

ERRADICAÇÃO DE DROGAS NO LOCAL DE

Criação de Política e Programa

**Compilado e escrito por:
C. E. Edwards**

**Estas informações são fornecidas pelo
H.I.D.T.A. do Arizona, Escritório de Redução da Demanda
Erradicação de Drogas nos Locais de Trabalho e nas Escolas**

**©2005 C. E. Edwards
Segunda edição**

Este guia de programa e todas as atualizações são protegidos por direitos autorais de C. E. Edwards. Para que sua integridade e qualidade sejam mantidas, este guia não pode ser alterado nem copiado sem a autorização expressa, por escrito, de C. E. Edwards. Permite-se a reprodução de até 4 (quatro) páginas desde que:

- 1) cada página contenha este crédito: C. E. Edwards ©2005
- 2) seja enviada cópia da publicação para:
C. E. Edwards, Escritório de Redução da Demanda
Arizona H.I.D.T.A
6868 S. Plumer Ave.
Tucson, AZ USA 85706

O objetivo deste material não é substituir a assessoria jurídica a nenhum empregador ou funcionário, mas apenas fornecer informações gerais. A aplicabilidade de regulamentos ou leis federais a qualquer empregador e a conveniência da realização de um programa de testes para detecção de uso de drogas devem ser decididas por cada empregador, após análise cuidadosa das exigências e obrigações legais. Questões legais específicas devem ser encaminhadas a representantes legais do empregador ou do governo federal.

C. E. Edwards e o HIDTA do Arizona não se responsabilizam por nenhuma reivindicação, perda ou dano alegados por qualquer pessoa ou entidade em consequência do uso do material compilado neste manual. Envidou-se todo o esforço possível para garantir sua exatidão. Este manual é apenas um guia.

C. E. Edwards, 2005

ÍNDICE

Drogas no local de trabalho	1
Impacto da dependência química no trabalho	2
Custos do abuso de substâncias	3
Custos da dependência química	4
Custos da rotatividade de funcionários	5
Redução de custos e eficácia do programa	6
O que fazer se houver drogas no local de trabalho	9
Criação de programa de erradicação de drogas no local de trabalho: Passos 1-5	14
Política	15
Treinamento de supervisores	17
Educação dos funcionários	19
Assistência aos funcionários	20
Testes para detecção de uso de drogas	21
Considerações sobre a responsabilidade do empregador	26
Ações legais relacionadas com Políticas de Erradicação de Drogas no Local de Trabalho	27
Regulamentações federais	
Lei da Erradicação de Drogas no Local de Trabalho, de 1988	28
Lei Geral de Testes para Detecção de Uso de Drogas por Funcionários dos Transportes	30
Visão geral da regulamentação do Departamento de Transportes	31

DROGAS NO LOCAL DE TRABALHO: EXTENSÃO DO PROBLEMA

Atualmente o abuso de substâncias ameaça todos os aspectos da sociedade, afetando comunidades, escolas e locais de trabalho. O impacto anual nas economias nacionais decorrente apenas do abuso de substâncias entre os trabalhadores é inaceitavelmente alto. O trabalhador adulto na faixa etária entre os 18 e 44 anos é quem apresenta maior probabilidade de abusar de substâncias, conforme a Pesquisa Nacional sobre Uso de Drogas e Saúde nos EUA 2003, levantamento realizado todos os anos pela Administração dos Serviços de Saúde Mental e Abuso de Drogas. Em comparação com os trabalhadores não afetados, os funcionários que abusam de álcool e de outras drogas tendem a:

- faltar ao trabalho com frequência 16 vezes maior;
- envolver-se 4 vezes mais em acidentes;
- faltar quase 3 vezes mais por períodos de 8 dias ou mais;
- causar custos de assistência médica 300% mais altos;
- apresentar 5 vezes mais pedidos de indenização.

Os custos resultantes do abuso de substâncias abarcam outros trabalhadores da família que não são usuários. Um membro não alcoólatra da família de um alcoólatra tira licença-médica 10 vezes mais do que o normal.¹ De acordo com estimativa de um manual estatístico de 1995, publicado pela Administração dos Serviços de Saúde Mental e Abuso de Drogas, do Departamento de Saúde e Serviço Social dos EUA, o custo do abuso de substâncias para as empresas e indústrias americanas atinge aproximadamente 81 bilhões de dólares em perda de produtividade em apenas um ano: 37 bilhões em razão de morte prematura e 44 bilhões em consequência de doenças. E os custos se acumulam com aumento das despesas médicas, furtos, maior número de pedidos de indenização de trabalhadores e responsabilidade legal.

FATO: Nos EUA, os custos relacionados com o uso de álcool e outras drogas incidem desproporcionalmente na faixa etária dos 15 aos 44 anos.

Fonte: Instituto de Saúde e Envelhecimento

É difícil atribuir um custo ao baixo moral e ao julgamento afetado pelo abuso de substâncias - ninguém sabe quanto está sendo perdido por causa de abuso de substâncias não detectado ou não tratado. Simplesmente considerar tais perdas como o preço de fazer negócios é aceitar um sorvedouro de dinheiro empresarial que pode ser evitado. A saúde e a prosperidade dos resultados financeiros exigem que o abuso de substâncias seja enfrentado.

Faz-se necessário desenvolver uma política contra o abuso de drogas com base no que houver de melhor em conhecimentos sobre o problema e suas consequências, assim como em legislação pertinente e jurisprudência aplicável ao local de trabalho.

- Os aspectos técnicos da política, do programa e dos procedimentos devem ser desenvolvidos com assessoria de especialistas.
- Testes para detecção de uso de drogas podem ser instrumentos eficazes para a identificação inicial de funcionários com problemas de drogas e devem ser considerados úteis no programa como um todo.
- Também devem ser desenvolvidos procedimentos de acompanhamento para garantir a eficácia do tratamento e da reabilitação. Entretanto, ações alternativas, inclusive demissão, podem ser apropriadas para os que não queiram ou não consigam retornar vitoriosos ao trabalho.

¹M Bernstein & JJ Mahoney, "Management Perspectives on Alcoholism: The Employer's Stake in Alcoholism Treatment," Occupational Medicine, Vol 4, No. 2, 1989, pp. 223-232

A DEPENDÊNCIA QUÍMICA E SEU IMPACTO NO LOCAL DE TRABALHO

Pesquisas ajudaram a pôr fim à crença de que as pessoas viciadas são assim *por opção*. Os dependentes químicos podem ter demonstrado falta de discernimento ao experimentar uma droga ilegal ou podem ter optado por beber excessivamente em muitos fins de semana, mas, chegada a vontade incontrolável e iniciados os comportamentos irracionais, a pessoa realmente precisa de ajuda para romper com o ciclo da dependência química. Os termos “força de vontade”, “caráter” e “determinação” perdem o sentido ante uma dependência química que rouba o poder de escolha da pessoa.

Os funcionários que se tornam dependentes mentem para evitar que o uso de drogas seja descoberto e roubam para sustentá-lo. Em muitos casos, o uso/abuso de drogas pode ser escondido da administração e dos supervisores. Os funcionários de todos os níveis precisam ser estimulados a reconhecer que o uso de substâncias por colegas representa risco à segurança e é problema de saúde. Ao notar que um colega tem problema, o funcionário deve procurar fazer com que essa pessoa busque ajuda por iniciativa própria por meio do programa de assistência ao funcionário da empresa (*Employee Assistance Program - EAP*) e dos benefícios direcionados para saúde mental e aconselhamento, que podem estar incluídos entre os benefícios médicos ou ser oferecidos pelas agências comunitárias. Tal atitude deve isentar a pessoa de qualquer possibilidade de sofrer ação disciplinar, a menos que tenha havido lesão ou ato criminal comprovado. No caso de tráfico de drogas (drogas legais e ilegais), as opções são as previstas na lei vigente. Ao abordar problema de abuso de álcool ou de drogas medicamentosas prescritas, siga a política já estabelecida pela empresa - álcool e medicamentos prescritos são drogas.

Do ponto de vista dos benefícios de um EAP ou do aconselhamento, o objetivo é estimular a participação em tratamento voluntário para diminuir o período em que a pessoa esconde um problema e representa risco à segurança no local de trabalho.

Para os empregadores, pode ser bastante difícil lidar com o uso e a dependência de drogas entre os funcionários e os candidatos a emprego, quando as políticas sociais e governamentais não determinam que as pessoas se **abstenham totalmente** de usá-las. Quando o consumo de drogas é tolerado e até apoiado na forma de “uso responsável” - com isso, facilitando o consumo continuado e a dependência (por exemplo: programas de troca de agulhas, centros de uso seguro de drogas, que fornecem drogas a usuários) - as empresas encontram dificuldade para estabelecer a cultura do ‘diga não às drogas’ mesmo diante de grandes riscos para os funcionários. As empresas precisam ter uma relação de candidatos a empregos que não usem drogas.

Também deve haver tratamentos disponíveis para uso e dependência de drogas. Se não oferecerem os benefícios de um EAP ou de tratamento a todos os funcionários, os empregadores poderão trabalhar com suas comunidades para encontrar formas de tratamento às quais todos os grupos de funcionários possam ter acesso. No mínimo, as empresas podem dar ao funcionário uma relação dos locais de tratamento de forma que ele possa obter ajuda para deixar de usar drogas e voltar ao trabalho nas condições de funcionário produtivo, em segurança e saudável - livre de drogas.

CUSTOS DO ABUSO DE SUBSTÂNCIAS

Quanto o abuso de substâncias, dentro ou fora do trabalho, está custando à SUA empresa?

FATO: O erro cometido por um funcionário da American Airlines, ao trabalhar no computador sob o efeito da maconha, custou US\$ 19 milhões à empresa.

Estimar os custos do abuso de substâncias para uma empresa e, portanto, a economia resultante de seu combate pode ser um processo confuso. Para entender melhor os custos diretos e indiretos de uma empresa, ajuda muito classificar e contabilizar os custos específicos. Se o sistema contábil da empresa já agrupa os principais custos com pessoal, a diretoria pode ter uma análise desses custos à disposição. Os seguintes grupos de custos ajudam a criar os registros necessários para a análise.

Custos diretos:

1. Custo de atendimento médico para doenças, lesões, possivelmente resultantes do abuso de substâncias, mas não os atribuídos somente a tal abuso.
2. Custo da indenização de trabalhadores: os índices estão mais altos do que o normal em comparação com seu histórico de pedidos de indenização?
3. Custo de programas de internação para tratamento, EAPs, aconselhamento, tratamento ambulatorial.

Custos indiretos:

1. Custo decorrentes de absenteísmo, declínio da produtividade, rotatividade de funcionários, desperdício e acidentes.
2. Custos existentes quando a imagem da empresa é prejudicada, e o moral, assim como a capacidade de tomar decisões, deterioraram-se.
3. Custo do tempo gasto com supervisão desviada ou improdutiva.
4. Custo de danos a equipamentos ou produtos.
5. Custo do aumento da responsabilidade legal.

FATO: A General Motors constatou que os funcionários usuários de drogas tiravam em média 40 dias de licença médica por ano em comparação com 4,5 dias anuais de licença dos não-usuários.

CUSTOS DA DEPENDÊNCIA QUÍMICA

FATO: O Serviço Postal dos EUA (USPS) contratou candidatos cujos testes haviam sido positivos e acompanhou o desempenho deles durante 3 anos. O USPS constatou que esses funcionários apresentaram:

- 77% a mais de probabilidade de dispensa
- o dobro da probabilidade de precisar ser disciplinados
- taxas de absenteísmo 66% mais altas

O USPS constatou que, em cinco anos, teria feito uma economia de US\$ 105 milhões, se não tivesse admitido os candidatos cujos testes haviam sido positivos.

Para calcular qual seria o custo para uma empresa pequena com 100 funcionários, use a fórmula abaixo:

Salário médio anual

X 0,10(mín. % funcionários afetados)

X 0,25(estimativa da diminuição da eficiência)

X Número de funcionários

Total=Estimativa da perda anual em razão de abuso de substâncias

Fonte: Desempenho no Emprego & Dependência Química Escritório de Combate ao Abuso de Álcool e Outras Drogas, do Estado de Wisconsin, 1989

Fórmula alternativa usando o custo médio nacional do abuso de substâncias pelo empregado estimado em US\$ 7 mil por usuário e a média nacional do número de funcionários usuários de drogas de 17%.

Número de funcionários

X 17%

X US\$ 7.000

TOTAL=Custo anual do uso de drogas para a sua empresa.

QUANTO A ROTATIVIDADE DE FUNCIONÁRIOS ESTÁ CUSTANDO À SUA EMPRESA?

Na média, a taxa anual de rotatividade de funcionários de todas as empresas é de 12%. Como está a sua empresa em comparação com essa média? Para descobrir, analise a relação abaixo, que o ajudará a identificar os custos mais comuns associados à rotatividade de funcionários. Calcule ou faça uma estimativa razoável do custo de cada item, não se esquecendo de incluir o tempo de pessoal desmembrado em custos por hora. Reduza das despesas quaisquer ganhos resultantes de cargos vagos para obter uma aproximação dos custos da empresa com a rotatividade.

Os custos da rotatividade podem compor-se de:

- tarefas administrativas relacionadas com o processo de rescisão e de contratação
- pacotes indenizatórios
- aumentos nos prêmios de seguro-desemprego
- aumentos no pagamento de horas extras para cobrir um cargo vago
- recrutamento de candidatos a empregos
- tempo de entrevistas de candidatos
- testes de candidatos para detecção de uso de drogas
- custos de capacitação profissional (tempo do pessoal, material de treinamento)
- pouca capacidade produtiva durante o período de aprendizagem
- custos de mudança e/ou retorno
- despesas de viagens
- fornecimento de um novo manual do funcionário

e podem ser compensados por ganhos em:

- salários e benefícios economizados durante o período em que os cargos ficam vagos

Se os custos da empresa forem altos demais, e ela ainda não contar com programa para tratar do uso de drogas pelos funcionários, talvez seja o momento de estudar a implementação de um programa de erradicação de drogas no local de trabalho.

ESTUDOS DE CASO: REDUÇÃO DE CUSTOS E EFICÁCIA

Autoridade Federal de Trânsito dos EUA- Análise e Redução de Custos com base em um período de quatro anos (conforme divulgado na publicação *Baltimore Business Journal*, de 4 de abril de 2003, por James D. Levy)

- Estudo realizado de 1995 a 1999.
- Os autores do estudo estimaram um benefício líquido de US\$ 1 bilhão para os empregadores e a sociedade, o que equivale a 6 ½ vezes o custo do programa (US\$ 154 milhões²).
- O custo médio de cada dependente foi de US\$ 19.575 em 1999³.
- As taxas de testes aleatórios positivos foram reduzidas em 42% durante os quatro anos do estudo (em 1995 eram de 1,73%; em 1999 caíram para 1%).
- Os programas de "segunda chance" de retorno ao trabalho geraram uma economia líquida de US\$ 99,8 milhões⁴.

Marinha dos EUA - mais de 20 anos de testes para detecção de uso de drogas: eficácia do programa (conforme divulgado na publicação *Honolulu Star-Bulletin*, de 24 de agosto, por Gregg Kakesako)

- No primeiro ano dos testes para detecção de uso de drogas (1982), a taxa de testes positivos era de 7,21%.
- Em abril de 2003, a taxa de testes positivos era de 0,47%.
- A taxa mensal de testes aleatórios é de 19% a 20% dos marinheiros de um comando.
- Em 2002, foram testados 515 mil marinheiros.

The Warner Corporation (Washington, D.C., EUA)

- Empresa com 280 funcionários - serviços de encanamento, aquecimento, ar condicionado.
- Implementou o programa DFW [drug-free workplace (DFW) - programa de erradicação de drogas no local de trabalho] em 1985 em razão de 111 pedidos anuais de indenização por acidente, aumento dos prêmios de seguro e uma taxa de desistência de aprendizes de 75%.
- O programa DFW inclui testes para detecção de uso de drogas, um EAP e tratamento de 28 dias pago pela empresa.
- Primeiro ano: foram economizados US\$ 385 mil em pedidos de indenização de trabalhadores e prêmios; prêmios de seguros de veículos.
- Quinto ano: redução dos pedidos de indenização de trabalhadores de 111 para 35; a porcentagem de aprendizes que concluíram o treinamento aumentou de 25% para 75%, resultando em economia anual de US\$ 165 mil; lista de espera de profissionais técnicos capacitados no aguardo de abertura de vaga, economizando US\$ 20 mil por ano em anúncios de emprego.
- A qualidade do trabalho melhorou, o moral está mais alto, e aumentou a satisfação do cliente.

²Os custos incluem: custos diretos de testes, administração do programa, perda de produtividade quando os funcionários são encaminhados para testes, taxas de administração de terceiros, supervisão do programa.

³Os custos incluem: atendimento médico, morte prematura, prejuízo da produtividade, colisões de veículos motores, crime e bem-estar social.

⁴Com base no custo potencial reduzido de contratação e treinamento dos novos trabalhadores

Chamberlain Contractors (Laurel, MD, EUA) (Fonte: Departamento do Trabalho dos EUA)

- Empreiteira de pavimentação com 75 funcionários.
- Implementou o programa DFW em 1987 em razão do aumento de 100% nos prêmios de seguro de responsabilidade e contra acidentes de trabalho, de 1983 a 1986, e de aumento nos atrasos e no absenteísmo dos funcionários.
- O programa inclui um EAP e testes para detecção de uso de drogas (antes da contratação, após incidente, em caso de suspeita razoável e motivos suficientes e testes aleatórios).
- Economia: US\$ 50 mil por ano em custos de seguro de responsabilidade e indenização de trabalhadores.
- Os prêmios de seguro-saúde estabilizaram, e os incidentes envolvendo abuso de substâncias diminuíram.
- Segundo informação do dono da empresa, Harold Green, os custos anuais do programa são de aproximadamente US\$ 7.500 por ano, e ele avalia que a economia total com a queda nos prêmios de seguro supera US\$ 120 mil anuais.

Georgia Power Company⁵ (empresa de serviço público)

- Em média, os custos de benefícios médicos com os funcionários que usavam drogas eram de US\$ 1.377, enquanto com o grupo de controle eram de US\$ 163, e a média da empresa era de US\$ 590.
- Em média, os pedidos de pagamento de seguro de indenização por acidente de trabalho pelos funcionários que usavam drogas eram de US\$ 264 em comparação com US\$ 25 para o grupo de controle e US\$ 197 para o quadro de funcionários em geral.

Pesquisa com executivos da área de recursos humanos - 1990⁶

- Segundo a pesquisa, desde a implementação dos testes para detecção de uso de drogas, 77% dos executivos notaram maior qualidade nos candidatos, e 63% disseram que seus locais de trabalho estavam mais seguros.
- 58% informaram ter alcançado melhor imagem pública.
- 56% notaram menos problemas com drogas.
- 54% afirmaram que o moral melhorou.
- 43% afirmaram que houve ganhos de produtividade.

Bay Health Medical Group (Condado Bay, MI, EUA)

- 185 funcionários e 165 residentes na casa de repouso para períodos prolongados.
- Criou o program DFW em fevereiro de 2001, adotando todos os 5 (cinco) componentes dos programas DFW.
- Os pedidos de indenização de trabalhadores diminuíram 50% desde a implementação da política.
- Quando indagada se recomendaria a outras empresas a implementação de um programa de erradicação de drogas no local de trabalho, Hawkins respondeu com um inequívoco “sim!”. A política é importante para o sucesso de sua empresa.

⁵Sheridan e Winkler. “An Evaluation of Drug Testing in the Workplace, Drugs in the Workplace: Research and Evaluation Data”, NIDA 1989, p. 195-216

⁶Axel, Helen, Corporate Experiences with Drug Testing Programs, Washington, DC: The Conference Board Inc. 1990.

Empresa de transporte e descarga (Milton, FL, EUA)

- Empresa de transporte e descarga com 5 funcionários, com veículos e preocupações com a segurança.
- Criou o program DFW em 1999, adotando todos os 5 (cinco) componentes dos programas DFW.
- Ao constatar que testes de vários funcionários antigos detectaram uso de drogas no início do programa, a empresa os colocou em cargos não diretamente associados à segurança (em que não dirigiam) até o término do tratamento.
- O moral melhorou, e os lucros da empresa aumentaram.
- A empresa acredita que está fazendo diferença na vida dos funcionários, de suas famílias e da comunidade.

Restaurante drive-thru (sul do Texas, EUA)

- Restaurante de *fast food* com 20 funcionários, a maioria deles adolescentes.
- Implementou um programa e uma política DFW em julho de 2001 para que a empresa não fosse um lugar em que seus jovens funcionários tivessem contato com drogas. Os proprietários também suspeitavam que um funcionário levava drogas para o trabalho para envolver os outros.
- O programa DFW contém todos os 5 (cinco) componentes.
- O material educacional foi traduzido para o espanhol porque a comunidade tem um número muito alto de americanos hispânicos/latinos. O treinamento também é conduzido em espanhol.
- O programa de testes para detecção de uso de drogas antes da contratação eliminou os candidatos usuários de drogas.
- Os pais estão satisfeitos pelo fato de o restaurante ser um lugar seguro para seus filhos trabalharem.
- Os proprietários afirmam que o programa eleva o moral e aproxima os funcionários, suas famílias e a comunidade.
- O prefeito da cidade elogiou o programa DFW do restaurante por contribuir para manter os jovens longe das drogas.
- Os proprietários notam uma atitude positiva no trabalho; observam que os negócios aumentaram juntamente com a produtividade.

Pesquisa com diretores executivos das principais empresas que adotaram programas DFW cujos componentes são EAPs (95%) e testes para detecção de uso de drogas aplicados a candidatos a emprego (65%) e a funcionários (44%). Constatou-se que o programa DFW reduziu o absentéismo, os acidentes e os custos com saúde, além de aumentar a produtividade.⁷

⁷Tysse e Dodge. *Winning the War on Drugs: The Role of Workplace Testing*. Fundação Nacional para o Estudo da Política do Emprego, 1989, p. 156.

O QUE PODE SER FEITO QUANDO HÁ DROGAS NO LOCAL DE TRABALHO

Uma organização consiste em funcionários trabalhando em conjunto para produzir bens e/ou serviços. Cada funcionário tem papel específico na realização dessa tarefa, inclusive a participação no desenvolvimento de programa de erradicação de drogas no local de trabalho. A seguir, as ações possíveis para vários segmentos do quadro de funcionários da empresa:

Cabe à **alta administração** informar-se sobre álcool e outras drogas. Para tanto, deve:

- **buscar** orientação sobre os procedimentos e o programa com as autoridades locais especializadas no uso de álcool/drogas;
- **trocar idéias** com outros empregadores locais sobre como eliminar o abuso de substâncias no trabalho;
- **consultar** os funcionários sobre a elaboração do programa, as medidas disciplinares e a participação no programa;
- **iniciar** discussões com os responsáveis pelos recursos de assistência médica local que ofereçam tratamento contra abuso de substâncias e serviços de reabilitação, bem como analisar os pacotes de seguro de funcionários para garantir tratamento contra abuso de substâncias;
- **analisar** políticas, acordos e leis pertinentes relacionados com a força de trabalho e identificar e pôr em prática mudanças para eliminar as drogas do local de trabalho;
- **desenvolver** políticas e procedimentos claros e concisos para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável e envolver representantes de todas as principais unidades de trabalho, assim como um amplo conjunto de funcionários, na formulação da política de combate a álcool e drogas.

O apoio da alta administração é essencial para conseguir a erradicação de drogas no ambiente de trabalho. A elaboração e a promoção de uma declaração de política firme e coerente mostra aos funcionários e à comunidade que a administração está genuinamente comprometida com um ambiente de trabalho sem drogas. Essa política deve:

- **declarar** enfaticamente que o uso de drogas/álcool no trabalho é inaceitável;
- **definir** o que é infração da política de trabalho relacionada com o abuso de álcool/drogas;

Alta administração (continuação):

- **explicar** que problemas com álcool/drogas são tratáveis e apontar os recursos de tratamento e reabilitação disponíveis;
- **integrar** os conceitos de interesse empresarial e de bem-estar do funcionário e deixar clara a preocupação genuína da empresa com as pessoas cuja dependência química prejudica as famílias e os colegas, assim como a produtividade no trabalho;
- **ênfatizar** que a assistência por meio do EAP da empresa, dos benefícios da polícia médica ou dos recursos comunitários está disponível a todos os funcionários com problema de abuso de substâncias e que a participação em um EAP não porá em risco o futuro do funcionário na empresa nem o isentará de medida disciplinar por futuras infrações;
- **descrever** (se aplicável) o papel e a relação de um EAP na organização;
- **analisar** as normas de conduta da empresa relacionadas com o abuso de substâncias e ver se é apropriado o uso de bebidas alcoólicas em comemorações patrocinadas pela empresa;
- **analisar** todos os procedimentos para supervisores, sindicatos, encaminhamentos voluntários, etc., inclusive os procedimentos para garantir o sigilo sobre os trabalhadores que procuram ajuda e;
- **planejar** análise, avaliação e revisão periódicas do programa.

Criar ou contratar um programa de assistência ao funcionário (EAP) que trabalhe com todos os elementos da empresa, inclusive representantes de funcionários, funcionários, supervisores e gerentes para a implementação da política de erradicação de drogas no local de trabalho. Como em tudo, a alta administração deve ser a força propulsora para obter os benefícios dos serviços de um EAP ou do aconselhamento oferecido pelo seguro-saúde. Para instituir assistência útil ao funcionário, a alta administração deve:

- **divulgar** a cada funcionário a disponibilidade de participação confidencial no EAP e em sessões de aconselhamento;
- **manter** a disponibilidade do serviço de aconselhamento e do EAP totalmente visível na empresa;
- **fornecer** treinamento sobre encaminhamento a supervisores e representantes de funcionários;

Alta administração (continuação):

- **instruir** todo o quadro de funcionários sobre os benefícios de aconselhamento e do programa EAP; e
- **estabelecer** um plano para monitorar a utilização dos benefícios do EAP.

Supervisores:

Os supervisores devem realizar uma entrevista corretiva com qualquer funcionário cujo desempenho esteja abaixo dos padrões. Corrigir problemas de desempenho no trabalho é uma medida construtiva quando o supervisor usa uma abordagem firme e atenciosa, oferecendo ajuda para encaminhar o funcionário ao EAP ou a profissionais de aconselhamento quando o problema de desempenho está relacionado com o abuso de substâncias.

A intervenção no local de trabalho é, comprovadamente, uma das maneiras mais eficazes de ajudar aqueles que abusam de substâncias a admitir que têm um problema e aceitar ajuda.

Dessa maneira, os supervisores conseguem:

- **comunicar** padrões objetivos de desempenho no trabalho para documentar o declínio no desempenho;
- **preparar** memorandos resumindo os incidentes relacionados com o funcionário e citar exemplos de como o seu desempenho se deteriorou;
- **realizar** uma reunião particular com o funcionário para analisar os problemas de desempenho indicados no memorando. Empenhar-se em definir as correções necessárias de comum acordo e estabelecer metas com prazos;
- **avisar** o funcionário de que ele pode contar com ajuda para resolver seus problemas pessoais. Explicar como essa ajuda pode ser usada, incentivando-o a usar os recursos disponíveis; e
- **oferecer** uma alternativa se os esforços para elevar o nível de desempenho falharem. O supervisor pode recorrer à ajuda do EAP em qualquer fase da deterioração do desempenho do funcionário. O EAP beneficia também os supervisores.

Se não se observar nenhuma mudança no desempenho do funcionário, o supervisor poderá:

- **expressar** ao funcionário uma real preocupação quanto à falta de melhora visível;
- **explicar** claramente por que o desempenho do funcionário está sendo considerado abaixo dos padrões;

Supervisores (continuação):

- **fazer com** que o funcionário compreenda que se for um problema pessoal, é responsabilidade dele solucioná-lo;
- **garantir** que o funcionário saiba como utilizar o EAP ou outros recursos da comunidade para ajudá-lo a solucionar qualquer problema; e
- **ênfatizar** que, se não houver melhora no desempenho, o contrato de trabalho poderá ser rescindido.

Representantes dos funcionários/sindicatos:

Uma vez que tanto os funcionários quanto a administração desejam ter um local seguro e saudável para trabalhar, é preciso unir ações e soluções para criar um ambiente sem drogas. Os representantes dos funcionários/sindicatos devem:

- **discutir** com os supervisores os programas a serem implementados em conjunto;
- **propor** o desenvolvimento de programas em conjunto com o objetivo de inserir a erradicação do uso de drogas no ambiente de trabalho na negociação coletiva;
- **promover** uma ação cooperativa para desenvolver atividades educacionais e preventivas sobre abuso de substâncias; e
- **influenciar** as atividades do sindicato no sentido de reforçar comportamentos e atitudes seguras e saudáveis no trabalho, ajudando os associados a se livrarem do vício.

Nos sindicatos, o conceito EAP recebe o nome de *Member Assistance Program - MAP* (Programa de Assistência ao Associado). Um MAP tem o mesmo custo-benefício para um sindicato pequeno ou médio que um EAP para uma empresa.

Os representantes de sindicatos que desejarem iniciar uma ação para erradicar o uso de drogas no local de trabalho devem considerar a possibilidade de:

- **fazer levantamento** dos interesses dos associados nas áreas de saúde e segurança;
- **obter** informações sobre implantação e operação de EAPs e/ou MAPs de outros sindicatos que já tenham experiência com esse tipo de recurso;
- **desenvolver** um método eficaz para obter e distribuir materiais sobre abuso de drogas e álcool;

Os representantes dos funcionários/sindicatos devem (continuação):

- **manter** arquivos de informações e recursos de biblioteca atualizados para ajudar os associados usuários de substâncias;
- **fornecer**, durante as reuniões, programas informativos desenvolvidos por órgãos que tratam de problemas de uso de álcool/drogas;
- **contratar** uma instituição local para prestar serviços de prevenção e tratamento.

Funcionários:

Existindo ou não um EAP na empresa ou no sindicato, **os funcionários têm autoridade para promover e conseguir um local de trabalho sem drogas**. Muitas vezes os vínculos estreitos entre colegas de trabalho lhes permitem detectar os problemas de desempenho no trabalho antes que cheguem ao conhecimento da administração. Dessa forma, é possível detectar e intervir nos estágios iniciais do abuso de substâncias, antes que o desempenho seja seriamente prejudicado e o funcionário tenha problemas graves com a administração - além de sérios problemas pessoais.

Os funcionários devem:

- **ampliar** seu conhecimento e sua compreensão sobre drogas e os problemas causados por elas, por meio dos programas de esclarecimento oferecidos pelo empregador;
- **chegar a** um consenso sobre o que constitui comportamento inaceitável que possa colocar em risco a saúde e a segurança no local de trabalho;
- **oferecer** assistência aos colegas para iniciar a mudança;
- **familiarizar-se** com os recursos locais para informação e tratamento;
- **garantir** que todos os novos contratados saibam que os funcionários apóiam um ambiente de trabalho sem drogas como o padrão desejável;
- **utilizar** lembretes variados que enfatizem a importância de um ambiente de trabalho sem drogas, como adesivos, recortes de revistas e jornais, cartazes; e
- **apoiar os** colegas de trabalho que estejam se recuperando do abuso de substâncias, estimulando seus esforços de recuperação.

COMO IMPLEMENTAR UM PROGRAMA DE COMBATE AO ABUSO DE SUBSTÂNCIAS

Para proteger a empresa e seus funcionários daqueles que, devido ao abuso de drogas, colocam em risco o local de trabalho, o emprego de todos os funcionários e os lucros da empresa, **IMPLEMENTE UMA POLÍTICA E UM PROGRAMA DE COMBATE AO ABUSO DE SUBSTÂNCIAS.**

A implementação de um programa adequado às necessidades da empresa é uma tarefa executada **PASSO A PASSO.** Não há programa que possa ser implementado de uma só vez. E qualquer esforço nesse sentido começará a enviar a mensagem de que a empresa está preocupada com o abuso de substâncias e que não tolerará isso no local de trabalho. As instituições comunitárias também podem ajudar.

Dê o primeiro passo em direção à **ERRADICAÇÃO DE DROGAS NO LOCAL DE TRABALHO.**

PRIMEIRO PASSO:	Política formal sobre abuso de substâncias
SEGUNDO PASSO:	Programa de treinamento de supervisores
TERCEIRO PASSO:	Conscientização e educação dos funcionários
QUARTO PASSO:	Programa de assistência ao funcionário
QUINTO PASSO:	Programa de testes para detecção do uso de drogas, se necessário

PRIMEIRO PASSO:

ELABORE uma política formal, com a ajuda de funcionários-chave e associados do sindicato, que inclua:

- Uma declaração da posição da empresa sobre o uso de drogas (lícitas e ilícitas) no local de trabalho e que se aplique a **TODOS OS FUNCIONÁRIOS** sem exceção.
- A posição da empresa sobre desempenho no trabalho no que diz respeito ao uso de drogas.
- A posição da empresa sobre a segurança do público e dos funcionários no que diz respeito ao uso de drogas.
- Proibir a posse, venda, fabricação, uso, transporte, distribuição ou tentativa de posse, venda, transporte, distribuição ou fabricação de drogas ilegais, substâncias tóxicas ou controladas, em qualquer quantidade ou de qualquer maneira. Deve ser proibido também o uso inapropriado ou abuso de medicamentos prescritos por médicos.
- Proibir o funcionário de comparecer ao trabalho com quantidade detectável de drogas ilícitas ou álcool no organismo pode ser difícil. Seria melhor abordar o prejuízo ao trabalho, o uso ou abuso de drogas pesadas ou o uso de drogas durante o expediente para justificar essas normas.
- Uma declaração com a posição do empregador a respeito dos testes para detecção do uso de drogas. Se a empresa decidir implementar o programa de testes para detecção do uso de drogas ou álcool, deverá estabelecer os procedimentos e tipos de testes a serem executados e as consequências de um resultado positivo, da recusa de se submeter aos testes e da adulteração, diluição ou substituição de amostra. É preciso incluir também a questão da incapacidade de fornecer uma amostra de urina, seja intencional ou por razões médicas.
- Declaração de que um funcionário com problema de drogas ou álcool tem a responsabilidade de procurar e concluir um tratamento.
- Declaração explícita de que a participação em programa de assistência será mantida em sigilo e não prejudicará o emprego ou a promoção do funcionário, mas que a participação não isentará o funcionário da ação disciplinar em virtude de desempenho inaceitável ou violação de regras.
- Comunicação às autoridades competentes se houver atividade criminosa envolvida.
- Resumo objetivo das consequências da violação da política. Analise criteriosamente as medidas punitivas determinadas na política para garantir que todas elas possam ser aplicadas em todos os níveis da empresa.
- Comunique a todos os funcionários a implementação da política e a data a partir da qual ela entrará em vigor.

- Apresente a nova política, inclua em todos os manuais dos funcionários e faça referência à política sobre abuso de substâncias nos formulários de solicitação de emprego.
- Solicite que cada funcionário assine e date um formulário de “Recebimento de Política” e archive o formulário na respectiva pasta no departamento pessoal.
- Execute a política contínua e regularmente.

RECOMENDAÇÃO: Submeta a política a análise de um advogado especializado em legislação trabalhista.

SEGUNDO PASSO:

TREINE seus supervisores e gerentes. Eles são fundamentais para o sucesso de uma política sobre abuso de substâncias.

- Limite as responsabilidades do supervisor/gerente no caso de problemas de abuso de substâncias.
- Explique detalhadamente esses limites aos supervisores e gerentes.
- Supervisores são **RESPONSÁVEIS** por:

FATO: Empresas com programas educacionais E de testes continuam a apresentar taxas de “testes positivos” muito mais baixas do que as empresas que realizam os testes, porém não oferecem outros programas.

Fonte: Associação

Observar e documentar trabalho, desempenho ou comportamento insatisfatórios.

Conversar com os funcionários sobre os problemas no trabalho e o que precisa ser feito a esse respeito.

Compreender a política sobre abuso de substâncias.

Explicar a política aos funcionários.

Saber quando é necessário agir.

- Os supervisores **NÃO SÃO RESPONSÁVEIS** por:

Diagnosticar problemas de abuso de substâncias.

Tratar dos problemas de abuso de substâncias.

Os supervisores precisam saber como procurar sinais de abuso de substâncias e o que fazer ao detectá-los. Os tipos de informações de que eles precisam variam dependendo do local de trabalho. E pode caber aos supervisores o encaminhamento de funcionários para instituições locais ou programas de assistência aos funcionários (EAPs).

RECOMENDAÇÃO: Desenvolva um formulário de Documentação de Desempenho no qual o supervisor registrará os problemas relacionados ao desempenho no trabalho.

Obs.: os resultados de testes e relatórios de incidentes devem ser mantidos em arquivos confidenciais, separados dos arquivos normais do departamento pessoal.

O QUE ESPERAR DE UM PROGRAMA DE TREINAMENTO DE SUPERVISORES

O programa de treinamento deve ajudar os supervisores e gerentes a desenvolver as habilidades necessárias para administrar um programa bem-sucedido de erradicação de drogas no local de trabalho e, ao mesmo tempo, estar em conformidade com os regulamentos federais e/ou estaduais e a política da empresa. Como exemplo dos tópicos que *devem ser incluídos* em um programa abrangente de treinamento de supervisores, a lista abaixo constitui a agenda de um programa de treinamento de 4,5 horas de duração realizado durante os últimos 10 (dez) anos por Elizabeth Edwards, do Escritório de Redução de Demanda nas Áreas de Alta Intensidade de Tráfico de Drogas (HIDTA) do Arizona.

Os programas de treinamento podem ser obtidos por meio de um EAP, uma instituição da comunidade, câmara de comércio, contratado autônomo ou outro fornecedor. Todos os programas de treinamento de supervisores devem ter elementos comuns e uma duração *mínima* de 2 (duas) horas.

- Objetivos e justificativa do treinamento para o sucesso de um programa
- Tipos de drogas
- O ciclo do vício
- Efeitos e sinais de uso
- O papel do supervisor/gerente no programa de erradicação de drogas no local de trabalho
- Resumo das exigências federais e estaduais
- Como reconhecer comportamentos típicos
- Como identificar e documentar problemas de desempenho profissional
- Como preparar e conduzir uma entrevista corretiva
- Como se comunicar de maneira eficaz
- Técnicas de análise construtivas e destrutivas
- Como analisar um funcionário com desempenho insatisfatório
- O processo de encaminhamento
- O papel do supervisor/gerente no início do processo de recuperação
- Aspectos do retorno ao trabalho para o supervisor/gerente e o funcionário

TERCEIRO PASSO:

EDUQUE os funcionários no sentido de assumir um compromisso com a erradicação de drogas no local de trabalho.

- **Explique** a política sobre abuso de substâncias no local de trabalho e informe as conseqüências do uso de drogas e álcool no trabalho ou fora dele.
- **Explique** como obter ajuda para tratar de problemas de uso de álcool e outras drogas por meio do programa de assistência ao funcionário, do aconselhamento oferecido entre os benefícios médicos ou de recursos da comunidade.
- **Informe** como as drogas e o álcool podem realmente afetar a produtividade, a qualidade dos produtos, o absenteísmo, os custos de assistência médica ou índices de acidente da empresa.
- **Forneça** informações educativas por meio de literatura, filmes, palestras dadas por especialistas locais sobre reabilitação, fitas de vídeo e cartazes.
- **Explique** os procedimentos de testes - se os testes fizerem parte do programa - enfatizando as conseqüências de um teste positivo, bem como os procedimentos para garantir precisão e confidencialidade.

QUARTO PASSO:

CONSIDERE a possibilidade de implementar um programa EAP. Os funcionários são recursos valiosos para a empresa. São também seres humanos. Isso significa que seus problemas podem afetar o desempenho no trabalho. Esses problemas podem ter diversas causas: abuso de substâncias, dificuldades familiares, problemas financeiros, transtornos emocionais. Para ajudá-los a lidar com esses problemas, muitas empresas oferecem os serviços de um EAP. É **imprescindível** que o EAP funcione em base **CONFIDENCIAL**.

FATO: Um EAP eficiente pode reduzir o número de indenizações por problemas médicos, faltas por motivos de doença, incidentes que resultem em indenização, custos com tratamento psiquiátrico.

Fonte: Campbell Soup Co. EAP (Yandrick 1992); Virginia Power Co. EAP; Orange Co. Florida Public Schools EAP.

Por que se deve considerar a implementação de um programa EAP?

- Os funcionários são parte fundamental de qualquer empresa.
- Pode ser mais eficaz oferecer assistência para ajudá-los a resolver seus problemas pessoais do que discipliná-los ou demiti-los.
- Quando se recuperam, os funcionários voltam a ser produtivos e se tornam membros leais da força de trabalho.

Inúmeras empresas constataram que os EAPs apresentam boa relação custo-benefício pois:

- Reduzem: acidentes, absenteísmo
- Aumentam: produtividade

FATO: A detecção de desempenho insatisfatório é a razão mais freqüente para o supervisor encaminhar um funcionário.

O tamanho e a estrutura dos **EAPs** podem variar de acordo com as necessidades da empresa, número de funcionários e a gama de serviços oferecidos. Algumas empresas contratam profissionais para administrar o EAP ou fazem contratos com profissionais externos. Em geral, os funcionários são encaminhados para o EAP devido a problemas de desempenho no cargo ou devido a um resultado positivo no teste para detecção de uso de drogas. O problema é avaliado e se determinam as medidas adequadas.

Os funcionários são encaminhados para os programas de abuso de drogas de 4 formas:

- Por iniciativa própria
- Encaminhamento pelo supervisor
- Encaminhamento em razão do resultado do teste
- Encaminhamento pela família

Diversos tipos de seguro médico incluem serviços EAP/tratamento psiquiátrico

QUINTO PASSO:

INICIE um programa de testes para detecção do uso de drogas. A cada ano que passa aumenta o número de empregadores, inclusive pequenas empresas, que tomam a decisão de iniciar um programa de testes para detecção do uso de drogas. Algumas empresas são obrigadas a fazê-lo para cumprir regulamentos governamentais em virtude da natureza do seu negócio, enquanto outras optam por ter o programa, pois acreditam que seja a decisão certa a tomar. As empresas podem usar o programa de teste como forma de enviar uma mensagem inequívoca aos candidatos a emprego, funcionários e supervisores de que o uso de drogas não será tolerado no local de trabalho.

FATO: A empresa Tropicana reduziu em 80% os acidentes com perda de dias de trabalho; a W.W. Gay Contractors economizou US\$19 para cada US\$1 gasto com os testes; a Pharmacia & Upjohn economizou US\$799 mil em um ano em rotatividade de funcionários e redução de absenteísmo.

O programa de testes é a ÚLTIMA etapa de um programa abrangente que inclui todas as etapas anteriores. O programa de testes deve atender a determinados requisitos, que podem ser um ou mais dos abaixo indicados:

- Requisitos legais ou de regulamentação
- Jurisprudência
- Acordos sindicais
- Considerações constitucionais
- Leis de incentivo para que as empresas implementem políticas de “erradicação de drogas no local de trabalho”

Determine:

- Grupos de funcionários a serem submetidos ao programa de testes
- Drogas a serem incluídas no programa de testes
- Frequência do teste aleatório
- Conseqüências de um resultado positivo para *candidatos a emprego* ou para *funcionários*
- Que amostras serão analisadas (urina, saliva, cabelo, hálito)

A atmosfera criada no local de trabalho pela implementação de um programa de testes para detecção do uso de drogas poderá incentivar os não usuários a permanecer como tal e os usuários ocasionais a abandonar as drogas.

Estudos realizados por diversas associações americanas no final da década de 1980 concluíram que, dentre as diversas empresas que adotaram o programa de testes, o número de encaminhamento de funcionários para reabilitação triplicava quando havia um programa de treinamento/educação associado. Isso reforça nitidamente a noção de que os melhores programas são aqueles que combinam testes e outras atividades.

Além disso, supervisores treinados para saber como detectar a deterioração de desempenho e como intervir são considerados o principal elemento para o sucesso de um programa no local de trabalho.

Um estudo conduzido pela Associação Americana de Administração (AMA) descobriu também que as empresas que consideram o programa de testes, para depois rejeitá-lo, quase sempre estão mais preocupadas com a invasão de privacidade, o questionamento da precisão do teste e o impacto negativo sobre o moral dos funcionários. Preocupam-se também com eventuais questões legais.

FATO: O uso de testes aleatórios para detecção do uso de drogas aumentou em 1248% entre 1987 e 1996.

Fonte: Levantamento da AMA em 1996: Testes para Detecção de Uso de Drogas no Local de Trabalho e Políticas sobre Abuso de Drogas, Resumo das Principais Conclusões..

Em geral, os testes para detecção de uso de drogas são realizados em algumas ou todas as seguintes circunstâncias:

- Candidatos a empregos (antes da contratação/pós-seleção)
- Suspeita razoável e motivos suficientes
- Aleatoriamente
- Pós-incidente
- Retorno ao trabalho
- Periodicamente e sem aviso
- Acompanhamento (pós-tratamento)
- Durante exame físico anual
- Pré-promoção
- Cargos nomeados/requisito governamental
- Teste no local (teste feito uma só vez e em local especificado)

Para garantir a confidencialidade, os resultados dos testes devem ser mantidos em arquivos separados. Esses arquivos devem ser mantidos em locais diferentes, separados dos arquivos de funcionários. Os arquivos também devem ser protegidos e a empresa deve designar o menor número possível de funcionários para ser o ponto de contato entre os resultados dos testes e a manutenção dos registros. Esses registros devem ser tão completos quanto possível para a eventualidade de contestação legal.

Testes-padrão sobre drogas ilícitas:

- grupo de 5 drogas: maconha, PCP (fenciclidina), opiáceos, anfetaminas, cocaína
- grupo de 10 drogas: as 5 indicadas acima + barbitúricos, benzodiazepinas, metaqualona, metadona, propoxifeno
- Álcool

Amostras usadas para o teste:

- Urina
- Hálito (para o teste de álcool)
- Sangue (somente em situações específicas - raramente usado)
- Cabelo
- Saliva
- Suor

Resumo das melhores práticas do processo de teste:

- Amostra colhida em um sanitário protegido, sem observação.
- Formulários e procedimentos que documentam todo o processo de coleta e análise da amostra (cadeia de custódia).
- Amostra analisada para detecção de drogas específicas.
- Se o resultado do teste for positivo, a amostra é encaminhada para o teste confirmatório.
- O teste confirmatório utiliza um método químico diferente.
- Se o resultado for confirmado positivo, encaminhe para um médico responsável pela análise e interpretação do resultado do teste.

Qualificações e responsabilidades do médico responsável pela análise e interpretação do resultado do teste:

- Deve ser um médico formado e autorizado para essa função.
- Deve ter conhecimento sobre os transtornos causados pelo abuso de substâncias.
- Pode ser parte do quadro de funcionários da empresa ou ser contratado pela empresa.
- Deve analisar todos os resultados “positivos” confirmados dos testes.
- Deve examinar as razões médicas alternativas do resultado "positivo".
- Deve analisar o formulário da “cadeia de custódia” para verificar se os procedimentos são precisos e corretos.
- Deve dar ao funcionário a oportunidade de discutir o resultado "positivo".
- Pode solicitar nova análise da amostra original.
- Pode rejeitar resultados não obtidos ou não processados de acordo com a política/os procedimentos do empregador.
- Comunicará o resultado do teste como: verificado positivo; negativo; ou inválido.
- Deve comunicar os resultados somente ao funcionário e à administração da empresa ou ao representante de cada um deles.
- Pode atuar como consultor da administração, supervisionar as instalações de coleta, preparar laudos de resultados dos testes, auxiliar nos aspectos técnicos do desenvolvimento da política.
- Deve manter total confidencialidade e respeitar os direitos do funcionário à privacidade.

TESTE DO GRUPO DE 5 DROGAS				
DROGA	TESTE	VALOR-LIMITE	CONFIRMAÇÃO	VALOR-LIMITE
Canabinóides	EMIT	50 ng/ml	GC/MS	15 ng/ml
Cocaína	EMIT	300 ng/ml	GC/MS	150 ng/ml
Opiáceos*	EMIT	2000 ng/ml	GC/MS	2000 ng/ml
Anfetaminas	EMIT	1000 ng/ml	GC/MS	500 ng/ml**
Fenciclidina	EMIT	25 ng/ml	GC/MS	25 ng/ml

*Foi acrescentado um teste adicional a esse grupo: 6-AM (para detecção de heroína). Usado se a amostra for positiva para morfina no teste confirmatório a um nível de 2000 ng/ml. O valor-limite confirmatório do 6-AM é de 10 ng/ml.

**Se o teste for para metanfetamina, deverá incluir no mínimo 200 ng/ml do metabólito anfetamina.
ng/ml = nanogramas por mililitro

EMIT = Imunoensaio enzimático

GC/MS = Cromatografia gasosa/Espectrometria de massa

TESTE DO GRUPO DE 10 DROGAS				
DROGA	TESTE	VALOR-LIMITE	CONFIRMAÇÃO	VALOR-LIMITE
Grupo de 5 drogas, acrescido das seguintes drogas:				
Barbitúricos	EMIT	300 ng/ml	GC/MS	250 ng/ml
Benzodiazepinas	EMIT	300 ng/ml	GC/MS	200 ng/ml
Metaqualona	EMIT	1000 ng/ml	GC/MS	300 ng/ml
Metadona	EMIT	300 ng/ml	GC/MS	200 ng/ml
Propoxifeno	EMIT	300 ng/ml	GC/MS	300 ng/ml

*Foi acrescentado um teste adicional a este grupo: 6-AM (para detecção de heroína). Usado se a amostra for positiva para morfina no teste confirmatório a um nível de 2000 ng/ml. O valor-limite confirmatório do 6-AM é de 10 ng/ml.

**Se o teste for para metanfetamina, deverá incluir no mínimo 200 ng/ml do metabólito anfetamina.
ng/ml = nanogramas por mililitro

EMIT = Imunoensaio enzimático

GC/MS = Cromatografia gasosa/Espectrometria de massa

QUADRO PARA DETECÇÃO DE DROGAS E ÁLCOOL

DROGA	NOME COMUM	TEMPO PARA DETECÇÃO (Uso esporádico/crônico)
Canabinóides	Maconha, erva	2-7 dias/30+ dias
Cocaína	Neve, <i>crack</i>	1-2 dias/4-6 dias
Opiáceos	Heroína, codeína	2-4 dias/1 semana+
Anfetaminas	Estimulante, dextroanfetaminas (<i>dexies</i>)	1-2 dias/2-4 dias
Fenciclidina	PCP, Poeira-de-anjo	2-7 dias/2-7 dias
Barbitúricos	Secobarbital, sedativos (<i>downers</i>)	2-4 dias/a 3 semanas
Benzodiazepinas	Valium, Librium	1-2 semanas/30+ dias
Metaqualona	Vitamina Q, calmantes (<i>ludes</i>)	5+ dias/5+ dias
Propoxifeno	Darvon	1-2 dias/1 semana+
Álcool	etílico Álcool, bebida alcoólica	3-12 horas

CONSIDERAÇÕES SOBRE A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

De maneira geral, o empregador é responsável pelos atos de seu funcionário enquanto ele estiver executando tarefas para o empregador, durante o horário de expediente. A responsabilidade do empregador foi objeto de interpretação abrangente nos Estados Unidos, de forma que uma ampla gama de atividades, embora talvez não exatamente de acordo com a descrição de cargo do funcionário, passasse para a esfera de responsabilidade do empregador. O empregador também pode ser responsabilizado diretamente por negligência, por exemplo, ao permitir que um funcionário que esteja sob o efeito de drogas ou álcool dirija um veículo ou esteja em situação que possa causar ferimentos em outras pessoas ou danos ao patrimônio. Por fim, o empregador pode ser responsabilizado até mesmo por deixar de rescindir o contrato de trabalho de um funcionário que tenha dado mostras de que pode vir a causar ferimentos a pessoas ou danos ao patrimônio.

Portanto, o empregador deve ser muito criterioso antes de autorizar que o funcionário continue a trabalhar se acreditar que ele esteja sob o efeito de drogas ou álcool, principalmente se houver o risco de que possa vir a causar danos.

Fonte: Substance Abuse: A Guide for Business and the Community. Câmara de Comércio de Walnut Creek

AS AÇÕES LEGAIS RELACIONADAS COM AS POLÍTICAS DE ERRADICAÇÃO DE DROGAS NO LOCAL DE TRABALHO GERALMENTE OCORREM EM SEIS ÁREAS:

- Direito à privacidade
- Liberdade com relação a buscas descabidas
- Processo legal justo
- Negligência (inclusive negligência na contratação ou supervisão, difamação escrita e difamação verbal)
- Direito contratual
- Rescisão injusta

Nos EUA, os casos que se encaixam nas três primeiras categorias geralmente envolvem empregos públicos (empresas de serviços públicos, governos locais, escolas), nos quais os funcionários são protegidos pelo direito à privacidade, garantido pela Constituição, embora tenha havido algumas exceções. Os empregadores do setor privado não precisam se preocupar tanto com essas questões desde que adotem boas práticas com relação a seu pessoal. Contudo, as três últimas categorias - negligência, direito contratual e rescisão injusta - aplicam-se claramente a todos os empregadores.

Muitos Estados americanos aprovaram leis de apoio a programas voluntários de erradicação de drogas no local de trabalho. Alguns deles foram além do mero apoio e aprovaram leis que concedem incentivos financeiros às empresas que implementam políticas de erradicação de drogas no local de trabalho e programas de testes.

Independentemente dessas exigências legais, as empresas devem aderir a normas específicas e normas geralmente aceitas em componentes do programa e proteger a privacidade se pretendem adotar boas práticas comerciais. Se essas normas e práticas geralmente aceitas não forem seguidas, a empresa ficará muito exposta e sujeita a ações judiciais de responsabilidade legal. Nos Estados Unidos, os programas de testes foram incorporados a procedimentos aceitos que protegem a empresa e os funcionários. Esses protocolos são a base das exigências relativas aos programas e às políticas de erradicação de drogas no local de trabalho não apenas por causa da proteção à privacidade e do apoio em jurisprudência, mas também porque tais práticas-padrão resultam em tratamento não discriminatório para todos os funcionários.

Ao seguir as práticas geralmente aceitas e obedecer às normas testadas e aprovadas, uma empresa muito provavelmente evitará ações legais relacionadas com a política de drogas, como nas seis áreas citadas acima.

LEI DE ERRADICAÇÃO DE DROGAS NO LOCAL DE TRABALHO DE 1988

A LEI FEDERAL

Essa lei foi sancionada em novembro de 1988 e modificada em 1994 pela Lei de Simplificação das Aquisições Federais (*que elevou o valor das contratações de US\$ 25 mil para US\$ 100 mil*). Deve ser obedecida por todas as organizações que assinam contratos de US\$ 100 mil ou mais com qualquer agência federal americana - com exceção de contratos de compras governamentais ou ordens de compra de produtos comerciais - e vigora em todo o país. A lei também exige que *todas* as organizações que recebem verbas federais, independentemente da quantia, mantenham seu local de trabalho sem drogas, em obediência à Lei de Erradicação de Drogas no Local de Trabalho de 1988. E mais, todas as *pessoas físicas* contratadas ou que recebem verbas, qualquer que seja o valor do contrato ou da verba, também devem respeitá-la.

A comprovação de que essa exigência está sendo cumprida deve ser feita da seguinte maneira:

- Pela publicação de uma declaração informando a todos os funcionários que é proibido fabricar, distribuir, preparar, portar ou usar qualquer substância controlada no local de trabalho e quais providências serão tomadas contra o funcionário que violar essa declaração.
- Pelo fornecimento de uma cópia da declaração acima a **TODOS** os funcionários envolvidos, informando ainda que o funcionário deve sujeitar-se aos termos e condições dessa declaração de política como condição para assinar o contrato de emprego ou receber a verba federal.

Nas contratações federais, isso inclui os funcionários que executarão o contrato. Nas concessões de verbas, todos os funcionários devem sujeitar-se a essa exigência, pois a lei inclui todos os funcionários: diretos e indiretos. “Diretos” são aqueles cujos serviços são direta e explicitamente pagos pelas verbas. “Indiretos” são os membros da organização favorecida que executam funções de apoio ou funções indiretas relacionadas com a verba, cujas despesas no programa de concessão de verbas são pagas em parte pelo governo.

Entre os funcionários “indiretos”, aqueles cujo impacto ou envolvimento é insignificante para a execução do serviço relacionado com a verba são isentos da cobertura. Qualquer outra pessoa que esteja na folha de pagamento do favorecido e trabalhe em qualquer atividade ligada à verba, mesmo que não seja remunerada com recursos da verba, também é considerada funcionário. Funcionários temporários e consultores que estão na folha de pagamento do favorecido estão cobertos. Trabalhadores que não estão na folha de pagamento do favorecido, mas sim na de contratados que trabalham para ele, não estão cobertos, nem mesmo se trabalharem nas instalações do favorecido.

- Pelo estabelecimento de um programa contínuo de conscientização que forneça informações sobre os perigos do abuso de drogas, sobre a política de erradicação de drogas da empresa, as penalidades para violações e casos de abuso de drogas no local de trabalho

e a disponibilidade de planos de aconselhamento, reabilitação e/ou assistência oferecidos pelo empregador.

- Pela exigência de que cada funcionário diretamente envolvido no trabalho relacionado com o contrato ou a verba notifique o empregador de qualquer condenação por violação da lei sobre drogas que esteja ocorrendo no local de trabalho em até 5 (cinco) dias úteis após a condenação.
- Por meio de notificação pelo empregador, em até 10 (dez) dias, à agência federal que o contratou ou financiou, de qualquer condenação de que foi notificado por algum funcionário ou qualquer outra pessoa com conhecimento do fato.
- Pela exigência da imposição de sanções ou medidas reparadoras, inclusive a rescisão, ao funcionário condenado por abuso de drogas no local de trabalho. Essas sanções podem ser a participação em um programa de reabilitação de drogados se assim expresso na política da empresa.
- Pela continuidade do esforço de “boa-fé” para cumprir todas as exigências da Lei de Erradicação de Drogas no Local de Trabalho.

Todos os empregadores cobertos pela lei estão sujeitos a suspensão de pagamentos, rescisão do contrato ou da verba, suspensão ou exclusão se o chefe da organização contratante ou outorgante descobrir que o empregador apresentou qualquer tipo de certificado falso, não atendeu às exigências legais ou tem muitas condenações por violação da lei sobre drogas no local de trabalho. Também podem ser impostas penalidades àqueles que empregam grande número de pessoas condenadas, pois isso demonstra falta de esforço para manter o local de trabalho sem drogas. O responsável pelo contrato ou pela verba pode determinar esse número caso a caso. Empregadores excluídos não podem concorrer a outros contratos ou verbas federais por um período de até 5 (cinco) anos. O cumprimento dessas exigências pode ser auditado pela agência federal que administra o contrato ou a verba.

A Lei de Erradicação de Drogas no Local de Trabalho não exige que os empregadores estabeleçam um programa de assistência ao funcionário (EAP) ou implementem testes para detecção de drogas como parte do programa.

*Fonte: Federal Registers, 11 de abril de 1988 e 25 de maio de 1990
e Lei de Simplificação das Aquisições Federais (FASA) de 1994.*

LEI GERAL DE TESTES PARA DETECÇÃO DE USO DE DROGAS EM FUNCIONÁRIOS DOS TRANSPORTES DE 1991

RESUMO

Em outubro de 1991, a *Lei Geral de Testes para Detecção de Uso de Drogas em Funcionários dos Transportes de 1991* foi aprovada pelo Congresso após vários acidentes graves ocorridos no setor de transportes e relacionados com o uso ou abuso de álcool ou drogas ilegais.

A lei tem dispositivos que exigem a aplicação de testes para detecção de drogas e álcool em funcionários de áreas susceptíveis da aviação, de empresas de transporte aéreo, empresas ferroviárias, do setor de veículos motores comerciais e do setor de transporte de massa.

O teste para detecção de drogas e álcool é exigido nas seguintes condições:

- antes da contratação do funcionário;
- quando há suspeitas razoáveis;
- após um acidente;
- nos exames físicos periódicos;
- aleatoriamente.

A lei foi aprovada pela Câmara e pelo Senado como parte da Lei de Dotações Orçamentárias do Departamento de Transporte e Agências Relacionadas de 1992 (H.R.2942). O presidente sancionou a lei (P.L. 102-143) em 28 de outubro de 1991.

A seção 3, **Testes para Melhorar a Segurança na Aviação**, emenda o título VI da Lei Federal de Aviação de 1958 pela adição, no final, da **Seção 614. Testes para Detecção de Álcool e Substâncias Controladas**, passando a vigorar dentro de doze meses da data de sua sanção e exigindo que as empresas de transporte aéreo realizem os testes relacionados acima.

A seção 4, **Testes para Melhorar a Segurança nas Ferrovias**, emenda a seção 202 da Lei Federal de Segurança nas Ferrovias de 1970, passando a vigorar dentro de doze meses da data de sua sanção e exigindo que as empresas ferroviárias realizem os testes relacionados acima.

A seção 5, **Testes para Melhorar a Segurança das Empresas de Transporte Rodoviário**, emenda a Lei de Segurança dos Veículos Motores Comerciais de 1985 pela adição de uma nova seção no final: **Seção 12020. Testes para Detecção de Álcool e Substâncias Controladas**, passando a vigorar dentro de doze meses da data de sua sanção e exigindo que as empresas realizem os testes relacionados acima.

A seção 6, **Testes para Melhorar a Segurança dos Transportes de Massa**, exige que os testes sejam implementados em todas as operadoras de transporte de massa que recebem assistência financeira federal segundo a seção 3, 9 ou 18 da Lei dos Transportes de Massa Urbanos de 1964 ou a seção 103(e)(4) do título 23 do Código dos Estados Unidos. As regulamentações devem ser publicadas dentro de doze meses da data de sua sanção. FONTE: The Bureau of National Affairs, Inc

REGULAMENTAÇÕES DO DEPARTAMENTO DE TRANSPORTES (DOT)

Resumo e histórico das regulamentações do DOT sobre erradicação de drogas no local de trabalho:

O Departamento de Transportes (DOT) publicou sua norma final “Procedimentos para Programas de Testes para Detecção de Uso de Drogas nos Transportes” em 1º de dezembro de 1989. Essa norma estabelece procedimentos para os testes de detecção de drogas, o que inclui a preparação para o teste, a coleta das amostras, as exigências dos laboratórios, as qualificações e funções do médico responsável pelo teste, a elaboração de laudos e comunicação dos resultados do teste e as medidas de proteção ao funcionário para todos os modos de transporte regulamentados pelo DOT. Cada agência do DOT, ou administração de operações (OA), seguiu a determinação com normas específicas para sua OA. As 6 (seis) OAs, na medida do possível, têm as mesmas exigências e a mesma linguagem para facilitar a observância das normas pelas empresas e pelos empregadores sujeitos a mais de uma OA. Deve-se observar que as Normas de Segurança Federais têm precedência sobre os acordos sindicais.

Em 17 de março de 1994, foram publicadas as normas finais para modificação das normas do DOT, bem como para novas adições. Essas alterações foram exigidas pela Lei Geral de Testes para Detecção de Uso de Drogas em Funcionários dos Transportes de 1991 e estabelecem as normas finais para os programas de prevenção do abuso de álcool. As regulamentações visam melhorar a segurança geral do setor de transporte e do público. Todos os empregadores tiveram prazo até 1º de janeiro de 1996 para adotar programas de prevenção.

Desde 1994 as regulamentações vêm sofrendo adições e modificações.

As 6 (seis) OAs são:

- Administração Federal de Aviação (FAA)
- Administração Federal de Segurança das Empresas de Transporte Rodoviário (FMCSA)
- Administração Federal das Ferrovias (FRA)
- Administração de Pesquisas e Programas Especiais (RSPA)
- Administração Federal de Trânsito (FTA)
- Guarda Costeira dos Estados Unidos (USCG)

De modo geral, as regulamentações dos transportes referem-se a todas as funções sob jurisdição do DOT, entre as quais:

- tripulantes de vôo, comissários de vôo, instrutores, controladores de tráfego aéreo, despachantes de aeronaves, pessoal de manutenção, pessoal de coordenação da proteção e segurança em terra;

- veículos comerciais usados no comércio *inter* e *intra*-estadual quando:
(1) o veículo tem peso total bruto superior a 11,8 toneladas; ou (2) o veículo destina-se a transportar mais de 16 passageiros incluindo o motorista; ou (3) o veículo é usado no transporte de materiais perigosos em quantidade que exige o uso de placas.

As normas da FMCSA estendem-se também a:

Operações de transporte em caminhões e ônibus rodoviários de:
agências federais, estaduais e locais (incluindo os distritos escolares);
igrejas e organizações cívicas;
governos tribais;
agricultores e colheitores contratados (a menos que sejam isentos);
indústria da apicultura;
transportadoras contratadas e privadas;
Obs.: proprietário/operadores são cobertos como empregador e funcionários.

- Funcionários sujeitos à Lei da Carga Horária de Trabalho Ferroviário; funcionários que trabalham com locomotivas, trens e serviços de sinalização; despachantes; operadores.
- Pessoal de operações, manutenção e resposta a emergências em oleodutos ou instalações de gás natural líquido.
- Membros da tripulação de navios comerciais licenciados, certificados ou documentados pela Guarda Costeira dos EUA.

Os empregadores são responsáveis por atender a todas as exigências aplicáveis e por *todas as ações* de seus funcionários, representantes e agentes. O termo agente engloba todos os agentes de serviço, tais como administradores de terceiros, administradores de consórcios para testes aleatórios ou qualquer prestador de serviço contratado para cumprir as exigências do DOT e as regulamentações da OA para o empregador. Os empregadores deverão conhecer as exigências da regulamentação mesmo se contratarem um agente de serviço para administrar o programa de testes para detecção de drogas do DOT.

**ERRADICAÇÃO DE DROGAS
NO LOCAL DE TRABALHO**

Guia nº: 1

**Escritório de Redução da Demanda
nas Áreas de Alta Intensidade de
Tráfico de Drogas do Arizona**

**©2005 C. E. Edwards
azhidta@earthlink.net**