



Programa de acolhimento relacionado ao uso de álcool e outras drogas da Universidade de São Paulo

FALANDO SOBRE drogas e trabalho

CARTILHA PARA CHEFIAS

REITOR

Marco Antonio Zago

VICE-REITOR

Vahan Agopyan

PRÓ-REITOR DE GRADUAÇÃO

Antonio Carlos Hernandez

PRÓ-REITOR DE PÓS-GRADUAÇÃO

Carlos Gilberto Carlotti Junior

PRÓ-REITOR DE PESQUISA

José Eduardo Krieger

PRÓ-REITOR DE CULTURA E EXTENSÃO

Marcelo de Andrade Roméro

SUPERINTENDENTE DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Fábio Müller Guerrini



Programa de acolhimento relacionado ao uso de álcool e outras drogas da Universidade de São Paulo

Corpo Editorial

Filipe Rebelo Buchmann
Greice Cristina de Oliveira
Julio Henrique Leite Fondora
Renato Kazuhiro Ozeki
Rodrigo Mendes Barbosa

EQUIPE**Serviço Social**

Greice Cristina de Oliveira
Rodrigo Mendes Barbosa

Enfermagem

Renato Kazuhiro Ozeki

Psicologia

Filipe Rebelo Buchmann
Julio Henrique Leite Fondora

Psiquiatria

André Russowsky Brunoni

Auxiliar Administrativa

Dulcinéia dos Santos Leite

Coordenação

Marcio Eduardo Bergamini Vieira
Marília Rita Ribeiro Zalaf

O uso de álcool e outras drogas faz parte da vida em sociedade desde seus primórdios. Segundo o historiador Prof. Dr. Henrique Soares Carneiro:

“(...) as drogas são necessidades humanas. Seu uso milenar em quase todas as culturas humanas corresponde a necessidades médicas, religiosas e gregárias. Não apenas o álcool, como quase todas as drogas, são parte indispensável dos ritos da sociabilidade, da cura, devoção, do consolo e do prazer”.

No entanto, para algumas pessoas o uso de substâncias psicoativas pode se tornar problemático. Quando isso ocorre, tende a impactar negativamente a vida em diversas áreas: psicológica, física, social, afetiva, legal, e também nas relações de trabalho.

Este material tem por finalidade orientar chefias, apresentando informações acerca das substâncias psicoativas, oferecendo sugestões de conduta que facilitem o encaminhamento de casos, e também apresentando o **Programa Acolhe USP** como uma possibilidade de acolhimento e tratamento oferecida pela Universidade.

Para mais informações sobre drogas e seus efeitos, legislação complementar, serviços de referência, e outras, consulte a cartilha completa em:

sites.usp.br/acolhe/publicacoes/cartilha

Substâncias psicoativas

Dados sobre uso de drogas e trabalho

Substâncias psicoativas ou drogas psicotrópicas são aquelas que atuam sobre o *sistema nervoso central* e produzem alterações em nossas percepções, humor, pensamentos e comportamentos. O efeito de uma substância depende de diversos elementos: propriedades farmacológicas da substância e seu grau de pureza, características físicas e psicológicas do usuário, contexto no qual a substância é utilizada, quantidade consumida, frequência de uso, dentre outros.

As alterações produzidas pelas substâncias psicoativas são geralmente classificadas em três tipos: diminuição ou depressão da atividade cerebral; aumento ou estimulação da atividade cerebral; e mudança de qualidade ou perturbação da atividade cerebral.

O uso de substâncias psicoativas não é necessariamente acompanhado de prejuízos para o usuário. Alguns critérios podem ajudar a identificar um uso problemático: presença de síndrome de abstinência, necessidade de usar quantidades maiores da substância, uso compulsivo, forte desejo pela substância etc.

Uso de drogas no Brasil

Consumo de álcool, em indivíduos adultos, no Brasil

Porcentagem dentre os entrevistados, de acordo com o gênero

	Consumo de álcool nos últimos 12 meses	Consumo de álcool ao menos 1x/semana	Beber pesado episódico nos últimos 12 meses
Homens	62%	63%	66%
Mulheres	38%	38%	49%

Fonte: II Levantamento Nacional de Álcool e Drogas (2012) - UNIFESP

Consumo de tabaco, indivíduos adultos, no Brasil

Porcentagem dentre os entrevistados, de acordo com o gênero

	Tabagistas	Cigarros/dia
Homens	21,4%	14,5
Mulheres	12,8%	13,1

Fonte: II Levantamento Nacional de Álcool e Drogas (2012) - UNIFESP

Consumo de drogas ilícitas no Brasil

	Na vida	Nos últimos 12 meses
Tranquilizantes	12,1%	7,4%
Maconha	11,1%	5,9%
Cocaína	6,1%	3,3%
Solventes	4,2%	0,5%
Estimulantes	4%	1,1%

Fonte: II Levantamento Nacional de Álcool e Drogas (2012) - UNIFESP

Substâncias psicoativas e o trabalho

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2001 houve no Brasil:

339 mil acidentes de trabalho **17 mil** casos de doença do trabalho

relacionados ao uso de álcool

(levando em conta apenas o mercado formal do país)

A OIT afirma que no Brasil:

Entre **20%** e **25%** dos acidentes de trabalho

são relacionados ao consumo de álcool e outras drogas no trabalho

Segundo dados da Previdência Social, no ano de 2013 foram notificados no Brasil:

717.911 acidentes de trabalho

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) da USP informa que no ano de 2014 foram notificados:

150 acidentes de trabalho na Universidade de São Paulo

Utilizando a estimativa da OIT, teríamos nesse ano entre **30 e 38** acidentes ligados ao uso de álcool e outras drogas na USP.

Condições que podem atuar no desenvolvimento e manutenção do uso de álcool e outras drogas no trabalho:

- Riscos extremos de segurança;
- Trabalho por turno;
- Cargas excessivas ou reduzidas de trabalho;
- Tarefas monótonas;
- Precarização da remuneração e benefícios;
- Instabilidade do emprego;
- Tensão psicológica;
- Alterações no ritmo ou execução das tarefas;
- Facilidade de obtenção da substância;
- Pressão social pelo consumo de substância.

Consequências negativas do uso de substâncias psicoativas no trabalho:

- Acidentes;
- Absenteísmo (ausência frequente);
- Presenteísmo (comparecimento sem condições de trabalhar);
- Falta de pontualidade;
- Conflitos com colegas de trabalho;

- Redução na produção;
- Problemas disciplinares;
- Aumento dos custos de formação e contratação;
- Maior rotatividade de pessoal;
- Estigmatização;
- Danos à reputação do empregador.

Fatores protetores de bem estar no trabalho:

- Estabilidade e possibilidade de melhorar a condição de vida;
- Satisfação na função ocupada;
- Treinamento adequado;
- Garantia de recolocação quando necessária;
- Colaboração mútua no ambiente de trabalho;
- Reconhecimento pelos pares e chefes;
- Seguridade social garantida;
- Oferta de assistência à saúde pelo empregador;
- Proteção adequada à segurança e à saúde;
- Incentivo à capacitação profissional e formação continuada;
- Estímulo à equiparação educacional.

Políticas públicas sobre drogas no Brasil

Nesta seção apresentamos a seleção de alguns trechos de políticas públicas brasileiras sobre o uso de álcool e outras drogas e sua relação com o trabalho.

Política Nacional Sobre Drogas (PNAD)

Em relação à questão do **trabalho e uso de substâncias**, no que tange à prevenção, a PNAD elenca as diretrizes:



Priorizar ações **interdisciplinares** e contínuas de caráter preventivo e educativo na elaboração de programas de saúde para o trabalhador e seus familiares, oportunizando a **prevenção** do uso indevido de drogas no ambiente de trabalho em todos os turnos, visando a melhoria da qualidade de vida baseada no processo da **responsabilidade compartilhada**, tanto do empregado, quanto do empregador (item 1.28);



Recomendar a criação de mecanismos de incentivo para que empresas e instituições desenvolvam **ações de caráter preventivo** e educativo sobre drogas (item 1.29).

No que diz respeito a **tratamento, recuperação e reinserção social**, no âmbito do trabalho, a PNAD fornece a seguinte orientação geral:



Na etapa de recuperação, deve-se destacar e promover ações de reinserção familiar, social e **ocupacional**, em razão de sua constituição como instrumento capaz de romper o ciclo consumo/tratamento, para grande parte dos envolvidos, por meio de parcerias e convênios com órgãos governamentais e organizações não governamentais, assegurando a distribuição descentralizada de recursos técnicos e financeiros (item 2.1.4).

Perguntas frequentes

sobre álcool e outras drogas no trabalho

A legislação nacional dá alguma orientação sobre a relação entre uso de álcool e ambiente de trabalho?

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 482, alínea “f”, afirma que constitui justa para rescisão do contrato de trabalho a embriaguez habitual ou em serviço, porém, seguindo recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a universidade tem priorizado a oferta de tratamento à sua comunidade.

Como devem ser vistos os problemas relacionados ao uso de álcool e outras drogas? Qual o protocolo da Universidade nessas situações?

A Universidade de São Paulo ainda não possui um protocolo para encaminhamento dessas situações. Conforme diretriz da OIT, os problemas relacionados ao uso de álcool e outras drogas no local de trabalho devem ser entendidos como qualquer outro problema de saúde, e não sob um viés moral, que rotule e estigmatize quem usa essas substâncias como “sem-vergonha”, “bêbado”, “mau-caráter”, “vagabundo”, “nóia”, “viciado” etc.

Nesse sentido, foi criado o Programa de Acolhimento Relacionado ao Uso de Álcool e Outras Drogas da Universidade de São Paulo (Acolhe USP), que desenvolve ações humanizadas de assistência e de prevenção dos problemas mencionados.

Como devo lidar, enquanto chefe, quando há suspeita de que um funcionário esteja sob efeito de álcool e outras drogas no ambiente de trabalho?

Em primeiro lugar, não cabe ao chefe afirmar se um funcionário fez ou não uso de álcool e outras drogas. Tal afirmação pode ser caracterizada como assédio moral, já que um diagnóstico só pode ser realizado por profissionais da saúde, e em situação de atendimento.

Quando o servidor aparenta algum problema de saúde e dificuldade em desempenhar suas tarefas habituais é recomendável encaminhá-lo a algum serviço de saúde para avaliação. Devido aos riscos, é aconselhável que o funcionário não se desloque sozinho a tal serviço. Assim, a família deste pode ser contatada para acompanhá-lo. Na impossibilidade disso, é prudente deslocar para este propósito outro funcionário que tenha alguma proximidade com o servidor, preferencialmente com veículo oficial. Se a chefia optar por liberar o funcionário, o empregador poderá ser responsabilizado por eventuais acidentes de trajeto.

Do ponto de vista administrativo, o manejo da situação deve ser o mesmo que em outras situações em que um funcionário não apresente condições de trabalhar, conforme orienta o Manual de Normas e Diretrizes do Departamento de Recursos Humanos (DRH) da USP.

O que fazer com relação ao uso de drogas ilícitas no ambiente de trabalho?

Um problema relacionado ao uso de qualquer droga ilícita deve ser tratado como um problema de saúde.

A que serviços posso encaminhar um funcionário com problemas de saúde possivelmente relacionados ao uso de álcool e outras drogas?

Serviços de referência	Quando encaminhar
Pronto Socorro em Hospital Geral Exemplo: Hospital Universitário - referência da região Butantã.	Quando houver sinais e sintomas que indiquem agravo ao estado clínico do funcionário. Por exemplo: tremores, alteração da pressão, indisposição, febre, taquicardia, respiração acelerada, fala pastosa, tontura, náuseas, vômitos, convulsão, desmaio etc.
Pronto Socorro Psiquiátrico Exemplo: Pronto Socorro da Lapa – referência da região Butantã.	Quando o funcionário apresentar comportamentos que representem risco a si ou a terceiros, como desejo suicida e agressividade, ou outros sintomas psiquiátricos, como agitação, desorientação, delírio, alucinação etc. Quando o funcionário relatar forte desejo (fissura) de consumir álcool e outras drogas.
Serviços ambulatoriais de saúde mental relacionados ao uso de álcool e outras drogas Exemplos: Acolhe USP - referência para a comunidade USP; CAPS AD PROSAM – referência da região Butantã	Funcionário que já assumiu ter problemas advindos do uso de álcool e outras drogas e que não apresenta no momento os sintomas previamente citados.

Como chefe, devo proceder de forma diferenciada com funcionários que apresentem problemas relacionados ao uso de álcool e outras drogas?

Não, eles não devem ser discriminados. Possuem os mesmos direitos que os demais funcionários com relação a benefícios, licenças médicas, férias etc., e devem gozar das mesmas oportunidades de transferência e de promoção que os seus pares. Possuem também os mesmos deveres que os demais, como assiduidade, pontualidade, necessidade de apresentação de atestados médicos que justifiquem eventuais ausências etc.

O descumprimento de obrigações contratuais ligado a problemas relacionados ao uso de álcool e outras drogas pode ser motivo de penalidade disciplinar a um funcionário?

Sim, porém a recomendação da OIT é que, antes de qualquer penalidade, seja dada preferência à orientação, ao tratamento e à reabilitação. Penalidades disciplinares, como advertência, repreensão, suspensão ou demissão podem ser recomendadas somente se as tentativas de encaminhamento para tratamento se mostrarem infrutíferas. Recomenda-se também evitar a aplicação de penalidades disciplinares para aqueles que já participam regularmente de algum programa de tratamento.

Como agir em caso de internação ou hospitalização de um funcionário?

É necessário que o trabalhador informe seu superior de que foi internado. Caso o servidor não tenha condições de comunicar seu superior, um familiar (ou amigo) deve entrar em contato com este ou com a Seção de Pessoal de sua unidade para providenciar os documentos que possibilitem o recebimento dos devidos vencimentos.

Após o período de afastamento é importante que seja proporcionado ao funcionário que retorna um ambiente que facilite sua reintegração.

Como devo tratar as informações sobre uso de álcool ou outras drogas que um funcionário me fornecer?

Tais informações devem ser tratadas como qualquer outra informação **confidencial** relativa à saúde do trabalhador. Os dados devem ser arquivados em separado e não podem ser incluídos no processo pessoal do funcionário. Caso o servidor necessite de restrição ou alteração de suas atribuições no trabalho, cabe ao SESMT fazer a avaliação das capacidades laborais do funcionário e readaptação para outras funções em seu setor, emitindo um parecer sobre tais alterações.

Tratamento

Um tratamento em programa de álcool e outras drogas, como o oferecido pelo Acolhe USP, consegue “curar” uma pessoa da dependência de álcool e outras drogas?

A dependência química é uma doença crônica que se instala por uma complexidade de fatores: sociais, emocionais, físicos, biológicos etc. Apesar de, como em qualquer outra doença crônica, não haver cura, há a possibilidade de tratamento e controle. Estes requerem tempo, compromisso, combinação de terapêuticas, apoio familiar, além de um plano de ação e mudança pautado nas demandas e perspectivas de cada pessoa.

Quanto tempo dura o tratamento da dependência química?

Não há um tempo predefinido para o tratamento, variando de caso a caso.

Mesmo quando um servidor fica abstinente por um período, ele precisa continuar em tratamento?

A manutenção da abstinência é uma fase importante da recuperação. A permanência no tratamento pode apoiar o servidor na adoção de um novo projeto de vida, em que seja possível fazer escolhas mais saudáveis e conscientes.

Uma pessoa com problemas com álcool e outras drogas em tratamento pode alternar fases de abstinência e de uso, algo que é entendido como parte desse processo, e justifica a importância da continuidade dele.

Em que situação uma internação é recomendada?

A internação é o último dos recursos clínicos utilizados para o tratamento de problemas ligados ao uso de álcool e outras drogas. Ela só é cabível em situações em que a pessoa apresenta risco a outros ou a si mesma, ou quando não consegue controlar seu uso de substâncias, seja sozinha ou em acompanhamento ambulatorial.

Esse procedimento é adotado somente após avaliação de uma equipe técnica, sob responsabilidade de um médico psiquiatra.

A internação só pode ser feita com o consentimento do paciente?

É recomendável que o paciente participe das decisões de seu tratamento. Entretanto, dependendo da gravidade e do risco é possível proceder à internação sem seu consentimento.

Em uma internação involuntária um familiar ou outro responsável autoriza e se responsabiliza por ela. Quando não há consentimento do paciente ou de sua família, ou nos casos em que não há vínculos familiares, havendo indicação médica, é necessário submeter o pedido de internação para a análise de um juiz para que este determine ou não a sua realização de maneira compulsória.

O funcionário pode se omitir de suas responsabilidades normais de trabalho alegando estar em tratamento?

Não. Isso só poderá acontecer se o médico do trabalho e/ou médico psiquiatra julgar que haja alguma restrição para a prática profissional do funcionário. É recomendável que os deveres e responsabilidades do trabalhador sejam (re)estabelecidos durante o tratamento.

Acolhe USP

Programa de acolhimento relacionado ao uso de álcool e outras drogas da Universidade de São Paulo

Breve histórico

Em 2007 se deu o início dos trabalhos para planejamento e construção de um programa para lidar com a questão do uso de álcool e outras drogas na USP. Em 2008 houve um evento especialmente programado para que todas as unidades da USP que tivessem algum tipo de trabalho voltado para o tema álcool e outras drogas se reunissem, discutissem e apresentassem proposições para um único programa em comum. A partir de então foi formado um grupo de trabalho composto por representantes de instituições e unidades da USP atuantes no tema. Este grupo ficou encarregado de propor um Programa que acolhesse todas as proposições possíveis. Como resultado desse trabalho surgiu em 2012 o Acolhe USP, que expressa as intenções da comunidade USP e do grupo mencionado.

Metodologia

No campo da assistência, são realizados acolhimento, atendimento individual (social, psicológico, de enfermagem ou psiquiátrico), atendimento de grupo, acompanhamento familiar, orientação a chefias, visitas domiciliares e institucionais, encaminhamentos necessários etc.

No campo da prevenção, são realizadas atividades como palestras, rodas de conversa, cine debate, participações em seminários, elaboração e distribuição de materiais informativos, entre outras.



Objetivo

Oferecer **acolhimento e tratamento** aos casos relacionados ao uso de álcool e outras drogas.

Trabalhar na perspectiva da **prevenção** do uso problemático de álcool e outras drogas.



Equipe técnica

A equipe técnica do Acolhe USP é composta por profissionais das áreas de **serviço social, psicologia, enfermagem e psiquiatria**. Há duas coordenações, sendo uma administrativa e outra clínica.



Público Alvo

O Acolhe USP atende pessoas da comunidade USP - **alunas(os), funcionárias(os) e docentes** – com problemas relacionados ao uso de álcool e outras drogas.

Horário de funcionamento | Endereço

O programa atende de **2ª a 6ª feira, das 7h00 às 18h00** em sua sede, localizada na **Rua do Anfiteatro, 295** Cidade Universitária - Butantã São Paulo - SP (próxima à SAS)

Contatos | Rede Social

Telefone: 3091-8345

E-mail: acolheusp@usp.br

Site: sites.usp.br/acolhe

Facebook: facebook.com/acolheusp

Quem pode ser atendido pelo Acolhe USP?

O Acolhe USP atende a comunidade USP (alunos, funcionários e docentes). Há também a possibilidade de atendimento a familiares ou amigos para oferecer suporte ao tratamento.

Como faço para encaminhar alguém ao Programa?

O programa funciona em regime “porta aberta”, oferecendo a possibilidade de acolhimento sem agendamento prévio. Para maior comodidade, caso seja de preferência, o agendamento do primeiro atendimento pode ser feito via telefone, e-mail ou pessoalmente em nossa sede.

Qual a importância dos atendimentos oferecidos pelo Acolhe USP aos familiares ou amigos daqueles que estão em acompanhamento?

O uso problemático de substâncias afeta as pessoas próximas de quem faz o consumo. Durante os atendimentos estas podem refletir sobre as características da relação com seu familiar ou amigo, rever atitudes que contribuem com a continuidade ou volta do uso de substâncias, além de falar sobre seu próprio sofrimento ligado a essa relação.

A participação de funcionários com problemas relacionados ao uso de álcool ou outras drogas no Programa Acolhe USP é obrigatória?

Não, a participação é voluntária. À chefia ou aos pares cabe apenas encaminhar, orientar e estimular a participação do funcionário no programa de tratamento.

Posso ter acesso a informações do tratamento das pessoas acompanhadas pelo Acolhe USP, como frequência e conteúdo dos atendimentos?

Como em qualquer serviço de saúde, os atendimentos realizados pelo Acolhe USP são pautados pelo sigilo. As informações são confidenciais e só serão fornecidas pela equipe técnica mediante autorização da pessoa atendida. A frequência também pode ser verificada através de comprovantes de comparecimento, fornecidos sempre quando solicitados pelo funcionário em questão.

O Acolhe USP faz internações?

Quando há indicação clínica para internação, o Acolhe USP realiza os encaminhamentos necessários.

As internações podem ocorrer nas modalidades:

- Internação domiciliar: a pessoa atendida fica sob os cuidados de um familiar ou amigo que a acompanha na consulta psiquiátrica e se responsabiliza pelos cuidados e por garantir o cumprimento da prescrição médica;
- Internação hospitalar: a pessoa atendida fica sob os cuidados de uma equipe de saúde em hospital geral ou psiquiátrico;
- Internação em comunidade terapêutica: a pessoa atendida fica sob os cuidados de uma equipe que pode ou não conter profissionais de saúde, em uma instituição privada não-hospitalar.

REFERÊNCIAS

II Levantamento Nacional de Álcool e Drogas.

Ronaldo Laranjeira (org.). São Paulo: UNIFESP, 2014

A importância do Trabalho para a Compreensão do Uso de Drogas na Empresa. Organização Internacional do Trabalho. Seminário realizado em 2003.

Álcool e drogas: terceira pesquisa sobre atitudes e uso entre alunos na Universidade de São Paulo. Gabriela Arantes Wagner. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2011.

As necessidades humanas e o proibicionismo das drogas no século XX. Henrique Carneiro. São Paulo: IES, 2002.

Consolidação das Leis do Trabalho (Artigo 482, Alínea “f”). Brasil. Acessada no site do Planalto em 2016.

Dependência Química: prevenção, tratamento e políticas públicas. Alesssandra Diehl; Daniel Cruz Cordeiro; Ronaldo Laranjeira e col. Porto Alegre: Editora Artmed 2011.

Estatuto dos Servidores da Universidade de São Paulo. Universidade de São Paulo. São Paulo: USP, 1988.

Gestão das questões relacionadas com o álcool e drogas nos locais de trabalho. Organização Internacional do Trabalho. Lisboa: ACT, 2008.

Legislação e políticas públicas sobre drogas no Brasil. Brasil. Brasília: SENAD, 2011.

Pesquisa Nacional de Saúde 2013. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro: IBGE, 2014.



Programa de acolhimento
relacionado ao uso de álcool e outras
drogas da Universidade de São Paulo

Sede

Rua do Anfiteatro, 295
Cidade Universitária - Butantã
São Paulo - SP

Telefone

3091-8345

Horário de funcionamento

das 7h00 às 18h00

E-mail

acolheusp@usp.br

Site

sites.usp.br/acolhe

Facebook

facebook.com/acolheusp

Acompanhe notícias e estudos
sobre álcool e outras drogas.

Curta nossa página!

