

Prevenção do Consumo de Substâncias Psicoativas no Trabalho



**Guia para a
Intervenção Sindical**

- 1. Introdução**
- 2. Intervenção Sindical: Princípio Geral**
- 3. Objetivos da Intervenção**
- 4. Programa de Intervenção**
- 5. Planificação da Intervenção Sindical**

1. Introdução

O consumo de substâncias psicoativas – álcool e droga - representa um problema social que assume contornos preocupantes, percorrendo transversalmente todos os estratos sociais e faixas etárias, o que significa que é um problema que atinge fortemente o local de trabalho.

Os consumos têm profundas consequências nas relações sociais e na sinistralidade, tendo implicações no trabalho, na medida em que afetam as relações interpessoais nele desenvolvidas, promovem o absentismo, conduzem à quebra de produtividade e à ocorrência de acidentes de trabalho suscetíveis de causar mortes ou lesões graves nos trabalhadores e trabalhadoras.

A defesa da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras constitui-se como um dos objetivos prioritários da ação sindical.

Enquanto estruturas sindicais, é nossa missão pugnar pela defesa da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, promovendo a definição de políticas e programas de prevenção e de promoção da saúde.

A prevenção e a dissuasão dos problemas associados ao consumo de álcool e drogas em meio laboral deve ser objeto de uma intervenção global, integrada e participada envolvendo sindicatos, trabalhadores e seus representantes para a SST, órgãos de decisão da empresa e serviços de SST.

Este guia pretende, pois, ser uma ferramenta de apoio à intervenção sindical nesta problemática.

2. Intervenção sindical: Princípio geral

Uma intervenção sindical neste domínio incidirá na promoção de ambientes saudáveis nas empresas, sendo que é necessário intervir com medidas de educação e formação para a saúde direccionadas para os trabalhadores e trabalhadoras, promover a melhoria das condições de trabalho, assim como reivindicações sociais para melhorar a qualidade de trabalho e de vida.

Não será suficiente implementar programas de prevenção e intervenção, se foram ignoradas as condições de trabalho que se apresentam como potenciais fatores de risco para a saúde dos trabalhadores.



O consumo de substâncias psicoativas é um **problema de saúde**.

É dentro desta concepção integral de saúde e mais concretamente de saúde laboral, o marco de onde definiremos o problema dos consumos como um **fenómeno multicausal que gera desequilíbrios na saúde e na vida dos trabalhadores e trabalhadoras**.

3. Objetivos da intervenção

Os pressupostos da intervenção dirigida aos problemas relacionados com o consumo de substâncias psicoativas nos locais de trabalho consistem em considerar que estes comportamentos são um problema de **Segurança e Saúde** que pode ser alvo de deteção precoce e encaminhamento para tratamento, com o menor tempo possível de afastamento do local de trabalho.

As razões principais para implementar um **programa de prevenção de consumos de risco** são as seguintes:

- A promoção de estilos de vida saudáveis;
- A diminuição da sinistralidade laboral;
- Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho;
- Melhoria das condições de trabalho.

4. Programa de intervenção

Qualquer programa de intervenção deve ser implementado com a participação efetiva dos sindicatos, representantes dos trabalhadores para a SST e trabalhadores e trabalhadoras.

A participação dos trabalhadores e dos seus representantes na conceção de qualquer plano de promoção de saúde ocupacional e na definição das políticas a preconizar representa uma questão de princípio, desempenhando, indiscutivelmente, um papel decisivo na implementação dos programas de prevenção neste âmbito.

Assim:

- Facilita e promove o esclarecimento de dúvidas, que possam subsistir, no que respeita aos direitos individuais dos trabalhadores, especialmente nas situações de tratamento e reentrada no posto de trabalho.
- Capacita os representantes dos trabalhadores para intervir junto dos seus pares, quando existem situações de consumo, impedindo que muitas vezes se passe de uma situação de consumo de baixo risco para uma condição de consumo nocivo e dependência, dado que têm uma relação de proximidade com estes.
- Contribui para a aceitação do programa por parte dos trabalhadores, constituindo-se como agentes facilitadores para a criação de um ambiente positivo de real aceitação deste.

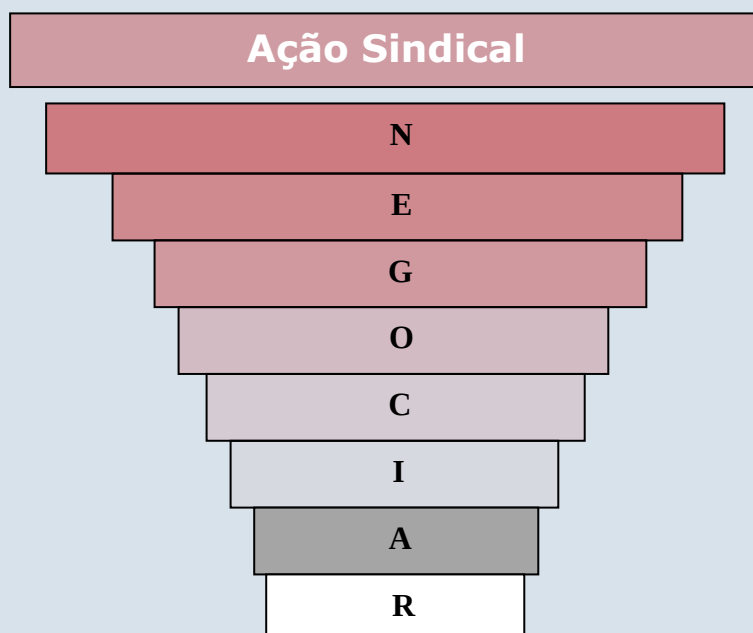
O sindicato deve dispor do seu próprio programa de atuação, sendo que nas situações em que a entidade empregadora avança com programas de intervenção que não cumpram os requisitos considerados essenciais, deve o sindicato apresentar a sua proposta como alternativa. É fundamental que este plano de intervenção seja previamente discutido com os trabalhadores e trabalhadoras.

Caso o sindicato não disponha do seu próprio programa de intervenção, ao confrontar-se com as propostas da entidade patronal, deve ter sempre em conta os seguintes aspetos:

- A representação sindical e os representantes dos trabalhadores para a SST devem participar na elaboração do programa, execução e sua evolução, bem como motivar os trabalhadores e trabalhadoras, informando e discutindo os objetivos e as estratégias a seguir;
- Os objetivos do programa devem contemplar a prevenção dos consumos, devendo ter em conta, como já afirmado, as condições de trabalho que podem favorecer estes consumos. Só desta forma, se poderá melhorar a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras;
- O financiamento destes programas estará a cargo da empresa.

A prevenção de substâncias psicoativas é fundamental no nosso trabalho sindical, sendo que a própria natureza do problema leva-nos a implementar programas de intervenção integrais que incorporem a prevenção, o tratamento e a reinserção laboral.

A intervenção sindical nesta problemática implica:



4.1. Questões importantes para a negociação de um programa de intervenção

Cada vez mais empresas, especialmente as de grande dimensão, levam a cabo programas de intervenção que incluem medidas de proteção, assistência/tratamento e de reinserção. Salvo exceções, estes programas são muitas vezes implementados sem a participação dos sindicatos e trabalhadores e com critérios rígidos.

Os objetivos são geralmente específicos (reduzir o consumo de álcool e outras drogas), sendo que geralmente não são enquadrados em programas abrangentes de melhoria da saúde e do bem-estar.

Algumas das questões importantes a ter presente quando se negocia um programa de intervenção:

- **Participação dos sindicatos e trabalhadores.** A representação sindical e os trabalhadores devem participar, tal como já referido, na definição e na execução da estratégia de intervenção a seguir;

- **Importância da avaliação de riscos.** É imprescindível contar com a avaliação de riscos. Só assim se podem observar e avaliar as condições de trabalho que favoreçam o consumo das substâncias psicoativas;

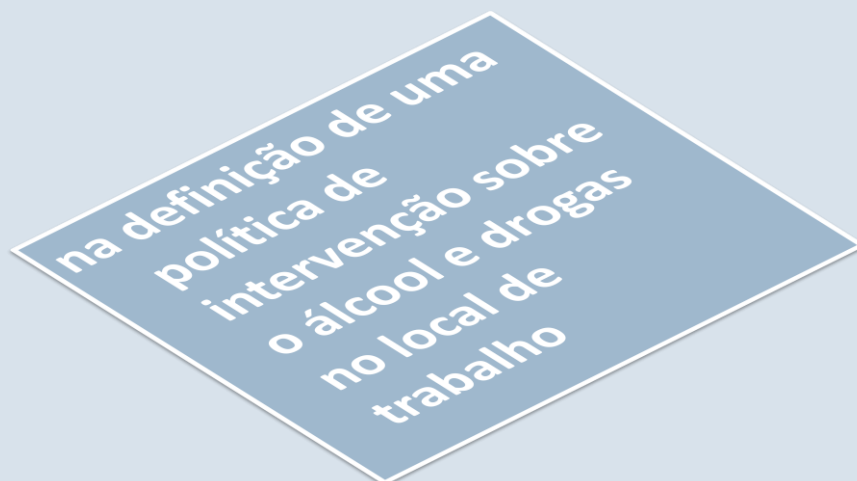
- **Avaliação do programa de intervenção.** O programa de intervenção deve ser suscetível de ser avaliado, de forma que possam ser realizados os ajustes necessários.

- **Definição de recursos.** Os recursos destinados ao plano de intervenção deverão ser definidos previamente no processo de negociação, dependendo das necessidades e das possibilidades de cada empresa.

- A PREVENÇÃO E A DISSUAÇÃO DOS CONSUMOS DE ÁLCOOL E DROGAS DEVE SER UMA INTERVENÇÃO GLOBAL E PARTICIPADA QUE ENVOLVA A COOPERAÇÃO DE TODOS OS ATORES DA ORGANIZAÇÃO:

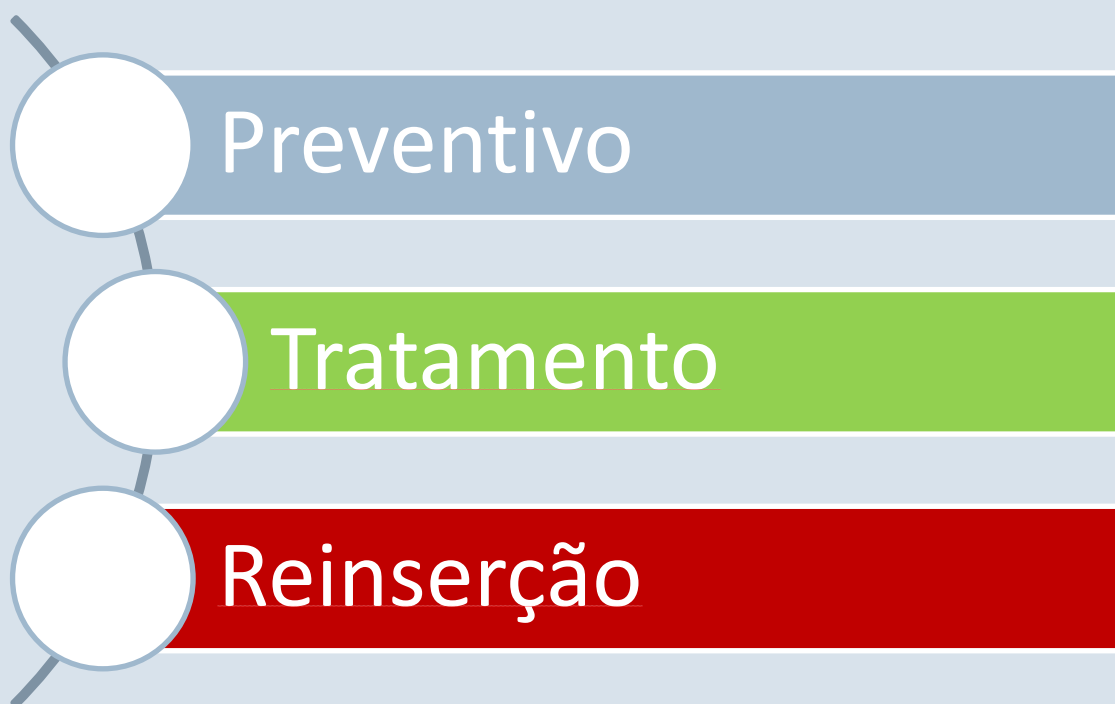
- **Órgãos de gestão**
- **Trabalhadores**
- **Serviço de SST**
- **Chefias**
- **Representantes dos trabalhadores**

**Fazer Prevenção é envolver os
Trabalhadores e as Trabalhadoras...**



5 – Planificação da Intervenção Sindical

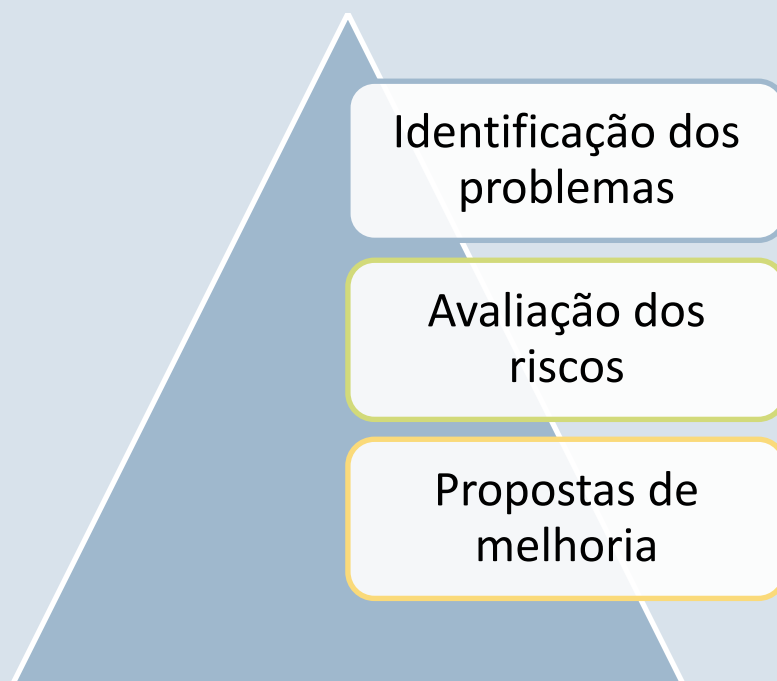
A Intervenção Sindical requer uma planificação a três níveis:



Os objetivos da intervenção sindical são:

- Prevenir condutas de uso/abuso de álcool e droga;
- Proporcionar informação e formação;
- Proporcionar tratamento aos trabalhadores e trabalhadoras com problemas de consumo;
- Prevenir a sinistralidade laboral;
- Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho;
- Reduzir o absentismo.

O **nosso objetivo enquanto Sindicato** é a elaboração de propostas no **sentido de se conseguir a melhoria das condições de trabalho**, o que requer um trabalho prévio de:

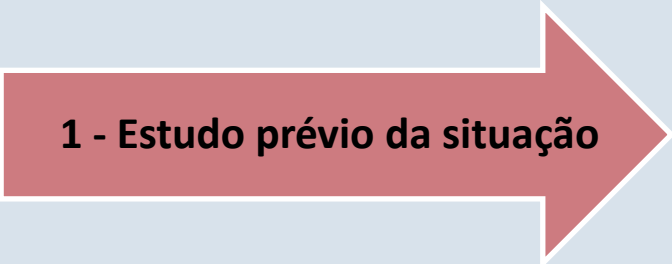


5.1 - Programa de Prevenção

Qualquer ação sindical neste âmbito deve ter presente a importância da **prevenção**.

A prevenção requer uma análise prévia do contexto onde vamos atuar, sendo que no âmbito laboral, é importante proceder ao levantamento e à análise das condições de trabalho que tenham relação com o consumo inadequado de substâncias.

Existem um conjunto de etapas a seguir:



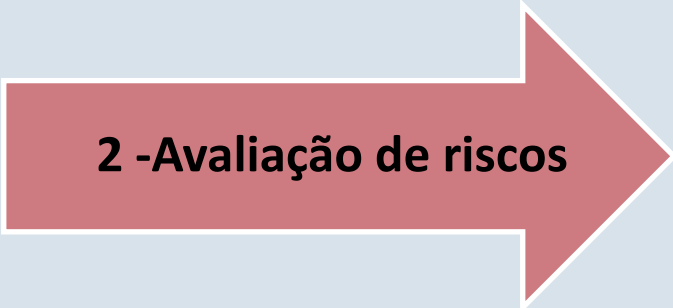
1 - Estudo prévio da situação

É uma parte importante para o conhecimento da situação concreta relativamente aos consumos e para a definição do programa de intervenção. É fundamental conhecer de forma real a incidência dos problemas derivados do consumo de substâncias psicoativas na empresa. Assim, é necessário reunir informações sobre todas as variáveis que podem ser influenciadas pelos efeitos do consumo, como por exemplo, os índices de absentismo, pontualidade, diminuição do rendimento, etc.

Outra fonte de informação importante é a análise dos dados de saúde coletivos. A análise destes dados permitirá orientar de forma adequada o programa de intervenção a seguir.

Outro aspeto que deve ser tido em conta na preparação do programa de intervenção é o conhecimento de quem são os destinatários e o tipo de substâncias sobre as quais se vai incidir.

O programa deve ser dirigido a todos os trabalhadores da empresa, sem exceção, no entanto, é aconselhável priorizar as ações sobre os grupos de risco, os seja aqueles que se encontram sujeitos a fatores de risco que podem potenciar o consumo, ou aqueles que desenvolvem atividades profissionais, cujo consumo pode aumentar o risco para a sua segurança e saúde e de terceiros.



2 -Avaliação de riscos

Importa entender o que se entende por risco profissional. Um risco profissional é aquele que gera a possibilidade de um trabalhador sofrer um determinado dano derivado do seu trabalho. Quando falamos de danos derivados do trabalho, não nos referimos exclusivamente aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais, mas também aos problemas de saúde que, embora possam não ser exclusivamente causadas pelo trabalho, são influenciadas por condições de trabalho de uma forma significativa.

No que respeita à avaliação de riscos como fase fundamental para se proceder à prevenção do consumo de substâncias psicoativas no trabalho, importa ter presente que o consumo é um problema que se explica pela combinação de fatores, pelo que não nos podemos esquecer destes fatores quando falamos de prevenção.

2.1 - Fatores de risco relacionados com o uso inadequado de álcool e outras drogas

Existem diferentes fatores de risco específicos do contexto laboral que podem potenciar os comportamentos de consumo inadequado.

Ainda que estes não atuem isoladamente, mas em interação com fatores individuais, é necessário que sejam definidos na avaliação de riscos de forma a serem eliminados e a serem propostos fatores de proteção.

a) Relacionados com a organização do processo produtivo

De entre estes destacam-se os horários de trabalho demasiado prolongados, horários rotativos, ritmos de trabalho demasiado intensos (stress laboral), sobrecarga de trabalho, elevados níveis de tensão, escassas possibilidades de promoção profissional...etc.

b) Relacionados com o posto de trabalho e/ou a tarefa

Os trabalhos repetitivos e pouco motivadores (cadeias de produção, etc.), as condições climatéricas adversas (demasiado frio ou calor), a contaminação e toxicidade ambiental, os trabalhos isolados sem contacto com colegas ou superiores, assim como as mudanças frequentes de posto de trabalho, podem ser considerados fatores de risco.

Neste campo, também se consideraram alguns postos de trabalho que, pelas suas características, se encontram associados a certos fatores de risco, como uma maior proximidade ou disponibilidade de substâncias (trabalhadores da hotelaria, trabalhadores de limpeza, etc.) ou a integração do consumo de drogas como parte da tarefa que desempenha (relações públicas, representantes, etc.).

c) Relacionados com o ambiente laboral

Dentro do ambiente laboral cumpre destacar como fatores de risco: o conflito laboral, a instabilidade no local de trabalho, os ambientes de grande competitividade, a presença de consumidores no local de trabalho, a pressão dos colegas de trabalho, a tolerância no local de trabalho relativamente ao consumo de certas drogas e a acessibilidade a determinadas drogas.

2.2 - Medidas de prevenção

Relativas à tarefa

O desajuste do conteúdo do trabalho e o modo como se realiza, fazem com que a tarefa possa ser um fator de risco para o consumo de substâncias psicoativas. Se se promover um rendimento adequado no trabalho através de planificações ajustadas que tenham em conta a flexibilidade necessária na ordem de execução, melhora-se o ajustamento do trabalhador à tarefa e a sua satisfação. Nos trabalhos monótonos há que facilitar a variação periódica das tarefas e estabelecer pequenas pausas que interrompam a uniformidade do ritmo.

Relacionados com a organização

Convém planificar os trabalhos que comportam turnos rotativos e/ou noturnos com antecedência, de modo a permitirem que o trabalhador possa organizar a sua vida pessoal e familiar.

Da mesma forma, devem ser facilitados tempos suficientes de descanso, tentando respeitar ao máximo os ritmos de sono. Também deve ser reduzida a carga física nos turnos noturnos. Em relação às jornadas prolongadas de trabalho, é importante estabelecer ritmos de trabalho que possam ser adaptados às necessidades individuais e introduzir pausas durante o tempo de trabalho.

Relativamente aos trabalhadores, é importante a realização de atividades que capacitem para a resolução de conflitos e para a tomada de decisões. O desenvolvimento destas capacidades permite desenvolver respostas positivas e fazer frente às fontes de stresse no trabalho, sendo este um fator protetor que reduz a decisão de recorrer a substâncias para resolver os referidos estados.

3 -Vigilância da saúde

Uma vez avaliados os riscos e identificados os fatores de risco existentes numa determinada tarefa ou local de trabalho, é necessário vigiar os efeitos que estes fatores de risco tiveram sobre a saúde do trabalhador exposto aos referidos riscos.

Esta vigilância pode ser levada a cabo, entre outras medidas, através de diagnósticos médicos ou exames de saúde. A vigilância da saúde deve ser realizada por uma recolha sistemática de informações sobre a saúde dos trabalhadores.

4 - Definição do programa de intervenção

A planificação das atividades a desenvolver devem se encaminhas para:

Prevenção	Assistência	Reinserção laboral
Informação Formação Avaliação de riscos Melhoria das condições de trabalho	Tratamento Manutenção da relação contratual	Reajustamento do posto de trabalho, caso seja necessário

4.1 - Prevenção

A **prevenção** inclui todas as medidas dirigidas a fim de evitar o surgimento dos consumos numa perspetiva de **educação para a saúde**.

Quando se definem as ações de prevenção temos que ter em conta as crenças e os conhecimentos que os trabalhadores e trabalhadoras têm sobre os efeitos inerentes ao consumo, bem como a análise das condições de trabalho que o podem potenciar.

As medidas a levar a cabo são:

Sensibilização e Informação Proporcionando aos trabalhadores e trabalhadoras a informação adequada sobre as consequências dos consumos a todos os níveis:

As medidas informativas devem contemplar questões como sendo:

- Aspectos gerais de promoção da saúde nos locais de trabalho;

- Consumo normal e problemático;
- Riscos para a saúde;
- Efeitos e consequências dos consumos no local de trabalho;
- Consequências legais;
- Recursos da comunidade para o encaminhamento.

Formação Proporcionando formação a todos os profissionais que intervenham diretamente num programa deste tipo e a todos os elementos da empresa que atuem como mediadores: sindicatos, direção da empresa, trabalhadores e trabalhadoras, representantes dos trabalhadores para a SST, comissões de segurança e saúde no trabalho.

A formação deve incidir sobre as causas e efeitos do consumo e sua relação com o meio laboral, assim como sobre as condições de trabalho que possam atuar como modeladoras destes consumos.

Avaliação de riscos Proceder à análise dos fatores de risco no contexto laboral que podem potenciar os consumos. Importa ter presente que estes fatores de risco, apesar de não atuarem de forma isolada, mas em interação com os fatores individuais, é necessário defini-los na avaliação de riscos no sentido de os eliminar ou reduzir e adotar medidas de prevenção.

Melhoria das condições de trabalho Proceder à análise das condições de trabalho, com vista à elaboração de propostas que clarifiquem quais as condições de trabalho em concreto que se encontram relacionadas com os consumos inadequados de forma a alterá-las e ajustá-las aos critérios de bem-estar e de promoção da saúde.

4.2 – Assistência/ Tratamento

Um dos problemas iniciais, e que maiores dificuldades representam nos programas de intervenção em matéria de consumo de substâncias psicoativas, é o facto dos trabalhadores e trabalhadoras afetados necessitarem de tratamento. Este aspeto, que é comum para o problema dos consumos em geral, tem características específicas no local de trabalho.

O processo de tratamento deve ser levado a cabo fora do contexto da empresa, em recursos especializados, de preferência públicos, que reúnam garantias e os requisitos suficientes. Assim, deve conhecer-se de forma exhaustiva o funcionamento, a organização, os profissionais, os meios, e as modalidades de tratamento da rede de assistência.

Devemos ter em conta duas questões fundamentais:

- Tratamento do consumo de substâncias psicoativas como um problema de saúde

A dependência de drogas ou álcool deve ser entendida como uma doença e tratada como tal, no que respeita a incapacidade temporária, subsídio de doença e outros benefícios sociais, especialmente nos períodos em que o trabalhador se encontra em tratamento.

- Impedir ações disciplinares e despedimentos

Os trabalhadores, que desejem ser alvo de intervenção clínica, não devem ser objeto de discriminação por parte do empregador e devem gozar da segurança do emprego e das mesmas oportunidades de promoção dos seus pares.

Durante o tratamento, o empregador deve garantir a manutenção do posto de trabalho do trabalhador, enquanto este se encontrar em tratamento ou garantir a

sua transferência para outras funções, que não constituam risco para a segurança do próprio ou de terceiros, sem perda de direitos ou outras regalias.

4.3 - Reinserção laboral

Os aspetos relacionados com a reinserção devem assegurar como objetivo prioritário que o trabalhador ou trabalhadora com problemas de consumo possa voltar a normalizar a sua vida laboral.

Nesta ótica é necessário assegurar, conforme já referido, ao trabalhador ou trabalhadora que vai submeter-se a um tratamento que não perde o seu posto de trabalho, mas que com a conclusão do mesmo volta a ser incorporado nas suas funções.



Uma Publicação

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho.

Com o Apoio:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu