



# **SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS**

como agir em situações no  
ambiente de trabalho



1920-2020

**MPM**  
MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR



**MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR  
PROCURADORIA-GERALDE JUSTIÇA MILITAR  
Departamento de Atenção à Saúde**

**Antônio Augusto Brandão de Aras  
Procurador-Geral da República**

**Antônio Pereira Duarte  
Procurador-Geral de Justiça Militar**

**Clauro Roberto de Bortolli  
Vice-Procurador-Geral de Justiça Militar**

**Edmar Jorge de Almeida  
Coordenador da Câmara de Coordenação e Revisão**

**Samuel Pereira  
Corregedor-Geral de Ministério Público Militar**

**Ailton José da Silva  
Ouvidor-Geral do Ministério Público Militar**

**Ângela Montenegro Taveira  
Secretária-Geral de Pesquisa e Apoio à Investigação**

**Antônio Carlos Gomes Facuri  
Secretário de Direitos Humanos, Direito Humanitário e Relações  
Internacionais**

**Alexander Jorge Pires  
Diretor-Geral do Ministério Público Militar**

**Luiz Jean Castro Xidis  
Diretor do Departamento de Atenção à Saúde**

**Eliomar Vieira das Neves  
Diretor do Departamento de Gestão de Pessoas**

**Publicação da Procuradoria Geral da República**  
**SAF Sul, Quadra 4, Conj. "C"**  
**70.050-900 – Brasília-DF**  
**Tel.:(0xx61)3105-5100**

**Organização**  
**Secretaria de Serviços Integrados de Saúde Secretaria de Gestão de Pessoas/PGR**

**Arte final**  
**Assessoria de Comunicação Institucional/MPM**

**Copyright: MPM, agosto 2022**

**Brasil. Ministério Público Federal. Procuradoria Geral da República. Secretaria-Geral. Substâncias psicoativas: :Manejo de situações no ambiente de trabalho. Brasília: PGR, 2009. 25 p.**  
**Trabalho realizado pela Secretaria de Serviços Integrados de Saúde e Secretaria de Gestão de Pessoas.**  
**1.Drogas-Consumo-Brasil.2.Substânciaspsicoativas-Consumo-Brasil. I. Título**  
**CDD:341.413**

# Sumário

---

Apresentação	4
O consumo das substâncias psicoativas	6
Orientações Gerais	8
O que observar	9
O que registrar	12
Como abordar	13
Como acompanhar	14
Referências Bibliográficas	15

# Apresentação

O aumento do consumo e do uso abusivo de substâncias psicoativas (álcool e outras drogas) tornou-se uma preocupação mundial, especialmente por vir acompanhado do crescimento da violência, da criminalidade, dos acidentes no trânsito, dos comportamentos antissociais, dentre outros.

De acordo com o Relatório Mundial sobre Drogas 2021, divulgado pelo Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crimes (UNODC), aproximadamente 275 milhões de pessoas usaram drogas no mundo em 2020, e 36 milhões apresentaram transtornos associados ao uso.

Estudo coordenado pela Fundação Oswaldo Cruz aponta que quase 5 milhões de brasileiros demonstram critérios para dependência de algum tipo de droga. Entre 2006 e 2017, segundo dados do Ministério da Previdência, cerca de 450.000 brasileiros se afastaram do emprego por causa do uso de álcool e outras drogas.

Estimular ações de promoção e de prevenção à saúde são necessárias, a fim de motivar espaços de trabalho saudáveis, diminuir impactos negativos na saúde do trabalhador, na produtividade e no ambiente onde são exercidas as atividades laborais.

Deste modo, este manual, material gentilmente cedido para reprodução pela Procuradoria-Geral da República (PGR) autora do presente trabalho, vem reforçar o compromisso com a promoção e a prevenção à saúde dos colaboradores do MPM.

Destina-se principalmente aos gestores e seu objetivo é facilitar o diálogo entre chefias e servidores sobre situações relacionadas ao abuso e à dependência de substâncias psicoativas.

Pretende, ainda, despertar no gestor um olhar mais atento a aspectos que sinalizem a possibilidade de alguém em seu ambiente laboral estar vivenciando problemas relacionados ao uso de substâncias psicoativas.

Esse olhar é importante uma vez que o ambiente de trabalho é um dos principais elementos que compõem o sistema social de uma pessoa. É nesse local que aparecem claramente as consequências do consumo abusivo do álcool e de outras drogas. Por essa razão, o ambiente de trabalho deve ser considerado um lugar privilegiado para intervenções educativas de promoção de saúde e para o desenvolvimento de programas assistenciais.

De acordo com o exposto, considera-se fundamental o papel do gestor que encontrará, neste manual, orientações sobre possíveis caminhos a serem percorridos, com ênfase na assistência precoce.

Sobre a questão da dependência química frente ao teletrabalho ainda há um campo vasto para se descobrir, mas diante da urgente necessidade de orientação a gestores e corpo técnico sobre as questões afetas à saúde e bem-estar dos colaboradores da instituição, segue este registro para iniciarmos uma reflexão a respeito do tema.

Ressalta-se que as orientações apontadas na cartilha, quando couberem, podem servir aos gestores como eixos norteadores de conduta também para o caso do teletrabalho.

Em caso de dúvida, não hesite em contactar o DAS para agendar ou falar com a SPPS (3255-7616 ou 3255 7613) ou o DGP (61 3255.7570 ou 61 3255.7590).

# O consumo das substâncias psicoativas

---

Substâncias psicoativas são aquelas que agem sobre o cérebro, modificando seu funcionamento e provocando mudanças no comportamento, tais como alterações no estado de consciência, no humor, nas percepções e no pensamento, e que podem induzir a estados de dependência.

Quando nos referimos à palavra “droga” para substituir a expressão “substância psicoativa”, quase sempre pensamos em substâncias ilegais ou ilícitas, como maconha, cocaína, crack, merla. Entretanto, em nosso meio, as substâncias mais consumidas e que causam mais problemas são as denominadas legais ou lícitas: álcool, tabaco, tranquilizantes, sedativos, remédios para emagrecer, entre outras.

A relação estabelecida com as substâncias psicoativas (uso, abuso e dependência) é determinada por fatores interrelacionados:

- à pessoa: perfil, história de vida, experiências e dinâmica familiar;
- ao contexto sociocultural no qual ela está inserida;
- natureza da substância psicoativa utilizada.

Infelizmente, é comum considerar o usuário de substâncias psicoativas como alguém completamente desajustado. Trata-se de uma concepção falsa e preconceituosa. Nem sempre a pessoa apresenta problemas em razão do consumo. Portanto, cada um deve ser compreendido de acordo com suas especificidades. Não existe, porém, distinção clara entre uso simples de determinada substância e situação de dependência. Há, na verdade, uma série de estados intermediários difíceis de serem delimitados.

Na abordagem do consumo de drogas, devem ser consideradas tanto a dimensão individual como a coletiva, entendendo, inclusive, o significado cultural de seu consumo.

Há indivíduos que fazem uso nocivo, prejudicial ou abusivo de álcool ou de outras drogas. Isso causa danos físicos a si próprios e pode atingir, também, as pessoas que estão ao seu redor. A prática tem a possibilidade, ainda, de causar prejuízos mentais.

Para o indivíduo dependente, a droga costuma ser o seu principal foco de interesse. E o uso recorrente da substância a fim de obter bem-estar, prazer e alívio para sensações desconfortantes tende a intensificar seus efeitos nocivos, como ansiedade, tensão, medo e impulsividade.

Tanto o uso abusivo quanto a dependência de substâncias psicoativas interferem nos diversos níveis de vida da pessoa, comprometendo o desempenho físico, intelectual, afetivo, sexual, psicológico, familiar, social e profissional.

Assim, conhecer os fatores relacionados ao uso de substâncias psicoativas pode ajudar a encontrar as melhores soluções e a minimizar as situações prejudiciais, possibilitando o desenvolvimento de ações específicas de prevenção.



# Orientações Gerais

---

Por estar mais próximo do servidor, a participação da chefia nas ações apresentadas neste manual é imprescindível. As etapas descritas a seguir são fundamentais e devem ser consideradas:

Observar

Registrar

Abordar

Encaminhar

Acompanhar

Cabe à chefia uma postura ética e sigilosa: não se deixar levar por preconceitos, evitar comentários acerca do assunto e saber colocar limites sem ameaçar, ofender ou ridicularizar o servidor.

# O que observar

---

Deve-se estar atento às alterações no cotidiano do servidor, tendo em mente que nem sempre essas mudanças significam envolvimento com substâncias psicoativas.

Entretanto, algumas alterações podem sinalizar que o servidor está precisando de ajuda. Os seguintes indicadores devem ser analisados simultaneamente:

## Desempenho, produtividade e qualidade do trabalho

- baixa produtividade de forma contínua;
- alternância de nível de produtividade;
- tempo excessivo para a execução das tarefas;
- nível de qualidade do trabalho inconstante;
- erro por falta de atenção, concentração ou de julgamento;
- esquecimento de instruções recebidas;
- problemas de coordenação motora;
- falta de motivação para o trabalho;
- uso frequente de desculpas para justificar o mau desempenho.

## Aparência física

- descuido com a higiene pessoal;
- mudança de padrão de vestuário, caracterizando desleixo;
- olhos avermelhados;
- forte cheiro de álcool.

## Disciplina

- impontualidade (atrasos e saídas antecipadas);
- inassiduidade (faltas constantes, especialmente às segundas e sextas-feiras, antes ou depois de feriados, saídas não comunicadas).

## Comportamento

- alterações de humor e instabilidade emocional;
- isolamento, apatia ou indiferença ao ambiente;
- agressividade e irritabilidade;
- sonolência;
- dificuldade de concentração e atenção;
- insegurança

## Relacionamento interpessoal

- alteração no estilo habitual de relacionamento;
- conflitos e dificuldade de comunicação;
- frequentes solicitações de empréstimos financeiros;
- desconfiança permanente;
- dificuldade de assumir as consequências de seus atos;
- vitimização.

## Saúde

- licenças constantes para tratamento de saúde;
- comentários frequentes sobre problemas de saúde.

# O que registrar

---

Para acompanhar com segurança o comportamento apresentado pelo servidor, é necessário registrar datas e ocorrências consideradas relevantes, em apontamentos individuais e sigilosos, desenvolvidos a critério de cada chefia.

Deve-se registrar, entre outros, os seguintes indicadores:

- faltas;
- atrasos;
- licenças médicas;
- saídas antecipadas, justificadas ou não;
- descumprimento de metas;
- acidentes de trabalho;
- reclamações de colegas, chefes e clientes.

# Como abordar

Trata-se do momento mais delicado de todo o processo, que pode determinar a possibilidade de mudança e a evolução para as próximas etapas. É nessa ocasião que a chefia pode intervir, sempre com o objetivo de valorizar o potencial de mudança do servidor, melhorar as condições e relações de trabalho, assim como a qualidade de vida.

Em conversa particular e reservada, clara e direta, baseada nas alterações significativas observadas e registradas, a chefia deverá:

- focalizar o desempenho profissional, ressaltando os aspectos positivos do servidor;
- demonstrar empatia, sem paternalismo, evitando confrontos, julgamentos, preconceitos e questões de ordem pessoal;
- sugerir, caso necessário, a busca de auxílio, informando o trabalho desenvolvido pelo DAS e DGP, sem aprofundar a questão; e
- determinar metas e rotinas a serem cumpridas pelo servidor.

Após identificar a necessidade de uma abordagem especializada, ou perceber que a situação precisa ser melhor compreendida, com a sua concordância, o servidor deverá ser encaminhado ao DAS ou ao DGP, resguardado o sigilo necessário.

Caso não haja concordância por parte do servidor e persistindo a resistência, a chefia deverá procurar o DAS ou o DGP para discutir a melhor forma de conduzir o caso.

O servidor pode aceitar ou não o encaminhamento da chefia. Entretanto, isso não o dispensa de cumprir as normas administrativas e as relativas ao bom convívio no ambiente de trabalho, uma vez que tais normas são exigidas a todos os servidores.

# Como acompanhar

Encaminhar o servidor ao DAS ou ao DGP não significa que a chefia já tenha feito sua parte e que a responsabilidade pare por aí. Ao contrário, à chefia cabe acompanhar cada etapa, pois essa conduta irá estimular o servidor a seguir o plano terapêutico, contribuindo, assim, para a obtenção de resultados positivos.

Para acompanhar, a chefia deverá:

- observar o dia a dia e o desempenho do servidor;
- reforçar os progressos obtidos;
- em caso de recaídas, encorajar o servidor a não desistir;
- continuar registrando ações e comportamentos do servidor, o que será de grande valia para subsidiar avaliações acerca dos avanços e dificuldades do tratamento;
- exigir o atestado de comparecimento das consultas realizadas;
- manter contato com o DAS, ciente de que não terá acesso a informações detalhadas sobre o tratamento do servidor, já que sigilo e privacidade são fatores essenciais para o alcance de resultados positivos.

# Referências Bibliográficas

BRASIL. Ministério da Saúde. A política do Ministério da Saúde para a atenção integral a usuários de álcool e outras drogas. 2. ed. rev. e ampl. Brasília, 2004. 64 p. (Série B. Textos básicos de Saúde).

— Superior Tribunal de Justiça. Secretaria de Serviços Integrados de Saúde. Ação gerencial na prevenção ao uso indevido de drogas: Programa Alvorecer. Brasília, 2003. 18 p.

— Superior Tribunal Militar. Diretoria de Administração. Projeto Despertar: responsabilidade compartilhada: orientações às chefias: prevenção ao uso de álcool e outras drogas. Brasília, 2004. 20 p.

FIOCRUZ. Data alerta para desafios na prevenção e cuidado quanto ao uso problemático de substâncias. Publicado em: 18/02/2022. Disponível em: <https://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/52783>

LARANJEIRA, Ronaldo et alii. Usuários de substâncias psicoativas: abordagem, diagnóstico e tratamento. Conselho Regional de Medicina e Associação Médica Brasileira, 2. ed. São Paulo, 2003. 120 p.

SESI. Impactos do uso de álcool e outras drogas no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://www.sesipr.org.br/informacoes-sst/recursos humanos/impactos-do-uso-de-alcool-e-outras-drogas-no-ambiente-de-trabalho-1-38723-454116.shtml>

UNODC. Relatório mundial sobre drogas 2021 avalia que pandemia potencializou riscos de dependência. Disponível em: [https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2021/06/relatorio-mundial-sobre-drogas-2021-do-unodc\\_-os-efeitos-da-pandemia-aumentam-os-riscos-das-drogas--enquanto-os-jovens-subestimam-os-perigos-da-maconha-aponta-relatorio.html](https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2021/06/relatorio-mundial-sobre-drogas-2021-do-unodc_-os-efeitos-da-pandemia-aumentam-os-riscos-das-drogas--enquanto-os-jovens-subestimam-os-perigos-da-maconha-aponta-relatorio.html)

VAISSMAN, Magda. Alcoolismo no trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Garamond/Fundação Oswaldo Cruz – Fio Cruz, 2004



**Departamento de Atenção à Saúde  
(61) 3255 7616/ 7613**

**Departamento de Gestão de Pessoas  
(61) 3255 7570/ 7590**

---



1920-2020

**MPM** 100  
anos  
MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR