



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](https://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
<b>Homens</b>	<b>62%</b>	<b>63%</b>	<b>66%</b>
<b>Mulheres</b>	<b>38%</b>	<b>38%</b>	<b>49%</b>

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
<b>Homens</b>	<b>21,4%</b>	<b>14,5</b>
<b>Mulheres</b>	<b>12,8%</b>	<b>13,1</b>

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

## Consumo de drogas ilícitas no Brasil

	Na vida	Nos últimos 12 meses
<b>Tranquilizantes</b>	12,1%	7,4%
<b>Maconha</b>	11,1%	5,9%
<b>Cocaína</b>	6,1%	3,3%
<b>Solventes</b>	4,2%	0,5%
<b>Estimulantes</b>	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
<b>Pronto Socorro em Hospital Geral</b>  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.
<b>Pronto Socorro Psiquiátrico</b>  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.
<b>Serviços ambulatoriais de saúde mental relacionados ao uso de álcool e outras drogas</b>  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](mailto:acolheusp@usp.br)

Site: [sites.usp.br/acolhe](http://sites.usp.br/acolhe)

Facebook: [facebook.com/acolheusp](https://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](mailto:acolheusp@usp.br)

**Site**

[sites.usp.br/acolhe](http://sites.usp.br/acolhe)

**Facebook**

[facebook.com/acolheusp](https://facebook.com/acolheusp)

Acompanhe notícias e estudos  
sobre álcool e outras drogas.

Curta nossa página!

