

POLÍTICA DE ÁLCOOL E DROGAS

1. OBJETIVO

Considerando ser dever de toda a sociedade colaborar para a prevenção e repressão ao uso de substâncias que causem dependência física ou psíquica, bem como que cabe ao empregador propiciar um ambiente de trabalho sadio e seguro aos seus funcionários e prestadores, a NEW INTER decide criar a presente **Política de Álcool e Drogas** com o objetivo de estabelecer diretrizes para a prevenção ao uso de substâncias psicoativas no ambiente de trabalho, promovendo a saúde e protegendo vidas, conscientizando os funcionários quanto ao princípio da corresponsabilidade, no que tange ao seu papel de apresentar-se apto para o trabalho, livre, portanto, da influência de drogas psicoativas.

A implantação da Política de Álcool e Drogas é mais um passo socialmente responsável, representando grandes ganhos em segurança, saúde, preservação do meio ambiente, qualidade de vida e produtividade.

2. DESTINATÁRIOS

Esta Política destina-se a toda Empresa: Colaboradores, Estagiários, Prestadores de Serviços, Administração e Diretoria Executiva.

3. DEFINIÇÕES E CONCEITOS

Para promover o melhor entendimento desta Política, é importante definir alguns termos e esclarecer conceitos específicos:

A. DROGAS

Qualquer substância química, natural ou artificial, capaz de modificar o funcionamento do organismo.

B. DROGAS PSICOATIVAS

São substâncias químicas, naturais ou artificiais, que alteram o funcionamento do Sistema Nervoso Central, interferindo no pensamento (percepção e interpretação da informação) e no comportamento (reação), modificando a capacidade do indivíduo de interagir com o meio.

A forma como as drogas modificam nosso organismo, principalmente o sistema nervoso, determina sua classificação em 03 (três) tipos:

B.1) DEPRESSORA: diminuem a atividade do sistema nervoso, fazendo com que o cérebro funcione de forma lenta. Exemplos: álcool, ansiolíticos (tranquilizantes), inalantes (cola, solventes), opiáceos (morfina, codeína, heroína), GHB, Ketamina.

B.2) ESTIMULANTES: aumentam a atividade do sistema nervoso central, fazendo com que o cérebro funcione de forma mais acelerada. Exemplos: cafeína, tabaco, anfetaminas (presente em moderadores do apetite), cocaína (crack, merla), ecstasy (MDMA).

B.3) PERTUBADORA OU ALUCINÓGENAS: distorcem a atividade do sistema nervoso central, fazendo com que o cérebro passe a trabalhar de forma desordenada. Exemplos: LSD, maconha, psilocibina (chá de cogumelos), ayuasca (DMT – Daime), Datura (trombeta), PCP (“pó-de-anjo”, “cristal”)

C. USO MEDICINAL

O uso de qualquer droga psicoativa legal sob prescrição médica.

D. USO INDEVIDO DE DROGAS

O uso indevido de drogas se caracteriza por transgressão das regras vigentes no meio social, mais especificamente, das diretrizes e normas previstas nesta Política. Compreende desde o uso irregular de drogas legais até o uso de drogas ilegais. Alguns exemplos de transgressões:

- Dirigir veículos ou operar máquinas sob efeito de álcool e de outras drogas.
- Apresentar-se ao trabalho sob influência de álcool e de outras drogas.
- Fumar em ambientes proibidos.
- Tomar determinados remédios sem prescrição médica.
- Usar qualquer droga ilícita (proibida por lei).

O desenvolvimento da relação do homem com a droga compreende desde o uso permissível, passando pelo uso médico, pelo abuso, chegando até a uma condição mais grave de dependência. O uso indevido pode aparecer de alguma forma, no início ou no final desse processo evolutivo, podendo ser detectado precocemente por meio das estratégias previstas nesta Política, configurando-se a prevenção como o seu principal fundamento.

E. DEPENDÊNCIA

Segundo a Organização Mundial de Saúde, a Dependência Química é uma síndrome e como tal precisa ser tratada para que não progrida até graves complicações mentais, sociais e físicas, causando até mesmo a morte.

4. RESPONSABILIDADES

A. Diretoria Executiva

Aprovar a Política e garantir que seja aplicada com rigor técnico, ético e uniformidade em seus parâmetros.

B. Diretoria de Administração e Finanças

Administrar e coordenar a Política de Álcool e Drogas, assim como oferecer o suporte necessário para o colaborador que for encaminhado para tratamento psicológico.

C. Segurança Meio Ambiente e Saúde

Realizar 2 (dois) sorteios quinzenais com base na listagem de todos os funcionários da empresa e encaminhar os resultados para o setor de Recursos Humanos, que poderá direcionar o colaborador, com a sua anuência, à clínica especializada para a realização dos exames, em rede credenciada a NEW INTER.

D. Corpo Gerencial e Supervisores

- Cumprir e fazer cumprir a Política.
- Multiplicar os princípios fundamentais desta Política junto a seus colaboradores.
- Zelar pela confidencialidade e confiabilidade na aplicação desta Política.
- Promover a reintegração daqueles encaminhados a tratamento.

E. Funcionários em Geral

- Apresentar-se apto para o trabalho, isento de influência de álcool e de outras drogas.
- Cumprir as determinações desta Política.
- Colaborar com o desenvolvimento da mesma.

5. DIRETRIZES DA NEW INTER

Fundamentada no princípio de que o uso indevido de substâncias psicoativas constitui grave risco à saúde e ao adequado desempenho de suas funções, para assegurar um ambiente de trabalho isento de álcool e de outras drogas, a NEW INTER estabelece em caráter permanente, como medidas de prevenção, as seguintes estratégias:

A. É dever de cada funcionário, estagiário e prestador de serviços notificar a NEW INTER caso esteja fazendo uso de quaisquer medicamentos que possam alterar seu estado comportamental, prejudicar o desempenho de suas funções e/ou oferecerem algum risco para o ambiente de trabalho.

B. A NEW INTER se reserva ao direito de realizar testes para aferição da incidência de uso indevido de álcool /drogas através do uso do etilômetro e da aplicação de testes toxicológicos na urina, em todos funcionários, estagiários ou prestadores de serviços a qualquer momento.

C. A partir da análise de cada caso, a NEW INTER poderá encaminhar seus funcionários, estagiários e/ou prestadores de serviços para tratamento especializado, bem como ao Sistema Único de Saúde.

D. A NEW INTER compromete-se a conscientizar todos os destinatários desta Política sobre a criação de hábitos saudáveis e responsáveis, bem como sobre os malefícios causados pelo consumo de álcool e drogas, por meio do seu Setor de Segurança do Trabalho, com a distribuição de informativos, orientação e assistência, visando à saúde global de todos os funcionários

E. Todos os assuntos relacionados ao uso de álcool e/ou drogas serão tratados de modo confidencial.

6. RESTRIÇÕES

Baseada no princípio de que o uso indevido de substâncias psicoativas constitui grave risco de comprometer as operações, a qualidade produtiva, o meio ambiente e a imagem da empresa frente a seus clientes, bem como as relações interpessoais e, sobretudo, a saúde do usuário, a NEW INTER estabelece os seguintes parâmetros de restrição:

A. É proibido apresentar-se ou permanecer no local de trabalho, bem como conduzir qualquer veículo da NEW INTER, sob a influência de álcool ou de outras drogas. Em caso de tratamento médico que envolva o uso de drogas controladas, a prescrição médica deverá ser encaminhada ao Serviço de Saúde Ocupacional da Empresa.

B. É vedada a comercialização, posse, consumo, fornecimento, transporte ou promoção de bebidas alcoólicas e outras drogas nas dependências da NEW INTER ou em qualquer outra situação de trabalho.

C. É proibido fumar no interior dos veículos da NEW INTER, bem como nas suas instalações e/ou de seus clientes, salvo se existirem áreas sinalizadas para tanto.

D. Nas festividades, eventos e solenidades patrocinados pela Empresa, dentro de suas dependências, não serão permitidas bebidas alcoólicas.

E. Em festividades, eventos e solenidades patrocinados pela Empresa fora de suas dependências só serão permitidas bebidas alcoólicas, com a autorização prévia da alta direção.

7. PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE TOXICOLÓGICA

Esta Política, baseada em parâmetros nacionais e internacionais, utilizará o sistema de análise toxicológica com aplicação de etilômetro e análise de material biológico nos seguintes termos:

A. TESTES

- **Ar expirado:** indica a concentração de álcool no sangue no momento da testagem.
É realizado através de etilômetro.
- **Urina:** indica presença de drogas na urina. O exame laboratorial poderá ocorrer em duas etapas: na primeira, é realizada uma triagem através de teste enzimático e, em caso de resultado positivo, haverá uma segunda etapa, com a realização de exame confirmatório (por meio de cromatografia gasosa acoplada à espectrometria de massa). A amostra destinada à contraprova, em caso de resultado não-negativo, fica sob custódia do laboratório.

B. EXECUÇÃO DE TESTES

- Quando anunciada a realização do teste para o funcionário/candidato, este não poderá ser adiado ou reagendado em nenhuma hipótese.
- A não execução do teste após o seu anúncio se configura como descumprimento da Política.

C. PODERÃO SER APLICADAS AS SEGUINTESS MODALIDADES DE TESTES:

C.1. TESTE PRÉ-ADMISSIONAL

A realização desta modalidade de teste deverá compor o processo de recrutamento e seleção da NEW INTER. Quando anunciado o teste para o candidato, este não poderá ser adiado ou reagendado, sob nenhuma alegação.

C.2. TESTE ALEATÓRIO QUINZENAL

Caberá ao setor de SMS a realização do sorteio de forma aleatória, através de sites de sorteios on-line, isenta de qualquer influência, através de um site criado especialmente para este fim.

O resultado do sorteio será comunicado ao setor de Recursos Humanos da NEW INTER para que se convoque o funcionário para a coleta. O gerente/supervisor responsável deverá encaminhar o funcionário à equipe de saúde com o formulário GAM (Guia para atendimento no ambulatório) preenchido no espaço designado “natureza” no item “análise toxicológica”.

C.3. TESTE PÓS - ACIDENTE

A chefia formal imediata do(s) funcionário(s) envolvido(s) ou o responsável pela unidade onde ocorreu o acidente ou ato inseguro deverá solicitar a aplicação do teste até 6 horas após o evento. O gerente/supervisor responsável deverá encaminhar o funcionário à equipe de saúde com o formulário GAM (Guia para atendimento no ambulatório) preenchido no espaço designado “natureza” no item “análise toxicológica”.

C.4. TESTE MOTIVADO

A decisão da realização do teste motivado é de responsabilidade da chefia formal imediata, de comum acordo com a equipe de SMS e deve se basear em fatos ou indícios evidentes de uso indevido de álcool e drogas intensamente observados, ou sempre diante de ocorrência de ato inseguro que possa ter ligação com a questão comportamental do colaborador. O Técnico em Segurança do Trabalho deverá encaminhar o funcionário para o setor de RH para o encaminhamento à clínica para realização de exames.

C.5. TESTE DE ACOMPANHAMENTO E DE PÓS - TRATAMENTO

A Empresa, por meio da equipe de saúde, poderá acionar, a qualquer momento, o funcionário em processo de tratamento ou de reintegração, para execução do teste de acompanhamento ou pós-tratamento.

C.6. Os procedimentos são rigorosamente sigilosos, com compromisso ético e transparência em todas as etapas.

8. FLUXO DE INFORMAÇÕES DOS RESULTADOS

Os resultados **NEGATIVOS** serão comunicados aos funcionários e arquivados para efeito de estatística.

Resultados **NÃO-NEGATIVOS**: Caso o resultado da amostra inicial seja não-negativo, nova amostragem de urina será coletada, a título de contraprova, além da clínica especializada comunicar, de imediato, à área de RH da NEW INTER de forma sigilosa e o colaborador será encaminhado para avaliação do Médico do Trabalho.

9. TRATAMENTO

A NEW INTER, a partir da análise dos casos identificados pela Política, seja por encaminhamento da equipe de saúde, por pedido voluntário de ajuda ou por solicitação da família poderá, conforme cada caso, orientar e encaminhar seus funcionários e dependentes cadastrados na Empresa, estagiários, contratados e prestadores de serviço para tratamento especializado, em Instituições Públicas Especializadas ou com cobertura de Planos/Seguros de Saúde próprios.

Quando confidencialmente for avaliado pela equipe de saúde da NEW INTER, o funcionário será informado sobre os problemas relacionados ao Álcool e outras Drogas e motivado a seguir com o tratamento adequado.

10. PENALIDADES

Esta Política tem caráter eminentemente preventivo, e a Empresa mobilizará todos os esforços possíveis para a manutenção de emprego, porém todos os funcionários estarão passíveis de ações disciplinares quando em desacordo com a CLT. As ações disciplinares ficarão sujeitas às Diretorias, tendo como base os seguintes parâmetros:

SITUAÇÕES EM DESACORDO COM A POLÍTICA E AÇÕES DISCIPLINARES:

- 1º teste positivo: o funcionário deverá ser afastado imediatamente das suas atividades e encaminhado para avaliação pela área de Medicina do Trabalho da NEW INTER;

- Recusa em ser testado: o funcionário deverá ser afastado imediatamente das suas atividades e encaminhado para avaliação pela área de Medicina do Trabalho da NEW INTER;
- Recusa ao tratamento: o funcionário deverá assinar um termo de responsabilidade e será testado mais vezes como se estivesse em tratamento. Será avaliado pela equipe de saúde, juntamente com a supervisão e gerência.
- Segundo teste positivo: será reavaliado pela equipe de saúde, juntamente com a supervisão e gerência.
- Consumo de álcool /drogas nas dependências da empresa: encaminhamento imediato para testagem toxicológica e encaminhamento para avaliação pela área de saúde.
- Comercialização e posse de drogas ilícitas dentro da Empresa ou em situação de trabalho: dispensa por justa causa.
- Abandono de tratamento: o funcionário deverá assinar um termo de responsabilidade e será testado mais vezes como se estivesse em tratamento.

11. PARTICIPAÇÃO DO FUNCIONÁRIO

Cada funcionário da NEW INTER deve estar atento a todas as etapas previstas neste procedimento de álcool e drogas.

Para que o funcionário possa se apresentar apto para o trabalho e exercer suas funções com segurança, esta Política recomenda não consumir bebida alcoólica nas últimas 08 (oito) horas antes de assumir o trabalho, inclusive durante o sobreaviso.

Nos casos de prescrição medicamentosa por profissional médico, o funcionário deverá informar-se com o mesmo acerca dos efeitos colaterais que possam interferir na sua atenção, no sentido de distância, nos seus reflexos e na sua capacidade de julgamento. E independente do que o médico pessoal informar, o funcionário deverá também comunicar ao médico do trabalho da NEW INTER o nome e posologia da medicação prescrita.

É importante não se automedicar: Isso pode ser muito arriscado para a saúde e consequentemente para a segurança.

A. COMO PREVENIR

Estar atento a alguns sinais que caracterizam o desenvolvimento de um processo que pode evoluir para a síndrome de dependência, doença que a OMS (Organização Mundial de Saúde) define com incurável, progressiva e fatal.

Quanto mais cedo o problema for identificado, maiores as chances de intervenção precoce, ou seja, antes de maior comprometimento do funcionário.

B. COMO PARTICIPAR

A partir das informações do que a NEW INTER recomenda e determina em seu procedimento, a observação dos passos a seguir são importantes para o sucesso do mesmo:

- Conhecer a Política da Empresa e divulgá-la entre seus colegas;
- Evitar transgredir regras ou ultrapassar limites, sob todos os sentidos e em qualquer situação. Na dúvida, aja cautelosamente;
- Em caso de autopercepção de sinais de uso indevido/nocivo, o funcionário deve procurar uma avaliação especializada;
- Em caso de ajuda, procure a área de Segurança e Saúde Ocupacional da NEW INTER.

12. REVISÃO DESTA POLÍTICA

A NEW INTER poderá alterar esta Política sempre que necessário, independente da anuência dos destinatários.

Carlos José Fragoso
Presidente