

Nuno Falé

De: Maria José Toco <mj.sncgp@hotmail.com>
Enviado: 9 de junho de 2016 17:52
Para: Apoio MJ
Assunto: Projecto de Proposta de Lei
Anexos: 20160609_175117.pdf

MINISTERIO DA JUSTIÇA
N.º PROC.: 664/16
N.º ENTRADA: 7-2
DATA: 13 JUN 2016
Maria José Toco Assistente

Sua Excelência Ministra da Justiça Dr^a Francisca Van Dunem

Junto remetemos para os devidos efeitos resposta e posição deste Sindicato em relação ao Projecto Proposta de Lei em causa.

Com os nossos mais respeitosos cumprimentos

O Presidente da Direcção

Jorge Manuel Rocha Alves



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, nº 12, 1º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

Exma. Senhora
Ministra da Justiça
Dra. Francisca Van Dunem
Praça do Comércio

1149-019 LISBOA

REF: 347/2016

DATA: 2016/06/09

ASSUNTO: *Projeto de Proposta de Lei que estabelece o regime jurídico da realização de testes, exames médicos e de outros meios apropriados aos elementos do Corpo da Guarda Prisional*

Excelência

1. Preambulo

O Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional para tanto instado por Vossa Excelência, vem pronunciar-se acerca de projecto de proposta de Lei, cujo objecto pretende estabelecer o novo regime jurídico da realização de testes, exames médicos e de outros meios "...com vista à deteção do consumo excessivo de bebidas alcoólicas, do consumo de estupefacientes e de substâncias psicotrópicas e do consumo de outros produtos de efeitos análogos." (cfr. n.º 1 do artigo 1º).

Antes de mais, queremos levar ao conhecimento de Vossa Excelência o nosso sentimento de desagrado, pois, perante tanta regulamentação constitutiva de direitos que se encontra omissa no Estatuto do Corpo da Guarda Prisional, logo havia de se encetar a regulamentação deste Estatuto pelo lado repressivo, através da força de lei sem que se tenha regulamentado esta matéria de acordo com o previsto no nº 2 do artigo 23º do Decreto-lei 3/2014 de 9 de janeiro que aprovou o Estatuto Profissional do Corpo da Guarda Prisional, através de despacho conjunto do Ministério da Justiça e da Saúde (3-Os procedimentos respeitantes à execução dos exames e testes referidos no número anterior são fixados por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da justiça e da saúde).

Cremos que há matéria mais premente de regulamentar, para a qual temos sucessivamente vindo a chamar à atenção dos órgãos legislativos, e sem que nada o fizesse prever, nem tampouco se conheçam necessidades especiais e urgentes de prevenção do excesso de consumo de bebidas alcoólicas ou de estupefacientes, logo se haveria de privilegiar a regulamentação pelo lado dos deveres.

Este Sindicato concorda com a abstinência ou, pelo menos, com a imposição de um consumo moderado de bebidas alcoólicas durante ou imediatamente antes da entrada de serviço, sobretudo por parte dos membros do CGP, todavia tem o dever



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, nº 12, 1º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.snogp.com - Mail Sindicato: correiosnogp@netcabo.pt

de manifestar que considera extemporânea a iniciativa legislativa, atendendo à omissão de tanta regulamentação, e que se tenha escolhido esta temática para dar início a esse desiderato legislativo regulamentar. Não pode o SNCGP deixar de expressar que sente que o momento da iniciativa é extemporâneo.

Ainda assim, pensa poder presumir que, no curto prazo se encetarão negociações para regulamentação de outras áreas, nomeadamente remuneratórias e a desejada uniformizadora equiparação efectiva à PSP.

Creia Vossa Excelência que este Sindicato continua a depositar grandes expectativas no Governo desta XXI legislatura, e, pela presente reiteramos a necessidade de discussão dos seguintes temas:

2. Introdução

O consumo de bebidas alcoólicas, estupefacientes, substâncias psicotrópicas e outros produtos análogos têm sido ao longo dos anos uma preocupação nas forças e serviços de segurança onde se inclui o pessoal do Corpo da Guarda Prisional.

Os profissionais que têm adições outrora já terão sido bons profissionais, dedicados, empenhados, zelosos, ímpeles, prejudicando a vida pessoal e familiar, em prol do bom funcionamento dos serviços prisionais, pelo que é essencial, passando uma fase menos positiva da sua vida, sentirem-se apoiados pela sua entidade patronal, antes de surgir uma punição quase imediata de demissão, considerando que existem outras sanções no ordenamento jurídico disciplinar que serão seguramente tão ou mais eficazes em sede de prevenção geral e especial.

Não nos podemos esquecer que essas adições na sua maioria, têm a sua origem em razões profissionais, pelo que os problemas daí decorrentes requerem diferentes abordagens, que seguramente não passarão apenas pela punição em sede disciplinar. O consumo de bebidas alcoólicas, estupefacientes, substâncias psicotrópicas e outros produtos análogos é também um problema de saúde e, assim deve ser encarado pelas organizações profissionais, reconhecendo-se que essa patologia tem implicações na produtividade, absentismo e no relacionamento.

Nesse sentido as respetivas organizações, nomeadamente a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP), com o devido respeito, não pode limitar-se apenas a dar início a um processo disciplinar com vista à aplicação da sanção de demissão, quando antes de aqui chegar, teria a obrigação de detetar o problema daquele profissional e ajudá-lo a recuperar da patologia de que padece, contribuindo para a recuperação e reinserção social/profissional do trabalhador.

É do conhecimento geral que os profissionais do Corpo da Guarda Prisional, cada vez mais se deparam com uma manifesta falta de efetivos nos Estabelecimentos Prisionais, sendo a organização do trabalho realizada e aplicada considerando o défice de pessoal existente, exigindo-se muito trabalho gratuito com o risco de acidentes ou sanções disciplinares nesse período, o que necessariamente obriga a maior exigência, pressão e risco sobre os trabalhadores. Destarte, as condições em



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, nº 12, 1º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

que a sua maioria exerce as suas funções, com o devido respeito, não cumprem os mínimos requisitos de dignidade, o que gera desmotivação e consequentes depressões e outras doenças de foro psiquiátrico, que lamentavelmente muitas das vezes terminam da pior forma.

A relação existente com os superiores hierárquicos, nomeadamente com as chefias, que têm que emanar as suas determinações em função dos poucos recursos existentes, onde muitas vezes, não possuem a sensibilidade exigida para detetar as adições dos seus subalternos, a fim de os encaminharem para tratamentos, optando no imediato em participar dos mesmos, quando muitas vezes é do conhecimento geral que aquele trabalhador tem há muito uma adição.

Ora, as funções exercidas em meio institucional, com um grande défice de recursos humanos para uma sobrelotação cada vez mais crescente de população prisional, são mais exigências e consequentemente cada vez maiores. As condições de trabalho em que exercem as suas funções, os cortes aplicados às retribuições que têm sido causa direta e necessária para uma diminuição da qualidade de vida e inúmeros incumprimentos com credores, as exigências familiares perante os horários de trabalho que lhes são exigidos, têm contribuído e, muito para o possível aumento de consumos, nomeadamente de álcool, como um escape a essa realidade e pressão. O alcoolismo é assim um problema social que tem vindo a atingir contornos preocupantes nas forças de segurança, nomeadamente nos serviços prisionais e não só no Corpo da Guarda Prisional.

No entanto, antes de ocorrerem processos disciplinares e as respetivas punições de demissão (a sanção mais gravosa do ordenamento jurídico disciplinar), a abordagem da DGRSP deve necessariamente passar primeiro por outras formas de prevenção, nomeadamente do consumo excessivo de álcool que é passível de tratamento. Entendemos assim, que deve existir uma maior sensibilização ao nível das hierarquias para detetarem quais os trabalhadores que sofrem dessas patologias, os encaminharem para realizarem os tratamentos adequados para as mesmas.

Para este efeito, defendemos que deverá ser criado um serviço ao qual os profissionais com adições pudessem recorrer a fim de serem avaliados e lhes fosse administrado o tratamento adequado, salvaguardando-se sempre a confidencialidade e a proteção de dados nos termos legalmente previstos. Esta matéria, no nosso entender deveria constar no projeto de diploma em apreço ou no Estatuto do Corpo da Guarda Prisional aprovado pelo D.L. 3/2014 de 3 de janeiro, no seguimento da alteração constante no artigo 23.º daquele diploma.

No que diz respeito à proposta de diploma, descortina-se a prima facie que, em diversos momentos, este pretende impor maiores deveres em relação a outros diplomas que regulam a mesma ou similar matéria, por vezes até em violação de dispositivo Constitucional.

Com efeito, a taxa máxima de alcoolemia – vocábulo que, mesmo em sentido impróprio, usaremos para abreviar “taxa de álcool no sangue” – permitida e prevista no n.º 3 do artigo 3º, n.º 1 do artigo 10º e n.º 1 do artigo 15º (todos do projeto de proposta de lei agora apresentado), é superior em 0,3 g/l à que resulta do,



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, n.º 12, 1.º andar 1050-160 Lisboa

Telef: 213504800/2 - Fax 213 504 809

Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

actualmente vigente, n.º 2 do artigo 45º da Lei n.º 5/2006 (Regime Jurídico das Armas e suas Munições, vulgarmente designada por "Lei das Armas").

Poderia fazer sentido querer responsabilizar mais um profissional do que um cidadão ordinário, designadamente no plano da condução de veículos motorizados, porém não faz sentido relativamente às condições de posse e eventual manuseio de armas de fogo e condução da generalidade das viaturas afetas à DGRSP.

De facto, existem duas situações bem distintas mas que "beneficiam" da mesma análise ao abrigo das leis que as regulam.

Uma é a situação e função de motorista da DGRSP que transporta outros cidadãos ou bens, mantendo-se, em princípio, durante um período maior de tempo em condução de veículo na via pública do que um ordinário cidadão ou profissional do Corpo da Guarda Prisional que executa tarefas de segurança e vigilância.

O motorista profissional ou o cidadão automobilista utilizam um veículo automóvel de venda livre, acessível a todos, e que pode ser adquirido em qualquer lugar, vendido por qualquer indivíduo e adquirido, inclusive, por quem não seja titular de qualquer título de habilitação de condução. O mesmo não se passa com as armas de fogo.

Outra situação é a questão das armas de fogo são comercializadas em estabelecimentos e por profissionais devidamente autorizados, adquiríveis apenas por quem seja titular de licença específica.

No entanto, ser motorista na DGRSP e do Corpo da Guarda Prisional é bem diferente de ser motorista profissional (com a designada carteira profissional. Característica dada a trabalhadores que são remunerados apenas para condução de veículos) seja eles especial ou urgentes.

E - perdoe-nos o simplismo -, enquanto é normal assistir a cidadãos conduzindo veículos automóveis, já não é normal assistir a cidadãos ou a profissionais disparando armas de fogo na via pública. Por conseguinte, não se pode tratar de forma igual o que é diferente.

No que diz respeito às inibições após verificação de resultado superior à taxa máxima permitida (cfr. n.º 1 do artigo 15º do projeto de proposta de lei), também entendemos que se repercutiriam efeitos draconianos na esfera dos membros do CGP.

Estando de folga, férias ou mesmo após o termo do horário de trabalho (ou seja, fora de serviço efectivo), um membro do CGP pode consumir bebidas alcoólicas que lhe produzam uma taxa de alcoolemia até 0,5g/l, sendo-lhe lícito portar arma e conduzir nessas condições. Todavia, se estiver ao serviço, v. g. em estabelecimento prisional não servido de rede de transportes públicos, não poderá conduzir para o seu domicílio nas 12 horas seguintes, situação que consideramos caricata.

Dizemos o mesmo em relação a arma de fogo: não estando em serviço efectivo, um membro do CGP poderá portar e usar arma de fogo pessoal, condicionado por uma taxa de alcoolemia até 0,5g/l, mas já não poderá se estiver em serviço.



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, nº 12, 1º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

Por outro lado, compulsando o estatuto da PSP, verificamos que os requisitos plasmados no seu artigo 15º para "aptidão física e psíquica e competências técnicas" se desenvolvem por quatro pontos, enquanto os requisitos da "aptidão física e psíquica" (sem "competências técnicas"), prevista no artigo 23º do Estatuto do CGP é concretizado em seis pontos.

Em ambos se disciplina que os procedimentos relativos à execução dos exames são fixados por despacho dos membros do Governo responsáveis pela Administração Interna ou Justiça e da Saúde.

3 Estado da arte

Embora seja hoje expressamente admitida na lei, a sujeição de trabalhadores a testes ou exames médicos pela entidade empregadora interfere com direitos fundamentais de natureza constitucional (direito à vida, direito à integridade pessoal direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar – artigos 24º, 25º e 26º, n. 1 da CRP), bem como direitos de personalidade da pessoa em geral (artigos 70, n. 1 e 80º do Código Civil) e direitos de personalidade do trabalhador (artigo 15º, 16º e 19º do Código do Trabalho).

Por isso, a imposição de testes ou exames médicos a trabalhadores só é lícita quando seja necessária para proteger outros direitos ou interesses fundamentais e na estrita medida em que o seja (princípio da proporcionalidade - artigo 18º da CRP).

O regime jurídico da sujeição dos trabalhadores do CGP a testes ou exames médicos para deteção de consumo excessivo de álcool, estupefacientes e substâncias psicotrópicas e outros produtos de efeitos análogos terá sempre de ter em vista a garantia de outros direitos ou interesses fundamentais de maior peso e deverá respeitar o princípio da proporcionalidade e observar os pressupostos e condições de admissibilidade de testes e exames médicos aplicáveis aos demais trabalhadores já fixados no artigo 19º do Código do Trabalho e demais legislação complementar, aplicável aos trabalhadores em funções públicas por força do disposto no artigo 4º, al. b) e i) da LTFP.

Do artigo 19º do Código do Trabalho resulta que não é admitida a realização deste tipo de testes ou exames médicos por regra ou sem razão nenhuma, à generalidade dos trabalhadores ou a um conjunto aleatório de trabalhadores, apenas por vontade discricionária do empregador - os testes ou exames médicos são, em regra, proibidos, devendo apenas ser admitidos, excecionalmente, nas situações em que a) se destinem à proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros ou b) particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem (artigo 19º, n. 1 do Código do Trabalho).

Está em causa exatamente o princípio de que a restrição dos direitos fundamentais dos trabalhadores, operada com a sujeição destes a testes ou exames médicos, apenas deve ocorrer em nome de interesses maiores - a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros ou particulares exigências inerentes à atividade – e na medida do estritamente necessário.



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, nº 12, 1º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 09.09.2010, proferido no Proc. 076/10 (disponível em www.dgsi.pt), onde se defendeu que:

«Como este STA tem reiteradamente considerado, em consonância com a jurisprudência do Tribunal Constitucional, “o princípio da igualdade traduz-se numa proibição de arbítrio, impondo, na consideração das suas dimensões igualizante e diferenciante, um tratamento igual de situações de facto iguais e um tratamento diverso de situações de facto diferentes” (Acs. de 13.11.2008 – Rec. 73/08 e de 26.09.2007 – Rec. 1.187/06).

E por essa mesma razão, como bem se decidiu, a sujeição indiscriminada e generalizada de todos os funcionários do recorrente aos referidos testes de alcoolemia, para efeito de tratamento de dados, afrontaria igualmente – ela sim – o princípio da proporcionalidade, que impõe à Administração a prossecução do fim legal em termos adequados e proporcionais aos objectivos a realizar, “segundo o princípio da justa medida, adoptando, dentre as medidas necessárias e adequadas para atingir esses fins e prosseguir esses interesses, aquelas que impliquem menos gravames, sacrifícios ou perturbações à posição jurídica dos administrados” (Gomes Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa Anotada, 3.ª ed. Revista, pág. 924)»

Por outro lado, do artigo 19º do Código do Trabalho, mais concretamente do seu n. 3, conjugado com outra legislação aplicável (cf. artigos 103, 104, 107 e 108, n. 2 da Lei 102/2009, de 10 de setembro, aplicável ao pessoal em funções públicas por força do artigo 4º, al. i/ da LTFP), resulta também que a realização dos testes ou exames médicos para a comprovação das condições físicas ou psíquicas do trabalhador deve ser assegurada por pessoal ou técnico de saúde habilitado, sempre sob a vigilância de médico responsável, estando tais testes ou exames sujeitos ao regime de confidencialidade ou sigilo médico e o respetivo resultado subtraído ao conhecimento do empregador, a quem o médico apenas poderá entregar a ficha de aptidão ou inaptidão para o desempenho da atividade profissional (cf., designadamente, artigos 109, n. 2 e 3 e 110 da Lei 102/2009, de 10 de setembro; artigo 5º Lei 12/2005, de 26 de janeiro).

Neste sentido, v.g., o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 10-07-2013, no Processo 313/12.9TTOAZ, que considerou ser ilegal o acesso da entidade empregadora ao relatório médico que continha o resultado de exame a álcool no sangue do trabalhador (feito em estabelecimento de saúde, na sequência de acidente de viação), decidindo conseqüentemente que tal relatório médico constituía prova proibida em processo disciplinar; argumentou-se neste acórdão que os dados em causa penas podem ser conhecidos por pessoal médico e que “este não pode prestar nenhuma informação sobre o estado de saúde do trabalhador, na verdade só pode prestar a sua conclusão sobre a conciliação do estado de saúde que observou com a natureza do trabalho a realizar, no binómio apto/não apto”.



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, nº 12, 1º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.sncgp.com • Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

Ora, o projeto de diploma sob análise contém normas que vão contra as normas acima mencionadas, nomeadamente o artigo 7º (que confere a competência para a realização dos testes ou exames médicos ou outros meios apropriados à entidade que os ordenou ou quem ela determinar), o artigo 8º (que prevê que os resultados de todos os testes, exames médicos e outros meios apropriados são comunicados ao Diretor Geral de Reinserção e Serviços Prisionais e à entidade que os ordenou) e todas as demais normas que em que se prevê a realização ou intervenção na realização dos testes e exames médicos de pessoas que não sejam técnicos habilitados e sem a supervisão de médico, bem como aquelas em que se prevê a comunicação ou acesso aos resultados dos testes ou exames por parte de representantes da entidade empregadora.

Acresce que, tal como resulta do próprio Estatuto do Pessoal do Corpo da Guarda Prisional (EPCGP), aprovado pelo DL 3/2014, de 9 de janeiro (artigo 23, n. 2), a submissão dos trabalhadores do CGP a testes ou exames médicos para deteção de substâncias psicoativas deve destinar-se a verificar a aptidão do trabalhador para o desempenho das suas funções e não a qualquer outro fim.

Esta ideia vai, aliás, ao encontro do que foi definido documento que prevê as linhas orientadores para a intervenção em meio laboral em matéria de “Segurança e Saúde no Trabalho e a Prevenção do Consumo de Substâncias Psicoativas”¹, editado em novembro de 2011, pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e pelo Instituto da Droga e da Toxicodependência (IDT), onde se prevê que “o procedimento da deteção deverá estar inserido no âmbito da organização da segurança e saúde no trabalho, mais especificamente na medicina no trabalho não devendo existir em qualquer outro contexto”.

Este documento foi também aprovado pela Comissão Nacional de Proteção de Dados (deliberação n. 440/2010, de 14 de junho), que, na sequência, tomou nova deliberação com vista a definir os princípios e regras aplicáveis ao tratamento de dados pessoais, com a finalidade de medicina preventiva e curativa no âmbito dos controlos de substâncias psicoativas efetuados a trabalhadores (deliberação n. 890/2010, de 15 de novembro). Nesta última deliberação, a CNPD definiu como princípios orientadores da intervenção em meio laboral sobre a matéria de consumo de substâncias psicoativas, além doutros, os seguintes:

“Consideração de que o problema do consumo de substâncias psicoativas deve ser entendido como uma questão de saúde e tratado como tal no que respeita a todos os aspetos, nomeadamente incapacidade temporária, subsídio de doença e outros benefícios sociais”;

“Reconhecimento de que os testes se destinam exclusivamente a verificar a aptidão do trabalhador para o desempenho das suas

¹ O documento intitula-se “Segurança e Saúde no Trabalho e a Prevenção do Consumo de Substâncias Psicoativas: Linhas Orientadoras para a Intervenção em Meio Laboral” e encontra-se disponível na página da ACT, em Publicações Eletrónicas (www.act.gov.pt).



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, n.º 12, 1.º andar 1050-160 Lisboa

Telef: 213504800/2 - Fax 213 504 809

Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

funções e só podem ser efetuados no estrito cumprimento da lei (Código do trabalho e Lei 102/2009, de 10 de Setembro) ”.

Nesta medida, tendo em conta que:

Nos termos do artigo 23.º do EPCGP, do próprio artigo 19.º, n. 1 do Código do Trabalho e outros princípios orientadores aplicáveis nesta matéria, definidos pelas entidades acima referidas, os testes ou exames médicos se devem destinar, exclusivamente, a determinar se o trabalhador está ou não apto a exercer as suas funções ou, na expressão do EPCGP, se mantém “as condições físicas ou psíquicas necessárias ou exigíveis ao cumprimento das suas funções” (artigo 23.º, n. 1);

Tais testes ou exames se devem inserir no âmbito da promoção da organização da segurança e saúde no trabalho, mais concretamente no âmbito da medicina no trabalho, cabendo ao médico responsável aferir se o trabalhador apresenta ou não as condições necessárias para o exercício da sua profissão, tendo em conta as funções que exerce, não parece ser admissível que, ainda que o empregador pudesse ter acesso ao resultado dos testes e exames médicos feitos ao trabalhador, a simples circunstância do trabalhador, apresentar uma determinada taxa de álcool por litro de sangue ou revelar a presença de estupefacientes ou outras substâncias psicotrópicas possa, sem mais, motivar a aplicação das “consequências imediatas” previstas nos artigos 6.º, n. 2 e 15.º, n. 1 do projeto de diploma sob análise ou motivar a aplicação de sanção disciplinar (artigo 16.º, n.1).

Por força das normas e princípios acima citados, caberá ao médico responsável pelos testes ou exames determinar se o trabalhador tem ou não as condições necessárias ao exercício das suas funções e será apenas a ausência dessas condições para o trabalho que legitimará o exercício do poder disciplinar ou a aplicação das “consequências imediatas” que se preveem.

Além disso, não existe qualquer justificação ou base científica que permita partir do pressuposto de que todos os trabalhadores do CGP ficam desprovidos das condições necessárias ao exercício das suas funções se apresentarem uma taxa de álcool no sangue igual ou superior a 0,2g de álcool por litro de sangue, taxa que é significativamente inferior à taxa prevista, por exemplo, para a condução lícita de veículos na via pública. O mesmo se diga em relação às restantes substâncias psicoativas, cujo consumo afetará em maior ou menor grau as capacidades do trabalhador, consoante o tipo de substância e a quantidade.

E acresce que, se os testes e exames médicos para deteção de substâncias psicoativas não poderão, por si só, servir para efeitos sancionatórios em sede de responsabilidade disciplinar, muito menos poderão servir para efeitos de responsabilização do trabalhador por prática de contraordenação (como se prevê no artigo 16.º, n. 3 do projeto de diploma), atenta não só a finalidade a que, nos termos da lei, tais testes ou exames se destinam, mas também o facto de que tais testes se inserem no âmbito da medicina no trabalho, são realizados por médico e estão sujeitos ao regime de sigilo ou confidencialidade.



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, n.º 12, 1.º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

Por fim, a respeito do Capítulo IV do projeto de diploma sob análise, constata-se, que várias das normas projetadas contrariam as condições gerais ou princípios orientadores definidos pela CNPD, na deliberação n. 890/2010, relativa aos tratamentos de dados pessoais com a finalidade de medicina preventiva e curativa, no âmbito dos controlos de substâncias psicoativas efetuados a trabalhadores. Por isso, o projeto de diploma em análise poderá ofender também o direito fundamental previsto no artigo 35 da Constituição da República Portuguesa.

Estão em causa, designadamente, as seguintes condições gerais ou princípios definidos pela CNPD na deliberação 890/2010:

Finalidade do tratamento

Nos termos da deliberação 890/2010 da CNP, “a finalidade destes tratamentos de dados tem, necessariamente, de ser subsumida à finalidade de medicina preventiva e curativa no âmbito dos controlos de substâncias psicoativas efetuados a trabalhadores”, sendo que a “utilização dos dados para finalidade diversa tem de ser objecto de autorização da CNPD, nos termos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei 67/98”.

Ora, no n. 2 do artigo 19º do projeto de diploma em análise, prevê-se que o tratamento de dados relativos a resultados dos testes e exames médicos para deteção de consumo excessivo de substâncias psicoativas, destina-se a “organizar e manter atualizada a informação necessária à instrução e decisão dos processos disciplinares decorrentes da violação do disposto no n. 2 do artigo 3º”.

Verifica-se, pois, que o tratamento de tais dados tem uma finalidade exclusivamente punitiva, o que vai contra as condições gerais definidas pela CNPD, além de suscitar dúvidas quanto à necessidade efetiva de tal tratamento para o fim indicado, considerando que a informação e elementos relevantes à decisão dos processos disciplinares pode e deve constar do próprio processo “físico” e ser acessível aos sujeitos intervenientes, acrescendo que o registo da infração disciplinar aplicada a trabalhador já se encontra previsto no n. 4 do artigo 180º da LTFP.

Acresce que, sendo o fim visado apenas o da organização e atualização da informação necessária à instrução de processos disciplinares, não se justifica nem se entende que a informação seja guardada até seis meses após a extinção do vínculo de emprego público, como se prevê no artigo 21º, n. 3 do projeto de diploma, bastando, quando muito, que fosse conservada até ao trânsito da decisão final no processo disciplinar.

Qualidade dos dados

Nos termos da deliberação 890/2010 da CNP:

“Os dados pessoais tratados devem ser adequados, pertinentes e não excessivos relativamente à finalidade de medicina preventiva



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, n.º 12, 1.º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correlosncgp@nelcabo.pt

e curativa no âmbito dos controlos de alcoolemia e de droga efectuados a trabalhadores (cfr. artigo 5.º da Lei 67/98).

Neste contexto devem, ainda, ser respeitados os seguintes pressupostos no tratamento de dados em causa:

- a) Que o âmbito de aplicação seja restrito às categorias de trabalhadores cuja actividade possa pôr em perigo a sua integridade física ou de terceiros, desde que concretamente justificadas em nome de razões ponderosas de interesse público relevante ou que estejam em conflito com outros direitos constitucionalmente consagrados;*
- b) Que o tratamento de dados esteja enquadrado em programa de saúde ocupacional com carácter de medicina preventiva e curativa; e*
- c) Que seja elaborado regulamento para o efeito, de acordo com as orientações constantes nas “Linhas Orientadoras para a Intervenção em Meio Laboral” (IDT/ACT) já referidas, onde tenha sido assegurada a participação dos representantes dos trabalhadores.”*

Por força do fim a que se destina o tratamento de dados previsto no diploma que se projeta, os dados que se pretende tratar excedem a finalidade da medicina preventiva e curativa. De facto, nada releva para efeitos da medicina no trabalho os dados relativos a “procedimentos adotados” e “sanções disciplinares aplicadas” (al, d/ e e/ do artigo 19.º do projeto de diploma).

Condições de legitimidade

Nos termos da deliberação 890/2010 da CNPD:

“A legitimidade para estes tratamentos decorre do interesse público importante subjacente ao tratamento, indispensável ao exercício das atribuições legais ou estatutárias do responsável, atentos os pressupostos supra mencionados, com «garantias de não discriminação» e sendo adoptadas as «medidas de segurança» adequadas (cf. n.º 2 do artigo 7.º da Lei 67/98).

O interesse público previsto no n.º 2 do artigo 7º da Lei 67/98 é qualificado, pelo que apenas releva o interesse público se este for importante.

Nos tratamentos de dados pessoais com a finalidade em análise é o perigo para a integridade física do próprio ou de terceiros que justifica o interesse público importante, assente em nome de motivos ponderosos quando existam razões objectivas em função da segurança para o próprio, para outros trabalhadores, para os utentes dos serviços ou para a comunidade em geral, não bastando a alegação de perigo indirecto, reflexo ou remoto, ou quando, os riscos sejam mínimos.”

Tal como já ficou referido, o tratamento dos dados que se pretende levar a cabo apenas se destina à instrução de processos disciplinares e não à promoção da saúde do trabalhador. Não se verifica, por isso, o interesse público importante que



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, nº 12, 1º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

justifique o tratamento dos dados, considerando até que tal tratamento nem sequer é absolutamente necessário para o fim indicado.

Categorias de dados tratados

Prevê-se na deliberação 890/2010 da CNPD que:

“Mostram-se necessárias para a prossecução desta finalidade as seguintes categorias de dados:

- **Dados de identificação do trabalhador;**
- **Dados de saúde relacionados com o consumo, incluindo plano terapêutico;**
- **As substâncias alvo de detecção/controlo;**
- **As circunstâncias da aplicação dos testes;**
- **Dados de identificação dos profissionais de saúde envolvidos na detecção (obrigados ao dever de sigilo);**
- **A frequência do controlo e a respectiva fundamentação;**
- **Datas de realização do controlo;**
- **Resultado do controlo;**
- **Eventuais resultados de contraprova por organismo credenciado;**
- **Procedimentos adoptados no caso de resultado positivo.**

Estas informações, quando necessárias para a avaliação da aptidão dos trabalhadores, enquadram-se no conceito de informação médica, tal como descrito no artigo 5.º da Lei n.º 12/2005, de 26 de Janeiro.”

Por não se destinar à finalidade da medicina preventiva e curativa, o tratamento de dados que se prevê no projeto de diploma engloba informações que não integram as categorias de dados consideradas necessárias pela CNPD (como as informações respeitantes a “procedimentos adotados” e “sanções disciplinares aplicadas” - al, d/ e e/ do artigo 19º do projeto de diploma).

Além disso, em relação a alguns dos dados cujo tratamento se prevê (como testes, exames médicos ou outros meios apropriados, incluindo, designadamente, a informação sobre a data e o local em que os mesmos sejam realizados, sobre os métodos utilizados, sobre a taxa de álcool apurada e sobre a ausência ou a presença de estupefacientes, de substâncias psicotrópicas ou outros produtos de efeitos análogos – artigo 19º, al. c/ do projeto de diploma), enquadrados no conceito de informação médica pela CNPD, não é assegurado o cumprimento do regime legal aplicável a este tipo de informação (artigos 109, n. 2 e 3 e 110 da Lei 102/2009, de 10 de setembro; artigo 5º Lei 12/2005, de 26 de janeiro), designadamente no que respeita à confidencialidade e acesso restrito ao médico responsável pelos testes e exames ou aos técnicos ou pessoal de saúde, sob a direção daquele, uma vez que se



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, nº 12, 1º andar 1050-160 Lisboa

Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809

Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

permite o acesso à base de dados e, conseqüentemente, às informações que constituem “informação médica”, por parte do Diretor Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, dos Coordenadores dos Serviços de Auditoria Interna e Inspeção da DGRSP e dos diretores de cada um dos estabelecimentos prisionais (artigo 22º, n. 2 do projeto de diploma).

Medidas de Segurança

Refere-se também na deliberação da CNPD, em matéria de medidas de segurança, que:

“Em relação à segurança da informação – e porque estão em causa dados sensíveis, designadamente dados de saúde – importa considerar as medidas previstas no artigo 15.º da Lei 67/98. Tais medidas devem aplicar-se tanto aos dados contidos em ficheiros automatizados, como aos dados manuais. Importa ainda ter em atenção os procedimentos concretos quanto às formas de recolha, processamento e circulação da informação.

Em primeiro lugar, e quanto aos dados automatizados, o sistema deve garantir uma separação lógica entre os dados referentes à saúde e os restantes dados pessoais, de natureza administrativa (artigo 15º nº 3 da Lei 67/98). Nesse sentido, o sistema informatizado deve estar estruturado, de modo a permitir o acesso à informação de acordo com os diferentes níveis de acesso dos utilizadores, sendo atribuídas palavras-passe de software que disciplinem as autorizações de acesso. Tais palavras-passe devem ainda ser periodicamente alteradas e eliminado perfil utilizador logo que este deixe de ter privilégios de acesso.

Devem, pois, ser adoptadas medidas de segurança que impeçam o acesso à informação a pessoas não autorizadas.

As observações clínicas relativas à informação de saúde são anotadas em ficha própria que serve de base ao preenchimento da «ficha de aptidão», a qual, sendo remetida ao responsável pela área dos recursos humanos, não pode conter elementos que envolvam segredo profissional (n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro);

A informação de saúde deverá ser de acesso restrito ao médico do trabalho ou, sob a sua direcção e controlo, a outros profissionais de saúde obrigados a sigilo profissional

A informação de saúde, na qual se incluem os resultados dos testes, em caso algum poderá ser comunicada ao empregador, apenas sendo dado conhecimento do estado de aptidão do



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, nº 12, 1º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

trabalhador em termos de apto, não apto ou, ainda, apto com restrições.

Sempre que haja circulação da informação de saúde em rede, a transmissão dos dados deve ser cifrada (nº 4 do artigo 15.º da Lei 67/98).

Ainda no âmbito das condições de segurança, deve ser garantido um acesso restrito, sob o ponto de vista físico e lógico, aos servidores do sistema, que devem manter um registo de auditoria de acesso à informação sensível.

De igual modo, devem ser feitas cópias de segurança (back-ups) da informação, as quais deverão ser mantidas em local apenas acessível ao administrador de sistema.

No que diz respeito aos dados contidos em suporte de papel, devem ser adoptadas medidas organizacionais, que garantam um nível de segurança idêntico, impedindo o acesso e manuseamento indevidos.

Quando a recolha de dados pessoais referentes à saúde não for efectuada directamente pelo profissional de saúde (por exemplo, preenchimento de um questionário directamente pelo titular dos dados), têm de ser tomadas medidas concretas quanto à circulação dessa informação, que impeçam a visualização dos dados por pessoa não autorizada (alíneas b) e h) do nº 1 do artigo 15.º da Lei 67/98), designadamente mediante a entrega directa ao profissional de saúde ou entrega nos serviços, em envelope fechado, endereçado ao profissional de saúde.

Independentemente das medidas de segurança adoptadas pela entidade responsável pelo tratamento, é a esta que cabe assegurar o resultado da efectiva segurança da informação e dos dados tratados”.

Embora se prevejam no projeto de diploma, ainda que em termos mais ou menos genéricos, algumas medidas de segurança da informação (artigo 23º), não estão acauteladas todas as medidas de segurança elencadas pela CNPD, nomeadamente:

Garantia de uma separação lógica entre os dados referentes à saúde e os restantes dados pessoais, de natureza administrativa (artigo 15º nº 3 da Lei 67/98);

As observações clínicas relativas à informação de saúde são anotadas em ficha própria que serve de base ao preenchimento da «ficha de aptidão», a qual, sendo remetida ao responsável pela área dos recursos humanos, não pode conter elementos que envolvam segredo profissional.

A informação de saúde deverá ser de acesso restrito ao médico do trabalho ou, sob a sua direcção e controlo, a outros profissionais de saúde obrigados a sigilo profissional



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, n.º 12, 1.º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

A informação de saúde, na qual se incluem os resultados dos testes, em caso algum poderá ser comunicada ao empregador, apenas sendo dado conhecimento do estado de aptidão do trabalhador em termos de apto, não apto ou, ainda, apto com restrições.

Sempre que haja circulação da informação de saúde em rede, a transmissão dos dados deve ser cifrada (n.º 4 do artigo 15.º da Lei 67/98).

Quando a recolha de dados pessoais referentes à saúde não for efetuada diretamente pelo profissional de saúde (por exemplo, preenchimento de um questionário diretamente pelo titular dos dados), têm de ser tomadas medidas concretas quanto à circulação dessa informação, que impeçam a visualização dos dados por pessoa não autorizada (alíneas b) e h) do n.º 1 do artigo 15.º da Lei 67/98), designadamente mediante a entrega direta ao profissional de saúde ou entrega nos serviços, em envelope fechado, endereçado ao profissional de saúde.

Prazo de conservação da informação

A este respeito, consagra-se na deliberação 890/2010 da CNPD que:

“Nos termos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 5º da Lei 67/98, os dados pessoais apenas podem ser conservados durante o período necessário para prossecução das finalidades da recolha ou do tratamento posterior.

Neste sentido, atenta a sensibilidade dos dados pessoais objecto de tratamento, fixa-se o prazo máximo de conservação da informação em um ano.

Nas situações de existência de processo judicial, nomeadamente decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional, a informação pode ser conservada para além daquele prazo, enquanto se mostrar necessária, designadamente para comprovação da situação de doença.”

Tal como já ficou dito, no projeto de diploma prevê-se a conservação dos dados objeto de tratamento até seis após a extinção do vínculo de emprego público do trabalhador a que digam respeito (artigo 21º, n. 3), o que não se compreende (mesmo considerando a finalidade do tratamento de dados indicada no projeto de diploma) e que é contrário à determinação da CNPD quanto a prazos máximo para a conservação de dados.

4. Comparação de normas

Ora, compulsando o Regulamento da Verificação de Consumo Excessivo de Bebidas Alcoólicas e do Consumo de Estupefacientes da PSP, publicado na 2ª série do Diário



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, nº 12, 1º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosnncgp@netcabo.pt

da República, n.º 207, de 25 de Outubro, concluímos, desde logo, que este se desenvolve por apenas oito artigos...

Destrata, compulsando também o Código da Estrada, aprovado pelo Decreto-lei 114/94 de 3 de maio e alterado pela Lei 72/2013 de 3 de setembro, onde destacamos o n.º 1 do artigo 64º e ainda a alínea l) do n.º 1 do artigo 145º, podemos verificar que é proposto pelo Ministério da Justiça aplicar-se ao pessoal do Corpo da Guarda Prisional, em matérias de taxa de alcoolemia, valores muito mais penalizadores do que as taxas previstas quer no Código da Estrada, quer na Lei das armas. O que contraria o invocado na exposição de motivos por quem apresenta esta proposta invocando a CRP quando estão logo à partida a violar o artigo 13º da CRP.

No que respeita a "segurança prisional" previsto e definido no n.º 1 do artigo 64º do Código da Estrada a referência é focalizada na possibilidade de não se respeitarem os sinais de trânsito quando a marcha o justifique, não podemos assim, enquadrar-se numa taxa de 02g/l porque já a alínea l) do n.º 1 do artigo 145º do mesmo preceito legal não faz referência nem a missão de polícia nem a segurança prisional.

"A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam.

Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade...

Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real."

É do nosso entendimento que deve haver uma razoabilidade na imposição das regras e limites constantes do presente projeto de proposta de lei, o qual não deve obedecer tão só ao princípio da proporcionalidade, mas também ao princípio da igualdade, ambos constitucionalmente consagrados.

O princípio da igualdade, constante do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, postula o tratamento igual de situações iguais ou semelhantes e um "fundamento material razoável" para a diferenciação dos regimes legais na sua aplicação concreta às várias situações.

Assim, não se pode admitir que no domínio de legislação semelhante aplicável a situações semelhantes, o Estado enquanto entidade patronal faça uma diferenciação entre grupos de trabalhadores pertencentes ao mesmo sector de atividade.

5. O Projeto de Proposta de Lei (análise caso a caso)

Após esta introdução e principal posição sobre a matéria em apreço, apresentamos as nossas propostas de alteração à proposta de diploma, que esperamos serem merecedoras do melhor acolhimento.

Artigo 3º

Concretamente, estatui o n.º 3 do artigo 3.º da proposta de lei que "é considerado sob a influência de álcool o trabalhador que (...) apresente uma taxa de álcool no sangue igual ou superior a 0,2 g de álcool por litro de sangue (g/l)". Tal medida não



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, n.º 12, 1.º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

nos afigura como correta nem razoável se atendermos, como já foi demonstrado anteriormente, ao que se aplica em situações semelhantes.

Pois bem, perante esta questão não haverá argumento suficientemente plausível que justifique tal facto, senão o de estarmos perante uma desigualdade entre profissionais do mesmo sector de atividade e o Governo/Estado estar a tratar de forma desigual o que é igual, ou pelo menos semelhante.

Artigo 4.º

N.º 1 - “para os efeitos previstos no artigo anterior, o trabalhador desde que se encontre efectivamente em serviço pode ser submetido...”, impedindo interpretações abusivas por parte de chefias, nomeadamente acerca da sujeição à disponibilidade permanente, nomeadamente de membros de CGP residente em casas-função junto a Estabelecimentos Prisionais.

No entanto, em nosso entender, a norma constante do artigo 4.º, n. 1, al. a) do diploma sob análise, que possibilita a sujeição de todos os trabalhadores de um ou vários estabelecimentos prisionais, sem qualquer distinção, a testes ou exames médicos “de rotina”, além de contrariar o disposto no artigo 19.º, n. 1 do Código do Trabalho, viola os princípios da necessidade e proporcionalidade, na medida em que assenta exclusivamente na vontade discricionária de várias entidades (Diretor Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, Coordenadores do Serviço de Auditoria e Inspeção da DGRSP e Diretores de cada estabelecimento prisional – artigo 4.º, n. 2, al. b/), sem a verificação das condições ou requisitos previstos no n. 1 do artigo 19.º do Código do Trabalho, que tornam lícita a sujeição dos trabalhadores a testes ou exames médicos para comprovação das condições físicas ou psíquicas.

A al. a) do n.º 2 do artigo 4.º permite que guardas-principais determinem a fiscalização de guardas, como de chefes a guardas-principais, de chefes-principais a chefes e de comissários prisionais a chefes-principais.

Creemos que deveria apenas cingir-se ao graduado de serviço, assumindo este a responsabilidade pela ordem de realização do exame, mesmo que a suspeita e eventual denúncia sejam de um outro qualquer membro do CGP, mesmo que de subordinado do visado.

Ou seja, em primeiro lugar, responsabilizava-se o graduado de serviço pela decisão final de realização de exame, pois a decisão máxima e de cumprimento imediato deve estar-lhe associada, pois integra o escopo das suas funções.

Determinados poderes de decisão, como a presente, são susceptíveis de conduzirem a reservas, mau ambiente, desconfiança e quezília que devem estar na posse de quem tem qualidade e reconhecida experiência.

A possibilidade de qualquer superior hierárquico poder aplicar essa determinação, ou seja, a disseminação desse poder pode levar a sua adopção arbitrária, factor de desestabilização hierárquica, garante da tranquilidade e linearidade que deve estar sempre presente no ambiente prisional.

Concomitantemente, não se percebe por que razão não se prevê sanções para as chefias, perfeitamente identificadas, que, lançando mais deste procedimento, o



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, nº 12, 1º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 - Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

utilizem como expediente para anatomizar e – se nos permite o verbo - enxovalhar os seus subordinados.

Por fim, quando a esta matéria, não se prevê nada acerca da forma ou meio de um subordinado espoletar a realização de exame a seu superior hierárquico, ao mesmo tempo que se garanta a sua protecção e, se for seu desejo, a omissão da sua identidade.

Cremos que, na al. b) do mesmo n.º 2 do artigo 4º, não deveriam constar os coordenadores do Serviço de Auditoria e Inspeção, pelo menos autónomos e sem a presença de um dirigente da estrutura hierarquizada do Corpo da Guarda Prisional. Com efeito, um coordenador do Serviço de Auditoria e Inspeção não tem competência hierarquizada no CGP.

Artigo 5º

Não se compreende a razão de ser da “urgência” aludida no n.º 5 do artigo 5º, pois, havendo suspeita, o visado ficará, desde logo, privado da realização de serviço efectivo, havendo tempo para que se encete o procedimento comum ou “regra”. Tememos que esta excepção discricionária, arbitrariamente se transforme do regime- regra, por ser mais confortável para o seu “instrutor”, ao mesmo tempo que pode anatomizar os seus subordinados.

6 – A ordem e o auto, previstos respetivamente no n.º 1 e na alínea a) do número anterior, obedecem a modelo a aprovar pelo diretor geral de Reinserção e Serviços Prisionais no prazo de 90 dias a contar da entrada em vigor do presente diploma, sob pena de ineficácia jurídica.

Artigo 7.º

2 – Antes da realização do teste ou do exame, são prestadas por escrito ao trabalhador as informações previstas no artigo 10.º da Lei 67/98 de 26 de outubro, alterada pela Lei 103/2015 de 24 de agosto, conforme modelo a aprovar pelo diretor geral de Reinserção e Serviços Prisionais no prazo de 90 dias a contar da entrada em vigor do presente diploma, sob pena de ineficácia jurídica.

A palavra “descrição” no n.º 3 do artigo 7º, correspondente ao substantivo feminino que significa “narração pormenorizada” deve ser substituída pelo, também, substantivo feminino que, ao invés, significa “guardar segredo; não dar nas vistas”.

Artigo 9º

4 – Caso seja possível a sujeição imediata do examinado à análise quantitativa, não é ordenada a análise qualitativa, sem prejuízo do examinado, querendo, a poder solicitar.

Artigo 10º

Mau grado se entenda a necessidade de requerimento escrito para realização de contraprova, aludido no n.º 3 do artigo 10º, cremos que não cumpre o requisito de paralelismo de forma. Se a ordem pode ser oral, o pedido de contraprova também deve ser, embora a forma escrita privilegie os efeitos probatório em favor do requerente.

O n.º 7 do artigo 10º deve acomodar a seguinte redacção:

“O transporte, em condições de comodidade, é assegurando...”.



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, n.º 12, 1.º andar 1050-160 Lisboa

Telef: 213504800/2 - Fax 213 504 809

Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

O n.º 9 do artigo 10º deve acomodar a seguinte redacção: "...os encargos, devidamente comprovados e quantificados, originados...".

Artigo 12º

4 - A notificação prevista na alínea b) do número anterior obedece a modelo a aprovar pelo diretor geral de Reinserção e Serviços Prisionais no prazo de 90 dias a contar da entrada em vigor do presente diploma, sob pena de ineficácia jurídica.

Artigo 13º

O n.º 3 do artigo 13º, deve acomodar a seguinte redacção: "O transporte, em condições de comodidade, é assegurando...".

Artigo 14º

O n.º 4 do artigo 14º contém uma redacção eivada de lapso, faltando-lhe vocábulos. O seu teor não faz sentido. Peticiona-se seja remetida redacção final corrigida para nova pronúncia desta associação sindical.

Artigo 15º

Estatui o artigo 15.º, n.º 1 da proposta de lei que "sempre que o resultado do teste em analisador quantitativo revelar uma taxa de álcool no sangue igual ou superior a 0,2 g de álcool por litro de sangue (...) o trabalhador fica impedido de conduzir nas 12 horas imediatamente posteriores à realização do respectivo teste ou exame:

Conduzir veículo a motor de qualquer categoria;

Manusear ou deter qualquer arma de fogo; e,

Permanecer ao serviço.

Após análise cuidada do conteúdo da norma, é do nosso entendimento que não será correto, nem mesmo possível, cumular a consequência da alínea a) com a da alínea c), uma vez que ambas são incompatíveis entre si.

Senão vejamos,

O guarda, após sair de serviço e deixar as instalações do estabelecimento prisional, é considerado um cidadão civil, de tal forma que aquando a prática da condução de qualquer veículo a motor encontra-se obrigado a cumprir as normas e limites impostos pelo código da estrada.

Ora, no âmbito do referido código só será aplicada uma coima por excesso de álcool ao condutor que acusar uma Taxa de álcool no sangue (TAS) igual ou superior a 0,5 g/l, salvo os casos excepcionais, o que quer dizer que até àquele limite o condutor pode circular sem que lhe seja aplicada qualquer coima, mesmo que conduza com uma TAS igual ou superior a 0,3 g/l (p. ex).

De igual forma, só no caso de acusar uma TAS igual ou superior a 0,5 g/l é que será notificado da proibição de conduzir qualquer veículo a motor pelo prazo de 12 horas, sob pena de incorrer num crime de desobediência.

Posto isto, imaginemos o seguinte cenário:

O guarda está ao serviço, é submetido ao teste de álcool e acusa uma taxa de álcool no sangue de 0,3 g/l.

O superior hierárquico, no cumprimento do regime jurídico em análise, ordena ao guarda que se ausente do serviço e notifica-o de que não poderá conduzir qualquer veículo a motor pelo prazo de 12 horas.



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, nº 12, 1º andar 1050-160 Lisboa

Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809

Site Sindicato: www.snogp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

De forma a cumprir a ordem dada o guarda ausenta-se do serviço e deixa as instalações do estabelecimento prisional.

Ora, perante tal cenário impõe-se algumas questões:

Poderá ou não o guarda conduzir a sua viatura mesmo após aquela ordem do superior hierárquico?

Imaginemos que inicia a prática da condução e o seu superior hierárquico vê. Poderá este instaurar ao mesmo um processo disciplinar de desobediência?

Pois bem, tal como supra mencionado, entendemos que o guarda após sair do estabelecimento fica sujeito às normas do Código da Estrada, sendo que à luz deste código qualquer cidadão pode conduzir veículos a motor desde que não o faça com uma TAS igual ou superior a 0,5 g/l, salvo exceções.

O que quer dizer que embora tenha acusado uma TAS de 0,3 g/l, ainda assim poderá conduzir veículos a motor, não lhe podendo ser imposta qualquer restrição.

Mais, estando o guarda fora de serviço e aceitando que o regime jurídico em análise só valerá enquanto o guarda se encontrar no exercício efectivo das suas funções, entendemos que não lhe poderá ser instaurado um processo disciplinar por desobediência, uma vez que a ordem dada pelo seu superior hierárquico se encontra desprovida de qualquer fundamento legal.

Assim sendo, por todos os factos enunciados, no nosso modesto entendimento tal norma não fará qualquer sentido.

O n.º 2 do artigo 15º contém os mesmos dilemas e susceptibilidade de causar incompreensões, fricções e abusos, nos exactos termos supra referidos para o n.º 2, al. a), do artigo 4º.

Artigo 16º

4 – Não obstante o previsto nos números anteriores, o trabalhador querendo, pode e deve ser encaminhado para consulta e tratamento clínico adequado, mantendo o direito à retribuição, antiguidade e progressão na carreira.

Artigo 18º

O artigo 18º salvaguarda as amostras biológicas para os efeitos judiciais úteis, devendo ficar claro que todos os dados devem ser supridos após o momento em que deixem de ter utilidade para efeitos probatórios, ou seja, com a extinção de procedimentos disciplinares e/ou de instâncias judiciais.

Artigos 19º a 23º

Este SNCGP opõe-se frontalmente ao vertido nos artigos 19º a 23º, não se percebendo o efeito e a razão de ser da existência de uma base de dados.

Mesmo em caso de condenação, a extinção da pena – por ventura por via do respectivo cumprimento – é o limite máximo e necessário.

A ideia de constituição de base de dados constitui desejo persecutório, impondo sobre o visado uma “espada de Damócles”, mesmo após o cumprimento da pena, pois, a posterior consulta desses dados e, eventualmente, o termo da sua reserva e confidencialidade podem constituir, anos após o cumprimento de uma pena – ou, pior, do arquivamento por manifesta ausência de responsabilidade disciplinar – uma



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, n.º 12, 1.º andar 1050-160 Lisboa
Telef: 213504800/2 – Fax 213 504 809
Site Sindicato: www.snogp.com - Mail Sindicato: correiosnogp@netcabo.pt

nova pena, por via da reprovação social de eventual deturpação ou apreciação truncada desses dados.

Pode dizer-se que esta hipótese e as sub-hipóteses são de remota verificação ou até que se apresentam como quase delírios, mas cremos que a Administração Pública deve usar de todas as garantias e cautelas, de modo a prever situações potencialmente geradoras de injustiças para com os seus agentes.

Podemos até estabelecer uma analogia, mesmo correndo o risco de ser mal interpretados, com as constantes violações do segredo de justiça. É público que essas violações, pela via da publicitação em órgãos da comunicação social, são mais comuns e constantes do que, já aceitando um inaceitável número mínimo, seria desejável. Contudo, a organização dos vários autos em processos judiciais é uma necessidade prática da realização da justiça.

Por outro lado, a conservação de dados dos membros do CGP, é desnecessária, não beneficia o bem comum nem o interesse público, e só pode ser prejudicial a estes profissionais.

Ademais, por uma questão de equilíbrio, proporcionalidade e adequação, não é correcto que a entidade empregadora pública – o “patrão” - seja o guardião de dados tão sensíveis dos seus trabalhadores, cujo conhecimento é susceptível de lhes causar prejuízo. Salvo devido respeito, é igual a “deixar a raposa a guardar o galinheiro”.

6. Considerações finais

Após análise cuidada do projeto de proposta de lei de alteração do regime jurídico da realização de testes, exames médicos e de outros meios apropriados aos elementos do Corpo da Guarda Prisional, sem avaliarmos a proposta no seu geral à qual nos opomos, entendemos ser estes os pontos de principal discordância com a proposta de lei apresentada.

Mais relembramos, que o ponto fulcral com o qual o sindicato se deverá debater é o limite de taxa de álcool no sangue legalmente admissível, o qual, no nosso modesto entendimento, deverá ser fixado nos 0,5 g/l ao invés dos 0,2 g/l propostos.

Tendo em conta o carácter específico do trabalho desempenhado pelo CGP, nomeadamente o facto de o guarda prisional ser um “agente da autoridade”, o qual exerce funções de segurança pública em meio institucional, armado e uniformizado, e que tem por missão garantir a segurança e tranquilidade da comunidade prisional, mantendo a ordem e a segurança do sistema prisional, protegendo a vida e a integridade dos cidadãos em cumprimento de penas e medidas privativas da liberdade e assegurando o respeito pelo cumprimento da lei e das decisões judiciais, bem como pelos direitos e liberdades fundamentais desses cidadãos, entende-se ser plausível a necessidade de controlo sob o consumo de álcool e produtos estupefacientes por parte dos trabalhadores do CGP, a qual visa salvaguardar direitos e interesses constitucionalmente protegidos (cfr. artigo 18.º, n.º 2 da CRP).



SINDICATO NACIONAL DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL

SEDE: Rua Martens de Ferrão, nº 12, 1º andar 1050-160 Lisboa

Telef: 213504800/2 - Fax 213 504 809

Site Sindicato: www.sncgp.com - Mail Sindicato: correiosncgp@netcabo.pt

Não se afigura razoável penalização mais gravosa para os profissionais do Corpo da Guarda Prisional do que as leis já preveem para outras categorias e carreiras, bem como para situações diferentes como é a condução de viaturas e o manuseamento de armas.

Com os nossos mais respeitosos cumprimentos

Atentamente
O Presidente de Direção

(Jorge Manuel Rocha Alves)

