



**Departamento de Segurança e
Saúde no Trabalho**



Uso/Abuso De Álcool E Drogas Em Meio Laboral

Guia para a Intervenção Sindical

Índice

Introdução	2
PARTE I	6
CONCEITOS GERAIS	6
1 – Utilização do conceito uso / abuso de álcool e droga em meio laboral	7
2 – Conceitos que devemos Conhecer	9
3 – Tipos de Consumo	14
PARTE II	16
Problemática do Uso/Abuso de Álcool e Drogas em Meio Laboral.....	16
1 - Necessidade de Intervenção	17
2 – Consequências do Consumo a nível laboral	18
3 – Condições de Trabalho e o Uso / Abuso de Álcool e Drogas em Meio Laboral	21
PARTE III	36
Intervenção Sindical - Uso / Abuso de Álcool e Drogas em Meio Laboral.....	36
1 – Intervenção Sindical: Princípio Geral	37
2 – Objectivos da Intervenção	40
3 – Programa de Intervenção	42
3.1 - Programa de Intervenção Integral.....	43
3.2 - Programa de Intervenção Confidencial	45
3.3 - Programa de Intervenção Integrado.....	46
4 – Planificação da Intervenção Sindical.....	47
4.1 - Programa de Prevenção	49
4.2 – Programa de Tratamento	54
4.3 – Reinserção laboral.....	57
5 – Enquadramento Legal e Normativo.....	58
Bibliografia	58

Introdução

O consumo de álcool e drogas 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.

Esta problemática transcende o meio laboral, no entanto manifesta-se neste de uma forma específica. As causas, os efeitos, a extensão e também as soluções constituem uma realidade peculiar no mundo do 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 e o presentismo, conduzem à quebra de produtividade e à ocorrência de acidentes de trabalho suscetíveis de causar a morte ou lesões graves nos trabalhadores e trabalhadoras.

Trata-se, pois, de um problema de saúde, sendo de extrema importância o enfoque dirigido a estas pessoas que se encontram no ativo.

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

Em meio laboral, contexto deste Guia, o **uso/abuso de álcool e droga é uma questão em primeiro lugar de saúde.**

É necessário encarar o uso e o abuso de álcool e droga em meio laboral como uma realidade que é **urgente prevenir e combater.**

***A defesa da Saúde
e Segurança dos
Trabalhadores e
Trabalhadoras é
um Dever de
todas as
Organizações
Sindicais!***

É certo que a saúde não está independente do meio ambiente laboral, pelo contrário, na atividade produtiva pesam múltiplos fatores de risco que vão desde as condições físicas, até fatores psicossociais e organizativos do trabalho.

Este é, pois, um problema presente nas nossas empresas e organizações que tem consequências graves, quer em termos sociais, quer económicos, podendo originar a ocorrência de mais acidentes de trabalho e a fragilidade do clima sócio laboral.

Não podemos, assim, ignorar que no meio laboral existem fatores de risco, como são muitas das atuais condições de trabalho que induzem e “convidam” aos consumos.

A responsabilidade para a atuação neste domínio é partilhada, tendo **os sindicatos e as empresas um papel preponderante na procura de soluções.**

De facto, as más condições de trabalho são um dos fatores de perda de saúde que poderá manifestar-se em acidentes de trabalho, incluindo mortais e em situações de deterioração progressiva da saúde, as quais com o tempo de exposição, poderão converter-se em alterações graves, originando doenças profissionais. Estamos certos que o trabalho e as condições em que este se desenvolve, constituem um dos fatores que podem desencadear ou potenciar os consumos.

Encontramo-nos conscientes dos riscos inerentes ao uso/abuso de drogas em meio laboral, mas e também do papel que os locais de trabalho podem e devem desempenhar como agente privilegiado de prevenção e de reintegração.

O meio laboral confirma-se como um espaço de excelência para atuar sobre estes problemas.

Intervir nesta problemática favorece a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras, além de beneficiar o funcionamento da organização e produtividade das empresas.

O meio laboral constitui-se, indiscutivelmente, como um espaço de excelência para atuar sobre estes problemas, na medida em que o trabalho é um elemento estruturador do tempo e da atividade das pessoas, sendo um fator fundamental para a integração social e pessoal.

Importa, pois, sublinhar que prevenir e reduzir a procura de drogas em meio laboral é social e economicamente rentável se tivermos presente as seguintes evidências: reduz os acidentes de trabalho, diminui o absentismo, promove o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras e a sua qualidade de desempenho, incrementa a segurança e, em última instância, valoriza a imagem das organizações no exterior.

Urge, pois, ser implementada e desenvolvida, à escala macro uma intervenção ao nível preventivo nos locais de trabalho.

Neste âmbito – **combate ao consumo de álcool e droga** – importa, hoje, estender ao mundo do trabalho medidas e intervenções de fundo, sobretudo ao nível da prevenção e da educação para a saúde capazes de travar o problema social dos consumos.

De referir que, lamentavelmente, em Portugal não existe nenhum estudo realizado à escala macro sobre a amplitude deste fenómeno nas empresas.

Significa, portanto, que não dispomos de dados oficiais que permitam conhecer de uma forma clara e efetiva a realidade do

problema ao nível da população enquadrada profissionalmente e, muito menos conhecemos a sua incidência por setores de atividade.

O que sabemos é que devemos, enquanto estruturas sindicais, **pugnar pela defesa da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras**, promovendo a definição de políticas e programas de prevenção e de promoção da saúde.

É dentro desta **conceção 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.

A definição de Sindicato como uma organização social
concebe o trabalhador e a trabalhadora de uma forma
integral em contínua relação com as suas condições
sócio laborais.

PARTE I

CONCEITOS GERAIS



1 – Utilização do conceito uso / abuso de álcool e droga em meio laboral

No contexto deste Guia, é utilizado o conceito de “uso/abuso” e não de “toxicodependências”, sendo este último o conceito geralmente utilizado na literatura que se dedica à análise deste problema. A problemática dos consumos de álcool e droga transcende o meio laboral, no entanto manifesta-se neste de uma forma específica.

Os consumos, mesmo que sejam ocasionais, implicam sempre riscos – físicos, económicos, psicológicos, jurídicos, de segurança – os quais são agravados em contexto laboral. O uso da terminologia “toxicodependências” faz alusão ao comportamento dependente de droga e de álcool, apesar de considerarmos estar desprovido de uma definição pejorativa como estariam os conceitos de “toxicomanias” ou “adição à droga ou álcool”.

Contudo, este conceito remete-nos para uma situação de dependência permanente, descurando as situações ocasionais que, mesmo o sendo, implicam sempre riscos para o próprio/a trabalhador/a, para os colegas de trabalho, para a empresa, para a família e para a sociedade em geral. Imaginemos a seguinte situação:

Um trabalhador da construção civil, durante o almoço bebe uns copos de vinho, não significa que é alcoólico, apenas numa situação ocasional, bebeu álcool. Nesse dia para desempenhar a sua tarefa tem que estar a uma altura considerável, em cima de um andaime. Está calor, ele que comeu bem e bebeu álcool. Num movimento não muito bem calculado, desequilibra-se e cai.

Tem um acidente de trabalho. Será que este trabalhador, se não tivesse bebido teria caído? Poderia acontecer, no entanto, o facto de ter consumido/ usado álcool aumentou as probabilidades para cair.

Uma situação ocasional que aumentou o risco e implicou uma queda que poderia ter graves consequências, incluindo a morte desse trabalhador.

Além disso, parece que a utilização desta terminologia nos permite em termos de estratégia, estabelecer uma coerência entre **três níveis de atuação**, designadamente:

- **A ação preventiva** para evitar o uso;
- **A ação preventiva** para não se passar ao abuso quando o uso se verifica;
- **A ação de reparação** quando o abuso se encontra enraizado nos comportamentos.

Outra advertência a fazer refere-se ao termo “ **droga** “ que engloba tanto as chamadas ilegais, como é o caso da cannabis, cocaína, opiáceos, etc., como as legais, como é o caso dos fármacos.

O termo “ **álcool**” designa aquilo que todos conhecemos, no entanto, por ser uma substância socialmente aceite, fortemente enraizada na nossa cultura, difícil de se tomar consciência que se consome abusivamente, parece congruente a separação dos conceitos.



2 – Conceitos que devemos Conhecer¹

Toda a substância, independentemente da sua consideração legal ou ilegal, que é suscetível de causar hábitos prejudiciais à saúde tem a capacidade ou a propriedade de causar tolerância, dependência e na situação em que se deixa de consumir, síndrome de abstinência.

¹ Conceitos retirados da publicação Segurança e Saúde do Trabalho e a Prevenção do Consumo de Substância Psicoativas: Linhas Orientadoras para Intervenção em Meio Laboral (2011).

Níveis de Consumo

Uso

Consumo não frequente e em quantidades mínimas.

Hábito

Consumo repetido em que as doses são aumentadas conduzindo à dependência.

Abuso

Uso excessivo e indevido de uma substância. Nesta fase ocorrem alterações do comportamento com efeitos físicos, psíquicos e sociais.

A dependência é o resultado da interação entre três variáveis:

- A substância aditiva
- O indivíduo
- O contexto social e cultural

Adição

Processo patológico caracterizado pelo uso continuado de uma substância com potencial aditivo, apesar do dano físico, psicológico ou social que provoca.

Abstinência

É a não utilização de uma determinada substância psicoativa (i.e., álcool, drogas) com potencial aditivo.

Bebida alcoólica

Toda a bebida que, por fermentação, destilação ou adição, contenha um título alcoométrico superior a 0,5L, segundo a Portaria n.º 390/2002, de 11 de Abril.

Comportamento de risco

Determinada forma de comportamento sobre a qual existe evidência empírica (clínica e epidemiológica) de encontrar-se associada a uma aumento da suscetibilidade a uma dada doença ou problema de saúde.

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 independentemente do estado de saúde do indivíduo ou das suas necessidades objetivas ou subjetivas de saúde.

O comportamento de saúde opõe-se ao comportamento de risco.

Droga

Substância que introduzida no organismo afeta o sistema nervoso central provocando uma alteração física e/ou psicológica.

Dano

Considera-se dano a lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine a redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do/a trabalhador/a.

Fator de risco (profissional)

Fator (profissional) suscetível de provocar um efeito adverso. Uma fonte de efeito adverso potencial ou uma situação capaz de causar efeito adverso em termos de saúde, lesão, ambiente ou uma sua combinação.

Prevenção da doença

Um conjunto de medidas destinadas não só a prevenir a ocorrência da doença, designadamente a eliminação ou a redução dos fatores de risco (prevenção primária), mas também, uma vez estabelecida a doença reduzir as suas consequências (prevenção secundária e terciária).

O termo prevenção utiliza-se para um leque muito vasto de medidas que podem, por exemplo, incluir a intervenção do médico do trabalho, o controlo dos fatores de risco ambientais, a promulgação de medidas legislativas, a educação para a saúde ou, ainda, a adoção de comportamentos saudáveis.

Prevenção de recaída

Programa de psicoterapia e tratamento com vista à modificação de comportamentos aditivos. O objetivo principal deste tipo de intervenção é dotar os indivíduos de competências que lhes permitam identificar, antecipar e lidar com as pressões e os problemas que podem levar a uma recaída.

Problemas ligados ao álcool

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.

Rastreio

É o processo pelo qual doenças ou alterações não conhecidos do estado de saúde são identificadas por testes que podem ser aplicadas rapidamente e em larga escala.

Reinserção

Processo que se inicia com o pedido de ajuda, mantendo-se até ao momento em que o indivíduo readquire autonomia e estabilidade.

Do ponto de vista técnico a reinserção atua a dois níveis: na reparametrização das rotinas quotidianas dos consumidores e, concomitantemente, nos sistemas sociais, de forma a enquadrar, dar consistência e sequência às mudanças verificadas nos indivíduos.

Saúde ocupacional

Desenvolvimento de práticas clínicas e médicas que visam:

- a promoção e a manutenção do maior bem-estar físico e social dos trabalhadores/as;
- a prevenção da doença relacionada com as condições de trabalho;
- a proteção dos trabalhadores/as dos riscos profissionais;

- a colocação e a manutenção dos trabalhadores/as num ambiente de trabalho adaptado às suas capacidades físicas e psicológicas.

Síndrome de abstinência

Conjunto de sintomas e sinais que surgem quando se interrompe o consumo de substâncias psicoativas.

Substâncias psicoativas

São aquelas que, quando ingeridas, bebidas, injetadas, fumadas, inaladas, afetam o sistema nervoso central.

A SAÚDE EM PRIMEIRO LUGAR.

ÁLCOOL E DROGAS NO LOCAL DE TRABALHO, NÃO!

3 – Tipos de Consumo

Existem essencialmente três tipos de padrões de consumo de álcool e drogas: consumo de risco, consumo nocivo e dependência.

Consumo de Risco

- Corresponde a um tipo ou padrão de consumo ocasional ou continuado que aumenta a probabilidade de ocorrência de doenças, acidentes, lesões, transtornos mentais ou comportamentais.

Consumo Nocivo

- Padrão de consumo que provoca danos à saúde, tanto física como mental, mas que não preenche os critérios de dependência.

Dependência

- Reporta-se a um conjunto de fenómenos fisiológicos, cognitivos e comportamentais que podem desenvolver-se após o uso repetido da substância. Descontrolo sobre o uso da substância, continuação dos consumos independentemente das consequências, aumento da tolerância, forte prioridade dos consumos em detrimento de outras obrigações e atividades.



*Um ambiente de
trabalho seguro e
saudável é livre de
álcool e drogas*

“ Os problemas relacionados com o consumo de álcool e droga 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)

PARTE II

Problemática do Uso/Abuso de Álcool e Drogas em Meio Laboral



1 - Necessidade de Intervenção

O trabalho constitui-se como uma parte fundamental na vida das pessoas, sendo que é através do desempenho de uma atividade produtiva que satisfazemos as nossas necessidades vitais, ao mesmo tempo que se assume como um fator determinante para a integração social.

Passamos a maior parte do nosso tempo diário, realizando atividades produtivas, por isso é fator estruturante do nosso tempo e da nossa vida social.

Neste sentido, reafirmamos, que o local de trabalho assume-se, tanto pelo seu carácter estruturador do tempo e da atividade das pessoas, como pelo seu efeito multiplicador na família e comunidade, um espaço privilegiado para a prevenção e deteção precoce.

Isto porque:

- ✓ É no local de trabalho que o indivíduo ativo passa a maior parte do seu tempo;
- ✓ Numa fase inicial do problema, passa mais despercebido a nível familiar e social do que no local de trabalho, onde o indivíduo tem que manter um ritmo de atividade, cumprir horários e regras de funcionamento;
- ✓ No local de trabalho é possível observar determinadas consequências dos consumos, nomeadamente, atrasos sistemáticos, ausências injustificadas, alterações do comportamento habitual, atritos com os colegas, etc.

2 – Consequências do Consumo a nível laboral

De acordo com dados da *Organização Internacional de Trabalho (2003)* podemos aferir que:

- Os trabalhadores/as que consomem álcool e drogas têm maior probabilidade de ocorrência de acidente de trabalho do que os trabalhadores em geral;
- Os trabalhadores/as que consomem álcool e drogas tendem a ausentar-se mais frequentemente do trabalho;
- Os trabalhadores/as que consomem álcool e drogas tendem a chegar ao local de trabalho mais tarde e a sair mais cedo do que a população trabalhadora geral;
- Os trabalhadores/as que consomem álcool e drogas apresentam mais comportamentos de risco para a segurança (negligência e diminuição da capacidade de julgamento) do que a população trabalhadora geral;
- Os trabalhadores/as que consomem álcool e drogas envolvem-se mais frequentemente em conflitos, comportamentos violentos e furtos são mais repetidamente alvo de queixas.

Até 40% dos acidentes de trabalho envolvem ou estão relacionados com o consumo de álcool.

Consequências dos consumos

Atrasos sistemáticos

Atritos
interpessoais

Ausências
injustificadas

Perda de
produtividade/baixo
desempenho

Insegurança
/acidentes no
trabalho



DROGAS/ÁLCOOL

=

... Os consumidores têm 2 a 4 vezes mais acidentes...

Observando estas evidências é de fácil entendimento que para as empresas o consumo de álcool e drogas em meio laboral representam custos bastante elevados.

Estas situações causam custos acrescidos e a promoção de uma imagem negativa para a empresa. O absentismo, a redução significativa da produtividade, o presentismo ou um acidente são sinais de alarme que geralmente ocorrem numa fase muito avançada do problema.

Antes, na fase da negação as consequências acima referidas são acentuadas pela tendência para, consciente ou inconscientemente, o próprio ou os que o rodeiam negarem ou esconderem o problema. Nesta fase, ocorrem outros problemas que, sendo menos evidentes para as empresas, provocam custos elevados, tais como:

- Tomada de decisões inadequadas,
- Erros permanentes,
- Danificação de material e equipamento,
- Conflitos com colegas e superiores,
- Tempo perdido,
- Atrasos sistemáticos e ausências injustificadas,
- Perturbação do clima social,
- Promoção de uma imagem negativa da organização, etc.

Por outro lado, quando o problema é detetado e assumido tardiamente (fase mais avançada) aumenta, indiscutivelmente, a probabilidade de afastamento do trabalhador/a, por despedimento ou reforma precoce, com todos os custos inerentes a eventuais indemnizações e substituição do trabalhador/a, o que faz elevar os custos diretos e indiretos.

Neste sentido, as empresas obterão ganhos diretos e indiretos se intervirem nesta área.

Se encararmos esta questão de uma forma adequada todos sairemos a ganhar – trabalhadores e trabalhadoras, empregadores e sociedade em geral.



*Assim, voltamos a afirmar, é necessário encarar o uso e abuso de álcool e drogas em meio laboral como uma realidade que é preciso **Prevenir e Combater.***

3 – Condições de Trabalho e o Uso / Abuso de Álcool e Drogas em Meio Laboral

O trabalho e as condições em que este se desenvolve, constituem um dos fatores que podem desencadear ou potenciar os consumos. Assim, as condições de trabalho - físicas, ambientais e psicossociais - podem atuar como moduladoras e potenciadoras dos consumos, pelo que são fundamentais quando se planificam medidas de intervenção neste âmbito.

O que se entende por **Condições de Trabalho**?

Por **Condição de Trabalho** entende-se qualquer característica do mesmo que possa afetar positivamente ou negativamente a saúde dos trabalhadores/as, a nível físico, psicológico, mental e social.

Diz respeito a tudo o que se encontra relacionado com o trabalho em si – os fatores intrínsecos, associados ao conteúdo e à organização do trabalho - e tudo o que se encontra relacionado com o trabalhador/a – componentes materiais e imateriais do trabalho ou fatores extrínsecos.

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.

Em contrapartida, os componentes imateriais incidem nos fatores psicossociais e organizacionais (por ex., cultura da empresa, 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). O seu conhecimento é relevante para a avaliação da situação de trabalho.

As condições de trabalho devem, pois, ser analisadas numa perspetiva global e integrada, já que fazem parte de um sistema complexo que se interrelaciona com o trabalhador/a, com os seus fatores pessoais e as com suas condições de vida.

As condições de trabalho relativas ao meio ambiente do local de trabalho, apesar de serem passíveis de análise distinta, não podem, neste âmbito, ser encaradas separadamente, ou seja,

existe uma correlação entre diferentes aspetos das condições de trabalho que se interligam potenciando os consumos.

Por exemplo, o calor não justifica por si só o consumo de álcool, isto porque a temperatura nos locais de trabalho está relacionada com outros fatores ou outras condições, tais como, o tempo de exposição a essas temperaturas elevadas, o esforço físico para a realização das tarefas, as pausas ou a ausência delas, a própria suscetibilidade do trabalhador/a ao calor.

Por sua vez, o consumo de álcool encontra-se correlacionado com um conjunto de condicionantes, como sendo, a disponibilidade à substância. A possibilidade de se realizarem condutas alternativas, por exemplo, beber água, a própria cultura dos trabalhadores/as no que se refere ao consumo, a política da empresa, etc.

Temos aqui um conjunto de condições relativas ao meio de trabalho, à organização do trabalho e a aspetos pessoais do trabalhador/a (suscetibilidade) que se interligam entre si.

Poderíamos, ainda, continuar a enumerar outras interligações desta relação, como sendo, por exemplo, a disponibilidade do álcool nos locais de trabalho, ou seja, o próprio consumo estar submetido à condicionante de estar ou não disponível, o que permite ou inviabiliza o seu consumo.

Seguidamente encontram-se sinalizados alguns aspetos a ter em conta, quando analisamos as condições de trabalho que podem potenciar os consumos de álcool e drogas em meio laboral.

Tal elencagem não pretende ser exaustiva, na medida em que a análise dessas condições deve ser reportada à especificidade de cada setor de atividade.

Condições de Trabalho

Condições do Meio Ambiente Alguns Fatores de Risco	Condições de Organização do Trabalho Alguns Fatores de Risco	Condições Psicossociais Alguns Fatores de Risco
<p>1 – Condições climatéricas</p> <p>2 – Temperatura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calor excessivo - Frio excessivo <p>3 - Contaminação ambiental</p> <p>4 - Contaminação acústica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruído - Vibrações 	<p>1 – Organização do tempo de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Trabalho por turnos, trabalho noturno, trabalho rotativo, tempo de trabalho excessivo <p>2 - Monotonia no trabalho e isolamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tarefas repetitivas e monótonas <p>3 – Pausas para descanso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descanso não reparador - Estado de alerta prolongado <p>4 - Alto nível de responsabilidade e exigência</p> <p>5 - Predomínio da máquina sobre o ritmo biológico</p> <p>6 - Perigosidade do trabalho</p> <p>7 - Falta de autonomia e controlo</p>	<p>1 - Relações interpessoais:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Trabalho isolado, discriminação, mau ambiente de trabalho, pressão no trabalho, problemas de comunicação <p>2 – Elevados níveis de stresse</p> <p>3 - Crise no setor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redução dos trabalhadores - Pessoal insuficiente - Mobilidade laboral - Despedimentos frequentes - Precariedade laboral

	sobre o trabalho;	
	8 – Falta de formação e informação;	

Quadro 1 – Condições de Trabalho

Condições de Trabalho, Fatores de Risco e Medidas de Prevenção

**Condições
Meio Ambiente**

• Climatéricas/ Trabalho ao Ar Livre

Condições Climatéricas Alguns Fatores de Risco	Algumas Medidas de Prevenção	Setores de Atividade/Atividades Profissionais
<p>As condições relativas ao meio ambiente constituem um fator de risco para a saúde e bem-estar dos trabalhadores/as.</p> <p>Tanto a exposição ao calor como ao frio encontram-se relacionados com o consumo de álcool e droga no trabalho.</p> <p>O trabalho ao ar livre, pelas suas características é bastante duro, fomentando além do consumo de bebidas alcoólicas, o consumo de tabaco.</p> <p>Aliadas a outros fatores de organização do trabalho, como sendo, a excessiva carga horária (elevado número de horas de trabalho ao ar livre) e as pausas insuficientes durante o trabalho,</p>	<p>Vestuário de proteção adequado</p> <p>Melhoria ao nível da organização do trabalho, nomeadamente no que se refere às pausas para descanso e à redução do tempo de exposição, no sentido de minimizar os efeitos da fadiga e esgotamento físico</p> <p>Existência de instalações adequadas para proteção do frio e alívio do calor: máquinas com bebidas refrescantes não alcoólicas e bebidas quentes, bebedouros</p> <p>Informação/formação sobre álcool e drogas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agricultura ➤ Pesca ➤ Construção Civil, etc. ➤ Jardinagem ➤ Cantoneiros

potenciam as condições climatéricas como fator de risco para o consumo de álcool e drogas.

Condições Meio Ambiente

• Temperatura

Temperatura Alguns Fatores de Risco	Algumas Medidas de Prevenção	Setores de Atividade/Atividades Profissionais
<p><i>Calor</i> - Tem como consequência a desidratação, logo aumenta a tendência para o consumo de bebidas alcoólicas.</p> <p>Existe uma predisposição para a fadiga física e para a redução da atenção e sensação de mal-estar.</p> <p>A exposição ao calor excessivo obriga o trabalhador/a a despende de mais energia para manter o seu rendimento no trabalho.</p> <p><i>Frio</i> - Reduz a atenção e aumenta a sensação de mal-estar.</p>	<p>Redução do tempo de exposição</p> <p>Ventilação e refrigeração adequadas</p> <p>Equipamento de proteção adequados</p> <p>Disponibilização de água ou de outras bebidas não alcoólicas</p> <p>Informação/formação sobre álcool e drogas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hotelaria ➤ Agricultura ➤ Pesca ➤ Construção Civil ➤ Indústria alimentar, etc.

Condições Meio Ambiente

• Contaminação Ambiental

Contaminação Ambiental Alguns Fatores de Risco	Algumas Medidas de Prevenção	Setores de Atividade/Atividades Profissionais
<p>A poluição ambiental afeta gravemente o bem-estar e a saúde dos trabalhadores/as devido à elevada toxicidade de alguns produtos.</p> <p>Um ambiente de trabalho em que existem resíduos, vapores, partículas em suspensão, produtos químicos, etc. produzem sensação de sede, secura da boca e garganta, logo predis põem ao consumo de álcool.</p> <p>Convém referir que o álcool mesmo que seja consumido em pequenas doses pode aumentar os efeitos de muitas substâncias tóxicas.</p>	<p>Equipamentos de proteção individual</p> <p>Controlo do tempo de exposição</p> <p>Sistemas adequados de extração e de ventilação</p> <p>Equipamentos de bebidas alternativos ao álcool</p> <p>Pausas</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Indústria química➤ Sector da alimentação➤ Indústria têxtil➤ Agricultura➤ Setor metalúrgico, etc.

Condições Meio Ambiente

- **Contaminação Acústica**
- **Ruido e Vibrações**

Contaminação Acústica Alguns Fatores de Risco	Algumas Medidas de Prevenção	Setores de Atividade/Atividades Profissionais
<p><i>Ruido:</i> É um fator gerador de stresse que afeta o sistema auditivo e aumenta a tensão arterial, provocando alterações no sistema nervoso.</p> <p><i>Vibrações:</i> As vibrações têm efeitos sobre todo o corpo, afetando o sistema nervoso e provocando lesões permanentes.</p> <p>A exposição ao ruido e às vibrações geram tensão, fadiga e redução do bem-estar, recorrendo-se ao consumo de álcool para reduzir os efeitos provocados pelo exercício da atividade.</p>	<p>Atuar sobre o foco emissor, reduzindo ao mínimo os seus efeitos negativos</p> <p>Sistemas de isolamento dos locais de trabalho</p> <p>Redução do tempo de exposição e pausas</p> <p>Rotatividade do posto de trabalho</p> <p>Existência de locais de trabalho isolados para descanso</p> <p>Proteção individual</p>	<p>Exposição ao ruido:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Hotelaria➤ Setor metalúrgico➤ Setor dos serviços➤ Indústria têxtil➤ Extração mineira➤ Setor automóvel <p>Exposição a vibrações:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Construção Civil➤ Transportes➤ Trabalho agrícola➤ Sector têxtil, etc.

**Condições
Organização do
Trabalho**

• Tempo de trabalho

Organização do Trabalho Alguns Fatores de Risco	Algumas Medidas de Prevenção	Setores de Atividade/Atividades Profissionais
Tempo de Trabalho		
<p>A organização do tempo de trabalho é essencial para promover o bem-estar, a saúde e a segurança dos trabalhadores/as.</p> <p>O trabalho ocupa-nos a maior parte do nosso tempo, pelo que o tempo despendido no exercício de uma atividade laboral tem repercussões diretas sobre o nosso tempo livre, sobre a conciliação entre a vida profissional e familiar. Em suma tem repercussões sobre o nosso bem-estar.</p> <p>Quando em excesso provoca fadiga e estado de tensão, podendo promover o recurso ao consumo de álcool ou droga para uma recuperação mais rápida.</p>	<p>Conceção ergonómica dos postos de trabalho</p> <p>Proporcionar locais para descanso e atividades recreativas</p> <p>Contemplar situações individuais</p> <p>Proporcionar informação técnica sobre hábitos de sono</p> <p>Possibilidade de existência de venda de alimentos e de bebidas quentes</p> <p>Redução da duração semanal do trabalho</p>	<p>Afeta todos os setores de atividade</p>

Condições Organização do Trabalho

• Pausas e descanso

Organização do Trabalho Alguns Fatores de Risco	Algumas Medidas de Prevenção	Setores de Atividade/Atividades Profissionais
Pausas e Descanso		
<p>As pausas durante o horário de trabalho são muito importantes nas tarefas com ritmo rápido e de grande concentração.</p> <p>A ausência de pausas e descanso dificulta e impede a recuperação, aumentando o estado de fadiga e a de tensão.</p> <p>Afeta a segurança no trabalho, aumentando o risco de ocorrência de acidentes de trabalho.</p>	<p>Fixação de pausas para as refeições</p> <p>Fixação de pausas durante os turnos.</p>	<p>As pausas são necessárias em todos os setores de atividade, principalmente na produção em cadeia, cujas tarefas de trabalho se caracterizam por ser monótonas e repetitivas.</p> <p>Neste tipo de trabalho as pausas ajudam a mitigar o stresse e a fadiga, bem como a prevenir os consumos.</p>

Condições Organização do Trabalho

• Trabalho por turnos e trabalho noturno

Organização do Trabalho Alguns Fatores de Risco	Algumas Medidas de Prevenção	Setores de Atividade/Atividades Profissionais
Trabalho por Turnos e Trabalho Noturno		
<p>O trabalho por turnos é um fator de stresse laboral e social.</p> <p>Tem efeitos sobre a saúde e repercussões sobre a vida dos trabalhadores/as, na medida em que altera toda a vida pessoal, familiar e social.</p> <p>Os efeitos para a saúde derivam de alterações dos ritmos biológicos normais, alterações no sono, irritabilidade, etc.</p>	<p>Redução da duração dos turnos noturnos</p> <p>Possibilidade de estabelecer turnos fixos e não rotativos;</p>	<p>Afeta todos os sectores produtivos.</p>

Condições Psicossociais

• Mobilidade laboral

Condições Psicossociais Alguns Fatores de Risco	Algumas Medidas de Prevenção	Setores de Atividade/Atividades Profissionais
Mobilidade Laboral		
<p>A mobilidade geográfica é um fator que por si mesmo está relacionado com o incremento do consumo de álcool e droga. Esta situação afeta o relacionamento com a família, dificulta as relações sociais e conduz ao isolamento.</p> <p>Incremento dos consumos para mitigar o afastamento da família.</p>	<p>Possibilidade de acesso a locais de descanso</p> <p>Proporcionar o tempo suficiente para a conciliação entre a vida familiar e profissional</p> <p>Garantir períodos de descanso e de sono</p> <p>Garantir um número de trabalhadores suficientes de modo a reduzir o excesso de horas de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Transportes;➤ Construção Civil,➤ Comerciais,➤ Hotelaria➤ Etc.

Condições Psicossociais

• Disponibilidade da substância

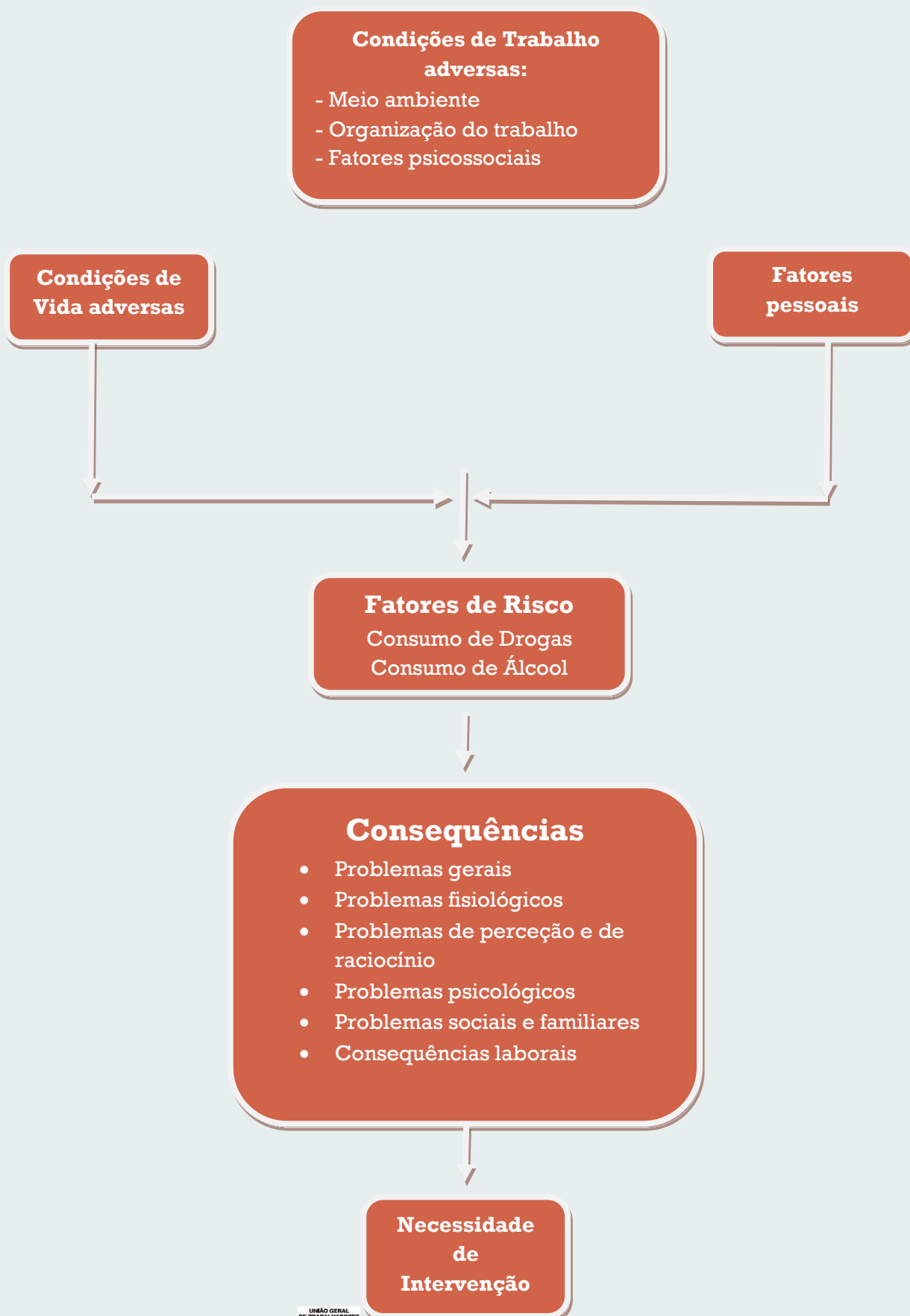
Condições Psicossociais Alguns Fatores de Risco	Algumas Medidas de Prevenção	Setores de Atividade/Atividades Profissionais
Disponibilidade da Substância		
<p>Existem profissões cuja acessibilidade às drogas e álcool é muito acentuada, principalmente a este último.</p> <p>Muitas vezes o álcool acaba por servir de mediador social, principalmente na área das vendas, para captar a atenção dos clientes para a compra.</p> <p>Assim os trabalhadores dedicados à fabricação, distribuição e venda de bebidas alcoólicas e também tabaco, encontram-se numa situação de risco dada a disponibilidade e acessibilidade. As próprias empresas dão facilidades para a sua compra, a preço mais baratos.</p>	<p>Redução do tempo de trabalho</p> <p>Evitar o isolamento dos trabalhadores/as</p> <p>Possibilidade de rotatividade</p> <p>Implementação de programas específicos relacionados com a saúde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alimentação, ➤ Serviços ➤ Hotelaria ➤ Lazer (espaços noturnos)

Condições Psicossociais

• Precariedade laboral

Condições Psicossociais Alguns Fatores de Risco	Algumas Medidas de Prevenção	Setores de Atividade/Atividades Profissionais
Precariedade laboral		
<p>Precariedade dos contratos de trabalho, poucos ou nulas oportunidades de progressão na carreira, despedimentos, salário insuficiente, jornadas de trabalho excessivas, etc.</p> <p>As expectativas negativas em relação ao futuro, o stresse provocado pela insegurança no trabalho, afetam não só o trabalhador/a, como também a sua família.</p> <p>Constitui foco gerador de problemas físicos, psíquicos e de conduta, ipotenciando o consumo de álcool e drogas.</p>	<p>As medidas de prevenção passam de uma forma genérica por proporcionar estabilidade e segurança nos locais de trabalho</p>	<p>Afeta todos os sectores de atividade</p>

Uso/Abuso De Álcool E Drogas Em Meio Laboral



PARTE III

Intervenção Sindical

Uso / Abuso de Álcool e Drogas em Meio Laboral

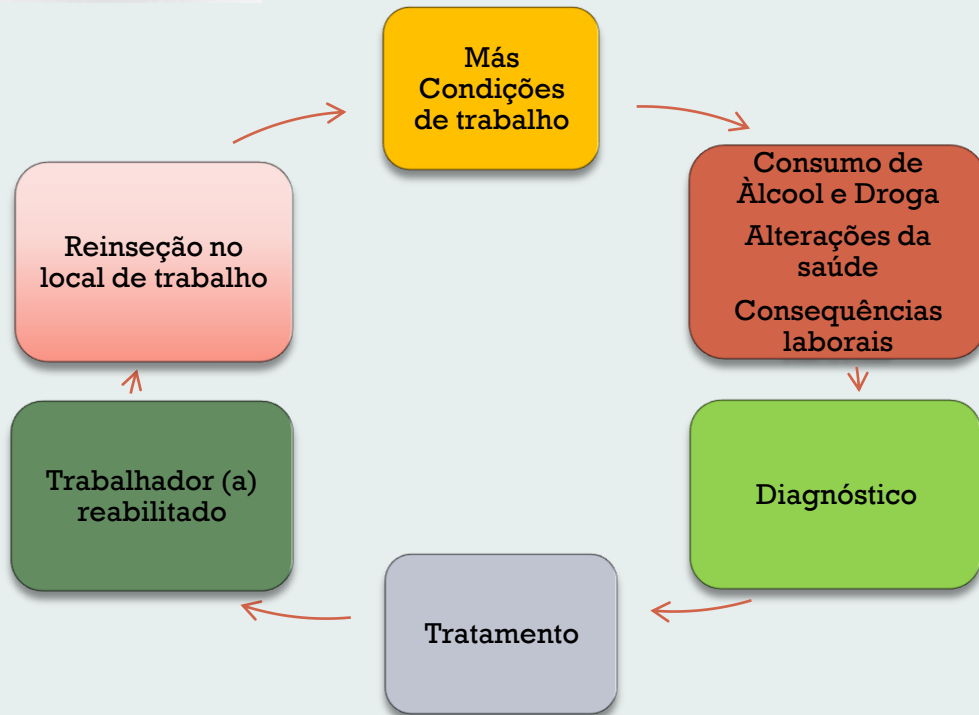
1 – Intervenção Sindical: Princípio Geral

Uma intervenção sindical neste domínio incidirá na promoção de ambientes saudáveis nas empresas, sendo que é necessário intervir com medidas de educação/ 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 vida.

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

Caso contrário apenas teremos intervenções centradas em medidas individuais sobre os trabalhadores e trabalhadoras com problemas e não intervenções que incidam sobre o meio ambiente de trabalho numa perspetiva de promoção da saúde.

Uso/Abuso De Álcool E Drogas Em Meio Laboral



Como se observa neste tipo de intervenção, o foco de responsabilização é o trabalhador/a com problemas de consumo, sendo que as condições de trabalho não são tidas em consideração.

Os programas de prevenção têm necessariamente que ser definidos numa ótica de prevenção dos riscos e de melhoria das más condições de trabalho que constituem fatores de risco para a saúde e segurança dos trabalhadores/as.

Caso contrário apenas estaremos a resolver pontualmente os problemas dos consumos.

Podemos representar graficamente a **intervenção sindical** da seguinte forma:



2 – Objetivos da Intervenção

Os pressupostos da intervenção dirigida aos problemas relacionados com o uso/ abuso de álcool e drogas nos locais de trabalho, consistem em considerar que os consumos 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;

A intervenção em meio laboral deve:

- Eleger os locais de trabalho como contextos privilegiados para a prevenção de consumos problemáticos de álcool e drogas;
- Proceder ao enfoque na Segurança e Saúde do Trabalho e na promoção e sensibilização para estilos de vida saudáveis;

Uso/Abuso De Álcool E Drogas Em Meio Laboral

- Centrar estratégias no âmbito da responsabilidade e éticas organizacionais, apoiando as organizações, os trabalhadores e trabalhadoras e alargando a sua intervenção às famílias e comunidades onde estes se inserem;
- Contribuir para a prevenção do risco de acidentes de trabalho e para a promoção dos níveis de segurança, minimizando o consumo de álcool e drogas;
- Dar suporte à criação e ao desenvolvimento de políticas de Segurança e Saúde que contemplem o uso/abuso do álcool e drogas em meio laboral, nas organizações;
- Promover a divulgação escrita das referidas políticas;
- A participação dos trabalhadores e trabalhadoras e dos seus representantes na conceção dos programas de promoção de saúde ocupacional



3 – 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.

O Sindicato deve de 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 programa seja previamente discutido com os trabalhadores/as.

Se o sindicato não se encontrar munido do seu próprio programa, 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/as, 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/as.
- O financiamento destes programas estará a cargo da empresa;

Um Programa de Intervenção Sindical deve reunir os seguintes pressupostos:

3.1 - Programa de Intervenção Integral

Um programa de intervenção adequado deve reunir a participação dos Representantes dos Trabalhadores, dos serviços médico-sociais e dos representantes da empresa, os quais devem:

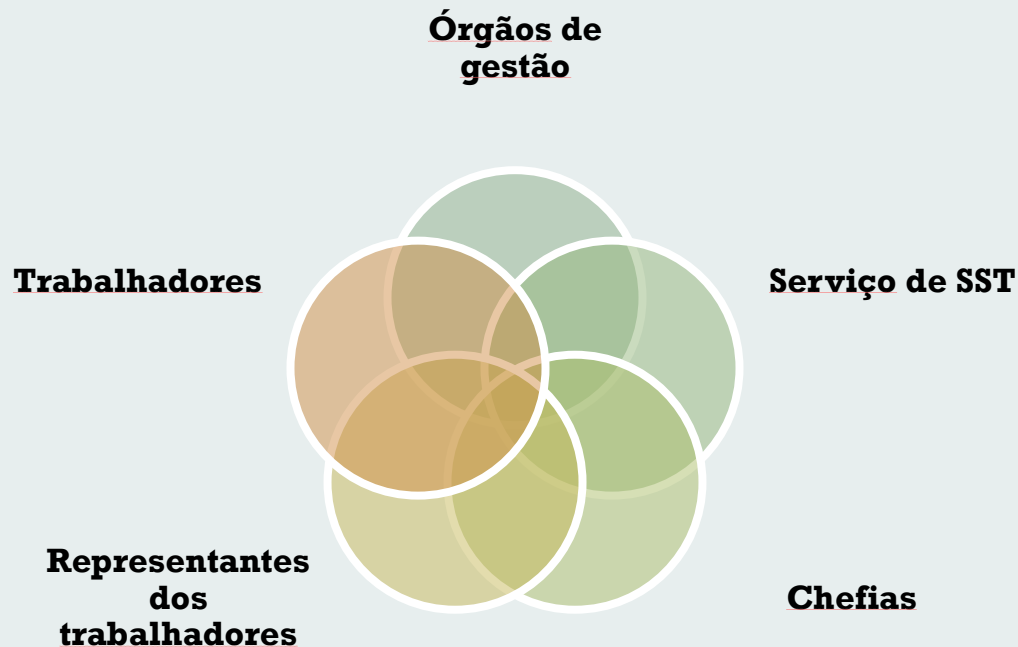
- Conhecer de forma real a incidência dos problemas derivados do consumo de álcool e droga na empresa;
- Avaliar o problema;
- Formular uma política de atuação que possibilite colocar em prática programas de prevenção, de identificação e de resolução dos problemas derivados do consumo;
- Estabelecer critérios claros para cada tipo de intervenção;
- Proceder à revisão e à avaliação dos objetivos estabelecidos.

A participação dos trabalhadores/as assume uma importância vital para a obtenção de resultados positivos em qualquer tipo de programa. Esta política de intervenção só será possível com a colaboração dos Sindicatos, Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, empregadores e serviços médicos e sociais da empresa.

Os Sindicatos e os RT' SST devem:

- Identificar as situações que possam ter influência nos problemas relacionados com consumos;
- Promover a eliminação das condições de trabalho que possam constituir um fator de risco.
- Alertar o empregador e os Serviços de SST para a necessidade de ser efetuada uma avaliação que considere estes fatores de risco.

À 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:



Só assim se garante a eficácia da política de Prevenção!

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



3.2 - Programa de Intervenção Confidencial

O programa deve, com toda a propriedade, ser confidencial. Tudo o que diga respeito ao processo de despistagem, caso seja equacionado, ao tratamento e à reabilitação deve respeitar, integralmente, a confidencialidade da informação.

Deve, pois ser assegurado um sistema que garanta o carácter confidencial de toda a informação, em todos os pontos da cadeia de custódia assim como durante o tratamento e a reabilitação.

3.3 - Programa de Intervenção Integrado

O Sindicato não deve aceitar que os consumos sejam só um problema dos trabalhadores e trabalhadoras. Os programas de intervenção devem ser implementados para toda a empresa, desde a direção aos trabalhadores e trabalhadoras e, não ficarem apenas cingindo aos últimos.

Os programas de intervenção em meio laboral, no âmbito do consumo de álcool e drogas devem, pois, contemplar ações de sensibilização, informação e formação generalizadas a todos os elementos da hierarquia da empresa.

Assim, qualquer programa de ação contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral é estabelecido para todos os níveis da empresa, devendo encontrar-se orientado por princípios de segurança e saúde, realizando-se com a colaboração de todas as partes implicadas: sindicatos, direção da empresa, trabalhadores e trabalhadoras.

4 – Planificação da Intervenção Sindical

A Intervenção Sindical requer uma planificação a três níveis:



Estes níveis atendem a diferentes aspetos do problema, no entanto, não atuam de forma isolada, sendo importante desenhar ações globais com medidas articuladas.

Os objetivos básicos de um plano desta natureza são:




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

4.1 - Programa de Prevenção

Qualquer ação sindical neste âmbito deve ter presente a importância dos aspetos preventivos. 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.

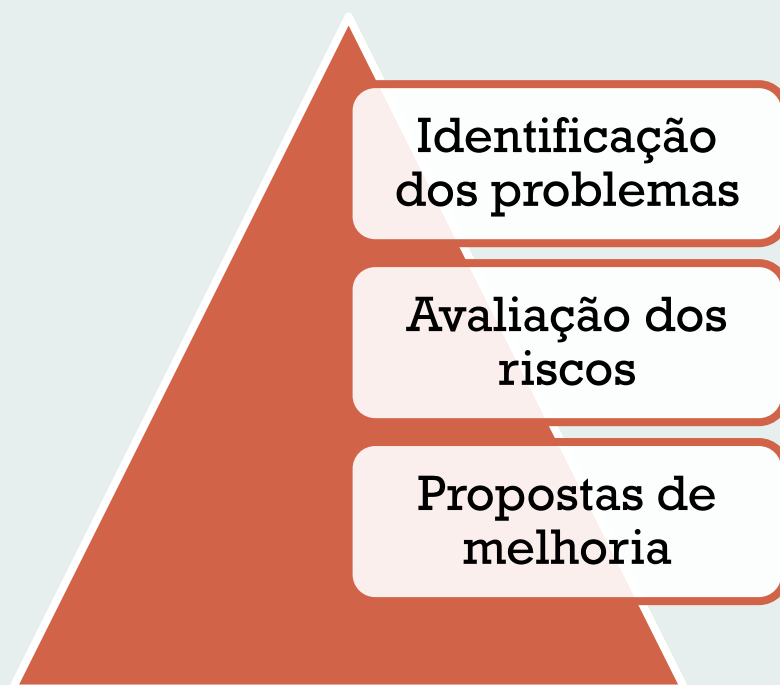
Além deste aspeto das condições de trabalho, quando se desenha a prevenção, as atividades deverão atender, igualmente, à perceção e à informação que os trabalhadores/as têm do problema.

A planificação das atividades a desenvolver devem se encaminhas para:

-  **Sensibilização e informação** com o objetivo de eliminar estereótipos
-  **Formação** no sentido de normalizar o problema do consumo inadequado de substâncias ; educação para a saúde
-  **Delinear fatores de proteção alternativos aos fatores de risco** inerentes às condições de trabalho

Quando se planifica a prevenção há que ter em conta a **avaliação dos riscos**.

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



Quando falamos de exposição a riscos laborais não nos cingimos apenas aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais, mas também a todas as alterações na saúde dos trabalhadores/as que apesar de não serem originados exclusivamente pelo trabalho, são influenciados pelas condições de trabalho.

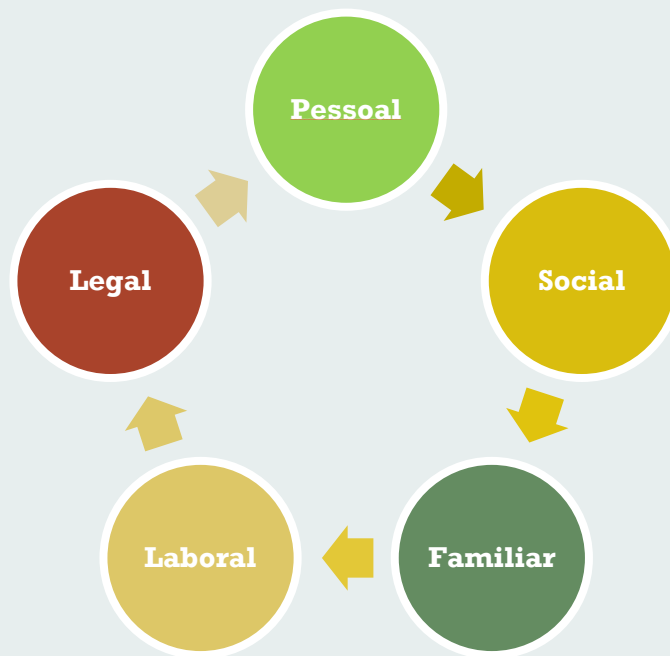
Observámos anteriormente que existem fatores de risco que se encontram presentes nas condições de trabalho, os quais podem contribuir para a diminuição do nível de saúde.

A constatação da sua existência deve servir para o estabelecimento de programas preventivos dirigidos, a fim de evitar o surgimento de problemas relacionados com os consumos inadequados de substâncias.

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

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

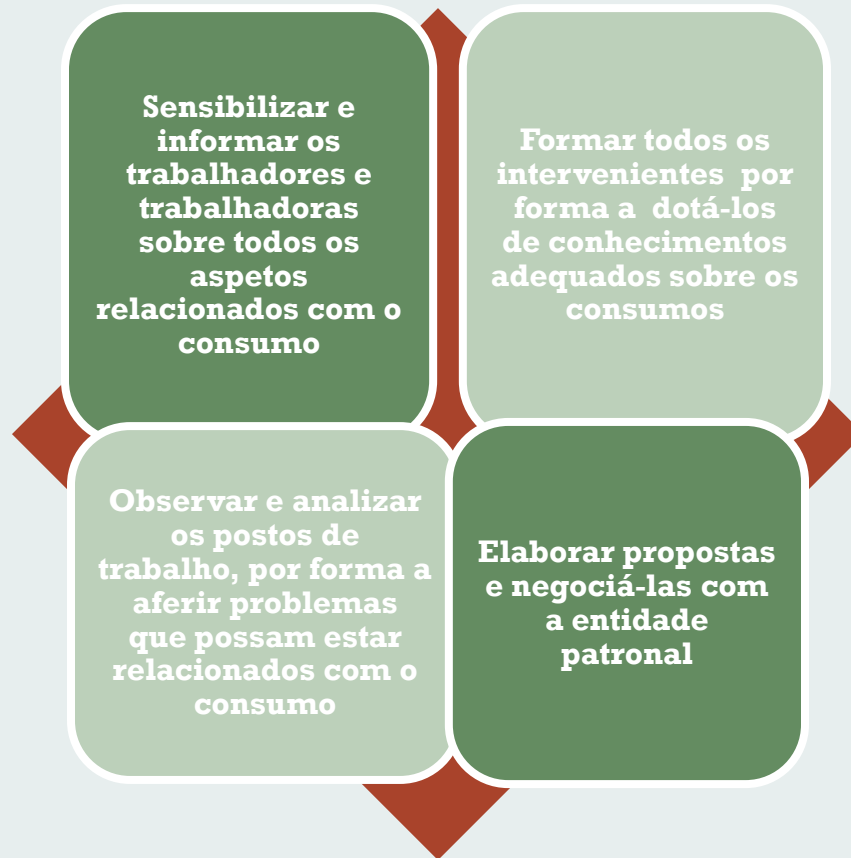
COMO INFORMAR?

- Elaboração de suportes informativos digitais ou em papel (folhetos, manuais e cartazes) que fomentem a sensibilização e proporcionem informação adequada.
- Ações educativas que tenham como objetivo influenciar os comportamentos face ao consumo.

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, órgãos de direção, trabalhadores e trabalhadoras, Representantes dos Trabalhadores para a SST, Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho.

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.

Resumindo, no que toca às medidas preventivas, importa:



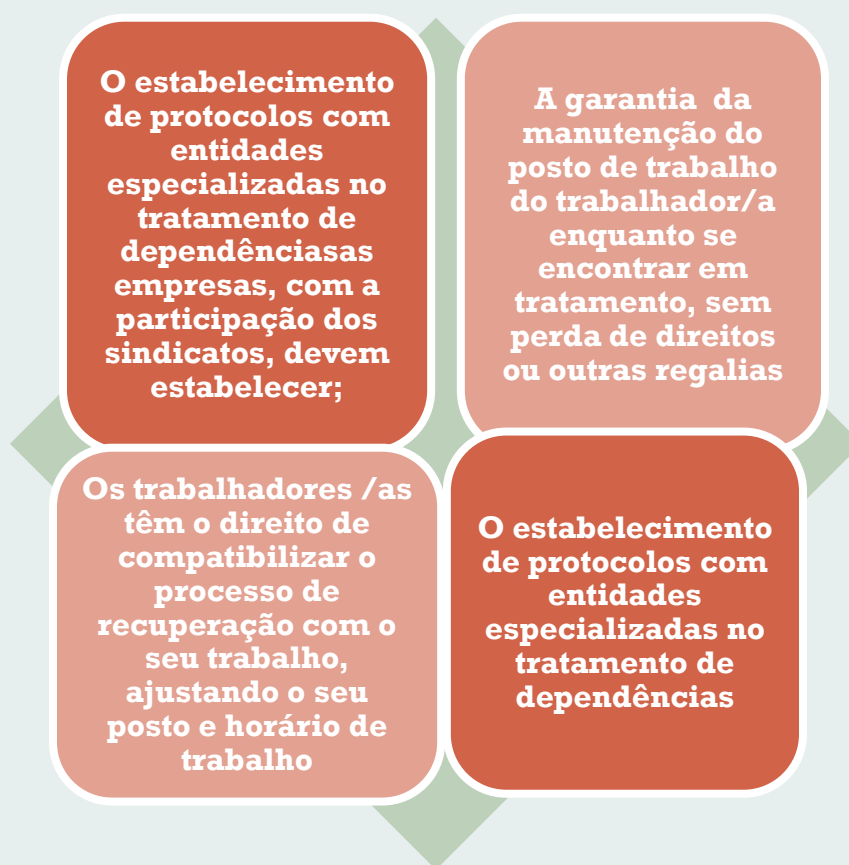
4.2 – Programa de Tratamento

Nesta fase encontram-se integradas as medidas relativas à prevenção secundária e terciária. A prevenção secundária dirige-se às pessoas ou grupos que consomem em quantidades suficientes que permitem a sua identificação como de alto risco.

O terceiro nível de prevenção é o tratamento e a reinserção familiar, laboral e social dos trabalhadores/as com comportamentos aditivos que alcançaram a fase da dependência.

Sempre que um trabalhador/a inicia o tratamento de uma dependência, deve ser mantida a garantia da estabilidade profissional durante e após o tratamento, tornando-se este um dos fatores facilitadores da sua recuperação.

Quando negociamos com uma empresa um plano de intervenção, deve ficar definido:



A equipa que coordena o programa de intervenção deve conhecer devidamente os recursos à disposição para o encaminhamento do tratamento e as modalidades de tratamento, em suma a rede de resposta a estes problemas.

Deve portanto efetuar contactos privilegiados com os centros de tratamento, dando a conhecer o funcionamento e os objetivos do programa de intervenção e todas as informações relativas

Uso/Abuso De Álcool E Drogas Em Meio Laboral

ao processo de avaliação realizado na empresa. As respostas devem privilegiar a acessibilidade, a continuidade, a prevenção de recaídas, a complementaridade e a qualidade dos cuidados prestados. Os níveis de resposta podem ser distribuídos em três níveis:

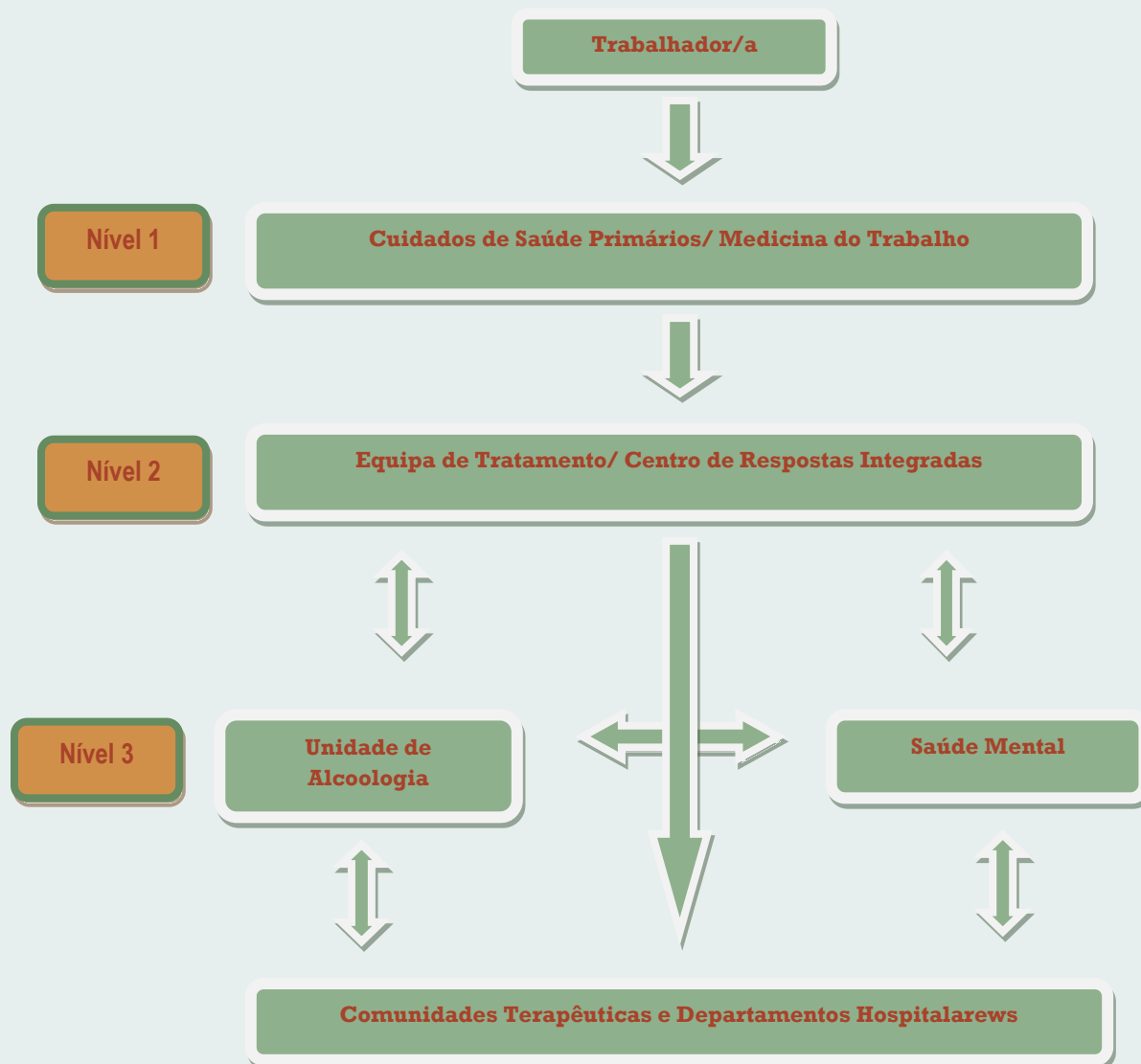


FIGURA 5: NÍVEIS DE RESPOSTA NA PRESTAÇÃO DE CUIDADOS DE PROBLEMAS LIGADOS AO CONSUMO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS

Fonte: Linhas Orientadoras para Intervenção em Meio Laboral (2011)

4.3 – Reinserção laboral

Os aspetos relacionados com a reinserção devem assegurar como objetivo prioritário:

Que o trabalhador e trabalhadora com problemas de álcool e drogas pode voltar a normalizar a sua vida laboral.

Nesta ótica é necessário assegurar, conforme já referido, ao trabalhador/a 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.

5 – Enquadramento Legal

A prevenção de riscos profissionais tem sede no Regime Jurídico da Segurança e Saúde do Trabalho - Lei nº 102/2009, de 10 de setembro com a redação conferida pela Lei n.º 3/ 2014, de 28 de janeiro – em que é estabelecido que a prevenção deve assentar numa correta e permanente avaliação de riscos, a promoção e a vigilância da saúde dos trabalhador/as e o incremento da investigação técnica e científica aplicadas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos fatores de risco (art. 5º).

Constitui obrigação geral do empregador “assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho” (art. 15º), devendo zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, identificando todos os riscos previsíveis em todas as atividades da organização; deve, ainda atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais. Estes estão muitas vezes na origem de consumos aditivos que são, por sua vez, fator de risco de acidente e potenciadores de doenças relacionadas com o trabalho.

A vigilância da saúde dos trabalhadores é também uma obrigação geral do empregador que, nos termos da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, deve ser assegurada em função dos riscos a que o trabalhador estiver potencialmente exposto no local de trabalho, devendo o empregador para o efeito vigiar as condições de trabalho, preservar a saúde dos trabalhadores em situações mais vulneráveis, respeitando a legislação disciplinadora da proteção de dados pessoais.

A realização de exames médicos encontra-se integrada no âmbito da organização dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho e tem que ter em conta os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores e trabalhadoras.

Bibliografia

- Autoridade para as Condições de Trabalho e Instituto da Droga e Toxicodependência (2011). Segurança e Saúde do Trabalho e a prevenção do consumo de substância psicoativas: Linhas orientadoras para intervenção em meio laboral.
- 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.
- Organização Internacional do Trabalho (1996). Gestão das questões relacionadas com o álcool e drogas nos locais de trabalho. (edição portuguesa de 2008). Lisboa: Autoridade para as Condições do Trabalho.
- Union General de Trabajadores de España (1999). Prevencion de las drogodependencias en el ámbito laboral: Criterios sindicales.

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Março de 2015