

| | |
|---|--|
|  <p>DIAGNÓSTICOS DE DROGAS Programas de Dependência Química (11) 4522 0118 - Jundiaí - SP www.sapiensvita.com.br</p> | <p>INSTITUTO SAPIENS VITA Comércio de Instrumentos Médicos e Serviços Ltda. Rua Manoel Pereira de Arruda, 339 – Bela Vista Jundiaí – SP – CEP 13207-721 – (11) 4521.3899 CNPJ 06.026.815/0001-26 - IE 407.415.469.113 Site: http://www.sapiensvita.com.br E-mail: sapiens@sapiensvita.com.br</p> |
|---|--|

PROGRAMA DE PREVENÇÃO DA DEPENDÊNCIA QUÍMICA NA EMPRESA

INTRODUÇÃO

Segundo a Organização Mundial de Saúde - OMS, a dependência química é a doença que mais mata no mundo, precedida apenas pelo câncer e doenças cardíacas.

**DEPENDÊNCIA QUÍMICA É A PERDA DE CONTROLE SOBRE O USO DE SUBSTÂNCIAS ALTERADORAS DO ESTADO DE HUMOR.
É DOENÇA PRIMÁRIA, CRÔNICA, PROGRESSIVA E FATAL.**

JUSTIFICATIVAS PARA A IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA

Conforme dados da ABEAD - Associação Brasileira de Estudos do Álcool e Outras Drogas, em 1990 tínhamos aproximadamente 13 milhões de Dependentes Químicos no Brasil, sendo que a Dependência Química custou ao país 5,4% do PIB.

As empresas estão cada vez mais apreensivas com a amplitude da Dependência Química entre seus empregados, haja vista o que a doença causa em nível global:

- Prejuízos financeiros (ausentam-se 3 a 5 vezes mais do que os empregados sem problemas, provocam de 25 a 54% dos acidentes de trabalho);
- Queda da produtividade individual (cai para 65% a 85% do normal);
- Piora da qualidade de trabalho;
- Maior tensão existencial no ambiente operacional da empresa;
- Mal-estar coletivo entre os trabalhadores.

Na atualidade, onde a preocupação reside em QUALIDADE TOTAL, ERRO ZERO, MERCOSUL, PROCESSOS ISO DE CERTIFICAÇÃO, GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA - processos de mudança em busca da excelência empresarial -, há a necessidade de reconhecer que a mudança principal se faz através do material humano, alicerce fundamental no binômio QUALIDADE E PRODUTIVIDADE.

Empresas como: Volkswagen, Ford, General Motors, Alcoa, Goodyear, Sabesp, Petrobrás, Invista, Agroceres, Codistil, Gerdau, EMDEC - Campinas, entre outras, descobriram que é muito mais vantajoso recuperar do que simplesmente demitir. Os custos diretos (demissão, encargos sociais, recrutamento e seleção, treinamento) são maiores que os custos indiretos (programas de saúde, tratamento).

Os resultados têm sido bastante animadores em termos preventivos, visando com isso à intervenção precoce.

Devido à natureza progressiva da Dependência Química, torna-se muito difícil detectar um dependente ou usuário de droga na fase de admissão de pessoal, por mais criterioso que seja o processo de recrutamento e seleção.

Estas pesquisas demonstram que investir em RECUPERAÇÃO faz sentido em termos de lucro efetivo para a Empresa, pois:

- Reduz a rotatividade de pessoal;
- Melhora produtividade e qualidade laboral;
- Melhora qualidade de vida do trabalhador;
- Promove bem-estar coletivo no ambiente de trabalho;
- Reduz acidentes de trabalho;
- Reduz absenteísmo;
- Reduz ociosidade de mão-de-obra e equipamento.

Além dos fatores enumerados acima, acrescenta-se o fato da Empresa consolidar o seu papel social na melhoria das condições de vida do empregado e familiares, impactando positivamente a comunidade do entorno.

O PROGRAMA

OBJETIVOS:

1. Desmistificar o problema da dependência química, encarando-a como doença tratável;
2. Habilitar o reconhecimento precoce por parte das chefias, com relação aos empregados que estejam apresentando o problema;
3. Habilitar equipe multiprofissional a desenvolver intervenção em nível de:
 - prevenção primária (educação);
 - prevenção secundária (encaminhamento para tratamento);
 - prevenção terciária (acompanhamento/reintegração).
4. Reduzir freqüência de atitudes inconvenientes:
 - absenteísmo;
 - conflitos de relacionamento;
 - baixa produtividade;
 - acidentes de trabalho.
5. Assessorar na definição das bases para elaboração de uma diretriz para o Programa de Dependência Química tendo em vista o diagnóstico, tratamento, reintegração, bases para dispensa (conforme o caso).

PROPOSTA E ESTRATÉGIAS DE AÇÃO

A proposta do programa de prevenção baseia-se nos seguintes pontos:

- *Definição de uma diretriz estabelecendo como a empresa encara a Dependência Química e o que pode oferecer aos seus funcionários portadores da síndrome, esclarecendo o que caberá ao empregador, ao empregado e definindo os limites.*
- *Esclarecer junto aos empregados a origem da Dependência química, sua evolução e seu tratamento e qual será a diretriz da empresa para os casos que surgirem.*
- *Preparar gerentes, supervisores, líderes e assemelhados para que reconheçam os casos de Dependência Química e encaminhem para a equipe multiprofissional da empresa.*
- *Capacitar uma equipe multiprofissional para que aborde as pessoas portadoras da doença com o objetivo de levá-las a aceitar tratamento, encaminhando-as para o Serviço Médico, onde após avaliação e diagnóstico, serão encaminhadas para os recursos disponíveis. Esta mesma equipe providenciará os procedimentos de reintegração e acompanhamento, após o tratamento.*

ORGANIZAÇÃO GERAL:

1ª ETAPA:

APRESENTAÇÃO DA PROPOSTA, APROVAÇÃO, ELABORAÇÃO DO CRONOGRAMA DE TREINAMENTO E APRESENTAÇÃO DE ELEMENTOS PARA ELABORAÇÃO DA DIRETRIZ DA EMPRESA.

2ª ETAPA:

SENSIBILIZAÇÃO DE DIRETORIA E GERÊNCIAS.

3ª ETAPA:

CAPACITAÇÃO TÉCNICA DA EQUIPE MULTIPROFISSIONAL.

4ª ETAPA:

TREINAMENTO DE SUPERVISORES, LÍDERES OU ASSEMELHADOS.

5ª ETAPA:

SENSIBILIZAÇÃO DOS EMPREGADOS EM GERAL

6ª ETAPA:

EXAMES TOXICOLÓGICOS – 100% PARA NOVAS CONTRATAÇÕES/ADMISSÃO – EXAMES ALEATÓRIOS/MÊS PARA 5% A 10% DOS COLABORADORES DIVIDIDOS EM TESTES SEMANAIS – MONITORAMENTO SEMANAL/QUINZENAL/MENSAL EM 100% DOS COLABORADORES QUE DEREM RESULTADO POSITIVO E ESTIVEREM INSERIDOS NO PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO – 100% PÓS ACIDENTE.

CARGA HORÁRIA ESTIMADA PARA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA: PRESENCIAL E/OU À DISTÂNCIA (WEB/MÍDIA) DE 04 A 12 HORAS, CONFORME AS NECESSIDADES.