

O ALCOOLISMO E SUAS IMPLICAÇÕES NA SEGURANÇA NO TRABALHO

ALCOHOLISM AND ITS IMPLICATIONS FOR OCCUPATIONAL SAFETY

Bruna da Silva Garais¹
Gabriela Caroline Lenhani²

RESUMO

No ambiente de trabalho e na vida social existem várias causas que podem prejudicar o potencial de trabalhar com segurança, sendo o uso de álcool um deles. Este pode se tornar um grande problema para a segurança e para a saúde ocupacional dentro das empresas, caso o colaborador frequente o local de trabalho sob o efeito desta substância, pois o risco de causar ou sofrer ferimentos ou acidentes aumenta. Os colegas de trabalho também podem ser prejudicados, pois podem ter a carga de trabalho aumentada para suprir a improdutividade da pessoa sob efeito do álcool, o que pode acarretar no aumento dos riscos de acidente aos quais estão submetidos. Sendo assim, este estudo tem como objetivo compreender como o álcool pode prejudicar o ambiente de trabalho, principalmente no que tange a segurança dos colaboradores. Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica para buscar conhecimentos já existentes sobre o assunto. Como resultado, foi possível identificar na literatura que o álcool se mostra altamente prejudicial ao colaborador, tanto no local de trabalho quanto em sua vida social, e é parte do dever dos empregadores desenvolver políticas e práticas que visem eliminar a presença da droga no ambiente de laboro, a fim de garantir a saúde e segurança dos colaboradores. A estes últimos, cabe a participação efetivas nas ações da empresa e o respeito às normas de segurança.

Palavras-Chave: Alcoolismo. Segurança do Trabalho. Absenteísmo. Saúde Ocupacional.

ABSTRACT

In the workplace and social life there are several causes that can undermine the potential to work safely, with alcohol being one of them. This can become a major occupational safety and health problem within companies if the employee goes to work under the influence of this substance as the risk of injury or accident increases. Coworkers can also be harmed as they may have increased workload to address the unproductivity of the person under the influence of alcohol, which may lead to increased accident risks to which they are subjected. Thus, this study aims to understand how alcohol can harm the work environment, especially regarding the safety of employees. To this end, a literature search was performed to search for existing knowledge on the subject. As a result, it has been identified in the literature that alcohol is highly harmful to employees, both in the workplace and in their social life, and it is part of the employers' duty to develop policies and practices aimed at eliminating the presence of drugs in the workplace. to ensure the health and safety of employees. The latter are responsible for effective participation in the company's actions and respect for safety standards.

Keywords: Alcoholism. Workplace safety. Absenteeism. Occupational Health.

¹ Mestranda em Ciência e Tecnologia de Alimentos pela Universidade Federal da Fronteira Sul. Graduação em Engenharia de Alimentos pela Universidade Estadual do Centro-Oeste. Pós-Graduanda em Engenharia de Segurança no Trabalho pelo Centro Universitário Campo Real.

² Mestranda em Ciência e Tecnologia de Alimentos pela Universidade Federal da Fronteira Sul. Graduação em Engenharia de Alimentos pela Universidade Estadual do Centro-Oeste. Pós-Graduanda em Engenharia de Segurança no Trabalho pelo Centro Universitário Campo Real.

1 INTRODUÇÃO

O local de trabalho oferece várias oportunidades para a implementação de estratégias de prevenção para reduzir os danos causados pelo álcool, uma vez que a maioria dos adultos trabalha e gasta uma proporção significativa de seu tempo no ambiente de laboro. O local de trabalho também pode ser um fator de risco para o uso nocivo de álcool. Estudos descobriram associações significativas entre o estresse no ambiente de trabalho e níveis elevados de consumo de álcool, um risco aumentado de problemas com o consumo e a dependência de álcool (MASUR, 1988).

Estudos mostram que o álcool e, em particular, seu consumo excessivo aumentam o risco de desemprego e, para quem trabalha, o absentismo. Verifica-se também que estes aumentam o risco de atrasos e punições, perda de produtividade, maior rotatividade devido a morte prematura, problemas disciplinares ou baixa produtividade, comportamento inapropriado, roubo e outros crimes, más relações com colegas de trabalho e baixo moral da empresa (SILVA, 1996).

Estudos sugerem que o consumo de álcool pode ter mais efeito na produtividade no trabalho do que no número de dias de trabalho perdidos. De um modo geral, os custos da perda de produtividade são o elemento dominante nos estudos sobre os custos sociais decorrentes dos danos causados pelo álcool. Apesar das evidências do impacto negativo do álcool no local de trabalho, há surpreendentemente poucos estudos científicos de boa qualidade para informar políticas e práticas, e dos que foram realizados, nem sempre é possível concluir de maneira convincente as melhores abordagens. Cada vez mais, e como alternativa, as evidências sugerem que as atividades de prevenção no local de trabalho para reduzir os danos causados pelo álcool devem ser incorporadas em iniciativas mais amplas de promoção da saúde e bem-estar no local de trabalho (MILAN; KETHCHAM, 1986).

Sendo assim, este estudo tem como objetivo oferecer uma abordagem teórica acerca dos conhecimentos já levantados acerca dos problemas que o alcoolismo pode trazer para o trabalhador, para as empresas e, conseqüentemente, para o local de trabalho.

2 OS PROBLEMAS DO ALCOOL NO TRABALHO

O consumo de álcool em excesso torna a pessoa inabilitada para exercer praticamente todos os tipos de ações, sejam elas rotineiras quanto mais complexas. Isso se deve ao fato dos efeitos que o mesmo desenvolve no organismo do consumidor. Sendo assim, a droga traz as mesmas conseqüências para a força de trabalho das empresas, onde tal doença pode prejudicar a carreira profissional da pessoa dentro de várias possibilidades, como será abordado a seguir.

2.1 PRODUTIVIDADE PREJUDICADA

O álcool é um fator prejudicial na produtividade, uma vez que pode-se observar o impacto na acumulação de capital humano através da educação, a rapidez com que o álcool leva a problemas de saúde e morte prematura e sua importância na população em idade ativa, em relação a outros fatores de risco, levando a problemas de saúde e morte prematura, entre outros fatores (SCHUCKIT, 1985).

O pico da idade da morte relacionada ao álcool ocorre na meia-idade, um período frequentemente de alto desempenho no trabalho, tanto para homens quanto para mulheres, inclusive para os jovens (SOIBELMAN, 1996).

Este é um fator de risco para danos relacionados ao álcool. Além disso, para aqueles que ingressam no mercado de trabalho, a transição da escola para a força de trabalho representa um tempo de alto risco para o uso de álcool. Influências específicas relacionadas ao trabalho associadas ao problema de bebida, incluindo estressores no trabalho e participação em redes de bebida no trabalho, podem representar um problema particular para os jovens adultos, quando eles tentam se encaixar em seu novo local de trabalho (KALIMO; EL-BATAWIM; COOPER, 1988).

2.2 O DESEMPREGO E O ÁLCOOL

O desemprego parece piorar os danos relacionados ao álcool, sendo que um aumento no número de pessoas desempregadas pode provocar um aumento nas taxas de alcoolismo, caso o mesmo abranja profissionais que já estejam submissos a tal mal ou àqueles que são propensos a desenvolver tal doença. O desemprego pode até levar a menos consumo de álcool, mas também leva a padrões mais arriscados de consumo. Além disso, pode-se subtender que beber em excesso aumenta o risco de desemprego, pois pode levar a uma falta de participação da força de trabalho por indivíduos que consomem grandes quantidades de álcool (VAISSMAN, 2004).

2.3 ABSENTEÍSMO

O consumo de álcool está, em grande parte, associado à ausência dos colaboradores no trabalho. Este cenário, no entanto, ocorre com mais frequência entre os homens do que entre as mulheres. Esta rotina de ausência pode resultar em invalidez do colaborador, pois o mesmo não apresenta vigor e nem disponibilidade para comparecer ao trabalho, em virtude dos sintomas durante e pós consumo de álcool (GRIFFITH, 1987).

2.4 PRESENTEÍSMO

Atualmente, não existe um acordo universal sobre o método mais apropriado para medir o presenteísmo, índice utilizado quando os colaboradores adoecem e apresentam desempenho abaixo do normal devido a doenças ou desempenho abaixo do ideal no trabalho. Geralmente é medido como os custos associados à redução da produção, erros no trabalho ou falhas no cumprimento dos padrões de produção da empresa. Apesar das dificuldades de mensuração, pode-se subternder que os efeitos do álcool na saúde da força de trabalho são grandes contribuidores no aumento do presenteísmo. Quando combinado com problemas psicológicos, o aumento pode ser ainda maior (VAISSMAN, 1998).

2.5 INFLUÊNCIA DO ALCOOLISMO SOBRE OS NÃO-CONSUMIDORES

Quase todos os estudos que estimaram os custos sociais do álcool não estimaram os custos do álcool suportados por outras pessoas que não o consumidor e dado o seu impacto, isso parece uma omissão bastante importante. Os custos sociais da droga suportados por outras pessoas resultam também na perda de produtividade oriunda do desperdício e perda de tempo devido às atividades que os não-consumidores devem desempenhar no lugar dos consumidores (REHFELDT, 1989).

2.6 AMBIENTE DE TRABALHO ADVERSO

O desequilíbrio entre esforço e recompensa no ambiente de trabalho pode estar associado à dependência de álcool, levando em consideração a idade e o nível de emprego daqueles com altos salários e baixos esforços com aqueles classificados como atores de grandes esforços e que recebem baixas recompensas. Estes últimos, considerando suas particularidades psicológicas e propensas ao alcoolismo, possuem o maior risco de serem dependentes de álcool (GITLOW; PEYSER, 1991).

O local de trabalho pode influenciar os colaboradores e aqueles que não bebem através da percepção da disponibilidade física de álcool no trabalho, incluindo a facilidade de obtê-lo e de usá-lo durante o horário de trabalho e pausas. Também ocorre devido à influência de terceiros. Este tipo de prática está diretamente relacionado à segurança do trabalho e à tensão no trabalho juntamente com a moral dos colaboradores (VIEIRA, 1998).

Os funcionários que consomem álcool e convivem com problemas no local de trabalho possuem mais probabilidade de aumentar o vício do que os que não possuem problemas e, ao mesmo tempo, também são consumidores. Os funcionários que bebem e possuem problemas também são mais propensos ao alcoolismo do que os abstêmios e não-

problemáticos a reportar níveis mais altos de certas formas de disponibilidade social de álcool no local de trabalho (PAULA, 2001).

A presença de um ambiente de amigáveis no local de trabalho que incentiva práticas alcoólicas está diretamente ligada com o estresse no trabalho e à demissão do emprego. O clima de bebida e o estresse no trabalho individual estão associados negativamente à coesão do grupo de trabalho. Um clima de bebida combinado com baixa coesão resulta em maior vulnerabilidade a estresse no trabalho, afastamento, problemas de saúde e desempenho, provocando acidentes e ausências no trabalho. Além disso, a coesão do grupo de trabalho pode atenuar o impacto negativo da exposição às normas de consumo. O aumento da vulnerabilidade é exacerbado nos funcionários com proporções mais altas de tarefas que envolvem riscos, como trabalho em máquinas (CAPANA, 1990).

3 O GERENCIAMENTO DE RISCOS NO TRABALHO EM VIRTUDE DO ALCOOLISMO

Os perigos e riscos associados ao uso de álcool no local de trabalho devem ser avaliados da mesma maneira que em outras questões de segurança e saúde ocupacional. Para tal, os empregadores devem investir em um processo de gerenciamento de riscos para que tal problema possa ser minimizado. Isto envolve um procedimento de três etapas, sendo a primeira para identificar perigos que possam surgir, a segunda para avaliar os riscos de ferimentos ou danos decorrentes de cada perigo identificado e a terceira para controlar riscos através da implementação de medidas de controle para eliminá-los ou reduzi-los (VIEIRA, 1996).

3.1 IDENTIFICAÇÃO DE PERIGOS

O primeiro passo no processo de gerenciamento de riscos é identificar perigos ou fatores de risco. Este envolve identificar qualquer coisa que possa causar ferimentos ou danos à saúde das pessoas no local de trabalho. Ao avaliar se o uso de álcool representa um risco à segurança e à saúde no local de trabalho, vários fatores devem ser considerados. Em alguns locais de trabalho, os riscos associados ao álcool e outras drogas podem ser maiores devido à natureza do local de trabalho (MASUR, 1988).

Mesmo quando as pessoas retornam um nível zero de álcool, elas ainda podem estar prejudicadas sob os efeitos pós consumo, que pode durar além da presença direta do álcool e criar riscos. De acordo com Milan e Kethcham (1986), os perigos ou fatores de risco a serem considerados em relação ao aumento dos riscos de ferimentos ou danos, se os trabalhadores são prejudicados pelo álcool incluem:

- Operação de máquinas;

- Dirigir no curso do trabalho;
- Situações em que é necessária a concentração ou coordenação motora para realizar um trabalho;
- Uso de substâncias perigosas;
- Executar tarefas como parte de uma equipe.

Em algumas profissões, um colaborador prejudicado por álcool pode ter maior probabilidade de comprometer a segurança e a saúde de outras pessoas, por exemplo, motoristas e pilotos (MILAN; KETHCHAM, 1986).

3.2 FATORES DE RISCO

O próximo passo é que os empregadores, trabalhadores e contratados considerem os fatores de risco que podem existir no local de trabalho. Para Masur (1984), Vaissman (2004) e Soibelman (1996), fatores de risco a serem considerados ao avaliar se existem riscos ou podem surgir com o álcool incluem:

- Uso de álcool em grupos sociais relevantes: se isso aumenta, diminui ou é um problema conhecido, podendo ter um impacto direto no local de trabalho;
- Padrões de consumo de álcool: diferentes padrões de uso criam riscos diferentes. Pessoas que usam grandes quantidades em ocasiões únicas podem criar riscos diferentes em comparação com pessoas que são usuários regulares;
- Tipo de cultura no local de trabalho: pode haver uma cultura no trabalho que incentive ou aceite o consumo excessivo de álcool no local de trabalho;
- Disponibilidade de álcool: em alguns locais de trabalho, é mais provável que os trabalhadores expostos ao uso e, portanto, o risco de serem prejudicados pode aumentar. Em outros locais de trabalho, eles podem estar mais expostos às consequências;
- Isolamento da família e amigos: colaboradores em áreas isoladas ou separadas da família e amigos às vezes relatam que têm maior probabilidade de consumir álcool por tédio, solidão ou falta de atividades sociais;
- Desenho e treinamento de trabalho inadequados: metas e prazos irrealistas de desempenho, responsabilidade excessiva, trabalho monótono ou baixa satisfação no trabalho podem, em alguns casos, ser fatores de risco;
- Supervisão inadequada: empregos em que há supervisão e desempenho inadequados o gerenciamento pode aumentar o risco de alcoolismo;
- Horário de trabalho prolongado ou turno de trabalho: o álcool pode ser consumido pelos colaboradores para permanecer acordados se estão trabalhando longas horas ou trabalhando em turnos;

- Fatores interpessoais, como o assédio moral, más condições de trabalho, dentre outros.

Durante o desenvolvimento de uma estratégia no local de trabalho para tratar da segurança do álcool, é importante identificar os fatores culturais e do ambiente que podem contribuir para riscos do uso da droga. Um empregador deve ter em mente que, se houver atualmente riscos potenciais de segurança e saúde no local de trabalho por uso de álcool, I deve evitar que elas surjam, na medida do possível, sob seu dever de cuidado geral para proporcionar um ambiente de laboro seguro (KALIMO; EL-BATAWIM; COOPER, 1988).

3.3 CONTROLE DE RISCO

O terceiro passo é implementar medidas de controle, como estratégias de prevenção contra o álcool, para eliminar ou reduzir os riscos de pessoas serem feridas. Deve ser assegurado o controle dessas medidas, no qual as mesmas devem ser monitoradas e revisadas continuamente. Embora não exista uma maneira única de prevenir ou resolver problemas de segurança e saúde decorrentes do álcool no local de trabalho, várias estratégias podem ser adotadas (GRIFFITH, 1987).

O objetivo de qualquer estratégia de combate ao álcool deve ser eliminar o álcool e outros riscos relacionados à segurança e à saúde ligados a medicamentos, na medida do possível. Isso pode ser alcançado através da adoção de várias abordagens adequadas para o local de trabalho em particular. A decisão de quais estratégias adotar dependerá dos fatores de risco envolvidos com as atividades da empresa, a extensão do uso de álcool, a natureza da indústria e do tamanho e recursos da empresa (REHFELDT, 1989).

A estratégia deve ser adaptada para atender às necessidades do local de trabalho específico. Em formação, a educação e o treinamento sobre o alcoolismo devem fazer parte do leque de estratégias adotadas pelas empresas. Segundo Vieira (1998), Capana (1990) e Vieira (1996), as estratégias podem incluir:

- Desenvolvimento de uma política de combate ao álcool e procedimentos de apoio para todos os níveis de pessoal, com base na identificação e avaliação de riscos no local de trabalho. Os procedimentos devem descrever como lidar com pessoas com deficiência, funcionários e visitantes no local de trabalho;
- Comunicar a todos no local de trabalho as políticas e procedimentos sobre os malefícios do álcool e às questões relacionadas e às expectativas gerais de segurança e saúde;
- Incentivar os que ocupam cargos de gerência a apoiar as políticas e procedimentos;

- Fornecer informações, educação e treinamento aos colaboradores, incluindo os riscos do álcool;
- Implementar salvaguardas em tarefas, processos e equipamentos que exijam um alto nível de concentração ou coordenação motora, quando uma identificação e avaliação de riscos identifica um alto nível de risco se os colaboradores forem prejudicados por álcool;
- Identificar e responder a fatores que podem contribuir para sintomas de estresse e/ou fadiga, por exemplo, reprojetoando trabalhos e oferecendo intervalos regulares;
- Dependendo da situação, fornecer acesso imediato a grupos de aconselhamento e/ou apoio no aparente desenvolvimento de problemas com álcool;
- Quando relevante, fornecer opções recreativas, especialmente quando o tédio pode ser um fator de risco, por exemplo, em situações em que os colaboradores estão isolados da família e dos amigos.

3.4 POLÍTICAS DE COMBATE AO USO DO ALCOOL

Um passo construtivo para os empregadores abordarem questões de segurança e saúde relacionadas ao álcool é desenvolver uma política de combate ao álcool e outras drogas no local de trabalho, com procedimentos de apoio para circunstâncias específicas no local de trabalho. Colaboradores e representantes de segurança e saúde, onde existentes, devem ser consultados sobre questões relacionadas ao tema, como o desenvolvimento de um local de trabalho com políticas de combate ao álcool constantes e objetivas (SILVA, 1996).

O desenvolvimento de uma política escrita e de procedimentos de apoio oferece uma oportunidade para desenvolver uma série de estratégias de gerenciamento para lidar com problemas que possam surgir. A política de combate ao álcool no local de trabalho deve definir os objetivos do local de trabalho em relação ao uso da substância, com o objetivo de eliminação e redução de perigos e riscos que possam surgir. Os procedimentos de apoio devem fornecer as estratégias e planos de ação para atingir esse objetivo (SCHUCKIT, 1985).

A política e os procedimentos de apoio devem ser comunicados claramente a todos que frequentam o local de trabalho. O nível de suporte e comprometimento da gerência em todos os níveis pode ter influência sobre o quão bem uma nova política é adotada e respeitada. Isto deve ser considerado ao implementar a política para garantir que ela permaneça ativa continuamente (SOIBELMAN, 1996).

Diversas razões podem ser citadas para justificar o desenvolvimento de uma política no local de trabalho sobre álcool. De acordo com Vaissman (2004), esses incluem:

- Cumprir as obrigações gerais de tutela, onde um empregador pode ser encontrado em violação de suas obrigações de fornecer um local de trabalho seguro, livre de riscos e propenso em incentivar o uso de álcool;

- Prevenir incertezas quando surgirem situações, pois sem uma política clara e apoio a procedimentos estabelecidos, pode ser difícil lidar com certas situações quando elas surgem;
- Demonstrar comprometimento da gerência com um local de trabalho seguro e informar os colaboradores e outros sobre comportamento aceitável;
- Facilitar o apoio de colegas, pois o local de trabalho é o local ideal para combater o álcool de forma eficaz porque a rede de apoio de colegas no local de trabalho pode ser usada para melhorar o comportamento do funcionário.

Políticas que facilitem o envolvimento de colegas podem ser úteis, pois os pares podem captar mudanças de comportamento e ajudar em mudanças culturais. Os colaboradores também têm uma chance melhor de recuperação de problemas com álcool, se eles podem continuar trabalhando. Pode ser uma boa prática ter uma política, mesmo que o álcool não represente um risco no local de trabalho. No entanto, todas as políticas de segurança e saúde no local de trabalho, incluindo as relacionadas ao álcool devem ser priorizados de acordo com os perigos e avaliado o nível de risco no local de trabalho (VAISSMAN, 1998).

3.5 PASSOS PARA EMPREENDER POLÍTICAS DE COMBATE AO USO DO ALCOOL

Primeiramente, deve-se estabelecer um grupo representativo para formular e implementar a política. O grupo estabelecido para supervisionar o desenvolvimento da política deve incluir representantes dos funcionários, representantes de segurança e saúde, onde existem, e da gestão. Quanto mais diversa e abrangente for a gama de pessoas envolvidas, mais provável que a política seja vista como relevante e apropriada. Um comitê de segurança e saúde existente poderia ser usado para desenvolver a política ou um poderia ser formado um grupo de trabalho (GITLOW; PEYSER, 1991).

Em alguns casos, pode ser benéfico para empresas maiores estabelecer um comitê de direção para supervisionar o desenvolvimento da política e dos programas de implementação. O grupo deve esclarecer sua tarefa de garantir objetivos claros. Recursos adequados devem ser fornecidos para permitir a realização do objetivo do grupo (PAULA, 2001).

Também deve-se desenvolver a política consultando todos os colaboradores e essa deve ser desenvolvida por meio de um processo aberto e participativo. A consideração pode também deve ser dada à consultoria de organizações de empregados e empregadores. Comunicação efetiva e estratégias que garantam consultas e feedback regulares aos colaboradores devem ser adotadas. Esta abordagem dará aos funcionários um senso de propriedade da política, aumentando a probabilidade de aceitação e seguido no local de

trabalho (VIEIRA, 1996). Para Gitlow e Peyser (1991) e Griffith (1987), a consulta pode incluir as seguintes etapas:

- Desenvolver procedimentos e um cronograma para a implementação da política a partir de um programa de educação;
- Desenvolver um projeto preliminar de política e tê-lo revisado pelo grupo representativo para supervisionar seu desenvolvimento;
- Buscar feedback sobre um projeto de política de todos no local de trabalho que possam ser afetados por sua implantação. Quando apropriado, o feedback recebido deve ser incorporado ao documento;
- Apresentar um projeto de política ao comitê de segurança e saúde, quando houver, para sua consideração;
- Apresentar um projeto final de política à gerência para endosso;
- Distribuir a política aprovada a todos os colaboradores e pessoas no local de trabalho;
- Sempre que possível, garantir que a política esteja prontamente disponível na empresa em quadro de avisos ou intranet.

Como pode haver alguma discordância sobre o significado do efeito do álcool na segurança, a consulta e contribuição de todos no local de trabalho podem ajudar na aceitação de uma política, especialmente uma que inclua algum elemento de teste de consumo de álcool (VIEIRA, 1996).

Por fim, deve-se garantir a comunicação e o fornecimento claros de informações em todo o estágio de desenvolvimento. Para introduzir uma nova política com sucesso, pode ser necessário tomar medidas para superar a ansiedade entre colaboradores. Durante o desenvolvimento, os empregadores devem transmitir a mensagem de que os valoriza e que está comprometido em responder de maneira responsável à questão do álcool e garantir a segurança. A gerência também deve ser requisitada para promover ativamente e reforçar essa política, tanto inicialmente como de forma contínua (CAPANA, 1990).

A política deve explicar claramente porque uma política de álcool e outras drogas beneficiará o local de trabalho. Os empregadores devem salientar que, embora não sejam responsáveis pela vida privada de seus colaboradores, eles assumem a responsabilidade primária pela segurança no trabalho, criando e mantendo um ambiente de trabalho seguro. O impacto do comportamento inseguro causado pelo álcool deve ser enfatizado nas comunicações sobre a política. O conceito de regular o uso de álcool pode desafiar algumas atitudes e práticas existentes de funcionários e empregadores. Focar na criação e manutenção de um ambiente de trabalho protegido pode ajudar a superar algumas dessas barreiras (PAULA, 2001).

O conteúdo da política de combate ao álcool deve basear-se na identificação e avaliação dos riscos no local de trabalho e as estratégias para resolvê-los. Grande parte do conteúdo dependerá da extensão percebida do uso de álcool, avaliação dos riscos associados e dos requisitos individuais do local de trabalho. Alguns ambientes de trabalho podem exigir uma política de combate ao álcool, enquanto outros pode exigir apenas uma política mais branda, que poderia ser incorporada a outro sistema existente de segurança e saúde ocupacional (VIEIRA, 1998).

Pode ser apropriado ter uma política que lide com prejuízos de uma ampla variedade de fontes, incluindo fadiga e, como qualquer outra, a política de combate ao álcool e seus procedimentos de apoio devem ser simples e fáceis de entender (GITLOW; PEYSER, 1991). De acordo com Milan e Kethcham (1986) e Schuckit (1985), uma política eficaz deve incluir informações nas seguintes áreas:

- Justificativa: a política deve incluir uma explicação sobre por que está sendo implementada, com ênfase na segurança e saúde de todos os colaboradores e que o uso do álcool pode afetar todos no local de trabalho, não apenas daqueles que participam;
- Metas e objetivos: a política deve ter como objetivo evitar problemas de segurança e saúde decorrentes do uso de álcool, além de abordar a resposta à ocorrências de uso e reabilitação. O objetivo pode promover a manutenção de um ambiente de trabalho seguro. Os resultados e padrões esperados decorrentes da política também deve ser claro;
- Escopo: a aplicação da política e seus procedimentos de apoio devem ser delineados. Deve ficar claro que todas as pessoas, incluindo empregadores, diretores, consultores e colaboradores, assim como visitantes, clientes e contratados que entram no local de trabalho devam participar de tais políticas. As pessoas no local de trabalho precisam ter certeza de que não haverá discriminação na maneira como são tratados de acordo com a política e seus procedimentos de apoio;
- Conteúdo e detalhes específicos do local de trabalho: a política deve ser específica para cada local de trabalho e um documento individual, e não apenas copiado de outro lugar;
- Violação da política: é importante garantir que todas as pessoas no local de trabalho ter uma compreensão clara do que constitui uma infração em relação ao uso do álcool. Uma política escrita é uma boa oportunidade para que seja dada orientação clara sobre o comportamento aceitável e inaceitável em relação ao álcool.

A política também deve fornecer os meios para indicar claramente o que acontece na primeira, segunda e terceira infrações, se for possível mais de uma infração. Isso deve ser determinado em consulta com colaboradores e representantes de segurança e saúde, onde existem, através de processos consultivos no local de trabalho. A política pode incluir disposições para garantir a conformidade e também deve identificar procedimentos de

reclamação e queixa, incluindo processos para revisão de violações. Empregadores e colaboradores devem manter confidenciais as reclamações de qualquer procedimento de reclamação e queixa (KALIMO; EL-BATAWIM; COOPER, 1988).

4 CONCLUSÃO

Os colaboradores devem cuidar razoavelmente de sua própria segurança e saúde e não comprometer a segurança e saúde de outras pessoas no local de trabalho. Consumo de álcool no trabalho e antes dele, portanto, é inaceitável. Os empregados devem se apresentar para o trabalho e permanecer, enquanto no trabalho, capazes de desempenhar suas funções de trabalho com segurança. Para os empregadores, o álcool pode causar uma série de problemas. Em alguns casos, seu uso pode levar à perda de vidas, ferimentos e danos à materiais. Os empregadores têm o dever e obrigação de cuidar de garantir que, na medida do possível, os colaboradores não sejam expostos a perigos e riscos que possam surgir de funcionários prejudicados por álcool e, onde pode surgir, resolvê-los através de um processo sistemático de gerenciamento de riscos. Esta nota de orientação é apresentada como um ponto de partida para abordar questões relevantes em que o uso do álcool pode ter considerações de segurança e saúde ocupacional preocupantes ao local de trabalho.

A estratégia adotada por um local de trabalho deve garantir que os perigos e riscos associados ao uso de álcool sejam eliminados ou reduzidos, na medida do possível. Pode incluir uma série de iniciativas para lidar com os perigos e riscos específicos do local de trabalho. Ter uma política de combate ao álcool que estabeleça claramente como lidar com a segurança e riscos à saúde decorrentes de pessoas prejudicadas por álcool e drogas pode ajudar a reduzir o risco para todos os envolvidos. Se uma política é adotada como parte de uma estratégia, ela deve refletir a segurança e a saúde do local de trabalho em particular.

Colaboradores e representantes de segurança e saúde, onde existem, devem ser consultados sobre segurança e questões de saúde, como o desenvolvimento de uma política de combate ao álcool. Podem também ser consultadas organizações relevantes de empregadores e empregados e pessoas com perícia no assunto.

Quando a capacidade de um funcionário para trabalhar com segurança pode ser prejudicada, o empregador deve garantir que o colaborador não esteja em posição de risco e que tal situação não representa um perigo ou risco para a segurança e saúde de terceiros. O foco no local de trabalho deve ser a segurança e gestão da saúde no trabalho, em vez de preocupações mais gerais sobre saúde pessoal. Não se deve presumir que qualquer comprometimento observado seja causado por álcool, pois outros fatores podem incluir fadiga, condições médicas, produtos químicos, calor, ruído e sintomas de estresse relacionado ao trabalho.

REFERÊNCIAS

- CAPANA, Â. A. M. Alcoolismo e empresas. In: RAMOS, S. de P.; BERTOLOTE, J. M. **Alcoolismo hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1990.
- GITLOW, S. E.; PEYSER, H. S. **Alcoolismo: um guia prático de tratamento**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1991.
- GRIFFITH, E. **O Tratamento do Alcoolismo**. São Paulo: Livraria Martins Fontes, 1987.
- KALIMO, R.; EL-BATAWIM, M. A.; COOPER, C. L. **Los factores psicosociales en el trabajo y su relacion con la salud**. Ginebra: Organization Mundial de la Salud, 1988.
- MASUR, J. **A questão do alcoolismo**. São Paulo: Brasiliense, 1984.
- MASUR, J. **O que é alcoolismo**. São Paulo: Brasiliense, 1988.
- MILAN, J. R.; KETHCHAM, K. **Alcoolismo mitos e realidades**. São Paulo: Nobel, 1986.
- PAULA, W. K. de. **Drogas e Dependência Química — Noções Elementares**. Florianópolis: Papa-Livros, 2001.
- REHFELDT, K. H. G. **Álcool e Trabalho: Prevenção e Administração do alcoolismo na empresa**. São Paulo: Editora EPU, 1989.
- SCHUCKIT, M. **Abuso de Álcool e Drogas — uma orientação clinica ao diagnóstico e tratamento**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1985.
- SILVA, V. L. da. **Prevenção e Recuperação do Alcoolismo na CASAN- Regional Florianópolis: uma possível contribuição das chefias**. Florianópolis: UFSC, 1996.
- SOIBELMAN, M.; LUZ JR., E. Problemas relacionados ao consumo de álcool. In: DUNCAN, S., GIUGLIANI. (orgs.) **Medicina ambulatorial**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- VAISSMAN, M. **Alcoolismo como Problema de Saúde no Trabalho: avaliação de um programa de tratamento para funcionário de uma universidade**. 1998. Tese (Doutorado em Psiquiatria). Rio de Janeiro: Programa de Pós-Graduação em Psiquiatria, Universidade Federal do Rio de Janeiro; 1998.
- VAISSMAN, M. **Alcoolismo no Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz e Garamond, 2004.
- VIEIRA, G. da R. **Alcoolismo X Trabalho: uma situação sócio-operativa dos funcionários da ECT/DR-SC**. UFSC, 1998.
- VIEIRA, N. B. Reflexos sociais no alcoolismo na família, empresa e sociedade. In: **Alcoolismo como trabalhar essa questão. Caderno técnico n° 20**. Brasília: SESI-DN, 1996.

INFORMAÇÕES DO TEXTO

Recebido em: 19 de novembro de 2019.

Aceito em: 09 de dezembro de 2019.

INFORMAÇÕES BIBLIOGRÁFICAS

Este artigo deve ser referenciado da seguinte forma:

GARAI, Bruna da Silva; LENHANI, Gabriela Caroline. O alcoolismo e suas implicações na segurança no trabalho. **RESO: Revista de Estudos Sociais**, Guarapuava, v. 2, n. 2, p. 70-83, jul./dez. 2019.

