

### **Como devo proceder no sentido de controlar/restringir o consumo de álcool e drogas na minha empresa? Que regras atender para a aplicação de um regulamento?**

**R:** Caso sejam identificadas situações de consumo de risco ou abusivo, de álcool ou drogas, a empresa, serviço de saúde ocupacional/serviço saúde do trabalho (SSO/SST) deve organizar um programa de prevenção específico, constante do Plano de Saúde do Trabalho da empresa, com um diagnóstico aprofundado da situação e as principais regras de tratamento e controlo e, eventual encaminhamento dos casos não passíveis de serem tratados internamente, para tratamento secundário.

O SSO deverá desenvolver, perante estas situações, amplas campanhas de sensibilização e educação com sessões formativas breves a todos os trabalhadores relativamente ao uso e abuso de substâncias, bem como sensibilizar as chefias, por forma a serem elo de ligação entre os SSO e os trabalhadores, constituindo-se comissões paritárias alargadas de trabalhadores, SSO e representantes da administração, para desenvolver e acompanhar o programa de prevenção.

É, também, importante, o reforço da formação aos profissionais de saúde que lidam com adições, de forma a intervir com sucesso. Há necessidade de elevar o conhecimento e o saber para a ação. As situações de abuso devem ser encaradas como situações de doença, havendo garantia de confidencialidade, direito a subsídio de doença e outros benefícios sociais.

É importante assegurar que os trabalhadores que desejem ser alvo de intervenção clínica, não serão objeto de discriminação por parte do empregador e terão garantias de manutenção do posto de trabalho enquanto estiverem em tratamento. No processo de tratamento dos trabalhadores doentes, o médico poderá eventualmente necessitar da cooperação das chefias diretas.

Complementarmente ao programa de prevenção, poderá ser aplicado um regulamento interno, apenas caso existam suspeições fundamentadas da existência de situações de risco para os próprios ou para terceiros, ou problemas bem identificados e caracterizados pelo SSO da empresa, no que toca ao consumo dessas substâncias, situações graves (particular insegurança, conflitos e alterações do comportamento, absentismo não esperado e acidentes imputáveis) que necessitem de uma intervenção alargada.

O regulamento deverá traduzir sempre um compromisso entre as partes e a garantia da entidade patronal ser parte ativa nos custos de diagnóstico, tratamento e reabilitação dos trabalhadores.

Qualquer regulamento deverá ter sempre em atenção o respeito pelo Código do Trabalho de modo a que sejam salvaguardadas as boas práticas e os direitos dos trabalhadores.

Tem que ser sempre remetido e ter o parecer positivo da CNPD antes da sua aplicação. Quaisquer testes, voluntários, de avaliação da alcoolémia ou outras substâncias apenas poderão ser realizados no âmbito dos exames de avaliação da aptidão para o trabalho, integrados na avaliação clínica feita pelo médico do trabalho, e nunca, fora desse âmbito. Nos casos de consumo agudo e/ou intercorrente de substâncias psicoativas deverá ser feito exame de saúde ocasional com preenchimento da ficha de aptidão.

O trabalhador é considerado apto, apto condicionalmente, inapto temporariamente ou inapto, segundo critérios próprios da medicina do trabalho, que levem em conta as características próprias de cada trabalhador e as características de cada posto de trabalho. O médico do trabalho comunica com os Recursos Humanos bem como com a chefia nos termos da ficha de aptidão.