Portaria Normativa n.º 10.00/012/2023, de 25 de agosto de 2023.

Dispõe sobre a Política de Atenção e Prevenção ao Uso, Abuso e Dependência de Álcool e outras Drogas na Companhia.

CONSIDERANDO a necessidade de preservar a saúde, a segurança e o bem-estar dos funcionários e de todos os envolvidos nas atividades da Companhia;

CONSIDERANDO os riscos e os prejuízos decorrentes do uso indevido de álcool e drogas no ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO o Parecer Jurídico n.º 10.01/019/2023, emitido pelo departamento jurídico que embasa a presente portaria em conformidade com as orientações legais e regulatórias;

CONSIDERANDO o compromisso da Companhia com a responsabilidade social e a promoção da qualidade de vida;

CONSIDERANDO que a implementação da Política, contida no Anexo Único, busca proteger a saúde física e mental dos colaboradores, assim como a segurança e a eficiência no ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO a aprovação desta Política pelo Conselho de Administração, conforme consta da Ata da sua 147ª Reunião, realizada em 25 de agosto de 2023.

O **Diretor Presidente da Companhia de Serviço de Água, Esgoto e Resíduos de Guaratinguetá – SAEG**, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, expede a seguinte

PORTARIA NORMATIVA

Art. 1º Fica estabelecida a política de álcool e drogas na Companhia, que visa prevenir, orientar e apoiar os funcionários que apresentem problemas relacionados ao consumo de álcool e drogas.

Art. 2º Para os fins desta portaria, considera-se:

I - Álcool: qualquer bebida que contenha etanol em sua composição;

II - Drogas: quaisquer substâncias cuja posse, uso e comércio sejam proibidos por lei e/ou produtos capazes de causar dependência física ou psíquica, conforme classificação da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA;

III - Uso indevido: o consumo de álcool e drogas que interfira no desempenho profissional, na segurança ou na conduta do funcionário;

IV - Teste toxicológico: o exame laboratorial realizado para detectar a presença de álcool e drogas no organismo do funcionário;

V - Programa de prevenção: o conjunto de ações educativas e informativas voltadas para a conscientização dos funcionários sobre os riscos e as consequências do uso indevido de álcool e drogas;

VI - Programa de apoio: o conjunto de ações assistenciais e terapêuticas voltadas para o acolhimento, o encaminhamento e o acompanhamento dos funcionários que apresentem problemas relacionados ao consumo de álcool e drogas.

Art. 3º É proibido aos funcionários:

I - Comparecer ou permanecer no local de trabalho sob influência de álcool e/ou drogas;

II - Comercializar, possuir ou consumir bebidas alcoólicas e/ou drogas nas dependências da Companhia ou durante a execução de trabalhos externos;

III - Conduzir veículos de propriedade da Companhia, mesmo fora da jornada de trabalho, após o consumo de álcool, drogas e, inclusive, medicamentos capazes de alterar o comportamento do funcionário.

Art. 4º A Companhia implementa através da Política, contida no Anexo Único, visando garantir a integridade física e mental dos colaboradores, bem como a segurança e a produtividade no local de trabalho, o programa de prevenção ao uso indevido de álcool e drogas, que consistirá em:

I - Realizar campanhas educativas e informativas sobre os riscos e as consequências do uso indevido de álcool e de drogas;

II - Disponibilizar materiais informativos sobre os riscos e as consequências do uso indevido de álcool e de drogas;

III - Promover palestras, cursos, oficinas e outras atividades educativas sobre os riscos e as consequências do uso indevido de álcool e de drogas;

IV - Capacitar os gerentes e diretores para identificar e abordar os casos suspeitos ou confirmados de uso indevido de álcool e de drogas.

Art. 5º Os funcionários que tenham problemas de saúde relacionados ao uso de álcool ou outras drogas devem receber o mesmo tratamento que aqueles que possuem outros problemas de saúde e não deverão ser objeto de discriminação.

Art. 6º A companhia decide utilizar o sistema de análise toxicológica com aplicação de etilômetro (bafômetro) e análise de material biológico como parte integrante de sua política. Ressalta-se que o uso dessas técnicas será realizado de forma responsável, respeitando os direitos individuais dos colaboradores e observando todas as exigências legais e regulatórias aplicáveis.

Art. 7º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Miguel Sampaio Júnior
Diretor Presidente da SAEG

ANEXO ÚNICO

POLÍTICA DE ATENÇÃO E PREVENÇÃO AOS PROBLEMAS RELACIONADOS AO USO, ABUSO E DEPENDÊNCIA DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS

APRESENTAÇÃO

PALAVRA DO PRESIDENTE

A Companhia de Serviço de Água, Esgoto e Resíduos de Guaratinguetá, que tem como premissa conduzir seus negócios com elevados padrões de segurança e preocupação com os clientes internos e externos, sempre buscando a qualidade de vida, vem apresentar aos seus funcionários a Política de Atenção, Prevenção e Assistência aos Problemas Relacionados ao Uso, Abuso e Dependência de Álcool e outras Drogas.

A Companhia conduz suas atividades visando atingir altos padrões de saúde, segurança e proteção ao meio ambiente, estando, portanto, comprometida com a qualidade de vida de seus funcionários. No quesito dependência química é considerada pela Organização Mundial de Saúde uma doença progressiva, incurável e fatal, mas tratável.

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

Temos convicção de que formamos uma equipe envolvida e comprometida com a qualidade do ambiente de trabalho, favorecendo o melhor desempenho e a produtividade de todos, com o máximo de segurança.

Atenciosamente,

Miguel Sampaio Júnior
Diretor-Presidente

POLÍTICA DE ATENÇÃO E PREVENÇÃO AOS PROBLEMAS RELACIONADOS AO USO, ABUSO E DEPENDÊNCIA DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS	**Reporte:** Gerência **Diretoria:** Todas

INTRODUÇÃO

A SAEG, pela natureza de suas operações, entende que é de sua responsabilidade promover a segurança no ambiente de trabalho, proteger o meio ambiente e a comunidade onde atua, bem como promover a saúde de seus funcionários. Neste sentido, decide implantar uma Política de Atenção e Prevenção aos Problemas Relacionados ao Uso, Abuso e Dependência de Álcool e outras Drogas, tendo como base procedimentos, normas, diretrizes e ações disciplinares criadas especificamente visando à prevenção e o controle do uso indevido de álcool e de outras drogas, otimizando o pleno cumprimento de suas responsabilidades.

OBJETIVOS

Esta política destina-se a regular as ações da força de trabalho dos colaboradores da Companhia (gestores, funcionários, estagiários, terceirizados) com a sociedade. O objetivo é preservar a saúde e a segurança de todos, visando assegurar um ambiente de trabalho isento de álcool e drogas, levando os funcionários a uma conscientização quanto ao princípio da corresponsabilidade no que tange a seu papel de apresentar-se apto para o trabalho, livre, portanto, da influência de drogas psicoativas.

RESPONSABILIDADES

A responsabilidade pelo cumprimento dos procedimentos citados neste documento é de todos os funcionários da companhia. Cabe aos diretores e/ou gerentes sua aplicação. Os programas de Prevenção e Apoio serão operados pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), com auxílio da Assistência Social, em conformidade com as diretrizes da Empresa.

PROGRAMA DE PREVENÇÃO

A Companhia deve estar atenta a alguns sinais que caracterizam o desenvolvimento de um processo que pode evoluir para a dependência. Quanto mais cedo o problema for identificado, maiores as chances de intervenção precoce. Serão seguidos os seguintes procedimentos como prevenção:

- Educação e conscientização: a Companhia deve realizar programas de conscientização sobre os efeitos prejudiciais do uso de álcool e drogas, bem como os riscos associados ao seu consumo no local de trabalho.
- Ambiente de trabalho saudável: deve ser promovido um ambiente de trabalho positivo, com apoio mútuo entre os colaboradores, políticas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e incentivo a hábitos de vida saudáveis.

- Desenvolvimento de materiais: poderão ser criados materiais educacionais relevantes, como folhetos, apresentações de slides. Os materiais devem ser claros, fáceis de entender e adequados ao público-alvo. Os materiais educacionais podem incluir informações sobre essa política, para que os funcionários estejam cientes das consequências do não cumprimento dela.
- Programas de treinamento: poderão ser organizadas sessões de palestras para os funcionários, para compartilhamento de informações e para promover a conscientização.
- Especialistas convidados: considerar-se-á convidar especialistas externos, como profissionais de saúde ou de organizações especializadas em dependência para fornecer informações adicionais.

RESTRIÇÕES

É proibido(a):

- O comparecimento e a permanência do funcionário, no local de trabalho, sob influência de álcool e/ou drogas;
- A comercialização, a posse ou o consumo de bebidas alcóolicas e/ou drogas nas dependências da companhia ou durante a execução de trabalhos externos;
- A condução de veículos de propriedade da companhia, mesmo fora da jornada de trabalho, após o consumo de álcool, drogas e, inclusive, medicamentos capazes de alterar o comportamento do funcionário;

APTIDÃO PARA O TRABALHO

É responsabilidade do funcionário apresentar-se apto para o trabalho, em condições físicas e mentais que proporcionem um desempenho seguro e produtivo.

ANÁLISES TOXICOLÓGICAS

Esta Política adotará a aplicação de etilômetro (bafômetro), além do sistema de análise toxicológica, mediante análise de material biológico nos seguintes termos:

A. Testes

Ar expirado: indica a concentração de álcool no organismo no momento da testagem. É realizado através de etilômetro. O equipamento deve atender à Resolução do CONTRAN nº 432/2013 e Portaria nº 6/2002 do INMETRO.

Urina: indica presença de drogas na urina. O exame laboratorial poderá ocorrer em duas etapas: na primeira, é realizada uma triagem através de teste enzimático e, em caso de resultado positivo, haverá uma segunda etapa, com a realização de exame confirmatório (por

meio de cromatografia gasosa acoplada à espectrometria de massa). A amostra destinada à contraprova, em caso de resultado não-negativo, fica sob custódia do laboratório.

B. Execução dos testes

Para aferir a incidência de consumo de álcool e/ou drogas no ambiente de trabalho poderão ser aplicadas, a todos os funcionários, as seguintes modalidades de testes, conforme a necessidade:

- Periódicos
- Pós-acidente;
- Pós-tratamento;
- Motivados.

C. Poderão ser aplicadas as seguintes modalidades de testes:

1. Testes Periódicos

Serão aplicados aleatoriamente. Nesta modalidade pode ser solicitado ao funcionário a realização de teste de urina ou de etilômetro, ou de ambos. Quando anunciado o teste para o funcionário, este não poderá ser adiado ou reagendado, sob nenhuma alegação.

2. Testes Pós-acidentes

Serão aplicados sempre que o funcionário estiver envolvido em acidente de trabalho por condição ou ato inseguro. Cabe ao gerente e/ou diretor desse funcionário providenciar, junto ao SESMT, a aplicação dos testes em até 8 horas após o evento, quando possível.

3. Testes Pós-tratamento

Serão aplicados durante o período de reintegração do funcionário, após tratamento de dependência química. Caberá ao SESMT, com o auxílio da Assistência Social, entrar em contato com o gerente e/ou diretor do funcionário para providenciar a aplicação dos testes, conforme cronograma desenvolvido especialmente para o funcionário.

4. Testes Motivados

Serão aplicados sempre que o funcionário apresentar sintomas ou atitudes que possam decorrer do uso indevido de álcool e/ou drogas. Ao providenciar os testes junto ao SESMT, o gerente e/ou diretor da área deverá informar o fato ao Diretor Presidente.

5. Procura voluntária

O funcionário com problemas será atendido de forma confidencial e encaminhado para diagnóstico e tratamento especializado.

6. Realização dos Testes

Os testes serão realizados através de Laboratório credenciado, por encaminhamento do funcionário ao posto de coleta. Será garantida a confidencialidade e a integridade dos resultados.

7. Resultado dos Testes

Todos os testes que apresentarem resultado negativo serão enviados ao funcionário, através de seu gerente e/ou diretor, e uma cópia desses testes ficará arquivada no Setor de Gestão de Pessoas. Os testes que apresentarem resultado positivo poderão ser analisados, na presença do funcionário, por seu gerente e/ou diretor, pelo responsável do SESMT e pelo gerente de Gestão de Pessoas. Todas as etapas poderão contar com o auxílio da Assistência Social da Companhia. Em seguida, serão aplicadas as providências necessárias.

PROGRAMA DE APOIO - TRATAMENTO

O funcionário que for diagnosticado clinicamente como dependente de álcool e/ou drogas terá direito a receber tratamento para recuperação.

Os casos identificados serão encaminhados para tratamento em instituições públicas ou privadas especializadas. O tratamento deve ser em uma rede de atenção à saúde com prioridade para as modalidades de tratamento ambulatorial do SUS, que possui programas próprios para cumprimento do Sistema Nacional de Políticas sobre Drogas - SISNAD.

Fica autorizada a celebração de convênios ou parcerias com instituições de tratamento terapêutico para funcionários dependentes de álcool e/ou drogas, observadas as normas legais e regulamentares aplicáveis. Os convênios ou parcerias terão por objetivo proporcionar aos funcionários dependentes um atendimento especializado e integrado, visando à sua recuperação e reinserção social e profissional.

O funcionário que reconhece sua condição como usuário ou dependente de álcool e/ou drogas deve procurar seu gerente, diretor, setor de Segurança e Medicina do Trabalho ou a Assistência Social, para que seu caso possa ser avaliado e receba o encaminhamento adequado.

O tratamento especializado ao funcionário com problemas relacionados ao uso de álcool e outras drogas constará das seguintes ações:

- Sensibilização do indivíduo para aceitação do diagnóstico e do decorrente tratamento;
- Estabelecimento das opções terapêuticas, porém inicialmente dar-se-á preferência ao tratamento ambulatorial;

- Internação em Clínicas Especializadas credenciadas;
- Orientação e acompanhamento da Assistência Social da Companhia ao funcionário e seus familiares.
- Garantia de confidencialidade e privacidade dos colaboradores que buscarem ajuda para lidar com problemas de álcool e drogas, incentivando um ambiente sem estigma ou discriminação.

MEDIDAS DISCIPLINARES

O funcionário que fizer uso de álcool e drogas, de forma a descumprir esta Política, estará sujeito a medidas disciplinares que respeitem os princípios de legalidade, proporcionalidade e razoabilidade. A violação das normas desta política acarretará sanções disciplinares nos termos da Portaria Normativa 10.00.001/2022, Título III, artigos 76 a 90.

PRESIDÊNCIA