

CAMPANHA DE PREVENÇÃO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS NO TRABALHO



Negociação Coletiva Clausulado sobre Álcool e Drogas em meio laboral



A defesa da saúde dos trabalhadores é, desde sempre, um dos objetivos prioritários da ação sindical. Encaramos, o uso/abuso de álcool e droga nos locais de trabalho como uma questão, em primeiro lugar, de **Saúde**.

A responsabilidade sindical nesta problemática assenta na contribuição para a sensibilização e informação dos trabalhadores com vista à prevenção e também na promoção da solidariedade dos trabalhadores com aqueles que estão a viver esta situação.

Neste sentido, a prevenção dos consumos deve ser encarada como uma responsabilidade sindical, devendo ter uma presença crescente nas plataformas da Negociação Colectiva.

No que toca a esta temática, A UGT defende nomeadamente, as seguintes ações:

- Garantia da realização dos testes de despistagem por profissionais com a obrigação de sigilo profissional;
- A realização de rastreios apenas com o consentimento do trabalhador que conhecendo a finalidade do rastreio, livremente o aceita e, sempre, com a garantia de total sigilo de confidencialidade dos resultados;
- A promoção de programas de desintoxicação e desabilitação de carácter voluntário, nas empresas, com plena integração dos trabalhadores no



ambiente de trabalho, sem perda de direitos enquanto durar o referido tratamento;

- Garantia da manutenção do posto de trabalho, após e durante o tratamento;
- A avaliação dos fatores de risco relativos às condições de trabalho que poderão potenciar o consumo de droga nos locais de trabalho;
- A produção de legislação que respeite o princípio constitucional da não discriminação no acesso ao emprego, penalizando fortemente a realização ilegal de rastreios toxicológicos salvo em situações excepcionais em que esteja em risco a saúde dos outros trabalhadores ou dos utentes;
- A realização de estudos a nível nacional que permitam a obtenção de dados estatísticos fiáveis, com vista ao conhecimento aprofundado do impacto dos consumos em meio laboral e sua incidência por setores de atividade;
- A dotação de meios técnicos e financeiros aos Parceiros Sociais para o desenvolvimento de ações de sensibilização, informação e prevenção dos consumos;
- Reforçar a temática da prevenção do uso/abuso de drogas nas plataformas da Negociação Colectiva, incentivando empregadores e negociadores à implementação de programas e políticas de prevenção sustentadas por princípios de promoção da saúde no local de trabalho

Importará **reforçar a Negociação Coletiva com disposições concertadas de prevenção dos consumos, bem como no que toca à despistagem dos mesmos, assegurando a ressalva de todos os direitos e garantias dos trabalhadores, nomeadamente no que toca à realização de rastreios, com garantia de total sigilo de confidencialidade dos resultados.**



É fundamental garantir:

... que a *Negociação Coletiva* contemple as questões relativas ao consumo de álcool e drogas como um problema de saúde , a tratar no âmbito das políticas de prevenção de riscos profissionais e dos programas de saúde.

... o desenvolvimento de programas de informação, formação e qualificação sobre o álcool drogas que devem , na medida do possível, ser integrados em programas de segurança e saúde mais amplos;

... se tenham em conta os fatores de risco presentes nos locais de trabalho que podem potenciar os consumos e afetar a saúde dos trabalhadores;



... as avaliações de risco incluem os riscos psicossociais, os fatores de organização e as condições de trabalho que possam induzir aos consumos;

... durante o período de tratamento, o empregador deve garantir a manutenção do posto de trabalho do trabalhador enquanto este se encontrar em tratamento, ou a sua transferência para outras funções em que não haja risco de constituir perigos para terceiros, sem perda de direitos e outras regalias.

... os testes só podem ser realizados nos próprios serviços de saúde internos da empresa ou em serviços externos devidamente habilitados, e com a obrigação de sigilo de todos os profissionais envolvidos no ato.

... todas as informações relativas ao processo de reabilitação e tratamento deverão manter-se confidenciais;

... as empresas, com a participação dos sindicatos, devem estabelecer protocolos com entidades especializadas no tratamento de dependências;

... a esfera privada dos trabalhadores seja preservada em respeito pela sua dignidade;



... o estabelecimento de um sistema que assegure sistematicamente o caráter confidencial de toda a informação;

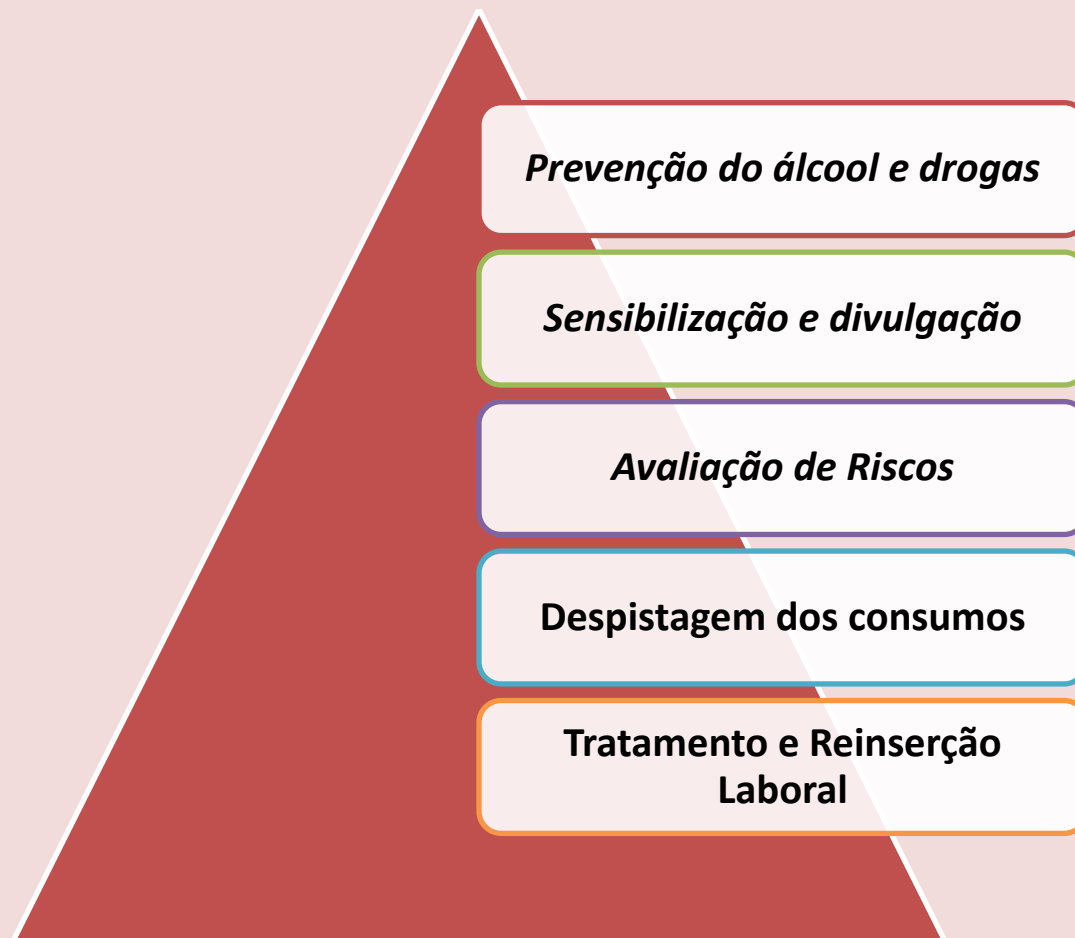
... que a dependência de drogas ou álcool deve ser entendida como uma doença e tratada como tal no que respeita a incapacidade temporária, subsídio de doença e outros benefícios sociais, especialmente nos períodos em que o trabalhador se encontra em tratamento;

... a flexibilidade de horários de trabalho por forma a facilitar o acesso dos trabalhadores com problemas de álcool e drogas a programas de tratamento e assistência, tendo em conta a necessidade de cada tratamento;

... a não discriminação dos trabalhadores que necessitam de tratamento.



Integração na Negociação Coletiva de cláusulas sobre:



1 - Prevenção do álcool e drogas

É importante incrementar políticas gerais de prevenção das dependências que contemplem iniciativas ao nível preventivo e no tratamento das situações detetadas, tendo em vista a manutenção do trabalhador na organização.

A problemática do consumo de álcool e droga nos locais de trabalho deve ser integrada no âmbito de uma política de saúde ocupacional e da política de



prevenção em geral. O consumo de substâncias psicoativas é um problema de saúde no trabalho como qualquer outro, sendo que devem ser as suas causas objeto de prevenção e combate e não apenas os seus efeitos.

2 - Sensibilização e divulgação

Os programas desenvolvidos nas empresas devem ser orientados por princípios de saúde, não devendo ser meramente punitivos, ou seja não devem contemplar apenas a despistagem, mas igualmente a prevenção e a reabilitação. Devem, pois, integrar:

- A prevenção primária - informação e sensibilização;
- A prevenção secundária - deteção precoce e assistência;
- A prevenção terciária - tratamento e reabilitação.

Neste âmbito – combate às substâncias psicoativas – importa, hoje, estender ao mundo do trabalho medidas e intervenções de fundo, sobretudo ao nível da prevenção e educação para a saúde capazes de travar o problema social das dependências.

Não podemos aceitar que os programas de intervenção implementados nas empresas apenas e só contemplem o controlo e não definam outros níveis de atuação.



3 - Avaliação de Riscos

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.

Assim, no que toca à problemática em questão, importa que a avaliação de riscos considere os fatores de riscos que poderão potenciar os consumos de substâncias psicoativas.

Desta forma é possível identificar as situações que possam ter influência nos problemas relacionados com os consumos e promover a eliminação das condições de trabalho que possam constituir um fator de risco.

4 - Despistagem dos consumos

A deteção pode ou não fazer parte dos procedimentos da política de segurança e saúde da organização. A ser considerada a possibilidade de criar um programa que inclua a aplicação de testes de deteção de substâncias, deve ser



explicitado a política subjacente, os objetivos e os direitos e responsabilidades de todas as partes envolvidas.

O controlo de substâncias psicoativas em meio laboral é um exame de saúde a ser realizado, sempre, sobre controlo médico e a ser executado nas instalações dos serviços de saúde do trabalho existentes na empresa. Nas situações de serviços externos o exame poderá ser feito nas instalações da empresa prestadora.

A análise dos resultados e a relação com trabalhador devem ser sujeitas à regra dos 4 C's - confidencialidade, cooperação, compromisso mútuo e capacitação.

Deve, pois, ser assegurado o sigilo profissional e a garantia da confidencialidade das informações, o que significa que o médico do trabalho, na sequência de exames deve fazer uma avaliação se o trabalhador está apto ou não apto para desempenhar as suas funções, mas nunca deverá comunicar o resultado dos testes à entidade patronal como preceituado no Código do Trabalho - artigo 17º n.º 2).

Só assim se garante a adequação das medidas de prevenção, dissuasão e tratamento adequadas aos trabalhadores. O médico é que tem competência para aferir se, perante uma análise positiva, o trabalhador é um consumidor problemático ou não, se o trabalhador necessita de tratamento ou não, se reúne as condições necessárias para desenvolver a sua atividade.



5 - Tratamento e Reinserção Laboral

Importa, no nosso entender, acautelar que nos casos em que seja necessário que o trabalhador se ausente do seu trabalho durante o tratamento, isso não significa a quebra do vínculo contratual. Tal como outro trabalhador que esteja com uma incapacidade temporária não perde o seu posto de trabalho, também nestas situações lhe assiste o direito de após o tratamento voltar a ocupar as suas funções.



Uma Publicação
Departamento de Segurança e Saúde no
Trabalho

