva consigo a sua **pessoa integral**, com dignidade, intimidade e vida privada. Por isso, a tutela da privacidade não é um mero acessório, mas uma consequência directa da protecção dos **direitos fundamentais** (CRA, art. 32.º) e dos **direitos de personalidade** (LGT, art. 23.º).

A Professora Maria do Rosário Palma Ramalho sublinha que a **subordinação jurídica** evidencia o binómio subjectivo desigual que caracteriza o vínculo laboral, em razão da sujeição de uma das partes aos poderes de direcção e disciplina da outra. Essa subordinação incide directamente sobre a pessoa do trabalhador, definindo o seu posicionamento subjectivo no contrato de trabalho.

A posição do trabalhador é, portanto, peculiar:

- **Subordinação jurídica:** O empregador detém poderes de direcção e disciplina.
- **Vulnerabilidade pessoal:** O exercício desses poderes incide sobre dimensões que podem afectar profundamente a esfera íntima do trabalhador.

Daí a necessidade de uma protecção explícita e reforçada: A lei exige que tanto empregador como trabalhador guardem reserva quanto à intimidade da vida privada, abrangendo aspectos familiares, afectivos, sexuais, de saúde, convicções políticas e religiosas.

Mas qual é o âmbito deste direito?

Paulo Mota Pinto⁹ observa que, embora não exista um conceito preciso de privacidade, esta deve ser entendida à luz de dois interesses fundamentais do indivíduo:

1. O interesse em **subtrair-se à atenção dos outros**, impedindo o acesso ou a divulgação de informação pessoal, isto é, evitar a intromissão na esfera privada.
2. O interesse em **autodeterminação informativa**, contrapondo-se ao interesse de terceiros em conhecer, divulgar ou controlar os movimentos do indivíduo.

Deste modo, embora o trabalhador esteja juridicamente subordinado ao empregador, que detém poderes de direcção e disciplina, essa subordinação não

atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva, sexual, estado de saúde, convicções políticas e religiosas.”

⁹ PINTO, Paulo Mota, O direito de reserva sobre a intimidade da vida privada, in Boletim da Faculdade de Direito, Coimbra, págs. 508 e ss.

é absoluta. Ela encontra limites nos direitos fundamentais e de personalidade, especialmente no direito à privacidade e à dignidade. Se tais limites não forem respeitados, a relação laboral corre o risco de se degradar, transformando-se numa condição servil em que o trabalhador deixa de ser tratado como cidadão com direitos e passa a ser visto apenas como objecto de obediência.

3.2. Da Legitimidade do Empregador

Uma vez instituída, a política interna vincula tanto empregador como trabalhadores. Daí emerge uma questão central: **Pode o empregador obrigar os trabalhadores à realização de testes de alcoolémia e aceder aos respectivos resultados?**

O problema não é menor. O consumo de álcool ou outras substâncias, bem como a informação sobre o estado de embriaguez, insere-se na esfera privada do indivíduo. Por isso, a doutrina dominante tende a qualificá-lo como **conduta extralaboral**. Contudo, quando tais comportamentos repercutem directamente na actividade profissional, a fronteira entre vida privada e vida laboral torna-se difusa.

A legitimidade do empregador em **exigir testes, aceder aos resultados e utilizá-los para sancionar disciplinarmente os trabalhadores** levanta, portanto, uma dúvida adicional: **Será necessário o consentimento expresso do trabalhador?** A resposta não é linear. Doutrina e jurisprudência dividem-se entre a protecção absoluta da intimidade e a possibilidade de restrição proporcional quando estejam em causa interesses legítimos da organização e a segurança no ambiente laboral.

A jurisprudência portuguesa oferece exemplos ilustrativos. O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 10 de Julho de 2013¹⁰, considerou ilícito o despedimento de um trabalhador que exerce funções de recolha de resíduos na via pública, a quem foi encontrada a taxa de álcool de 2g/l de álcool no sangue, em exame realizado no centro hospitalar, na sequência de um acidente de trabalho, por entender que constituem facto da sua vida privada, para efeitos de limitar a indagação, o acesso e a utilização, pelo empregador, de informações sobre a vida privada do trabalhador por entender que tal facto integra a sua vida privada e não pode ser usado pelo empregador para sancionar. Em sentido diverso, Maria do Rosário Palma Ramalho defende que determinados

¹⁰ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 10.07.2013, Proc. n.º 313/12.9TTAZ.P1, disponível em www.dgsi.pt.

comportamentos extralaborais podem repercutir na vida profissional, afectando a confiança ou causando prejuízo ao empregador.¹¹

Por cá, Norberto Capeça in Os Despedimentos À luz da Nova Lei Geral do Trabalho, afirma: *“A relação jurídico-laboral assenta na recíproca confiança entre empregador e o trabalhador, devendo o comportamento das partes – **fora e dentro** – desenvolver-se no âmbito desta relação de confiança.”*

A legislação também não é omissa. Os **arts. 140.º e 24.º, n.º 1, al. b) e n.º 2, ambos da LGT** prevêem exames médicos realizados por serviços de saúde, *sem prejuízo de exames especiais exigidos pela natureza da actividade*. A **Lei de Protecção de Dados, nas alíneas a) e e), do n.º 2 do artigo 12.º**, admite dispensa do consentimento quando esteja em causa a execução do contrato ou interesses do responsável pelo tratamento dos dados, no caso o empregador. Assim, o interesse em garantir que os trabalhadores se encontram em condições adequadas para o exercício das suas funções pode justificar a realização de testes.

Na nossa perspectiva, à luz das disposições apresentadas, **a lei não exclui por completo a possibilidade do empregador de exigir informações ou exames médicos ou testes de alcoolémia, aceder aos resultados e, eventualmente, sancionar aqueles que não se apresentem em condições adequadas para o trabalho**, mas condiciona tal exigência a critérios de necessidade, relevância e fundamentação escrita. Pensamos que essa prerrogativa pode decorrer tanto das políticas internas como do próprio contrato laboral, encontrando ainda suporte no dever de lealdade que vincula o trabalhador ao empregador.¹²

Todavia, entendemos que essa faculdade deve ser exercida com cautela. A realização de exames não pode ser indiscriminada, sob pena de violar direitos de personalidade e abrir espaço para arbitrariedades. Parece-nos, por isso, que tais testes só se justificam em situações de suspeição ou notoriedade do estado ético,

¹¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma *in* Factos da vida privada do trabalhador, prova ilícita e despedimento em questões laborais. Coimbra: Almedina, 2013 - “Se é verdade que, em princípio, deve haver separação entre a vida profissional do trabalhador e a vida privada do trabalhador, também não é menos verdade que determinados comportamentos da vida privada – comportamentos extralaborais – do trabalhador tenham repercussão na sua vida profissional, capaz de manchar ou haver potencial risco de pôr em causa a actividade laboral ou causar prejuízo ao empregador.”

¹² “Achamos que a questão que aqui se levanta não é a de haver ou não norma regulamentar para o uso de álcool no local de trabalho, mas as consequências ou potenciais consequências de tal uso no cumprimento da prestação laboral, sendo que o trabalhador está vinculado ao dever de lealdade (boa fé). O trabalhador deve apresentar-se em condições no local de trabalho nas condições adequadas para o prestar, o que não se compatibiliza com o estado de embriaguez.” CAPEÇA, Norberto Moisés in A Privacidade do Trabalhador com Garantia Constitucional.

ou quando a natureza da actividade, pelo seu risco e complexidade, o imponha, em salvaguarda da saúde, da segurança e da imagem no ambiente de trabalho.

4. DAS SANÇÕES A APLICAR AOS TRABALHADORES POR EMBRIAGUEZ OU USO DE ÁLCOOL E DROGAS NO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES LABORAIS

Uma infracção disciplinar, tendo em conta o conceito formulado por Maria do Rosário Ramalho, é *“todo e qualquer comportamento do trabalhador que viole um dos seguintes deveres: o dever principal de prestação da actividade laboral; os deveres acessórios integrantes e autónomos da prestação de trabalho; outros deveres decorrentes do contrato de trabalho, de instrumentos de regulação colectiva de trabalho, ou de regulamento empresarial; e ainda deveres legais e contratuais gerais, bem como deveres resultantes de conceitos indeterminados”*¹³. Nesta senda, o estado de embriaguez ou o consumo de substâncias, ainda que provenha da esfera privada do trabalhador, assume relevância disciplinar sempre que se repercute negativamente no desempenho das funções ou comprometa a segurança e a imagem no local de trabalho.

Nos termos da **alínea l) do art.º 282.º da LGT** *“constituem justa causa para despedimento disciplinar as seguintes infracções disciplinares do trabalhador (...) embriaguez ou toxicodependência que se repercutam negativamente no trabalho”*. Nesta conformidade, é **possível considerar-se como medida imediata o despedimento disciplinar? Por outra, quais são, afinal, os níveis de alcoolémia admissíveis para o exercício das funções e como se define juridicamente o estado de embriaguez no local de trabalho?**

Nos termos do **art. 87.º da LGT**, pela embriaguez ou uso de álcool e drogas no exercício das funções laborais ou no local de trabalho, ao trabalhador podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares: (i) admoestação oral; (ii) admoestação registada; (iii) despromoção temporária de categoria; (iv) redução temporária do salário; (v) suspensão do trabalho com perda parcial de retribuição; (vi) despedimento disciplinar.

Contudo, embora a lei consagre um conjunto de medidas disciplinares, a sua aplicação não (pode ser) é totalmente discricionária, sob pena de se abrir espaço a abusos por parte da entidade empregadora. O empregador tem de ponderar circunstâncias de facto, a gravidade da infracção e a culpa do trabalhador, observando sempre a regra da proporcionalidade.¹⁴ É precisamente por isso que a lei e a doutrina estabelecem princípios orientadores para a aplicação das

¹³ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma *in* Direito do Trabalho II, 3.ª Ed., Almedina, 2010, p. 715.

¹⁴ Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano *in* Direito do Trabalho, 5.ª Ed., Almedina, 2010, p. 680.

sanções disciplinares¹⁵¹⁶, sendo, no caso em análise, o princípio da proporcionalidade o que assume maior relevância.¹⁷

Note-se que a própria LGT, na enumeração destas normas sancionatórias, obedece a uma sequência gradativa de gravidade, sendo a menos gravosa a admoestação oral e a mais severa o despedimento disciplinar¹⁸. Esta estrutura só reforça a ideia de que a aplicação das sanções deve respeitar o princípio da proporcionalidade e não pode ser automática.

A Organização Mundial da Saúde apresenta estimativas sobre os efeitos do consumo de álcool no organismo, correlacionando-os com a concentração de álcool no sangue (CAS), e prevê que, a partir de 0,2 a 0,3 g/l, já se verifiquem alterações nas funções psíquicas e mentais, embora tais valores variem em função de factores individuais como genética, peso, altura e metabolismo.

A legislação laboral não estabelece parâmetros objectivos quanto aos níveis de alcoolémia admissíveis para o exercício das funções, nem define o que deve ser considerado estado de embriaguez no local de trabalho. Essa lacuna normativa, contudo, pode ser suprida por outros instrumentos que oferecem referências mínimas sobre o conceito de embriaguez.¹⁹

Por exemplo o **Código de Estrada (Decreto-Lei n.º 5/08, de 29 de Setembro)** estabelece limites claros para caracterizar o estado de embriaguez na condução. **O artigo 80.º** proíbe a condução sob influência de álcool ou substâncias entorpecentes, considerando sob influência o condutor com TAS superior a 0,6 g/l ou mediante relatório médico. Já o **n.º 2 do artigo 175.º**, tipifica como crime a condução em estado de embriaguez quando a TAS seja igual ou superior a 1,2 g/l.

O n.º 4 do art. 305.º do Código Penal Angolano dispõe que *“Considera-se em estado de embriaguez o condutor que, sendo submetido ao teste de alcoolémia, for encontrado a conduzir com uma taxa de álcool no sangue igual ou superior a 1 miligrama por litro”*.

Então, imaginemos um trabalhador que, após o almoço, regressa ao serviço com uma taxa de alcoolémia de 0,3 g/l. Embora este valor possa provocar ligeiras alterações nas funções psíquicas, segundo estimativas da Organização Mundial da Saúde, não significa necessariamente incapacidade para desempenhar as suas funções. Se, nesse contexto, o trabalhador mantiver o rendimento habitual e não

¹⁵ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma *in* Direito do Trabalho II, 3.ª Ed., Almedina, 2010, p. 722.

¹⁶ Cfr. Arts. 91.º, 92.º e 93.º da Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 12/23, de 27 de dezembro).

¹⁷ Cfr. n.º 1 do artigo 92.º da LGT.

¹⁸ Cfr. NIGIOLELA, Márcia; SANTOS, Edgar; YMBI, Delmiro. *Lei Geral do Trabalho de 2015 vs. Lei Geral do Trabalho de 2023: Comentários às principais alterações*. Luanda: Departamento Editorial da Universidade Católica de Angola, 2025, p. 98.

¹⁹ Decreto Presidencial n.º 186/12, de 17 de Agosto.

colocar em risco a segurança própria ou de terceiros, aplicar de imediato a sanção máxima de despedimento disciplinar seria desproporcional. Numa situação como esta, medidas menos gravosas, como uma admoestação registada ou suspensão, pensamos que se revelam mais adequadas, respeitando o princípio da proporcionalidade.

5. CONCLUSÕES

Na nossa perspectiva, o empregador possui legitimidade para instituir políticas internas de controlo e uso de álcool e drogas, desde que estas sejam devidamente registadas junto da Inspeção Geral do Trabalho e compatibilizadas com o regime disciplinar previsto na LGT. Essa legitimidade decorre da necessidade de assegurar a organização, a segurança e a eficiência do ambiente laboral.

Todavia, essa prerrogativa não é ilimitada. A realização de testes de alcoolémia deve observar os direitos de personalidade dos trabalhadores e respeitar os critérios de proporcionalidade e da necessidade, evitando práticas arbitrárias ou abusivas.

Acresce que, em nosso entendimento, a regra deve ser a da separação entre a vida profissional e a vida privada do trabalhador, **na medida em que esta última não comprometa o cumprimento do contrato**. Ou seja, como princípio, a vida privada do trabalhador deve ser irrelevante para o empregador, contudo, se determinados aspectos dessa esfera extralaboral tiverem reflexos negativos no desempenho das funções, o que se torna relevante não é a vida privada em si mesma considerada, mas sim os efeitos concretos que dela resultam sobre a execução do trabalho.