

USO/ABUSO DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS

GUIA ORIENTADOR PARA INTERVENÇÃO EM MEIO LABORAL



**INSPEÇÃO GERAL
DO TRABALHO**

USO/ABUSO DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS

GUIA ORIENTADOR PARA INTERVENÇÃO EM MEIO LABORAL

Os problemas relacionados com o consumo de álcool e outras drogas devem ser considerados como problemas de saúde e, por conseguinte, serem tratados como qualquer outro problema de saúde no trabalho e com recurso dos correspondentes serviços de saúde (públicos e privados)". OIT (2008)



Ficha técnica

Título:

USO/ABUSO DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS
GUIA ORIENTADOR PARA INTERVENÇÃO EM MEIO LABORAL

Propriedade:

CCAD - Comissão de Coordenação do Álcool e outras Drogas
Ministério da Saúde e da Segurança Social

Parceria:

IGT - Inspeção Geral do Trabalho

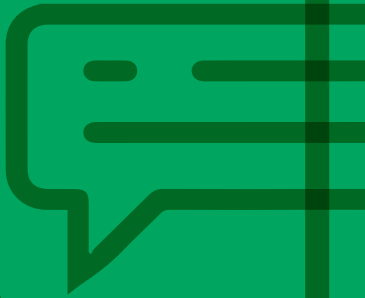
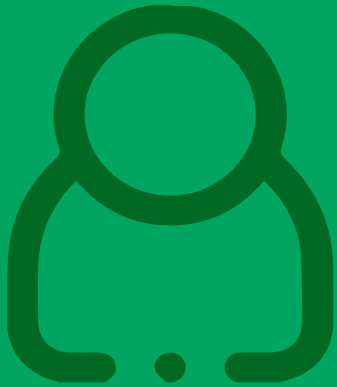
Texto: Maria Miguel Estrela

Assessoria Jurídica: Darik Estrela Monteiro

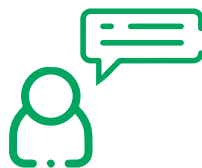
Design: David Monteiro - *DiLeone Creations*

1. INTRODUÇÃO	7
2. ORIENTAÇÕES PARA UTILIZAÇÃO DESTE GUIA	11
3. CONCEITOS BÁSICOS	15
4. MEDIDAS A ADOTAR PARA A PREVENÇÃO DE COMPORTAMENTOS ADITIVOS	31
5. CONSUMO ABUSIVO OU DEPENDÊNCIA DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS NO LOCAL DE TRABALHO	39
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47





INTRODUÇÃO



Os problemas ligados ao álcool e outras drogas constituem um importante problema de Saúde Pública em Cabo Verde e interferem em vários aspetos da vida do indivíduo e da comunidade, que vão muito além da sua saúde (física e mental). O consumo dessas substâncias é considerado um problema social com contornos preocupantes, presente em todas as ilhas e em todos os estratos sociais, abrangendo todos os setores da sociedade.

O álcool está implicado numa grande variedade de doenças e problemas de natureza legal e social, portanto também laboral. Considerando que se trabalha oito horas por dia, isto significa que cada pessoa passa cerca de um terço da sua vida adulta no local de trabalho. Assim sendo, a problemática do consumo de álcool e outras drogas que ultrapassa o meio laboral, é, no entanto, encontrado neste, de uma forma específica. Portanto, as suas causas, os efeitos, a sua dimensão e também as soluções fazem parte do mundo do trabalho.

Os estudos apontam para as consequências nas relações sociais e na sinistralidade, com fortes implicações no trabalho, visto que afetam as relações interpessoais no local de trabalho, conduzem ao absentismo e à quebra de produtividade, além de levarem à ocorrência de acidentes suscetíveis de causar a morte ou lesões graves nos trabalhadores. Trata-se assim de um sério problema de saúde e de segurança e é de grande importância criar abordagens desta problemática nos locais de trabalho.

A Comissão de Coordenação do Álcool e outras Drogas - CCAD pretende com este Guia Orientador para Intervenção em Meio Laboral, continuar a sua abordagem de promoção da saúde, prevenção do uso nocivo do álcool e outras drogas e sobretudo

incentivar e apoiar as entidades empregadoras a implementar Programas de Apoio aos Trabalhadores(PAT) com problemas ligados ao álcool e outras drogas.

Ainda, com este guia, visa-se sublinhar a importância da prevenção e redução da procura de álcool e outras drogas em meio laboral, pois trata-se de uma necessidade social e económica considerando as seguintes evidências: reduz os acidentes de trabalho, diminui o absentismo, promove o bem-estar dos trabalhadores e a sua qualidade de desempenho, incrementa a segurança e, em última instância, valoriza a imagem das organizações (públicas e privadas) na sociedade.

Este guia dirige-se ao meio laboral e a aplicação das medidas aqui propostas deve ser complementada com as políticas gerais de prevenção das dependências que contemplam iniciativas de prevenção e de tratamento das situações detetadas.

A Organização Internacional do Trabalho(OIT)recomenda que os problemas ligados ao consumo de substâncias psicoativas no local de trabalho, incluindo o álcool, sejam considerados problemas de saúde e os trabalhadores que manifestarem o desejo de ser alvo de intervenção clínica não devem ser objeto de discriminação por parte do empregador e durante o período de tratamento devem gozar da segurança do emprego e das mesmas oportunidades de promoção dos seus pares (OIT, 1999).

Pretende-se que, as dependências, mesmo as de evolução mais prolongada, sejam encaradas como uma situação transitória, e que as medidas a serem adotadas pela entidade empregadora sejam no sentido da manutenção do trabalhador na organização.



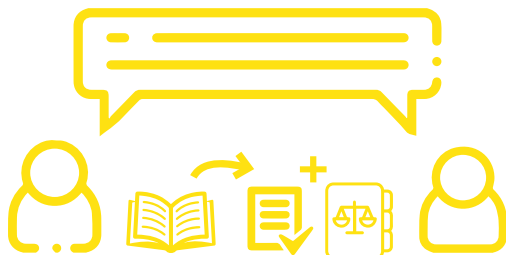
ORIENTAÇÕES PARA UTILIZAÇÃO DESTE GUIA

O objetivo deste guia é apresentar uma abordagem de prevenção e intervenção no âmbito do consumo e abuso de álcool e outras drogas em meio laboral, para evitar, reduzir o consumo e os danos associados.

O documento está organizado sob a forma de perguntas e respostas, de modo a facilitar a sua leitura, procurando explicar os conceitos envolvidos. Também apresenta os aspetos legais e medidas que poderão ser tomadas para se atingir o objetivo proposto.

O mesmo resulta de um processo de consulta de vários documentos, análise da situação e da legislação e de projetos implementados em Cabo Verde e em outras partes do mundo, seguindo também as indicações da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Pode ser usado por todos aqueles que se interessam pelo tema, seja de serviços públicos ou empresas privadas, seja empregador ou empregado. Trata-se de um material de consulta para preparação na abordagem desta problemática nos locais de trabalho, visto que atinge o segmento produtivo da população.



Pretende-se focar em três modalidades de ação:

- **Evitar** o uso;
- **Prevenir** o uso abusivo quando já se verifica o uso;
- **Recuperar** quando o abuso /dependência se encontra enraizado nos comportamentos.



As sugestões aqui enquadradas servem para que os locais de trabalho sejam saudáveis e as pessoas mantenham o seu bem-estar, portanto a abordagem é sobretudo educativa e preventiva e no sentido da sua sustentabilidade, seguindo as recomendações da OIT. Assim sendo, não se tratam de medidas isoladas, nem o objetivo é procurar a punição, mas sim apresentar sugestões que assegurem o bem-estar dos trabalhadores e, devem ser complementadas com os serviços que são oferecidos pelo Ministério da Saúde e outras organizações, numa abordagem integrada, envolvendo diversos agentes sociais.





CONCEITOS BÁSICOS



3

O QUE É DROGA?

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), droga é qualquer substância que, introduzida no organismo, interfere no seu funcionamento.

As drogas, ao afetarem o Sistema Nervoso Central (SNC), provocam alterações nas sensações, nas percepções, no grau de consciência, no pensamento, no estado emocional e no comportamento das pessoas, sendo o álcool a mais difundida entre elas e de uso legalizado, fator que contribui para aumentar os problemas interpessoais no ambiente de trabalho.

O QUE É BEBIDA ALCOÓLICA / E O QUE É ÁLCOOL?

Para efeitos legais, conforme expresso no B.O. n° 40 de 8 de abril de 2019, **Bebida alcoólica**, é toda a bebida que, por fermentação, destilação ou adição, contenha um título alcoométrico igual ou superior a 0,5 gramas por litro.

Quimicamente o álcool é um composto orgânico e é considerado uma droga psicoativa. É classificado como um depressor do SNC, ou seja, desacelera as funções vitais. Entretanto, é importante saber que o efeito causado depende da quantidade que se consome. Dependendo da pessoa e da quantidade, a ingestão de álcool diminui a capacidade de reagir com rapidez, a fala fica ininteligível, os movimentos psicomotores oscilantes e as percepções alteradas.

Existem vários e diferentes tipos de bebidas alcoólicas, sendo que o álcool presente nelas, é o álcool vulgar (como o da farmácia) cujo nome científico é álcool etílico ou etanol.

É um líquido volátil a 78,5 ° C de sabor ardente, cheiro característico e sem valor nutritivo.



...% ALC

O QUE É O GRAU ALCOÓLICO DE UMA BEBIDA?

É a percentagem de álcool que uma bebida contém, ou seja, a graduação de uma bebida alcoólica é o volume, em percentagem, de álcool puro por litro dessa bebida. Exprime-se em graus e varia de bebida para bebida. Assim, se dissermos, por exemplo, que uma aguardante é de 35°, isso significa que, em um litro dessa aguardante, há 35% de álcool puro, ou seja, 35 cl.

Pode-se estar a ingerir a mesma quantidade de álcool, consumindo bebidas diferentes, por exemplo: existe igual quantidade de álcool em 1 litro de vinho de 12°, como em 2 litros de cerveja de 6°, como em 1/4 litro de whisky ou aguardante de 48°.

Ao misturar água ou refrigerantes no vinho, na cerveja, ou em qualquer outra bebida alcoólica, aumenta-se a quantidade de líquido, mas não se diminui a quantidade de álcool que aí se encontra.

O QUE É ALCOOLÉMIA?

O nível de álcool no sangue designa-se por alcoolémia. A Taxa de Alcoolémia no Sangue (TAS) é a medida normalmente utilizada para avaliar a intensidade da concentração alcoólica num organismo, num dado momento (Goodwin, 2000). É uma indicação do grau de impregnação do álcool que o Sistema Nervoso apresenta.

Portanto, podemos pensar que à medida que o nível de álcool no sangue aumenta, a disfunção do Sistema Nervoso aumenta, bem como as repercussões no nível comportamental.

Segundo o artigo 21º da lei do Álcool (Lei n.º 51/IX/2019), considera-se sob a influência de álcool o funcionário público, agente e trabalhador que, em teste ou exame realizado nos termos previstos na Lei, apresente uma taxa de álcool no sangue igual ou superior a 0,5 grama de álcool por litro de sangue (g/l).



QUAIS OS EFEITOS DO ÁLCOOL NO ORGANISMO HUMANO?

Beber álcool tem diversos efeitos no organismo, pois após a sua ingestão em pouco tempo: 15 a 30 minutos se ingerido fora da refeição, 30 a 60 minutos se for acompanhado de alimentos, o mesmo circula pela corrente sanguínea atingindo vários órgãos. Um dos efeitos imediatos do álcool é o bloqueio do funcionamento da área do SNC responsável pelo controlo das inibições.

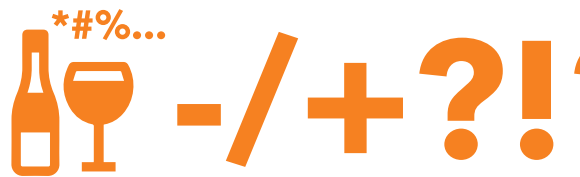
Esta droga é um depressor, portanto depois do seu efeito inicial desinibidor, vem sonolência, visão turva, descoordenação muscular, diminuição das capacidades de reação, atenção e compreensão. Quando ingerido em excesso provoca acidez no estômago, vômitos, diarreia, descida da temperatura corporal, desidratação, dor de cabeça, perda de equilíbrio, provocando nalguns casos coma etílico ou até mesmo morte.

O QUE É UM ALCOÓLICO?

Segundo a OMS um “alcoólico é um bebedor excessivo, cuja dependência em relação ao álcool, é acompanhado de perturbações mentais, da saúde física, da relação com os outros e do seu comportamento social e económico”. O consumo excessivo de álcool causa perturbações orgânicas e psíquicas, perturbações da vida familiar, profissional e social, com as suas repercussões económicas, legais e morais”.

A dependência alcoólica corresponde a um conjunto de fenómenos fisiológicos, cognitivos e comportamentais que podem desenvolver-se após uso repetido de álcool.

O consumo crónico de álcool prejudica o funcionamento de diversos órgãos, como o cérebro, o coração, o estômago, o fígado, o pâncreas e os intestinos. Além disso, tem consequências sociais graves como a desintegração familiar, absentismo



laboral, perturbação da ordem pública, acidentes rodoviários, comportamentos violentos e criminosos e irresponsabilidade social.

QUAL É DIFERENÇA ENTRE O USO, O USO ABUSIVO E A DEPENDÊNCIA?

Entende-se como o uso aquele tipo de consumo em que, seja por sua quantidade, frequência ou pela situação do próprio sujeito, não são detetadas consequências imediatas no consumidor ou em seu ambiente. Porém, mesmo o uso ocasional não é isento de risco.

O uso abusivo, é o padrão de consumo de substâncias em que, seja pela sua quantidade, frequência e/ou pela própria situação do sujeito, existem consequências negativas para o consumidor ou para o seu ambiente, ou seja, os danos causados podem ser biológicos, psicológicos ou sociais.

A dependência é o padrão de comportamento no qual o consumo de uma substância passa a ser o centro da vida da pessoa, o consumo é priorizado diante de outros comportamentos que anteriormente eram prioritários. Tem como característica central a falta de controlo em relação ao consumo.

O QUE SÃO PROBLEMAS LIGADOS AO ÁLCOOL?

São as consequências nocivas do consumo do álcool que abrangem não só o consumidor, mas também a família e a comunidade. As perturbações podem ser físicas, mentais ou sociais e resultam de episódios agudos ou de um consumo inoportuno ou prolongado.

No Plano Estratégico Multissetorial de Combate aos Problemas Ligados ao Álcool 2016-2020, explica-se que **Problemas Ligados ao Álcool** é uma definição criada pela OMS em 1982 e que engloba um vasto e multiforme leque de situações relaciona-



das com o álcool, como por exemplo a condução/segurança rodoviária, a criminalidade, a patologia laboral, as perturbações/conflitos familiares e os efeitos do alcoolismo na criança. Essa perspectiva inclui os vários aspetos que devem ser abordados de uma forma multidisciplinar e abarca desde a produção, distribuição, consumo, publicidade, legislação do álcool e os efeitos na saúde.

O QUE É UM COMPORTAMENTO DE SAÚDE?

Qualquer atividade levada a cabo por um indivíduo, com o propósito de promover, proteger ou manter a sua saúde. Essa atividade pode ser realizada independentemente do estado de saúde do indivíduo ou das suas necessidades objetivas ou subjetivas de saúde.

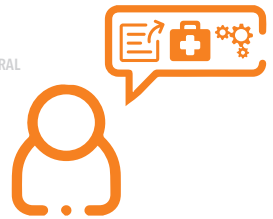
O QUE SÃO MEDIDAS DE PREVENÇÃO DO CONSUMO DO ÁLCOOL?

Tal como expresso no Plano Estratégico Multissetorial de Combate aos Problemas Ligados ao Alcool 2016-2020, “a prevenção do consumo de bebidas alcoólicas consiste na proteção da saúde dos cidadãos e na lide contra os distúrbios, as dependências e o consumo indevido e abusivo, através da redução da procura e regulação da disponibilidade.”

Assim, pode entender-se a prevenção como um conjunto de medidas destinadas não só a prevenir a ocorrência da doença, designadamente a promoção de fatores protetores e a eliminação ou a redução dos fatores de risco, mas também, uma vez estabelecida a doença, reduzir as suas consequências.

O objetivo das medidas de prevenção é sobretudo diminuir a procura de álcool com a promoção de atividades educativas e estilos de vida saudáveis, e ainda criando limitações e controlo de contextos que estimulam o consumo indevido e ou abusivo de bebidas alcoólicas.

O Artigo 10.º da Lei n.º 51/IX/2019 diz o seguinte sobre a



Prevenção no âmbito laboral:

1. No âmbito do sector laboral público e privado deve-se adotar políticas e programas para promover a prevenção, a redução e o tratamento dos problemas relacionados como consumo do álcool, com vista a:

- a) Proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores;
 - b) Promover estilos de vida saudáveis;
 - c) Prevenir acidentes de trabalho;
 - d) Aumentar a produtividade, eficácia e eficiência nas empresas através da promoção de um ambiente saudável;
 - e) Promover ações locais adequadas à redução do consumo abusivo do álcool;
 - f) Desenvolver e apoiar programas nos locais de trabalho, que visem ajudar os trabalhadores com problemas ligados ao consumo do álcool;
 - g) Desenvolver programas de informação, formação, instrução e qualificação sobre o consumo abusivo do álcool.
2. Os empregadores, os trabalhadores e seus representantes devem avaliar conjuntamente os efeitos do consumo do álcool nos locais de trabalho.
3. Os sindicatos devem salvaguardar a saúde, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores no seu local de trabalho.

QUAIS SÃO OS DEVERES DOS EMPREGADORES E TRABALHADORES NA PROMOÇÃO DA SAÚDE NOS LOCAIS DE TRABALHO?

Para as entidades empregadoras o consumo de álcool e de outras drogas em meio laboral representa problemas diversos com custos bastante elevados. Além disso, ainda causam uma imagem negativa à instituição. Assim, oferecer assistência aos trabalhadores com esta problemática, na maioria das vezes, beneficia a entidade patronal que não perde o profissional e este



fica motivado a executar seu trabalho da melhor forma, e ainda todos merecem o reconhecimento da sociedade.

Para promover a saúde nos locais de trabalho, de acordo com o artigo 17º da Lei n.º 51/IX/2019, o empregador deve:

- c) Assegurar os direitos de informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e dos seus representantes para a segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- d) Garantir a confidencialidade das informações que lhe sejam transmitidas a propósito dos problemas ligados ao consumo do álcool, bem como o dever de informar os trabalhadores visados sempre que se verificarem exceções a esta regra por razões legais ou disciplinares;
- e) Cooperar com as entidades que têm por missão a prevenção, o tratamento e a reabilitação da dependência e da compulsão ao consumo de bebidas de teor alcoólico, bem como com as autoridades a quem compete a aplicação das leis relativas ao álcool;
- f) Desenvolver e apoiar programas que visem ajudar os trabalhadores com problemas ligados ao álcool e identificar as condições de trabalho que possam favorecer o desenvolvimento de tais problemas;
- g) Assegurar o tratamento e a reinserção social dos trabalhadores em articulação com as entidades competentes;
- h) Disponibilizar água potável para o consumo dos trabalhadores de forma apropriada e acessível nos respetivos postos de trabalho e promover a diversidade na venda de bebidas não alcoólicas nos refeitórios, bares, cafetarias e outros locais similares sujeitos ao controlo, direto ou indireto."

No Artigo 18.º da referida Lei **Constituem deveres dos trabalhadores** e dos seus representantes, para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

- a) Respeitar as leis, os regulamentos e as instruções relativos ao

álcool nos locais de trabalho;

b) Cooperar com os dirigentes na prevenção dos acidentes associados ao consumo excessivo do álcool;

c) Alertar os respetivos dirigente para as situações que, no local de trabalho, possam induzir os trabalhadores ao consumo excessivo do álcool e propor medidas de correção;

d) Cooperar na definição, na execução e na avaliação das políticas, dos programas e das medidas relativas ao consumo excessivo do álcool;

e) Respeitar a privacidade das pessoas no tocante ao consumo do álcool, quer seja uma situação já ultrapassada, quer seja no presente, sem prejuízo do disposto na lei.

As empresas e serviços da Administração Pública obterão ganhos diretos e indiretos se intervirem na prevenção e resolução dos problemas relacionados com consumo de álcool e outras drogas, resultando em benefícios para trabalhadores, empregadores e sociedade em geral.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO CONSUMO DE ÁLCOOL NO MEIO LABORAL?

De acordo com a OIT os trabalhadores que consomem álcool e outras drogas têm maior probabilidade de ocorrência de acidente de trabalho do que os trabalhadores em geral. Está comprovado que 40% dos acidentes de trabalho envolvem ou estão relacionados com o consumo do álcool. Os trabalhadores que consomem álcool e outras drogas tendem a ausentar-se mais frequentemente do trabalho. Estes trabalhadores, cometem mais erros, têm mais comportamentos de risco para a segurança (negligência e diminuição da capacidade de julgamento com tomada de decisões inadequadas) e faltam mais



no primeiro dia útil da semana, e ainda, são comuns os atrasos sistemáticos, as ausências injustificadas e a perda de produtividade ou baixo desempenho.

Verifica-se também que quem consome álcool e outras drogas envolve-se mais frequentemente em conflitos e outros atritos interpessoais, apresenta comportamentos violentos e é muitas vezes alvo de queixas.

De acordo com o artigo 21º da Lei n.º 51/IX/2019, o funcionário público, agente ou trabalhador não deve estar em serviço sob influência do álcool.

O Artigo 27.º da Lei prevê as seguintes **Consequências Disciplinares**:

1. O funcionário público, agente ou trabalhador que devido ao consumo de álcool pratique infração disciplinar, fica sujeito às consequências previstas no Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública ou, regimes disciplinares especiais para determinadas categorias de funcionários ou, na lei reguladora do contrato individual de trabalho ou ainda, regime disciplinar constante do Código Laboral.

2. Para efeitos do disposto no n.º 1, a decisão voluntária e submissão do dependente alcoólico a tratamento adequado, constitui circunstância especial de atenuação da pena ou sanção disciplinar.

Ainda, de acordo com a Lei, se o dependente aceitar sujeitar-se a tratamento, o processo pode ser suspenso provisoriamente na fase da instrução de inquérito ou de processo disciplinar e, se o dependente cumprir o programa terapêutico, a suspensão provisória pode ser convertida em arquivamento do processo disciplinar.

É importante lembrar que os problemas ligados ao consumo de álcool e outras drogas nos locais de trabalho, são considerados problemas de saúde e os trabalhadores devem gozar de segurança no emprego, não devem ser discriminados, mas sim apoiados e incentivados a procurar tratamento.

OS TRABALHADORES PODEM SER SUBMETIDOS A TESTES DE DETECÇÃO DE CONSUMO?

Conforme a mesma Lei, todo o funcionário público, agente ou trabalhador que não apresente condições físicas e psíquicas necessárias e exigíveis para o cumprimento das suas funções pode ser submetido a testes ou exames médicos se tiverem por finalidade a proteção e segurança do mesmo ou de terceiros ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem.

Qual é a consequência se o trabalhador recusar submeter-se a testes de detecção de consumo?

A recusa do funcionário, agente ou trabalhador que se encontre em serviço a submeter-se a testes ou exames médicos, ordenado nos termos da Lei, constitui infração disciplinar, e, caso aplicável, fica imediatamente proibido nas 12 (doze) horas posteriores à recusa de:

- Conduzir veículo a motor de qualquer categoria;
- Operar máquinas;
- Deter, usar ou transportar qualquer arma de fogo;
- Permanecer ao serviço.

QUEM PODE EFETUAR OS TESTES DE DETECÇÃO?

A realização dos testes é da competência dos serviços ou estabelecimentos de saúde, salvaguardando o direito de sigilo das informações sobre a saúde do trabalhador examinado.



QUEM PODE SABER OS RESULTADOS DOS TESTES?

Os resultados dos testes apenas podem ser do conhecimento dos profissionais de saúde, que estão sujeitos a sigilo. Assim, conforme a Lei, concluído os testes ou exames, o serviço de saúde comunica à entidade patronal que solicitou apenas o estado de aptidão do trabalhador para desempenhar as funções, em termos de “apto”, “apto com restrições” ou “não apto”, conforme a avaliação clínica determinar.

O QUE É CONDIÇÃO DE TRABALHO?

São as características do trabalho que afetam positivamente ou negativamente a saúde dos trabalhadores, a nível físico, psicológico, mental e social. Os componentes materiais do trabalho compreendem os locais ou instalações, o ambiente físico, as ferramentas, as máquinas e os materiais, incluindo as matérias-primas usadas nos processos de fabrico, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de produção, a par da organização e tempo de trabalho.

Quanto aos componentes imateriais, estes incidem nos fatores psicossociais e organizacionais por exemplo: o clima organizacional, os processos de liderança, os estilos de gestão dos conflitos, a comunicação, a dinâmica de grupo, as representações simbólicas, as identidades profissionais.

Existem também características em determinadas carreiras profissionais e outras condições que propiciam o consumo abusivo de bebidas alcoólicas.

Conhecer estes aspetos torna-se relevante para a avaliação da situação de trabalho.

Destaca-se que a entidade patronal tem o dever de fomentar Programas de Apoio aos Trabalhadores (PAT) para ajudar os

trabalhadores com problemas de consumo de álcool e outras drogas, nomeadamente serviços de avaliação e orientação e medidas de prevenção dos problemas associados ao consumo do álcool. A Lei do Álcool refere particularmente os domínios da informação, sensibilização, formação, rastreio, tratamento e melhoria das condições de trabalho.

A LEGISLAÇÃO LABORAL DETERMINA OBRIGAÇÕES EM MATÉRIA DAS DEPENDÊNCIAS?

O código laboral nos seus vários preâmbulos realça a primazia de certos valores, entre os quais a dignidade da pessoa. É deste princípio da dignidade humana, também consagrado no artigo nº 1 da Constituição da República, agora na perspetiva dinâmica de valorização do ser humano pelo esforço do seu trabalho, que se tem extraído vários corolários e normativos nesta matéria.

Nesse sentido, e considerando as graves repercussões dos problemas ligados ao consumo abusivo do álcool e outras drogas na vida social, particular e no meio laboral, torna-se pertinente e legitimado, a proposição e adoção de medidas de natureza preventiva, assistencial e de advertência, como meio de obstar aos problemas enunciados e que, reflexamente, proporcionem o bem-estar e a saúde dos trabalhadores.

Constitui dever do empregador assegurar ao trabalhador “adequadas condições de trabalho, especialmente em matéria de higiene e segurança”, plasmado no Código Laboral, no seu artigo 134º.

Os trabalhadores têm seus comandos e regras gerais próprias, centrais para uma intervenção transversal nesta área, tal como as regras do artigo 128º, denominadas de *deveres dos trabalhadores*.



Entre eles:

respeitar e tratar com urbanidade o empregador, os superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa; exercer com diligência e zelo as tarefas de que for incumbido; observar as normas de higiene e segurança no trabalho. A estas regras gerais de conduta, acresce-se as demais obrigações emergentes das leis, de instrumentos de regulação coletiva, regulamentos internos ou do próprio contrato de trabalho.

A principal consequência legal, prevista no Código Laboral, encontra-se no seu artigo 234º, referente a extinção da relação jurídico-laboral, mais precisamente na matéria do despedimento individual com justa causa promovido pelo empregador.

O nº2 desse mesmo artigo, na sua alínea d), determina que constitui justa causa de despedimento “a apresentação ao trabalho em estado de embriaguez, designadamente quando reiterada”.

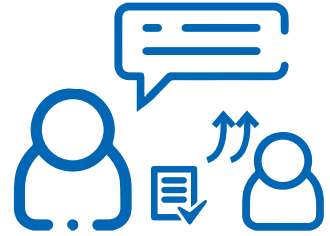
Esta causa justificativa deve ser contextualizada com o processo disciplinar próprio, tendo o empregador o poder-dever de realizar todos os atos tendentes à averiguação da infração disciplinar, dentro de um prazo razoável.

Destaca-se que a entidade patronal tem o dever de fomentar Programas de Assistência aos Trabalhadores (PAT) para ajudar os trabalhadores com problemas de álcool ou de outras drogas, nomeadamente serviços de avaliação e orientação e medidas de prevenção dos problemas associados ao consumo do álcool. A lei refere particularmente os domínios da informação, sensibilização, formação, rastreio, tratamento e melhoria das condições de trabalho.



MEDIDAS A ADOTAR PARA A PREVENÇÃO DE COMPORTAMENTOS ADITIVOS

Esta secção sugere medidas a serem adotadas como a prevenção de riscos na segurança e saúde dos trabalhadores no ambiente laboral e sugestões de mudanças na cultura organizacional de forma a promover a melhoria da qualidade de vida no trabalho, procurando que sejam adotadas estratégias integradoras e a elaboração de um regulamento para atuação concreta.



Pretende-se que se tenha como pressupostos da intervenção dirigida aos problemas relacionados com o uso/ abuso de álcool e outras drogas nos locais de trabalho, o principio que os consumos são um problema de Segurança e Saúde e que estes podem ser alvo de deteção precoce e encaminhamento para tratamento, com o menor tempo possível de afastamento da pessoa do seu trabalho.

QUE MEDIDAS PODEM SER ADOTADAS?

O primeiro passo é o reconhecimento, tanto por parte dos dirigentes como dos trabalhadores, de que o consumo abusivo de álcool e de outras drogas existe e pode afetar a saúde, a produtividade, a segurança e as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Em função dos riscos a que o trabalhador estiver potencialmente exposto no local de trabalho, a vigilância de sua saúde e segurança pode traduzir-se na realização de exames médicos de admissão, exames ocasionais e exames complementares. Sendo que o seu objetivo é verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão. Essa verificação cabe em exclusivo ao médico e/ou profissionais de saúde.

O Código Laboral Cabo-verdiano prevê no artigo 138º, a possibilidade de a Direção-Geral do Trabalho determinar que a ocupação de trabalhadores em trabalhos que comportem riscos especiais para a saúde fique subordinada a exames médicos com a periodicidade que a mesma determinar.

Além disso, o Governo pode definir, por diploma especial, ouvidos os empregadores e as organizações sindicais competentes, as normas de higiene e segurança aplicáveis aos diversos sectores de atividades, sendo que o seu controle e fiscalização é da competência dos serviços da Inspeção-Geral do Trabalho, sem prejuízo da legalmente atribuída a outros serviços públicos.

Aconselha-se vivamente às instituições e empresas a criação de PAT (Programas de Apoio aos Trabalhadores) e adoção de medidas que possam assegurar a prevenção de consumos de risco, atendendo que é benéfico para a pessoa, para a entidade patronal e para toda a sociedade.

Os objetivos destas medidas são:

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

A entidade patronal não deve atuar sozinha. Terão maior sucesso as ações voltadas para uma abordagem multidisciplinar, capazes de ser implementadas em conjunto pelos profissionais de recursos humanos, saúde e segurança.

Assim sendo, recomenda-se que as medidas não sejam isoladas e sim integradas num programa que contemple a prevenção do consumo e as condições de trabalho, que podem favorecer estes consumos, e que este seja previamente discutido com os trabalhadores, e que, durante a sua implementação, se tenha em conta a sua participação.



A elaboração do Programa e sua implementação incluirá formas de motivar os trabalhadores, através da troca de informação e discussão dos objetivos e das estratégias a seguir.

É importante considerar que o financiamento destes programas estará a cargo da entidade patronal, sem prejuízo de procurar parceiros e apoios através de serviços vocacionados existentes no país.

COMO DEVE SER UM PAT?

As possibilidades de abordagem da questão são muito variadas e é muito importante que se tenha em conta os fatores de proteção, assim como os fatores de risco que devem ser minimizados. As pessoas devem levar em consideração que são múltiplas as causas do consumo abusivo de álcool e outras drogas e, portanto, exige diferentes tipos de abordagem.

Um PAT, para que seja adequado, deve ser criado contando com a participação dos representantes dos trabalhadores, dos Sindicatos, dos serviços médicos e sociais e dos representantes da entidade patronal, assim como estar legalmente enquadrado.

Antes da elaboração do PAT devem ser criadas as condições para que as medidas estipuladas possam ter o alcance desejado e sejam sustentáveis.

Assim recomenda-se:

- Conhecer de forma clara a incidência dos problemas derivados do consumo de álcool e outras drogas no local de trabalho;
- Avaliar bem o problema e sua dimensão;
- Reconhecer que a entidade patronal e os trabalhadores devem compartilhar a responsabilidade de procurar alternativas;
- Conhecer os recursos e serviços de saúde existentes na comunidade para se pensar em ações articuladas;

- Formular uma estratégia de atuação que possibilite colocar em prática ações de prevenção, de identificação e de resolução dos problemas identificados ligados ao consumo;
- Estabelecer os critérios de forma clara e para cada tipo de intervenção;
- Definir objetivos a alcançar e estipular prazos.

QUE OBJETIVOS PODEM SER CONSIDERADOS NUM PAT?

Para um plano desta natureza é importante que os objetivos sejam específicos, mensuráveis e atingíveis. Os principais aspetos a considerar é que o que a entidade patronal pretende é:

- Prevenir comportamentos onde se verifica uso/abuso de álcool e outras drogas;
- Providenciar informações corretas e formação adequada;
- Prevenir a sinistralidade laboral;
- Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho;
- Reduzir o absentismo;
- Proporcionar oportunidades de tratamento aos trabalhadores com problemas.

QUE COMPONENTES PODE TER UM PROGRAMA?

O Programa deve ser dividido essencialmente em duas componentes: uma para medidas de **Prevenção** e outra para medidas de **Recuperação ou Tratamento**.

As medidas de **Prevenção** são desenvolvidas com o objetivo principal de sensibilizar a fim de evitar futuros problemas como o alcoolismo ou outras dependências químicas, incluem palestras sobre os riscos do consumo abusivo, a importância de um estilo de vida saudável e a promoção de um ambiente de trabalho saudável. No local de trabalho, pode-se promover a elaboração de materiais informativos sobre os riscos do uso álcool e outras drogas, realização de atividades recreativas e culturais, entre outras.

As medidas para **Recuperação ou Tratamento** são destinadas



aos trabalhadores que reconhecem sua dependência e desejam recuperar a sua saúde. Para estas medidas deve-se ter uma base ética forte e incluem o diagnóstico, orientações terapêuticas e/ ou tratamento clínico por profissionais e serviços competentes. Obviamente, estas medidas devem contemplar o retorno ao trabalho que pode ser acompanhado de apoio psicológico ou outro tipo de ação, para se garantir uma boa reintegração e reduzir o risco de recaída.

QUE ATIVIDADES PODEM SER DESENVOLVIDAS?

A natureza do trabalho, a sua localização e tipo de atividades, produção ou serviços da entidade empregadora, devem ser tidas em conta, ao se programar as atividades a propor no Programa. As organizações devem criar uma política global de promoção da segurança e saúde no trabalho, em que o PAT é uma das componentes.

Recomenda-se que sejam integradas atividades do tipo:

- Sessões de informação sobre a problemática, socialização de conhecimento dos conceitos e das possibilidades de atuação e apoio existentes no país, bem como das normas sancionatórias em caso de sinalização de problemas;
- Organização periódica de campanhas de sensibilização e informação relacionadas com o consumo de álcool e outras drogas, para se promover o entendimento e conhecimento das suas consequências negativas e se eliminar estereótipos e preconceitos;
- Criação de pequenos cursos, workshops, palestras, mostra de filmes e outros, para Formação e Educação para a Saúde, no sentido de se encarar o problema do consumo inadequado de substâncias, promovendo uma educação para a saúde e estilos de vida saudáveis;
- Implementação de fatores de proteção alternativos aos fatores de risco inerentes às condições de trabalho;

- Promoção de oportunidade de reflexão e ajuda profissional para alteração dos padrões de consumo, assim como para mudança do estilo de vida;
- Envolvimento dos trabalhadores de forma proactiva em ações de promoção da saúde e segurança no trabalho;
- Criação de oportunidades para o desenvolvimento de habilidades pessoais e sociais com dinâmicas que facilitam as habilidades de comunicação, aumento da autoestima e assertividade;
- Prevenção de riscos de recaída com o acompanhamento e manutenção do tratamento para trabalhadores em fase de reinserção, incluindo o envolvimento atento dos familiares e a supervisão especial dentro do local de trabalho, sem discriminação;
- Criação de grupos, de discussão de temas específicos e organização de atividades de lazer e cultura, e ainda de valorização do trabalho como ação preventiva;
- Incentivo à partilha de boas práticas no meio laboral no que concerne a políticas de prevenção, tratamento e reinserção dos problemas ligados ao consumo de álcool e outras drogas, e medidas que conduzem a boas condições de trabalho, ambiente saudável e comportamentos promotores da saúde;
- Criação de redes de apoio técnico no desenvolvimento de projetos de intervenção em meio laboral;
- Celebração de protocolos de articulação interinstitucional;
- Promoção do seguimento e avaliação e revisão dos programas para garantia da sua implementação e eficácia das estratégias e ações.

Os regulamentos internos das entidades/empresas podem adotar algumas destas medidas, de modo a que fiquem enquadradas e possam ser corretamente encamiñadas.



5

CONSUMO ABUSIVO OU DEPENDÊNCIA DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS NO LOCAL DE TRABALHO

O consumo abusivo ou a dependência de substâncias psicoativas é um problema de saúde e, como tal, deve ser tratado. É de extrema importância compreender que um dependente de álcool ou outra droga é um doente.

Os comportamentos inadequados que prejudicam o trabalho, não são intencionais, mas sim são consequências da sua *dependência* à substância. Deste modo, o dependente deve ser encaminhado para tratamento, devendo gozar, no entanto, dos seus direitos de segurança profissional, como qualquer outro doente.

COMO LIDAR COM SITUAÇÕES DE CONSUMO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS NO LOCAL DE TRABALHO?

De modo a ajudar o trabalhador, o superior hierárquico deve:



- *Dialogar com o trabalhador em causa, levando-o a compreender o seu comportamento inadequado, as consequências deste comportamento para o funcionamento do serviço, a sua repercussão nas relações interpessoais e sua necessidade de tratamento médico e psicológico.*
- *Ouvir o trabalhador e compreender as suas dificuldades, considerando a sua disponibilidade ou não para o tratamento e a possibilidade de ser encaminhado a um profissional de saúde.*
- *Deixar claro ao trabalhador que o tratamento não pode ser imposto, mas a não aceitação de tratamento, poderá ter repercussões negativas na sua vida profissional e pessoal, visto que ao cometer infrações devido ao uso de substância, será punido nos termos da lei, ou seja, caso o consumo de álcool ou de*

outras drogas esteja na origem de uma falha grave no cumprimento das suas obrigações enquanto profissional ou em situações em que o trabalhador provoque danos à instituição, deliberadamente, por omissão ou negligência, ou não cumpra as regras de segurança, poderá ser alvo de um processo disciplinar que pode, eventualmente, conduzir ao despedimento.

É importante que seja garantida a confidencialidade de todas as informações, nos casos de trabalhadores usuários abusivos ou dependentes que desejarem receber ajuda, e que estes não sejam prejudicados na sua carreira nem seja colocado em risco o seu emprego.

ONDE ENCAMINHAR O TRABALHADOR COM PROBLEMAS DE CONSUMO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS?

Existem estruturas de saúde que podem dar respostas aos problemas do trabalhador com uso abusivo ou dependência de álcool ou outras drogas, em função da gravidade, particularmente:

- Posto / Serviço Clínico da Instituição ou Empresa
- Centros e Delegacias de Saúde
- Centro de Atenção Psicossocial do Mindelo - CAPS
- Hospitais Centrais e Regionais
- Espaços de Respostas Integradas às Dependências - ERIDs
- Comunidades Terapêuticas de Achada S. Filipe e da Ribeira de Vinhas.

A opção pelo tratamento pode ser negociada entre o trabalhador e o profissional de saúde, em que o trabalhador se compromete a seguir um programa terapêutico.





CONSIDERAÇÕES FINAIS



Em Cabo Verde, assim como na maioria dos países do mundo, o uso de álcool e outras drogas no local de trabalho é um assunto que deve ser encarado com sensibilidade, ética e estratégias adequadas. É preciso reconhecer a existência deste problema, conhecer as abordagens e com base num diálogo franco criar-se programas para o seu combate e para a promoção da qualidade de vida.

As empresas e a Administração Pública devem ampliar os conhecimentos sobre como prevenir e reduzir o uso de álcool e outras drogas no local de trabalho, tendo em conta que têm influência na incidência de acidentes, absentismo e licenças por doenças associadas à problemática. Deste modo, é importante incentivar programas, como parte de sua responsabilidade social, para prevenir, tratar e integrar os colaboradores afetados.

Também é importante lembrar que a OMS estabelece que todas as pessoas têm direito a uma informação e educação imparciais, iniciadas tão cedo quanto possível, sobre as consequências do consumo do álcool na saúde, na família e na sociedade. De igual modo, todas as pessoas que não consomem álcool, por escolha pessoal ou por razões de saúde, têm o direito de ser protegidas da pressão para beber, da publicidade e devem ser apoiadas ativamente na sua decisão.

A redução da procura e a redução da oferta de bebidas alcoólicas e de outras drogas merece atenção na nossa sociedade onde existe tolerância excessiva sobretudo em relação ao consumo de álcool. Sabe-se que os padrões de consumo de álcool são uma das principais causas de morte prematura e de doenças que poderiam ser evitadas, além de ter efeitos nocivos sobre a capacidade de trabalho. O absentismo devido ao álcool

e outras drogas e o seu consumo durante as horas de trabalho comprometem o desempenho profissional e, conseqüentemente, a competitividade e produtividade das organizações.

No contexto da globalização as entidades empregadoras precisam ser eficientes e competitivas, o que torna relevante a adoção de medidas de promoção da segurança e saúde no contexto laboral, nomeadamente na área do consumo de substâncias psicoativas, o que contribui para a melhoria da qualidade de vida dentro da organização e melhores resultados no trabalho e produtividade.

Conclui-se que é necessário reforçar no ambiente de trabalho a elaboração/distribuição de materiais de informação e sensibilização para os riscos, a promoção de competências para lidar com as solicitações ao consumo, e o desenvolvimento de Programas de Apoio aos Trabalhadores em articulação com organismos e entidades que intervêm na área. Está provado que as organizações que investem na qualificação, no desenvolvimento, na valorização e na promoção do bem-estar dos recursos humanos, ocupam um lugar preponderante nas sociedades contemporâneas.

Para mais informações, consultar:



<https://www.ccad.cv/site/>

Linha SOS Droga
800 25 25



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Carrilho, J. M. (2002). ***Programas de assistência a empregados: Álcool e outras drogas em meio laboral***. Anais do Clube Militar Naval, CXXXII, 325-356.

Organização Internacional do Trabalho (2003). ***Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho: Uma evolução para a prevenção*** (edição portuguesa de 2008). Lisboa: Autoridade para as Condições do Trabalho

B.O. n° 29 de 18 de abril 2016.
Imprensa Nacional de Cabo Verde

B.O n° 40 de 8 de Abril de 2019.
Imprensa Nacional de Cabo Verde

Código Laboral Cabo-verdiano Decreto-Legislativo n° 5/2007 de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-Legislativo n° 5/2010, de 16 de junho e Decreto-Legislativo n° 1/2016, de 3 de fevereiro



MINISTÉRIO DA
SAÚDE E DA
SEGURANÇA SOCIAL

GOVERNO DE
**CABO
VERDE**
A TRABALHAR PARA TODOS.

