

Programa Saber Viver

Programa de atenção
ao uso de álcool e outras drogas

Manual para gestores(as)



PROGRAMA saber viver: ...
2012 FL-PP-16746



AI-SEDE-56553-1

Programa Saber Viver

Programa de atenção ao uso de álcool e outras drogas

Manual para gestores(as)



*Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
Departamento de Gestão de Pessoas
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento*

Programa Saber Viver

Programa de atenção ao uso de álcool e outras drogas

Manual para gestores(as)

Embrapa
Brasília, DF
2012

Exemplares desta publicação podem ser adquiridos na:

Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária

Departamento de Gestão de Pessoas

Parque Estação Biológica, PqEB, s/n°

Av. W3 Norte (Final)

Edifício Sede

CEP 70770-901 Brasília, DF

Fone: (61) 3448-4482/3448-4498

Fax: (61) 3448-1958

Elaboração

Alice de Sousa Carvalho Gouveia Pontes

Fernando Faleiros de Oliveira

Juliana Villa Carneiro

Revisão

José Faustino dos Santos Filho

Giovana Zappalá Porcaro Sousa

Projeto gráfico, editoração eletrônica e capa

Julio César da Silva Delfino

1ª Edição

1ª Impressão (2012): 3.000 exemplares

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

Embrapa Informação Tecnológica

Embrapa Departamento de Gestão de Pessoas

Programa Saber Viver programa de atenção ao uso de álcool e outras drogas manual para gestores(as) / Embrapa, Departamento de Gestão de Pessoas – Brasília, DF: Embrapa, 2012.

21 p

1. Alcoolismo. 2. Droga. 3. Farmacodependência. I. Título.

CDD 362.29

© Embrapa

Apresentação

Drogas são todas substâncias psicoativas que atuam sobre o Sistema Nervoso Central (SNC) modificando a consciência e o comportamento. O aumento do consumo e do uso abusivo de álcool e outras drogas verificado nas últimas décadas ganhou proporções tão grandes que hoje é um desafio mundial. Essa problemática atinge vários segmentos sociais devido à relação com a violência domiciliar, crescimento da criminalidade e acidentes de trânsito e de trabalho (BRASIL, 2004a).

Cerca de 10% da população dos centros urbanos de todo o mundo consomem de forma abusiva substâncias psicoativas, independentemente de idade, sexo, nível de instrução e poder aquisitivo (BRASIL, 2004b).

No Brasil, estudos realizados pela Associação Brasileira de Estudos do Álcool e outras Drogas – ABEAD demonstram a relação entre dependência do álcool e absenteísmo, acidentes no trabalho, concessão de auxílio-doença e aposentadorias precoces (BRASIL, 2009).

O ambiente de trabalho é considerado um lugar privilegiado para intervenções educativas de promoção à saúde, prevenção de doenças e desenvolvimento de Programas Assistenciais (OIT, 2008). Este manual destina-se principalmente aos(as) gestores(as) e tem como objetivo facilitar o diálogo entre gestores(as) e empregados(as) para que consigam perceber aspectos que sinalizem a possibilidade de alguém em seu ambiente de trabalho estar vivenciando problemas relacionados ao uso de substâncias psicoativas.

O papel dos(as) gestores(as) para o funcionamento do Programa é fundamental. Neste manual poderão encontrar orientações sobre procedimentos a serem percorridos, com ênfase na atenção primária.

Sumário

O consumo de drogas	9
O papel do(a) gestor(a)	10
1. Observar	10
2. Registrar	13
3. Abordar	13
4. Encaminhar	14
5. Acompanhar	15
6. Reinsereir	15
Fluxograma - abordagem do(a) empregado(a)	16
Três principais responsabilidades dos(as) gestores(as)	17
Ação disciplinar	18
Características assertivas	18
Perfil do(a) gestor(a).....	19
Referências.....	20

O consumo de drogas

As drogas podem ser naturais ou sintéticas (feitas em laboratório), lícitas ou ilícitas. Contudo, relacionamos drogas às substâncias ilícitas como maconha, cocaína, crack. Entretanto, as substâncias mais consumidas e que causam mais problemas são as denominadas legais ou lícitas: álcool, tabaco, tranquilizantes, sedativos, remédios para emagrecer, entre outras.

Fatores pessoais, familiares, sociais e determinadas situações no meio laboral, ou ainda uma combinação desses elementos podem estar relacionados com o consumo de álcool e outras drogas.

Não existe, porém, distinção clara entre uso simples de determinada substância e a situação de dependência. Há sim uma série de estados intermediários difíceis de serem delimitados.

Na abordagem do consumo de drogas, devem ser consideradas tanto a dimensão individual como a coletiva, entendendo, inclusive, o significado cultural de seu consumo.

O uso nocivo, prejudicial ou abusivo de álcool ou de outras drogas podem provocar prejuízos mentais, causar danos físicos ao próprio indivíduo e atingir também as pessoas que estão ao seu redor, comprometendo o desempenho físico, intelectual, afetivo, sexual, familiar, social e profissional do indivíduo.

Assim, conhecer os fatores relacionados ao uso de substâncias psicoativas pode ajudar a encontrar as melhores soluções e a minimizar as situações prejudiciais, possibilitando o desenvolvimento de programas específicos de atenção aos problemas relacionados ao álcool e a outras drogas.

Cabe ressaltar que, desde 1967, o alcoolismo e a dependência de outras drogas são considerados como doença pela OMS, mas por uma série de motivos como estigma, preconceito ou falta de conhecimento ainda são vistos como desvios de caráter.

O papel do(a) gestor(a)

Chefe, Coordenador(a) e Supervisor(a) têm papel chave no êxito do Programa Saber Viver, pois é imprescindível a participação dos(as) gestores(as) nas ações apresentadas neste manual. As etapas descritas a seguir são fundamentais e devem ser consideradas (BRASIL, 2009):

1. Observar
2. Registrar
3. Abordar
4. Encaminhar
5. Acompanhar
6. Reinsereir

Cabe ao(à) gestor(a) uma postura ética e sigilosa: não ter preconceitos, evitar comentários acerca do assunto e saber colocar limites sem ameaçar, ofender ou ridicularizar o(a) empregado(a).

Vale lembrar que é dever da Empresa intervir quando há prejuízos ao bom funcionamento do ambiente de trabalho.

1. Observar

O que observar

Deve-se estar atento às alterações no cotidiano do(a) empregado(a), que podem sinalizar necessidade de ajuda. Entretanto, deve-se observar que outros fatores, além do uso nocivo de álcool ou outras drogas, podem gerar alterações semelhantes. Os seguintes indicadores devem ser analisados simultaneamente:

Desempenho, produtividade e qualidade do trabalho

- Diminuição e/ou alternância da produtividade
- Qualidade do trabalho
- Erro por falta de atenção, concentração ou de julgamento
- Esquecimento de instruções recebidas
- Problemas de coordenação motora
- Falta de motivação para o trabalho

Disciplina

- Uso frequente de desculpas para justificar o baixo desempenho
- Imp pontualidade (atrasos e saídas antecipadas/ atrasos frequentes após almoço ou intervalos/ repetidas saídas não autorizadas)
- Inassiduidade (faltas constantes, especialmente às segundas e sextas-feiras, antes ou depois de feriados, saídas não comunicadas/desculpas improváveis para faltas)
- Uso de bebidas alcoólicas e/ou outras drogas durante o horário de trabalho

Comportamentos

- Alterações de humor e instabilidade emocional
- Isolamento, apatia ou indiferença ao ambiente
- Agressividade e/ou irritabilidade
- Sonolência
- Dificuldade de concentração e atenção
- Insegurança

Relacionamento interpessoal

- Alteração no estilo habitual de relacionamento
- Conflitos e dificuldades de comunicação
- Frequentes solicitações de ajuda financeira
- Desconfiança permanente
- Dificuldade de assumir as consequências de seus atos
- Vitimização
- Queixa dos(as) colegas em relação ao uso de álcool e outras drogas
- Problemas frequentes de relacionamento com colegas, gestores(as) e familiares

Saúde

- Licenças constantes por motivo de doença e/ou acidente de trabalho
- Comentários frequentes sobre problemas de saúde
- Estados de fraqueza que interrompem o trabalho

Físico

- Sinais de ressaca, embriaguez ou torpor (diminuição da sensibilidade, da atividade, sem perder a consciência)
- Andar cambaleante
- Aparência desleixada

2. Registrar

“Prova digna de confiança e dificulta enganos” (Dicionário Aurélio).

Para acompanhar com segurança o comportamento apresentado pelo(a) empregado(a), documente todas as informações pertinentes em apontamentos individuais e sigilosos.

Deve-se registrar, entre outros, os seguintes indicadores:

Dados em relação às atividades laborais.

- Avaliação de Desempenho
- Qualidade e produtividade antes e depois do início dos sintomas
- Faltas e atrasos (folha de frequência)
- Fatos concretos relacionados a problemas interpessoais observados e registrados
- Documentar é a melhor forma de proteção para a Empresa e as chefias, apesar da “papelada”
- Quando a negação do(a) empregado(a) for muito persistente, um documento detalhado é preciso e é um ótimo instrumento, além da importância dos aspectos legais para resguardar a Empresa

3. Abordar

Trata-se do momento mais delicado de todo o processo, que pode determinar a possibilidade de adesão ao Programa pelo(a) empregado(a), bem como sua evolução nas próximas etapas.



Como abordar

Em conversa particular e reservada, clara e direta, sem interpretação, baseada nas alterações significativas observadas e registradas no ambiente de trabalho, o(a) gestor(a) deve:

- Focalizar o desempenho profissional, ressaltando os aspectos positivos e dificuldades observadas e apresentadas pelo(a) empregado(a)
- Demonstrar empatia, sem paternalismo, evitando confrontos, julgamentos, preconceitos e questões de ordem pessoal
- Sugerir, se for evidenciado problema relacionado ao álcool ou outras drogas, a busca de auxílio, informando o trabalho desenvolvido pelo Programa Saber Viver, sem aprofundar a questão
- Manter metas e rotinas de trabalho a serem cumpridas pelo(a) empregado(a)

4. Encaminhar

Após identificar a necessidade de uma abordagem especializada, ou perceber que a situação precisa ser melhor compreendida, o(a) empregado(a) estando de acordo, deve ser encaminhado(a) à Equipe de Apoio, resguardado o sigilo necessário.

Caso não haja concordância por parte do(a) empregado(a) e persistindo a resistência, o(a) gestor(a) deve procurar a Equipe de Apoio para discutir a melhor forma de conduzir o caso.

O(a) empregado(a) pode aceitar ou não o encaminhamento do(a) gestor(a). Entretanto, isso não o(a) dispensa de cumprir as normas administrativas e as relativas ao bom convívio no ambiente de trabalho, uma vez que tais normas são exigidas a todos(as) os(as) empregados(as).

É necessário que o(a) gestor(a) tenha claro que encaminhar não significa se “livrar do problema”, mas reconhecer que o(a) empregado(a) precisa de tratamento especializado.

5. Acompanhar

Ao(À) gestor(a) cabe acompanhar cada etapa, pois essa conduta estimulará o(a) empregado(a) a seguir o plano terapêutico, contribuindo, assim, para a obtenção de resultados positivos.

A atuação do(a) gestor(a) se faz necessária para melhor administrar a ausência, o retorno ou a possível reabilitação do(a) empregado(a) na Equipe de Trabalho.

Para acompanhar, o(a) gestor(a) deverá:

- Observar o dia a dia e o desempenho do(a) empregado(a)
- Reforçar os progressos obtidos
- Em caso de recaídas, encorajar o(a) empregado(a) a não desistir
- Continuar registrando ações e comportamentos do(a) empregado(a), o que será de grande valia para subsidiar avaliações acerca dos avanços e dificuldades do tratamento
- Exigir o atestado de comparecimento das consultas realizadas
- Manter contato com a Equipe de Apoio do Programa

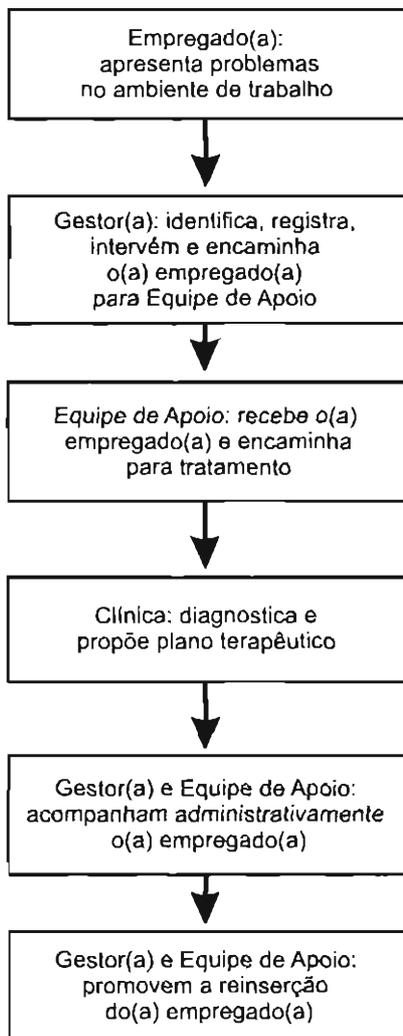
6. Reinsserir

O(A) gestor(a) continua a ser fundamental para o(a) empregado(a) que precisou afastar-se do trabalho para tratamento.

Tendo o(a) gestor(a) acompanhado administrativamente todo o processo de tratamento do(a) empregado(a), encontrará subsídios que facilitem o retorno do(a) mesmo(a), preparando o

grupo para recebê-lo(a) de volta ao local de trabalho ou, se necessário, indicar outro posto de trabalho para sua reinserção.

Fluxograma – abordagem do(a) empregado(a)



Três principais responsabilidades do(a) gestor(a)

No que tange ao atendimento dos(as) empregados(as) no escopo do Programa Saber Viver, visando a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho, cabe ressaltar três principais responsabilidades dos(as) gestores(as):

1. Conhecer o Documento Orientador do Programa Saber Viver
2. Estar preparado(a) para explicar o Documento Orientador para os(as) empregados(as)
3. Conhecer o seu papel:
 - Ético
 - Facilitador do processo
 - Pessoa Chave
 - Encaminhador
 - Foco no desempenho funcional
 - Aplicador de normas
 - Despir-se de preconceitos
 - Não fazer diagnóstico
 - Manter o foco no desempenho funcional
 - Não ceder às manipulações
 - Não "encobrir" erros cometidos
 - Não tentar tratar os problemas de abuso de álcool e/ou outras drogas
 - Não é seu dever descobrir a causa do problema
 - Observar o comportamento do(a) empregado(a) no ambiente de trabalho e determinar os seus efeitos no desempenho das tarefas

Ação disciplinar

Toda ação disciplinar tem que ser focada no desempenho profissional e não nos problemas pessoais.

Para lidar com o(a) empregado(a) que apresenta prejuízos causados pelo uso nocivo de álcool e outras drogas, o(a) gestor(a) deverá apresentar as seguintes características:

- Estar atento
- Saber ouvir
- Respeitar a individualidade do(a) empregado(a)
- Ter firmeza/segurança
- Ter conhecimento sobre problemas relacionados ao álcool e outras drogas
- Isentar-se de juízo de valor
- Usar apenas fatos ao abordar o(a) empregado(a)
- Usar de autoridade e não de autoritarismo
- Encaminhar para os setores competentes
- Ser assertivo

Características assertivas

- Manter-se nos objetivos
- Saber lidar com críticas
- Ouvir com calma
- Não revidar, como forma de se defender
- Solicitar mais críticas
- Reconhecer suas falhas
- Não se prender em justificativas
- Orientar-se pela meta a ser atingida e não se perder com outros objetivos

Possíveis defesas usadas pelo(a) empregado(a) que apresenta prejuízos laborais decorrentes do uso nocivo de álcool e outras drogas:

- Mentira
- Negação
- Manipulação
- Vitimização
- Ameaças
- Agressividade
- Tentativa de negociação
- Resistência
- Tentativa de envolver colegas

Perfil do(a) gestor(a)

Aspectos Fundamentais

Relacionados ao Álcool e outras Drogas:

- Gerenciar a equipe com base nos princípios, políticas e procedimentos da Embrapa
- Desenvolver as características necessárias à administração do desempenho dos(as) empregados(as)
- Ter atitude pró-ativa no sentido de disseminar o Programa Saber Viver, promovendo um ambiente de trabalho consciente dos efeitos do uso de álcool e outras drogas
- Administrar a conduta profissional e o desempenho, e não invadir a vida pessoal do(a) empregado(a)
- O problema de um(a) empregado(a) dentro do ambiente de trabalho, é problema de todos. Mesmo o uso eventual, em horário de trabalho, altera a percepção do indivíduo, podendo provocar acidente de trabalho

Referências

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Álcool e redução de danos**: uma abordagem inovadora para países em transição / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – Brasília, DF, 2004a.

BRASIL. Ministério da Saúde. **A política do Ministério da Saúde para a atenção integral a usuários de álcool e outras drogas**. 2. ed. rev. e ampl. Brasília, DF: 2004b. (Série B - Textos Básicos de Saúde).

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria Geral da República. Secretaria-Geral. **Substâncias psicoativas**: manejo de situações no ambiente de trabalho. Brasília, DF: PGR, 2009. Trabalho realizado pela Secretaria de Serviços Integrados de Saúde e Secretaria de Gestão de Pessoas.

OIT. **Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho**: a evolução para a prevenção. Lisboa, PT: ACT, 2008.

O Trabalho e a Vida

«Sem trabalho, a vida apodrece,
mas quando o trabalho não tem alma,
a vida minguava e morre»

Albert Camus