



NAÇÕES UNIDAS

Escritório contra Drogas e Crime

Esplanada dos Ministérios, Ministério da Justiça
Anexo 1 – 2º Andar – 70064-900 – Brasília – DF
www.unodc.org.br – unodc.brasil@unodc.org
Tel.: (61) 424 6600 – Fax: (61) 424 6601



NAÇÕES UNIDAS

Escritório contra Drogas e Crime



PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO USO DE DROGAS NO TRABALHO E NA FAMÍLIA
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL USO DE DROGAS EN EL TRABAJO Y EN LA FAMILIA – PROJECT FOR DRUG ABUSE PREVENTION IN THE WORKPLACE

**PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO USO DE
DROGAS NO TRABALHO E NA FAMÍLIA**

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL USO DE
DROGAS EN EL TRABAJO Y EN LA FAMILIA**

**PROGRAM FOR DRUG ABUSE PREVENTION
IN THE WORKPLACE AND THE FAMILY**



APRESENTAÇÕES

Em uma economia globalizada cada vez mais competitiva e voltada para a produção de riqueza e bem-estar, o setor privado exerce um papel fundamental no desenvolvimento da sociedade e dos indivíduos. As empresas comprometidas com o princípio da responsabilidade social conduzem seus negócios buscando se tornar agentes de mudança na qualidade de vida de seus colaboradores e familiares.



Fenômeno característico do mundo contemporâneo, o consumo de drogas afeta a qualidade de vida dos trabalhadores, além de comprometer a produtividade e a competitividade das empresas. É um problema a ser enfrentado de forma preventiva, numa abordagem que promova os direitos humanos e contemple diferentes especificidades culturais, econômicas e corporativas. Nesse contexto, o ambiente de trabalho surge como um local apropriado para a formulação e o desenvolvimento dessas ações.

O Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família, implementado no Brasil pelo Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime (UNODC) e o SESI do Rio Grande do Sul, é um bom exemplo sobre como o setor privado pode se engajar na construção de um ambiente saudável que beneficie diretamente as comunidades onde atuam. Graças aos seus resultados positivos, o projeto está sendo adaptado em diferentes estados brasileiros e levado aos vizinhos do Brasil no Cone Sul.

Essa parceria entre o UNODC e o SESI-RS demonstra que é viável a construção de uma agenda que valorize a ética nos negócios e possibilite alcançar uma sociedade mais próspera e mais justa para todos nós.

Giovanni Quaglia
Representante Regional do UNODC
para o Brasil e Cone Sul

A prevenção ao uso de drogas aborda um fenômeno que pode atingir várias áreas da vida do indivíduo, repercutindo na comunidade em que ele vive e tendo impacto na sociedade.

Para o Sistema FIERGS e o SESI-RS, é importante agir preventivamente nesse problema. A experiência de dez anos do projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família, em parceria com as Nações Unidas, é, antes de tudo, uma iniciativa de promoção da qualidade de vida dos trabalhadores no Rio Grande do Sul.

Partilhar os conhecimentos adquiridos com essa experiência é também um gesto de solidariedade e responsabilidade social do SESI-RS. Assim, o Modelo SESI-RS/UNODC de prevenção já foi implantado com sucesso em todas as Regiões do Rio Grande do Sul, em vários estados brasileiros e nos países do Cone Sul.

Esta publicação evidencia as características universais do modelo, por isso as possibilidades de aplicação em outras empresas de diferentes realidades. Apresenta, também, a construção de parâmetros para um programa de prevenção a partir do banco de dados viabilizado pelas empresas que participam dessa grande rede de prevenção.

Renan Proença
Presidente da FIERGS

PRESENTACIONES

En una economía globalizada cada vez más competitiva y dirigida hacia la producción de riqueza y bienestar, el sector privado ejerce un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad y de los individuos. Las empresas comprometidas con el principio de la responsabilidad social conducen sus negocios buscando tomarse agentes de cambio en la calidad de vida de sus colaboradores y familiares.

Fenómeno característico del mundo contemporáneo, el consumo de drogas afecta la calidad de vida de los trabajadores, además de comprometer la productividad y la competitividad de las empresas. Es un problema que debe enfrentarse de forma preventiva, a través de un abordaje que promueva los derechos humanos y que considere las diferentes especificidades culturales, económicas y corporativas. En este contexto, el ambiente de trabajo surge como un local apropiado para la elaboración y el desarrollo de estas acciones.

El Proyecto de Prevención de Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia, implementado en Brasil por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD), y el SESI de Río Grande do Sul, es un buen ejemplo sobre como el sector privado puede formar parte de la construcción de un ambiente saludable que beneficie directamente las comunidades donde actúa. Gracias a sus resultados positivos, el proyecto está adoptándose en diferentes estados brasileños y se llevará a los vecinos de Brasil en el Cono Sur.

Esta alianza entre ONUDD y SESI-RS demuestra que es factible la construcción de una agenda que valore la ética en los negocios y posibilite el logro de una sociedad más próspera y más justa para todos.

Giovanni Quaglia
Representante Regional de ONUDD para o Brasil y Cono Sur

La prevención del uso de drogas aborda un fenómeno que puede afectar varias áreas de la vida del individuo, puede repercutir en la comunidad en la cual vive y tener impacto en la sociedad.

Para el Sistema FIERGS y SESI-RS, es importante actuar preventivamente en este problema. La experiencia de diez años del proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia, en conjunto con las Naciones Unidas es, antes de todo, una iniciativa de promoción de la calidad de vida de los trabajadores en Río Grande do Sul.

Compartir los conocimientos adquiridos con esta experiencia es también un gesto de solidaridad y responsabilidad social de SESI-RS. De esta manera, el Modelo SESI-RS/ONUDD de prevención ya se implantó con éxito en todas las Regiones de Río Grande do Sul, en varios Estados brasileños y en los países del Cono Sur.

Esta publicación evidencia las características universales del modelo, por eso las posibilidades de aplicación en otras empresas de diferentes realidades. También presenta la construcción de parámetros para un programa de prevención a partir de la base de datos elaborada por las empresas que participan de esta gran red de prevención.

Renan Proença
Presidente de FIERGS

INTRODUCTIONS

In a global economy that is increasingly competitive and engaged in producing wealth and welfare, the private sector plays a fundamental role in the development of society and individuals. Companies committed to social responsibility principles seek to lead their business as agents promoting better life quality to workers and their families.

A typical phenomenon in the world today, drug abuse negatively impacts workers' life quality and the companies' productivity and competitiveness. It is a problem that must be tackled preventively with an approach that promotes human rights and takes into consideration different cultural, economic and corporate aspects. In this context, the working environment becomes a suitable place to formulate and develop these actions.

The Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family, implemented in Brazil by the United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) and SESI - RS, is a good example of how companies in the private sector can engage in building a healthy environment that directly benefits the communities where they operate. Thanks to the successful results, the project has been adapted to other Brazilian states and has reached the neighboring countries in the South Cone.

The partnership between UNODC and SESI-RS shows that it is possible to settle an agenda that values ethics in business and promotes a more prosperous and equitable society for all of us.

Giovanni Quaglia
UNODC Representative for Brazil and the South Cone

The drug abuse prevention addresses an issue that may affect different aspects of an individual's life, interfering with the community where he lives and impacting society.

For the FIERGS system and SESI-RS, it is important to work preventively when addressing the issue. The ten-year experience with the Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family, carried out in partnership with the United Nations is, above all, an initiative promoting the life quality of workers in Rio Grande do Sul State.

Sharing the knowledge acquired from this experience is also an attitude that shows SESI-RS solidarity and social responsibility.

As a result, the SESI-RS/UNODC prevention model has already been successfully introduced throughout Rio Grande do Sul State, as well as in several Brazilian states and countries in the South Cone.

This publication shows the model's global characteristics, which makes it applicable to other companies in different scenarios. It also presents the formulation of parameters for a prevention plan based on a data bank created with the help of the companies that take part in this great prevention network.

Renan Proença
FIERGS President

O desenvolvimento sustentável é um dos objetivos da Declaração do Milênio, documento acordado pela comunidade internacional no âmbito da Assembléia Geral das Nações Unidas. Para isso, é necessário que os recursos do planeta sejam administrados de forma justa, garantindo às gerações futuras um mundo cada vez melhor. Também é importante salvaguardar a liberdade e a dignidade dos indivíduos, que em diferentes situações estão sujeitos aos custos sociais e econômicos representados por comportamentos e práticas danosas à sociedade.

Esse último aspecto está no centro do trabalho do Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime (UNODC), cujo mandato é auxiliar a comunidade internacional no enfrentamento das questões relacionadas às drogas e ao crime organizado.

Os países que assinaram a Declaração do Milênio concordaram em intensificar o combate ao crime transnacional em todas suas dimensões e a implementar medidas para lidar com o fenômeno global das drogas. Considerando a inter-relação dessas questões, os projetos do UNODC são desenvolvidos em parcerias com governos, sociedade civil e setor privado, buscando o desenvolvimento sustentável, a segurança humana e a melhoria dos indicadores sobre drogas e crime.

Os três pilares do trabalho do UNODC são:

- a) Pesquisa e análise sobre drogas e crime organizado, aplicando esse conhecimento na formulação de políticas e em ações de caráter operativo;
- b) Trabalho normativo para auxiliar os Estados Membros na ratificação e implementação de tratados internacionais sobre drogas e crime, com a devida adaptação da legislação nacional;
- c) Projetos de cooperação técnica para fortalecer a resposta dos países ao binômio drogas & crime.

Como organismo central do Sistema Nações Unidas para o controle de drogas ilícitas, o UNODC lidera as iniciativas da ONU nessa área, com ações voltadas tanto para a redução da demanda como a redução da oferta dessas substâncias. Na área do crime organizado, suas atividades fortalecem a cooperação regional e internacional para a prevenção e combate do crime transnacional e do tráfico de seres humanos, a promoção da segurança urbana e a redução da violência, além da devida aplicação da Justiça. Outros desafios globais fazem parte da agenda do UNODC, como a prevenção do HIV/Aids associado ao consumo de drogas.

O Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família está em linha com as determinações da Declaração Política sobre os Princípios de Redução da Demanda de Drogas, emanada da Sessão Especial da Assembléia Geral da ONU de 1998. O documento ressalta que a redução da demanda é indispensável para controlar o problema das drogas e que as iniciativas nessa área devem observar resultados de



pesquisas e de boas práticas internacionais. Devem também abranger todas as esferas de prevenção, desde o desestímulo do uso inicial até a redução das consequências sociais negativas do consumo dessas substâncias, com a reinserção social do usuário e a oferta de oportunidades de tratamento. A Declaração Política recomenda também que os esforços de redução da demanda sejam integrados a programas de bem-estar social e políticas de promoção à saúde.

El desarrollo sustentable es uno de los objetivos de la Declaración del Milenio, documento acordado por la comunidad internacional en el ámbito de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Para esto, es necesario que los recursos del planeta se administren de forma justa, garantizando a las generaciones futuras un mundo cada vez mejor. También es importante asegurar la libertad y la dignidad de los individuos, que en diferentes situaciones están subordinados a los costos sociales y económicos representados por comportamientos y prácticas perjudiciales a nuestra sociedad.

Este último aspecto está en el foco del trabajo de la Oficina contra la Droga y el Delito (ONUDD), cuyo mandato es el de auxiliar la comunidad internacional en el combate de las cuestiones relacionadas a las drogas y al crimen organizado.

Los países que firmaron la Declaración del Milenio estuvieron de acuerdo en intensificar el combate al crimen transnacional en todas sus dimensiones e implementar medidas para trabajar con el fenómeno global de las drogas. Considerando la interrelación de estos temas, los proyectos de ONUDD se desarrollan con alianzas entre gobiernos, sociedad civil y sector privado, buscando el desarrollo sustentable, la seguridad humana y la mejora de los indicadores sobre drogas y crimen.

Los tres pilares del trabajo de ONUDD son:

- a) Investigación y análisis sobre drogas y crimen organizado, aplicando este conocimiento en la elaboración de políticas y en acciones de carácter operativo;*
- b) Trabajo normativo para auxiliar los Estados Miembros en la aprobación e implementación de tratados internacionales sobre drogas y crimen, con la debida adaptación de la legislación nacional;*
- c) Proyectos de cooperación técnica para fortalecer la respuesta de los países al binomio drogas & crimen.*

Como organismo central del Sistema Naciones Unidas para el control de drogas ilícitas, el ONUDD lidera as iniciativas de la ONU en el área, con acciones dirigidas tanto a la reducción de la demanda como a la reducción de la oferta de dichas sustancias. En el área del crimen organizado, sus actividades fortalecen la cooperación regional e internacional para la prevención y combate del crimen transnacional y del tráfico de seres humanos, la promoción de la seguridad urbana y la reducción de la violencia, además de la debida aplicación de la Justicia. Otros desafíos globales forman parte de la agenda de ONUDD, como la prevención del SIDA asociada al consumo de drogas.

El Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia está alineado con las determinaciones de la Declaración Política sobre los Principios de Reducción de la Demanda de Drogas, proveniente de la Sesión Especial de la Asamblea General de la ONU de 1998. El documento destaca que la reducción de la demanda es indispensable para controlar el problema de las drogas y que las iniciativas en esta área deben observar resultados de estudios y de buenas prácticas internacionales. Deben también abarcar todas las esferas de prevención, desde el desestímulo del uso inicial hasta la reducción de las consecuencias sociales negativas del consumo de estas sustancias, con la reinserción social del usuario y la oferta de oportunidades

Sustainable development is one of the objectives set by the Millennium Declaration, a resolution adopted by the international community in the scope of the UN General Assembly. To achieve this goal it is necessary that all resources in the planet be managed in a fair way, ensuring a better and better world for future generations. It is also important to safeguard the freedom and dignity of individuals, who, in different situations, are victims of social and economic costs, represented by attitudes and practices harmful to society.

These are the focus of the work carried out by the UN Office on Drug and Crime - UNODC, whose mandate is to support the international community to address issues related to drugs and organized crime.

The countries that signed the Millennium Declaration agreed to intensify the fight against transnational crime in all its dimensions and to introduce measures to deal with the global drug phenomenon. Aware of the interrelationship between the issues, the UNODC projects are developed in partnership with governments, civil society and private sector, seeking the sustainable development, human security and improvements in the drug and crime indicators.

The three pillars of UNODC work:

- a) Research and analytical work to increase knowledge and understanding of drugs and crime issues and expand the evidence base for policy and operational decisions;*
- b) Normative work to assist States in the ratification and implementation of the international drug and crime treaties, properly adapted to national legislations;*
- c) Technical cooperation projects to enhance the capacity of Member States to counteract illicit drugs and crime.*

As the central organ of United Nations System for controlling the illicit drugs, UNODC leads the UN initiatives in this area, with efforts focusing both the demand and the supply reduction of the substances. As for the organized crime, its efforts enhance regional and international co-operation for preventing and fighting transnational crime and human trafficking, promoting urban security and violence reduction as well as appropriate Law enforcement. Other global challenges are in UNODC agenda, like preventing drug-related HIV/Aids.

The Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family is in line with the Political Declaration on the Guiding Principles of Drug Demand Reduction signed at the 1998 UN General Assembly special session on the world drug problem. The document highlights that the demand reduction is fundamental to control the drug issue and that initiatives in this area must be sustained by research-based information as well as good international practices. They must also encompass all prevention levels from discouraging the onset of drug use to reducing social adverse consequences resulting from the consumption of these substances, reintegrating



SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI-RS

O Serviço Social da Indústria – Sesi, entidade civil de direito privado, foi criado pela Confederação Nacional da Indústria – CNI – em 1º de julho de 1946, a partir de uma autorização do Executivo Federal, através do decreto-lei nº 9.403, de 25/06/46, com a finalidade de prestar serviços de assistência social aos trabalhadores da indústria e atividades assemelhadas.

Mantido por meio de contribuições de empresas industriais, o Sesi confere às suas ações um caráter educativo/preventivo, estimulando a união de esforços e capacidades de empresários, trabalhadores, sociedade e Estado, na convergência de objetivos comuns e num processo de ação integrada, visando estimular a responsabilidade social da empresa e o desenvolvimento sustentável, de acordo com as novas tendências gerenciais, expressas em sua missão institucional.

Estruturalmente, o Sesi constitui-se de um Conselho Nacional, seu mais elevado órgão deliberativo, formado pelos Presidentes das Federações das Indústrias de todos os Estados, pelo Departamento Nacional - sua maior instância administrativa - e pelos Departamentos Regionais, compostos por Conselho Regional, um Presidente da Federação das Indústrias do Estado, um Diretor Regional e um Superintendente Regional, criando um comando administrativo independente dos órgãos centrais.

Em cada pólo regional, em um total de 36 cidades, o Sesi-RS dispõe de uma estrutura completa para atendimento de saúde, educação, lazer e serviço social, com um total de 2.209 funcionários em todo o estado. A atuação do Sesi baseia-se na elaboração e no desenvolvimento de políticas sociais que viabilizem a melhoria da qualidade de vida de sua clientela (trabalhadores e familiares) e o aumento da produtividade industrial, tendo em vista a redução dos níveis de absenteísmo, acidentes de trabalho, licença por motivo de doença, demissões e readmissões, além de desperdício de matéria-prima.

Este é o Sesi, uma organização sem similar no mundo, mantida pelo empresariado para prestar atendimento qualificado a seus empregados e dependentes, presente em todos os estados do Brasil, cuja qualificação em matéria de serviços extrapolou as fronteiras nacionais, transformando-o em modelo internacional.

O Sesi-RS, atento às mudanças estruturais por que vêm passando as empresas gaúchas, tem a oferecer à comunidade empresarial um novo serviço para o Gerenciamento da Qualidade, com ênfase num dos aspectos que, de forma crescente, vêm interferindo na saúde e no desempenho da mão-de-obra: o uso de drogas.

de tratamiento. La Declaración Política recomienda también que los esfuerzos de reducción de la demanda se integren a programas de bienestar social y políticas de promoción de salud.

SERVICIO SOCIAL DE LA INDUSTRIA – SESI-RS

El Servicio Social de la Industria – Sesi, entidad civil de derecho privado, lo creó la Confederación Nacional de las Industrias – CNI – el 1º de julio de 1946, a partir de una autorización del Poder Ejecutivo Federal, a través del decreto-lei nº 9.403, de 25/06/46, con la finalidad de prestar servicios de asistencia social a los trabajadores de la industria y actividades similares.

Mantenido por medio de contribuciones de empresas industriales, el Sesi le concede a sus acciones un carácter educativo-preventivo, estimulando la unión de esfuerzos y capacidades de empresarios, trabajadores, sociedad y Estado, en la convergencia de objetivos comunes y en un proceso de acción integrada, con el objetivo de estimular la responsabilidad social de la empresa y el desarrollo sustentable, de acuerdo con las nuevas tendencias gerenciales, expresas en su misión institucional.

Estructuralmente, el Sesi está constituido por un Consejo Nacional, su más elevado órgano deliberativo, formado por Presidentes de las Federaciones de las Industrias de todos los Estados, por el Departamento Nacional - su mayor instancia administrativa - y por los Departamentos Regionales, compuestos por Consejo Regional, un Presidente de la Federación de las Industrias del Estado, un Director Regional y un Superintendente Regional, creando un comando administrativo independiente de los órganos centrales.

En cada polo regional, de un total de 36 ciudades, el Sesi-RS dispone de una estructura completa para atención en las áreas de salud, educación, entretenimiento y servicio social, con un total de 2209 empleados en todo el estado. La actuación del Sesi se basa en la elaboración y desarrollo de políticas sociales que propicien la mejora de la calidad de vida de su clientela (trabajadores y familiares) y el aumento de la productividad industrial, teniendo en vista la reducción de los niveles de absentismo, accidentes de trabajo, licencia por motivo de enfermedad, despidos y contrataciones, a parte del desperdicio de materia prima.

Este es el Sesi, una organización sin igual en el mundo, mantenida por el empresariado para dar atención de calidad a sus empleados y dependientes, presente en todos los estados de Brasil, cuya calificación en términos de servicios superó las fronteras nacionales y lo transformó en modelo internacional.

El Sesi-RS, atento a los cambios estructurales por lo que están pasando las empresas de Río Grande do Sul, le ofrece a la comunidad empresarial un nuevo servicio para la Gestión de Calidad, con énfasis en uno de los aspectos que, de manera creciente, está interfiriendo en la salud y en el desempeño de la mano de obra: el uso de drogas.

users to society and providing opportunities for treatment. The Political Declaration also recommends integrating the demand reduction efforts into social welfare and health promotion policies.

SOCIAL SERVICE OF THE INDUSTRY – SESI-RS

Social Service of the Industry – Sesi, a civil entity with private rights, was established by CNI, the Brazilian Confederation of Industries - Confederação Nacional da Indústrias, on July 1, 1946, with the permit of the Federal Executive Power through the decree-law nr. 9.403, of 06/25/46, aiming to provide social assistance to workers in manufacturing and similar activities.

Funded by contributions made by industrial companies, Sesi gives its actions an educative/preventive approach, encouraging joint efforts and the capacity of business people, workers, society and the State and the convergence of common objectives and integrated action program aiming at fostering companies' social responsibility and sustainable development in accordance with the new managing trends, stated in its institutional mission.

Structurally, Sesi is composed of a National Council, its highest governing organ, formed by Presidents of the Industry Federations of all states; of the National Department, its highest management level, and of Regional Departments, formed by a Regional Council, a President of the State Industry Federation, a Regional Director and a Regional Superintendent, thus creating management leadership independent of the central agencies.

In each regional pole, a total of 36 municipalities, Sesi-RS has a complete structure for health, education, recreation and social services, totaling 2209 workers throughout the state. Sesi's work is based on formulating and developing social policies that improve the life quality of its clients (workers and their families) and increase the industrial productivity by reducing absenteeism, accidents at work, sick leaves, layoffs and turnover, and raw material waste.

This is Sesi, a unique organization in the world, maintained by the business community to provide qualified assistance to their employees and families, operating in all Brazilian states, and whose service qualification has surpassed the country's frontiers and is now an international model.

Sesi-RS, aware of the structural changes the enterprises in Rio Grand do Sul State have coped with, provides the business community with a new service for Quality Management, with special emphasis on one aspect which, more and more, has interfered adversely with the workforces' health and performance: the drug abuse.

PROJETO PREVENÇÃO AO USO DE DROGAS:

PARCERIA DE SUCESSO ENTRE O UNODC E O SESI-RS CHEGA AOS PAÍSES DO CONE SUL

O consumo de drogas é um dos mais sérios problemas enfrentados pelo mundo contemporâneo. A utilização abusiva de substâncias psicoativas, lícitas ou ilícitas, constitui uma ameaça à inserção do indivíduo em vários aspectos da vida social, como os vínculos familiares e laborais. Conseqüentemente, concorre para perdas significativas em produtividade e competitividade por parte das empresas.

As primeiras iniciativas para o enfrentamento do problema nas empresas industriais gaúchas foram tomadas pelo SESI-RS ainda na década de 1970, com um programa de palestras. A partir desse trabalho pioneiro, que consolidou uma visão mais abrangente e profunda sobre a questão do uso de drogas, a

instituição buscou a utilização de conhecimentos e técnicas que vinham sendo desenvolvidos pela Organização das Nações Unidas, dada a amplitude global do problema. Em 1994, após um amplo estudo, o SESI-RS firmou um compromisso para o desenvolvimento do Projeto de Prevenção do Uso de Drogas no Trabalho e na Família em parceria com o Escritório das Nações Unidas Contra Drogas e Crime (UNODC).

O princípio do UNODC, desenvolvido com o apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial de Saúde (OMS), buscava abrir novas oportunidades de inserção social, estimulando aptidões e interesses dos usuários de substâncias psicoativas, ao mesmo tempo em que desenvolvia o



NA ÚLTIMA DÉCADA, O SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA DO RIO GRANDE DO SUL (SESI-RS) E O ESCRITÓRIO DAS NAÇÕES UNIDAS CONTRA DROGAS E CRIME PARA O BRASIL E O CONE SUL (UNODC) DESENVOLVERAM UM PROJETO QUE SE CONSOLIDOU COMO EFICIENTE FERRAMENTA DE PREVENÇÃO AO USO DE DROGAS NAS EMPRESAS; OS RESULTADOS OBSERVADOS FIZERAM DESSA METODOLOGIA UM MODELO TAMBÉM ADOTADO EM OUTROS ESTADOS BRASILEIROS E DEMAIS PAÍSES DO CONE SUL.

ALIANZA EXITOSA LLEGA A LOS PAÍSES DEL CONO SUR

El consumo de drogas es uno de los más serios problemas enfrentados por el mundo contemporáneo. La utilización abusiva de sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas, constituye una amenaza para la integración del individuo en varios aspectos de la vida social, como los vínculos familiares y laborales. Consecuentemente, acarrea pérdidas significativas en productividad y competitividad por parte de las empresas.

Las primeras iniciativas para enfrentar el problema, las tomó SESI-RS en la década de 1970 con un programa de charlas junto a las empresas industriales de Río Grande do Sul. A partir de este trabajo pionero, que consolidó una visión más amplia y profunda sobre la cuestión del uso de drogas, la institución buscó la utilización de conocimientos y técnicas que ya se desarrollaba la Organización de las Naciones Unidas, dada la amplitud global del problema. En 1994, después de un profundo estudio, SESI-RS firmó un compromiso para el desarrollo del Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD).

El principio de ONUDD, desarrollado con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de Salud (OMS), buscaba abrir nuevas oportunidades de inserción social, estimulando habilidades e intereses de los usuarios de sustancias psicoactivas, al mismo tiempo que desarrollaba el sentimiento de solidaridad y unión de todas las personas involucradas en el ambiente de trabajo. Este abordaje significó una verdadera revolución de conceptos, en la medida en que el problema de drogas en las empresas era tratado con simple represión y, muchas veces, exclusión.

A parte de la cooperación financiera, la alianza proporcionó el contacto con un rico acervo de

DURANTE LA ÚLTIMA DÉCADA, EL SERVICIO SOCIAL DE LA INDUSTRIA DE RÍO GRANDE DO SUL SESI-RS Y LA OFICINA CONTRA LA DROGA Y EL DELITO PARA BRASIL Y EL CONO SUR (ONUDD), DESARROLLARON UN PROYECTO QUE SE CONSOLIDÓ COMO EFICIENTE HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN DEL USO DE DROGAS EN LAS EMPRESAS; LOS RESULTADOS OBSERVADOS HICIERON QUE ESTA METODOLOGÍA SE TRANSFORME EN UN MODELO TAMBÉN ADOPTADO EN OTROS ESTADOS BRASILEÑOS Y DEMÁS PAÍSES DEL CONO SUR.

SUCCESSFUL PARTNERSHIP REACHES SOUTH CONE

Drug consumption is one of the major problems posed to the world today. The abuse of psychoactive drugs, licit or illicit, threatens the individual's integration in different levels of social life, like family and labor ties. Consequently, it contributes to significant losses in the companies' productivity and competitiveness.

The first initiatives to tackle this problem in industrial companies in Rio Grande do Sul State were taken by SESI-RS in the 1970s, with a lecturing program. After this pioneering work, which consolidated a broader and deeper view of the drug abuse issue, the institution sought to use the knowledge and techniques that were being developed by the United Nations, given the problem global reach. In 1994, after extensive studies, SESI-RS agreed on a commitment to develop the Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family established by United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC).

The UNODC principle, developed with the support of the International Labor Organization (ILO) and the World Health Organization (WHO), aimed at devising new opportunities for social integration, encouraging drug users to develop their skills and interests while promoting solidarity and union among people involved in the workplace. At the time, this approach meant a total revolution in the concepts since so far drug abuse had been dealt with repression and very often exclusion. In addition to financial cooperation, the partnership provided access to a rich

IN THE PAST DECADE, THE SOCIAL SERVICE OF THE INDUSTRY OF RIO GRANDE DO SUL STATE - SESI-RS AND THE UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME FOR BRAZIL AND THE SOUTH CONE (UNODC) DEVELOPED A PROJECT THAT HAS BECOME AN EFFICIENT TOOL FOR PREVENTING DRUG ABUSE IN COMPANIES; THE RESULTS ACHIEVED MADE IT A MODEL TO BE ADOPTED IN OTHER BRAZILIAN STATES AND COUNTRIES IN THE SOUTH CONE.

sentimento de solidariedade e união de todas as pessoas envolvidas no ambiente de trabalho. Essa abordagem significou na época uma verdadeira revolução de conceitos, na medida em que o problema das drogas nas empresas era tratado com simples repressão e, muitas vezes, exclusão.

Além da cooperação financeira, a parceria proporcionou o contato com um rico acervo de experiência no enfrentamento das questões relativas ao abuso de drogas em diferentes partes do globo. Este modelo de prevenção do UNODC, plenamente de acordo com a visão do SESI-RS, já vinha sendo aplicado em regime de parcerias com instituições locais nos mais diversos países. Casos de sucesso haviam sido observados em nações com realidades tão díspares quanto México, Sri Lanka, Egito, Namíbia e Polônia.

A adição desses novos conhecimentos, somados à experiência de cinco décadas do SESI-RS no apoio ao trabalhador da indústria e a seus familiares, criou uma sinergia que resultou em ampla aceitação por empresários e trabalhadores gaúchos. Desde 2003, o modelo do programa vem sendo aplicado nos países vizinhos do Cone Sul: Argentina, Uruguai, Paraguai e Chile.

Em uma década, o programa chegou a 55 mil trabalhadores, de 73 empresas e 6,3 mil alunos de seis escolas. Na nova fase, mais 4,5 mil trabalhadores de quatro empresas do Cone Sul foram beneficiados.

As empresas que implantam a metodologia e concluem o processo ganham do SESI-RS e do UNODC a certificação “Aqui se Pratica a Prevenção”, como forma de destacar o exemplo perante os colaboradores, parceiros e a sociedade. Já as companhias que tornam esses princípios uma estratégia permanente, desenvolvendo uma cultura de responsabilidade social com a comunidade, fazem jus a um selo especial do projeto. No ano 2000 a iniciativa recebeu o prêmio Top Social ADVB São Paulo – SP.

O Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família recebeu da empresa Bureau Veritas a certificação ISO 9001/2000 em dezembro de 2002. A documentação existente até então foi padronizada de acordo com as normas e os procedimentos referentes ao processo.

experiencia en el enfrentamiento de las cuestiones relativas al abuso de drogas en diferentes partes del globo. El sistema de ONUDD, plenamente de acuerdo con la visión de SESI-RS, ya se estaba aplicando en régimen de alianzas con instituciones locales en diversos países. Casos de éxito se habían observado en naciones con realidades tan dispares como México, Sri-Lanka, Egipto, Namibia y Polonia.

La suma de estos nuevos conocimientos, junto con la experiencia de cinco décadas de SESI-RS en el apoyo al trabajador de la industria y a sus familiares, creó una sinergia que trajo como

collection of experience in addressing drug-abuse issues worldwide. The UNODC system, completely in accordance with SESI-RS's view, was already being applied in partnership with local institutions in many different countries. Success cases had been witnessed in nations presenting totally different realities such as Mexico, Sri-Lanka, Egypt, Namibia and Poland.

The combination of the new knowledge and SESI-RS's five-year experience in supporting factory workers and their families, created the necessary synergy for the business



resultado una amplia aceptación por empresarios y trabajadores gauchos. Desde 2003, el modelo del programa está aplicándose en países vecinos del Cono Sur: Argentina, Uruguay, Paraguay y Chile.

En una década, el Programa llegó a 55 mil trabajadores, de 73 empresas y 6,3 mil alumnos de seis escuelas. En la nueva etapa, más 4,5 mil trabajadores de cuatro empresas del Cono Sur se beneficiaron. Las empresas que implantan la metodología y concluyen el proceso obtienen de SESI-RS y de ONUDD la certificación Aquí Se Practica la Prevención, como forma de destacar el ejemplo ante los colaboradores, aliados y la sociedad. Por su vez, las empresas que transforman estos principios en una estrategia permanente, desarrollando una cultura de responsabilidad social junto a la comunidad, merecen un sello especial del proyecto. En el 2000 la iniciativa recibió el premio Top Social ADVB São Paulo – SP.

El Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia recibió de la empresa Bureau Veritas la certificación ISO 9001/2000 en diciembre de 2002. La documentación existente hasta entonces se estandarizó de acuerdo con las normas y procedimientos referentes al proceso.

community and workers in Rio Grande do Sul State to widely accept the project. As of 2003, the program model has been introduced in the neighboring countries of the South Cone: Argentina, Uruguay, Paraguay and Chile.

In one decade, the Program reached 55 thousand workers, from 73 companies and 6.3 thousand students from six schools. In the new phase, over 4.5 thousand workers from four companies of the South Cone have already been benefited. The companies that introduce the methodology and complete the process are awarded the SESI-RS and UNODC's certification: Prevention is Practiced, as a way to highlight the example to the workforce, partners and society. As for the companies that make these principles a permanent strategy, developing a social responsibility culture toward the community, they are granted a special seal from the project. In 2000 the initiative was awarded the prize Top Social ADVB São Paulo – SP.

The Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family was granted the Bureau Veritas's ISO 9001/2000 certification in December 2002. The existing documentation was then standardized according to rules and procedures related to the process.



PRINCIPAIS TENDÊNCIAS DA PREVENÇÃO AO ÁLCOOL E DROGAS

O século XXI inicia-se, em relação à questão álcool e drogas, com algumas constatações. Primeiramente, o consumo de substâncias psicoativas continua em expansão. Por outro lado, os resultados limitados das ações de repressão comprovaram sobejamente que esta, por si só, não é suficiente. Conseqüentemente, a prevenção passa a ter uma importância significativa no leque de estratégias de enfrentamento do problema das drogas.

Ora, falar em prevenção significa falar de e para grupos ou segmentos sociais entre os quais, junto com a escola e a comunidade, o mundo corporativo pode e deve ser visto como uma das vias estratégicas para o desenvolvimento de ações.

EMBORA ESTEJA BASTANTE DIFUNDIDA A IDÉIA DE QUE O CONSUMO DE ÁLCOOL E DROGAS PODE COMPROMETER O DESEMPENHO NO TRABALHO, O UNIVERSO DAS EMPRESAS QUE ESTÃO EFETIVAMENTE EMPENHADAS NESSA TAREFA É AINDA MUITO POUCO SIGNIFICATIVO.

PRINCIPALES TENDENCIAS DE PREVENCIÓN DE ALCOHOL Y DROGAS

El siglo XXI empieza, con respecto al tema del alcohol y de las drogas, con algunas constataciones. En primer lugar, el consumo de sustancias psicoactivas continua en expansión. Por otro lado, los resultados limitados de las acciones de represión comprobaron claramente que esta, por si sola, no es suficiente. Consecuentemente, la prevención pasa a tener una importancia significativa en el panorama de estrategias de enfrentamiento del problema de las drogas.

Hablar de prevención significa hablar de y hacia grupos o segmentos sociales entre los cuales, con la escuela y la comunidad, el mundo corporativo puede y debe ser visto como una de las vías estratégicas para el desarrollo de acciones.

Pero, aunque esté bastante difundida la idea de que el consumo de alcohol y drogas puede comprometer el desempeño en el trabajo, el universo de las empresas que están efectivamente empeñadas en esta tarea es aún poco significativo.

Ocorre que el modelo clásico de abordaje del asunto en ambientes corporativos es el de programas de combate a la dependencia química. Sin embargo, tratar de comprender el fenómeno apenas por su manifestación más extrema equivale a dejar intocada la parte sumergida del iceberg.

El modelo SESI-RS/ONUDD propone, una reflexión sobre el concepto de prevención. Con base en evidencias de que todos los niveles de consumidores de sustancias contribuyen significativamente para el conjunto de problemas consecuentes, requiere un abordaje interdisciplinar con énfasis en los contenidos educativos y en la promoción de la calidad de vida.

MAJOR TRENDS IN ALCOHOL AND DRUG ABUSE PREVENTION

The twenty-first century starts with some considerations regarding alcohol and drug abuse issues. First, the consumption of psychoactive drugs has grown non-stop. On the other hand, the poor results from repressive actions clearly mean that repression alone is not enough. Therefore, prevention stands out in a variety of strategies to address the drug issue.

Well, lecturing on prevention means lecturing on and to social groups or segments among which the corporate world, together with schools and communities, can and must be seen as one of the strategic paths for developing actions.

Despite the widespread idea that alcohol and drug abuse can disturb work performance, the number of companies effectively engaged in prevention efforts is still of very little significance.

The trouble is that the classic model to address the issue in corporate environments is that of programs to fight drug dependence. However, approaching the phenomenon only through its most extreme manifestation is leaving the bottom of the iceberg untouched.

The SESI-RS/UNODC model proposes, first of all, giving deep thought to the prevention concept. Based on the evidence that all kinds of drug users significantly contribute to the resulting set of troubles, it proposes an interdisciplinary approach especially to educational contents and to promoting life quality. Therefore,

PERO, AUNQUE ESTÉ BASTANTE DIFUNDIDA LA IDEA DE QUE EL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS PUEDE COMPROMETER EL DESEMPEÑO EN EL TRABAJO, EL UNIVERSO DE LAS EMPRESAS QUE ESTÁN EFECTIVAMENTE EMPENADAS EN ESTA TAREA ES AÚN POCO SIGNIFICATIVO.

DESPITE THE WIDESPREAD IDEA THAT ALCOHOL AND DRUG ABUSE CAN DISTURB WORK PERFORMANCE, THE NUMBER OF COMPANIES EFFECTIVELY ENGAGED IN PREVENTION EFFORTS IS STILL OF VERY LITTLE SIGNIFICANCE.



Entretanto, embora esteja bastante difundida a idéia de que o consumo de álcool e drogas pode comprometer o desempenho no trabalho, o universo das empresas que estão efetivamente empenhadas nessa tarefa é ainda muito pouco significativo.

Acontece que o modelo clássico de abordagem da questão em ambientes corporativos é o de programas de combate à dependência química. Porém, tentar compreender o fenômeno apenas pela sua manifestação mais extrema equivale a deixar intocada a parte submersa do iceberg.

O modelo SESI-RS/UNODC propõe, antes de tudo, uma reflexão sobre o conceito de prevenção. Com base em evidências de que todos os tipos de consumidores de substâncias contribuem significativamente para o conjunto de problemas decorrentes, preconiza uma abordagem interdisciplinar com ênfase nos conteúdos educativos e na promoção da qualidade de vida.

Conseqüentemente, a prevenção visa atingir todos os integrantes da população-alvo e reduzir o consumo de substâncias de todos os tipos de consumidores.

Em decorrência, o volume de problemas associados ao consumo se reduz substancialmente, gerando resultados palpáveis para a dinâmica das empresas, entre os quais, economia de custos. Em tempos de crise, esse resultado pode ser o diferencial que permite à empresa manter-se no mercado.

Outro diferencial desse modelo é a avaliação, que permite não apenas identificar as características socioeconômicas e os níveis de consumo de substâncias do grupo que vai ser objeto da intervenção, mas serve como instrumento para que o próprio grupo defina suas prioridades. Em ambientes com grande potencial de conflitos, insatisfação, condições impróprias de trabalho e falta de reconhecimento há muito a fazer antes de se falar em álcool e drogas.

Mas no rol dos problemas que afetam o desempenho profissional, o estresse e as doenças sexualmente transmissíveis podem ter tanto impacto quanto o consumo de substâncias.

É por isso que a prevenção deverá ampliar o seu foco na direção da qualidade de vida no sentido mais abrangente.

Ao propor uma verdadeira “mentalidade de prevenção”, o modelo capacita agentes conscientes da necessidade de enfrentar o problema em outros âmbitos sociais. Além da incorporação de familiares, não são raros os casos de empresas que adotam escolas, e até mesmo comunidades, dando lugar à formação de uma rede de prevenção.

Finalmente, esses agentes, conscientes da amplitude do fenômeno, vão se preocupar também com as influências do ambiente, procurando agir sobre as políticas públicas.

Consecuentemente, la prevención tiene por objetivo alcanzar a todos los integrantes de la población-objetivo y reducir el consumo de sustancias de todos los niveles de consumidores.

Por eso, el volumen de problemas asociados al consumo se reduce sustancialmente, generando resultados concretos para la dinámica de las empresas, entre los cuales, economía de costos. En tiempos de crisis, este resultado puede ser el diferencial que le permita a la empresa mantenerse en el mercado.

Otro diferencial de este modelo es la evaluación, que permite identificar no sólo las características socioeconómicas y los niveles de consumo de sustancias del grupo que va a ser objeto de la intervención, sino que también sirve como instrumento para que el propio grupo defina sus prioridades. En ambientes con gran potencial de conflictos, insatisfacción, condiciones impropias de trabajo y falta de reconocimiento hay mucho que hacer antes de hablar de alcohol y drogas.

Pero en el papel de los problemas que afectan el desempeño profesional, el estrés y las enfermedades sexualmente transmisibles pueden tener tanto impacto como el consumo de sustancias.

Es por eso que la prevención deberá ampliar su foco hacia la calidad de vida en el sentido más amplio.

Al proponer una verdadera “mentalidad de prevención”, el modelo capacita agentes conscientes de la necesidad de enfrentar el problema en otros ámbitos sociales. Además de la incorporación de familiares, no son raros los casos de empresas que adoptan escuelas, e incluso, comunidades, dando lugar a la formación de una red de prevención.

Finalmente, estos agentes, conscientes de la amplitud del fenómeno, se preocuparán también con las influencias del ambiente, buscando actuar sobre las políticas públicas.

prevention is aimed at reaching all individuals in the target population and at reducing drug consumption at all consumer levels.

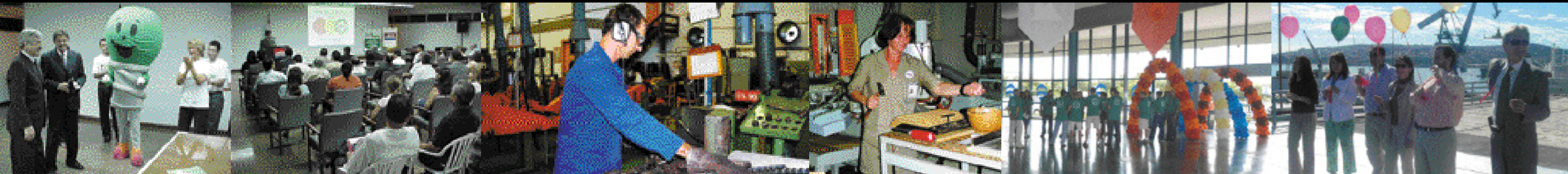
As a result, the number of drug-related problems is substantially reduced, generating concrete results for business dynamics, like, for instance, cost reductions. In times of crisis, this result determines whether a company stays in the market or not.

Other difference in this model is the evaluation, which provides not only the means to identify the social economic characteristics and the level of drug abuse in the target group, but also a tool for the group itself to define priorities. In places likely to develop conflicts, insatisfaction and where working conditions are unsuitable and workers have no recognition, there is much to be done before addressing alcohol and drugs.

Among the problems that interfere with professional performance, stress and sexually transmitted diseases can be as impacting as drug abuse. That is why prevention must widen its focus so as to encompass life quality more comprehensively.

Proposing a truly “prevention mindset”, the model prepares agents aware of the need to tackle the other social matters in the problem. In addition to incorporating families, some companies started adopting schools and even communities, thus creating a prevention network.

Finally, these agents, aware of the magnitude of the phenomenon, will also realize the influence of the environment and will interfere with public policies.



INICIATIVA GERA EFICIÊNCIA COM MÉTODO HUMANISTA

A valorização de hábitos saudáveis e a promoção da melhoria da qualidade de vida são as principais ferramentas utilizadas para a prevenção e redução da demanda por drogas, por meio do método aplicado pela parceria do SESI-RS com o UNODC, agora estendido aos trabalhadores do Cone Sul.

A cultura preventiva depende da mudança de hábitos de vida, o que só o apoio da família, do círculo de amizade e das pessoas envolvidas no ambiente de trabalho pode proporcionar.

Para auxiliar a empresa em sua parcela de responsabilidade, são sugeridos no projeto alguns passos que preparam o terreno à aceitação dos funcionários e que, pela experiência acumulada por profissionais das instituições envolvidas, tornam mais eficiente a implantação.

Inicialmente, a empresa deve destacar três grupos que serão responsáveis por todo o suporte. Esses grupos recebem treinamento do SESI – Departamento Regional do Rio Grande do Sul.

O MÉTODO OFICIALMENTE ADOTADO PELAS NAÇÕES UNIDAS POR MEIO DO UNODC SUBSTITUI A REPRESSÃO POR OPORTUNIDADES E ESTIMULA A SOLIDARIEDADE NO LUGAR DA DISCRIMINAÇÃO

O primeiro grupo é o Comitê Coordenador, que deve ser formado por pessoas de todos os setores que tenham capacidade de liderança, responsáveis por organizar as atividades. Uma característica importante do grupo deve ser a variedade de perfis e afinidades. As hierarquias da estrutura normal de funcionamento da empresa não devem necessariamente ser trasladadas para a composição do Comitê Coordenador. O objetivo é democratizar os canais de acesso a informações e envolver efetivamente todas as camadas de trabalhadores.

No caso da empresa que já mantém em seus quadros uma estrutura de profissionais de saúde, como médicos, enfermeiros, psicólogos e assistentes sociais, eles integrarão o segundo grupo, o Comitê Reabilitador. Esse grupo deve atender àqueles que já apresentam

problemas mais sérios derivados do consumo de drogas. Para as empresas de menor porte, que normalmente não têm um corpo de profissionais de saúde constituído, cria-se o Comitê Orientador em substituição ao Reabilitador. O grupo dos orientadores deve ser formado por pessoas reconhecidamente carismáticas e respeitadas diante de seus colegas.

O terceiro grupo importante no projeto é constituído pelo corpo de gestores e líderes, que passam a ser capacitados para identificar possíveis problemas com o consumo de substâncias psicoativas, detectáveis por meio de indicadores de desempenho, como faltas, atrasos ou acidentes de trabalho. Uma habilidade importante a ser desenvolvida com o pessoal de âmbito gerencial é a forma de abordagem do trabalhador, de modo a evitar conflitos e o eventual agravamento da situação.

A efetiva implantação, após uma assinatura de termo de compromisso por parte da empresa, começa com uma avaliação para que se identifique o nível de consumo de drogas nos quadros funcionais, e as crenças e atitudes do público-alvo diante do problema.



INICIATIVA GENERA EFICIENCIA CON MÉTODO HUMANISTA

La valoración de hábitos saludables y la promoción de la mejora de la calidad de vida son las principales herramientas utilizadas para la prevención y reducción de la demanda de drogas, por medio del método aplicado por la alianza SESI-RS y UNODC, ahora extendido a los trabajadores del Cono Sur.

La cultura preventiva depende del cambio de hábitos de vida, esto lo puede proporcionar el apoyo de la familia, del círculo de amistades y de las personas involucradas en el ambiente de trabajo.

Para auxiliar la empresa en su parte de responsabilidad, se sugieren en el proyecto algunos pasos que preparan el terreno para la aceptación de los empleados y que, por la experiencia acumulada por profesionales de las instituciones participantes, tornan más eficiente la implantación.

Inicialmente, la empresa debe destacar tres grupos que serán los responsables por todo el soporte. Estos grupos reciben entrenamiento de SESI - Departamento Regional de Río Grande do Sul.

El primer grupo es el Comité Coordinador, que debe estar formado por personas de todos los sectores que tengan capacidad de liderazgo, responsables por organizar las actividades. Una característica importante del grupo debe ser la variedad de perfiles y afinidades. Las jerarquías de la estructura normal de funcionamiento de la empresa no deben necesariamente trasladarse a la composición del Comité Coordinador. El objetivo es democratizar los canales de acceso a informaciones e involucrar efectivamente todas las categorías de trabajadores.

En el caso de la empresa que ya mantiene en sus cuadros una estructura de profesionales del área de salud, como médicos, enfermeros, psicólogos y asistentes sociales, ellos integrarán el segundo grupo, el Comité Reabilitador. Este grupo debe atender quienes ya presentan problemas más serios derivados del consumo de drogas. Para las empresas de menor porte, que normalmente no tienen un cuerpo de profesionales de salud constituido, se crea el Comité Orientador que sustituye el Reabilitador. El grupo de los orientadores debe estar formado por personas reconocidamente carismáticas y respetadas por sus compañeros.

EL MÉTODO OFICIALMENTE ADOPTADO POR LAS NACIONES UNIDAS POR MEDIO DE ONUDD SUSTITUYE LA REPRESIÓN POR OPORTUNIDADES Y ESTIMULA LA SOLIDARIDAD EN LUGAR DE LA DISCRIMINACIÓN

El tercer grupo importante en el proyecto está constituido por el cuerpo de gestores y líderes, que pasan a estar capacitados para identificar posibles problemas con el consumo de sustancias psicoactivas, detectadas por medio de indicadores de desempeño, como faltas, atrasos o accidentes de trabajo. Una habilidad importante que se debe desarrollar con el personal de nivel gerencial es la forma de abordaje del trabajador, de modo a que se eviten conflictos y el eventual agravamiento de la situación.

La efectiva implantación, después de firmado el documento de compromiso por parte de la empresa, comienza con una evaluación para que se identifique el nivel de consumo de drogas entre los empleados, y las creencias y actitudes del público-objetivo ante el problema.

INITIATIVE GENERATES EFFICIENCY WITH A HUMANISTIC METHOD

Valuing healthy habits and promoting better life quality are the major tools for preventing and reducing the drug demand. Used in the method applied by the partnership between SESI-RS and UNODC, they are now extended to workers in the South Cone.

The preventive culture depends on changes in daily habits that can only be achieved with the support of family, friends and people at work.

To help companies to fulfill their share of responsibility, some steps are suggested in the project that prepare workers to accept changes and, according to the experience of professionals in the institutions, make the implementation more efficient.

Initially, the company must design three groups responsible for the support. The groups are then trained by SESI - RS Regional Department.

The first group is the Coordination Committee that must be composed of people with leadership qualities from all sectors who will be responsible for organizing activities. An important characteristic of the group must be a variety of profiles and common interests. The hierarchy of the company's regular operating structures does not necessarily have to be applied to the Coordination Committee composition. The aim is to share all the access to information and effectively engage all levels of the workforce.

In case of companies that have structure for health professionals, like doctors, nurses, psychologists and social assistants, they will integrate these professionals in the second group: the Rehabilitating Committee. This group must assist those having more severe problems caused by drug abuse. For smaller companies, who normally do not have a health professional team, an Advisory Committee is created as substitute for the Rehabilitating Committee. The team of advisors must be composed of people who are popular and respected by workmates.

The third important group in the project is formed by managers and

THE METHOD OFFICIALLY ADOPTED BY THE UNITED NATIONS THROUGH UNODC SUBSTITUTES OPPORTUNITIES FOR REPRESSION AND ENCOURAGES SOLIDARITY INSTEAD OF DISCRIMINATION

leaders, who are prepared to identify possible problems related to psychoactive substance abuse, detectable with the help of performance indicators such as absences, delays or work accidents. A very important skill the management level must develop is approaching workers in a way to avoid conflicts and worsening the situation.

After the company signs the commitment terms, the implantation starts effectively with the analysis that will identify the level of drug consumption in the workforce and the beliefs and attitudes of the target group in relation to the issue.

VERDE, AMARELO OU VERMELHO: O SINAL DA PREVENÇÃO

Buscando motivar e envolver todos os participantes, a pesquisa identifica três grupos distintos de trabalhadores, seguindo o padrão de cores dos sinais de trânsito, reconhecidos universalmente e de fácil assimilação visual: verde, amarelo ou vermelho.

Integram o grupo verde os que consomem pouca ou nenhuma bebida alcoólica, não têm o hábito do tabaco e não utilizam nenhuma substância ilícita. O objetivo é levar todo o quadro funcional ao grupo verde, que representa a faixa de melhor qualidade de vida.

No grupo amarelo o consumo é maior, considerado merecedor de atenção. Nesse grupo, os usuários fazem consumo eventual de substâncias psicoativas, e muitas vezes não consideram essa atitude problemática. No entanto, boa parte das abstenções e acidentes de trabalho acontecem dentro desse grupo, como se verá adiante.

Por fim, há os trabalhadores classificados dentro do grupo vermelho. São pessoas que apresentam alterações de comportamento e problemas de saúde e de relacionamento, dentro ou fora do ambiente de trabalho, motivados pelo consumo de drogas.

É importante salientar que essa classificação não pode gerar uma discriminação, o que deve ser garantido pelo anonimato dos trabalhadores de cada grupo. As atividades classificadas como verdes, de prevenção, são abertas a todos. Trabalhos mais específicos com os grupos amarelo e vermelho são desenvolvidos com total garantia de privacidade.

ATRAVÉS DE UM JOGO DE CORES, TODA A COMUNIDADE É CONVIDADA A REFLETIR SOBRE O PROBLEMA E PARTICIPAR DE ATIVIDADES PREVENTIVAS UNINDO ESFORÇOS E CRIANDO UMA REDE DE SOLIDARIEDADE



O projeto é deflagrado com a criação de um slogan e a adoção de uma mascote, de forma a criar empatia com o público-alvo. Pelo menos 1% dos funcionários veste-se com as cores da campanha em seu lançamento. A linguagem coloquial, com jargões próprios da atividade e regionalismos, deve ser amplamente empregada.

A programação proposta de atividades e palestras tem o objetivo de transmitir de forma clara informações sobre as drogas e seus efeitos adversos, ao mesmo tempo em que oferece atividades descontraídas, saudáveis e prazerosas para o trabalhador e sua família. As práticas esportivas e culturais são as mais indicadas. A idéia é que a participação de pessoas consideradas pertencentes ao grupo verde incentive mudanças de padrões e atitudes dos que estão nas outras faixas.

O projeto segue um modelo desenvolvido pelo SESI-RS e pelas Nações Unidas, mas está fundamentado na participação dos próprios trabalhadores, que devem elaborar as regras a serem adotadas e participar ativa e democraticamente de todo o processo. Essa atitude visa respeitar a história e a cultura da região onde a empresa está instalada.

VERDE, AMARILLO O ROJO: SEÑALES DE LA PREVENCIÓN

Buscando motivar e involucrar a todos los participantes, el estudio identifica tres grupos distintos de trabajadores, siguiendo el estándar de colores de los señales de tránsito, reconocidos universalmente y de fácil asimilación visual: verde, amarillo o rojo.

Integran el grupo verde los que consumen poca o ninguna bebida alcohólica, no tienen el hábito del tabaco y no utilizan ninguna sustancia ilícita. El objetivo es llevar a todo el cuadro de empleados al grupo verde, que representa la franja de mejor calidad de vida.

En el grupo amarillo el consumo es más alto, considerado merecedor de atención. En este grupo, los usuarios hacen consumo eventual de sustancias psicoactivas, y muchas veces no consideran esta actitud problemática. Sin embargo, gran parte de las faltas y de accidentes de trabajo ocurren dentro de este grupo, como se verá más adelante.

Finalmente, los trabajadores clasificados dentro del grupo rojo. Son personas que presentan alteraciones de comportamiento y problemas de salud y de relaciones, dentro o fuera del ambiente de trabajo, motivados por el consumo de drogas.

Es importante destacar que esta clasificación no debe generar una discriminación, esto tiene que garantizarse por el anonimato de los trabajadores de cada grupo. Las actividades clasificadas como verdes, de prevención, son abiertas a todos. Trabajos más específicos con los grupos amarillo y rojo se desarrollan con total garantía de privacidad.

El Proyecto tiene inicio con la creación de un slogan y la adopción de una mascota, para crear empatía con el público-objetivo. Por lo menos 1% de los empleados se viste con los colores de la campaña en su lanzamiento. El lenguaje coloquial, con jergas propias de la actividad y regionalismos, se debe utilizar ampliamente.



GREEN, YELLOW OR RED: THE PREVENTION SIGN

Seeking to motivate and engage all participants, studies identify three distinct groups of workers, using the traffic light color pattern, recognized worldwide and easy to assimilate visually: green, yellow or red.

People in the green group drink little or no alcoholic beverage, do not smoke and do not use illicit drugs. The objective is to insert the entire workforce in this group since it represents the best life quality level.

In the yellow group, consumption is higher, deserving attention. In this group, people make use of psychoactive drugs occasionally and many do not consider it a problem. However, a great part of the absenteeism and accidents at work take place in this group, as it will be shown later.

Finally there are those workers included in the red group. They are people who have behavior alterations and health and relationship problems, in and out of the work place, caused by drug abuse.

It is important to clarify that this classification is not supposed to generate discrimination, prevented in this case by keeping the workers' identity in each group anonymous.

Activities classified as green are open to everybody. More specific projects for yellow and red groups are developed with total guarantee of participants' privacy.

The Project starts by creating a slogan and adopting a mascot that captivate the target group. At least 1% of the workers wear the colors of the campaign when it is launched. The colloquial language, the jargon used in the activities and

A TRAVÉS DE UN JUEGO DE COLORES, TODA LA COMUNIDAD ES INVITADA A REFLEXIONAR SOBRE EL PROBLEMA Y A PARTICIPAR DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS UNINDO ESFUERZOS Y CREANDO UNA RED DE SOLIDARIEDAD

USING A SET OF COLORS, THE COMMUNITY IS ENCOURAGED TO THINK ABOUT THE PROBLEM AND TAKE PART IN PREVENTIVE PROJECTS, JOINING EFFORTS AND CREATING A SOLIDARITY NETWORK

La programación propuesta de actividades y charlas tiene el objetivo de transmitir de forma clara informaciones sobre drogas y sus efectos adversos, al mismo tiempo en que se ofrecen actividades relajantes, saludables y placenteras para el trabajador y su familia. Las prácticas deportivas y culturales son las más indicadas. La idea es que la participación de la gente considerada como pertenecientes al grupo verde estimule cambios de hábitos y actitudes de los que están en los otros grupos.

El proyecto sigue un modelo desarrollado por SESI-RS y por las Naciones Unidas, pero está fundamentado en la participación de los propios trabajadores, que tienen que elaborar las reglas que adoptarán y participar activa y democráticamente de todo el proceso. Esta actitud tiene por objetivo respetar la historia y la cultura de la región donde la empresa está instalada.

regionalisms must be widely used.

The proposed program of activities and lectures aims at clearly communicating information about drugs and their adverse effects, while offering relaxing, healthy and pleasant activities to workers and their families. Sports and cultural practices are the most recommended. It is believed that the participation of people in the green group inspires changes in life patterns and attitudes in the people of the other groups.

Although the project follows the model developed by SESI-RS and the United Nations, the basis is the workers active and democratic participation throughout the process, formulating the rules to be adopted.

A CHAVE DO SUCESSO

O desenvolvimento do projeto em um ambiente empresarial pressupõe um novo paradigma de comunicação, e, portanto, de relacionamento em todo o ambiente laboral. O modelo de prevenção ao uso de drogas desenvolvido pelo SESI-RS e pelo UNODC demanda uma integração consistente entre os quadros da empresa, o que requer muitas vezes uma alteração na cultura organizacional.

O apoio da direção ao Comitê Coordenador deve ficar patente desde o início. As reuniões do processo são realizadas dentro do horário de trabalho, como parte indissociável das atividades produtivas. No caso de necessidade de tratamento por dependência química de algum funcionário, a empresa deve estar preparada para contribuir financeiramente na medida de suas possibilidades.

É importante ressaltar que o SESI-RS e o UNODC atuam em relação ao corpo de diretores, gerentes e do pessoal especializado, além de auxiliar na montagem dos Comitês formados nas etapas iniciais do processo. Isso significa que o trabalho de prevenção com os demais funcionários deve ser elaborado internamente, com a comunicação direta entre as instâncias superiores e as operacionais.

A ABERTURA DE CANAIS DE DIÁLOGO ENTRE OS VÁRIOS AGENTES ENVOLVIDOS DEVE MERECER UMA ATENÇÃO ESPECIAL NA IMPLANTAÇÃO DO PROJETO; O APOIO DAS INSTÂNCIAS DIRETIVAS GERA ESTÍMULO E CONFIANÇA NOS TRABALHADORES DE FORMA PERMANENTE

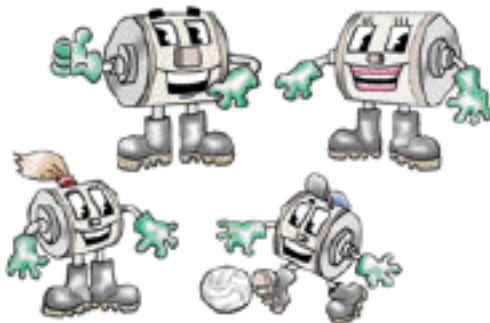


Para abrir um canal de comunicação com os colaboradores é preciso uma primeira e clara mensagem: não haverá demissões por problemas de uso de álcool e outras drogas. Os trabalhadores necessitam confiar plenamente que o projeto está sendo implantado para ajudá-los e não para expurgar dos quadros alguém que eventualmente tenha esse tipo de problema.

A experiência tem demonstrado que a comunicação entre os Comitês, os trabalhadores e a direção tende a fortalecer os laços e melhorar de forma significativa o ambiente de trabalho. Uma vez desenvolvidos os canais para a prevenção ao uso de drogas, toda a cultura organizacional se modifica, ganhando em confiança e transparência.

O novo nível de diálogo entre as hierarquias acaba por propiciar um fluxo de informações contínuo, que se reflete nas mais diversas questões da empresa. Essa abertura de canais, quando sistematizada, gera condições para que os executivos tenham melhor conhecimento dos processos que envolvem os trabalhadores e por isso mesmo tomem decisões com mais rapidez e segurança.

Num momento histórico de economia globalizada, com exigências cada vez maiores sobre qualidade e prazos, a comunicação interna torna-se um diferencial competitivo que pode fazer muita diferença para a empresa. Nesse sentido, o Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família do UNODC pode resultar num efeito benéfico para além de sua proposição inicial.



LA CLAVE DEL ÉXITO

O desarrollo del proyecto en un ambiente empresarial presupone un nuevo paradigma de comunicación, y, por lo tanto, de relaciones en todo el ambiente laboral. El modelo de prevención de uso de drogas desarrollado por SESI-RS y por ONUDD demanda una integración consistente entre los cuadros de la empresa, lo cual requiere muchas veces una alteración en la cultura organizacional.

El apoyo del directorio al Comité Coordinador debe ser claro desde el principio. Las reuniones del proceso se realizan dentro del horario de trabajo, como parte indisoluble de las actividades productivas. En caso de necesidad de tratamiento por dependencia química de algún empleado, la empresa debe estar preparada para contribuir financieramente en la medida de sus posibilidades.

Es importante resaltar que SESI-RS y ONUDD actúan con relación al cuerpo de directores, gerentes y del personal especializado, además de auxiliar en la estructuración de los Comitês formados en las etapas iniciales del proceso. Esto significa que el trabajo de prevención junto a los demás empleados tiene que elaborarse internamente, con la comunicación directa entre las instancias superiores y las operacionales.

Para abrir un canal de comunicación con los colaboradores, es preciso un primer mensaje claro: no habrá despidos por problemas de uso de alcohol y otras drogas. Los trabajadores necesitan confiar plenamente que el proyecto se está implantando para ayudarlos, y no para excluir de los cuadros a alguien que eventualmente tenga este tipo de problema.

La experiencia ha demostrado que la comunicación entre los Comitês, los trabajadores y la dirección tiende a fortalecer los lazos y a mejorar de forma significativa el ambiente de trabajo. Una vez desarrollados los canales para la prevención del uso de drogas, toda la cultura organizacional se modifica, gana confianza y transparencia.

LA APERTURA DE CANALES DE DIÁLOGO ENTRE LOS VARIOS AGENTES INVOLUCRADOS MERECE ESPECIAL ATENCIÓN EN LA IMPLANTACIÓN DEL PROYECTO; EL APOYO DE LAS -INSTANCIAS DIRECTIVAS GENERA ESTÍMULO Y CONFIANZA EN LOS TRABAJADORES DE FORMA PERMANENTE



El nuevo nivel de diálogo entre las jerarquías propicia un movimiento de informaciones continuo, que se refleja en diversas cuestiones de la empresa. Esta apertura de canales, cuando se sistematiza, genera condiciones para que los ejecutivos tengan mejor conocimiento de los procesos que involucran a los trabajadores y tomen decisiones con más rapidez y seguridad.

En un momento histórico de economía globalizada, con exigencias cada vez mayores sobre calidad y plazos, la comunicación interna se torna un diferencial competitivo que puede ser el diferencial de la empresa. En este sentido, el Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia de ONUDD puede traer un efecto benéfico más allá de su propuesta inicial.

THE KEY TO SUCCESS

The development of a project in the business environment presupposes a new paradigm in communication, and consequently in the relationship at the workplace. The model for the drug abuse prevention, developed by SESI-RS and ONUDD requires consistent integration of the company's departments which many times requires changes in the organizational culture.

The support given by the Coordination Committee must be evident from the very beginning. The process meetings are carried out during working hours, as an integrating part of the production activities. In case workers need rehabilitation treatment for drug dependence, the company must be prepared to contribute financially according to its possibilities.

It is important to highlight that SESI-RS and ONUDD work with the body of directors, managers and specialized people, in addition to helping to form the committees in the first stages of the process. This means that the prevention work with the other employees must be formulated in-company, with direct communication between the high management and the workforce.

In order to build a communication channel with the workforce, it is necessary a first and clear message: there will be no layoffs justified by alcohol or other drug use. Workers need to trust completely that the project is being implanted to support them and not to remove from the staff someone who has this kind of problem.

Experience has shown that communication between committees, workers and management are likely to strengthen ties and significantly

OPENING DIALOG CHANNELS BETWEEN ALL THE AGENTS IN THE PROGRAM MUST BE GIVEN SPECIAL ATTENTION WHILE THE PROCESS IS IMPLEMENTED; THE SUPPORT OF THE HIGH MANAGEMENT GENERATES PERMANENT ENCOURAGEMENT AND CONFIDENCE IN THE WORKFORCE

improve the work place. Once the communication channels for preventing drug abuse are created, all organizational culture changes, gaining confidence and transparency.

The new dialog quality between hierarchies eventually facilitates a non-stop flow of information, which is reflected in the most diverse issues in the company. Building channels, when systematized, creates conditions for the executives to acquire knowledge about the process involving workers and consequently are able to make decisions more quickly and with more confidence.

In a historical moment of global economy, with the growing demand for quality and fast services, the in-company communication becomes a competitive advantage that can make the difference for companies. As such, the UNODC Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family can have a positive effect that surpasses its initial proposal.



PESQUISA COM MÉTODO GARANTE AVALIAÇÃO CONFIÁVEL

O Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família foi concebido com um componente importante de pesquisa e avaliação. Para aferir as mudanças ocasionadas pelo projeto nos trabalhadores, optou-se pela realização de uma avaliação inicial com o objetivo de produzir um retrato da situação previamente à intervenção (*ex-ante*) e de uma segunda avaliação, ao fim do processo (*ex-post*), que permitem detectar os resultados obtidos.

UM DOS PRINCÍPIOS MAIS IMPORTANTES DO PROJETO É A PESQUISA, FEITA ANTES E DEPOIS DE SUA IMPLANTAÇÃO. ELA FUNCIONA COMO PARÂMETRO PARA A PRÓPRIA EMPRESA MENSURAR RESULTADOS E PARA A APLICAÇÃO EM OUTRAS INSTITUIÇÕES, BENEFICIANDO TODA A SOCIEDADE



Essas etapas passaram a fazer parte da metodologia de implantação do projeto e, portanto, de execução necessária – e padronizada – em todas as empresas que o adotam. A operacionalização dessas avaliações se faz através de levantamentos por amostragem, com os trabalhadores, mediante questionários anônimos, de autoperenchimento.

INVESTIGACIÓN CON MÉTODO ASEGURA EVALUACIÓN CONFIABLE

El Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia fue concebido con un componente importante de investigación y evaluación. Para medir los cambios ocasionados por el proyecto junto a los trabajadores, se optó por la realización de una evaluación inicial con el objetivo de producir un retrato de la situación previamente a la intervención (*ex-ante*) y de una segunda evaluación, al final del proceso (*ex-post*), que permiten detectar los resultados obtenidos.

Estas etapas pasaron a formar parte de la metodología de implantación del Proyecto y, por lo tanto, de ejecución necesaria - y estandarizada - en todas las empresas que lo adoptan. La operacionalización de estas evaluaciones se hace a través de recopilación por muestreo, junto a los trabajadores, mediante cuestionarios anónimos, que los trabajadores completan.

El cuestionario está estructurado en las siguientes secciones: **1)** Datos socio-descriptivos del trabajador; **2)** Consumo de sustancias psicoactivas; **3)** Indicadores de Desempeño: faltas, atrasos y accidentes de trabajo; **4)** Opiniones sobre salud y calidad de vida. El modelo de cuestionario fue debidamente probado, y permitió concluir que es un instrumento de fácil entendimiento por personas con los más variados niveles de escolaridad.

Hay un manual que contiene las instrucciones necesarias para la ejecución de la crítica y la digitación de las informaciones. La selección de los datos fue planificada para construir tablas con distribuciones de frecuencias y tablas con comparaciones para todas las empresas.

Para verificar la existencia de diferencias entre la recopilación *ex-ante* y *ex-post*, se realizaron pruebas estadísticas adecuadas a cada situación, siempre en nivel de significancia de 5%. Los resultados de la prueba están representados por el valor encontrado para la letra "p", que indica la probabilidad de que se acepte la existencia de diferencia entre las dos recopilaciones, cuando en realidad ésta no existe. De este modo, para valores de "p" menores que 0,05 se acepta la hipótesis de diferencia entre los valores encontrados en la investigación *ex-ante* y *ex-post*, mientras que, para valores mayores de 0,05, la hipótesis de la existencia de diferencia estadística se rechaza.

RESEARCH WITH METHOD GUARANTEES RELIABLE EVALUATION

The Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family was conceived as an important component for study and evaluation. To assess the changes promoted in the workforce, it was decided to perform an initial evaluation, aiming at producing a picture of the situation before the intervention (*ex-ante*) and a second one at the end of the process (*ex-post*), that shows results.

These stages are now part of the methodology for introducing the Project and must, therefore, be performed and standardized in all companies that adopt it. These evaluations are carried out through sampling surveys with questionnaires that are filled up by workers whose identity is kept anonymous.

The questionnaire has the following parts: **1)** Description of workers' social status; **2)** Psychoactive substance consumption; **3)** Performance Indicators: absences, delays and accidents at work place; **4)** Opinions about health and life quality. Since the model has been properly tested, it can be considered a tool that is easily understood by people with different levels of education.

The project counts on a manual with all the necessary directions for inputting and analyzing information. The data assessment was planned to build tables with frequency distributions and tables with cross reference to all the companies.

ONE OF THE MOST IMPORTANT PRINCIPLES OF THE PROJECT IS RESEARCH, CARRIED OUT BEFORE AND AFTER IMPLEMENTATION. IT FUNCTIONS AS PARAMETER FOR THE COMPANY TO MEASURE RESULTS AND FOR APPLICATION IN OTHER INSTITUTIONS, BENEFITING ALL SOCIETY.

In order to check if there is difference between the *ex-ante* and *ex-post* surveys, statistical tests suitable to each situation were carried out, always at the significance level of 5%. The results of the test are represented by the value found for the letter "p", which indicates the probability of accepting difference between the two surveys when in fact it does not exist. Therefore, for "p" values lower than 0,05 it is accepted the hypothesis that there is difference between the *ex-ante* and *ex-post* values, whereas, for values higher than 0,05, the hypothesis of statistical difference is rejected.



O questionário está estruturado nas seguintes seções: **1)** Dados sociodescritivos do trabalhador; **2)** Consumo de substâncias psicoativas; **3)** Indicadores de Desempenho: faltas, atrasos e acidentes de trabalho; **4)** Opiniões sobre saúde e qualidade de vida. O modelo de questionário foi devidamente testado, permitindo concluir ser um instrumento de fácil entendimento por pessoas com os mais variados níveis de escolaridade.

Há um manual com as instruções necessárias para a execução da crítica e digitação das informações. A apuração dos dados foi planejada para construir tabelas com distribuições de frequências e tabelas com cruzamentos para todas as empresas.

Para verificar a existência de diferença entre o levantamento *ex-ante* e *ex-post*, foram realizados os testes estatísticos adequados a cada situação, sempre com parâmetro de significância de 5%. Os resultados do teste estão representados pelo valor encontrado para a letra “p”, que indica a probabilidade de aceitar a existência de diferença entre os dois levantamentos, quando na realidade ela não existe. Assim sendo, para valores de “p” menores do que 0,05 é aceita a hipótese de diferença entre os valores encontrados na pesquisa *ex-ante* e *ex-post*, enquanto, para valores maiores de 0,05, a hipótese da existência de diferença estatística é rejeitada.

Para cada levantamento é elaborado um relatório que permite à empresa, inicialmente, planejar e, posteriormente, avaliar os resultados das ações de prevenção. Esse procedimento, utilizado para avaliar os resultados do projeto de prevenção em cada uma das empresas que o adotou, levou à formação de um banco de dados que permite a realização de análises de conjunto.

Ao longo desse lapso de tempo ocorreram diversas mudanças, entre as quais o aperfeiçoamento nos procedimentos do projeto, bem como a dinâmica da realidade socioeconômica, conferindo novas características aos trabalhadores. Houve ainda modificações nos padrões de oferta e consumo de drogas na sociedade. Por esse motivo, decidiu-se incluir também algumas análises transversais, organizando os resultados em dois grupos: o conjunto das empresas participantes do projeto entre 1996 e 1999 será denominado GRUPO A, e aquelas que o desenvolveram entre 2000 e 2003 será o GRUPO B.

No marco do *Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família* a experiência consolidada, resultante de sua implementação em um número significativo de empresas, permite verificar se uma determinada empresa apresenta resultados semelhantes às demais.

Para cada recopilación se elabora un informe que le permite a la empresa, inicialmente, planear y, posteriormente, evaluar los resultados de las acciones de prevención. Este procedimiento, utilizado para evaluar los resultados del proyecto de prevención en cada una de las empresas que lo adoptó, llevó a la creación de una base de datos que permite la realización de análisis de conjunto.

A lo largo de este lapso de tiempo ocurrieron diversos cambios, entre los cuales el perfeccionamiento en los procedimientos del proyecto bien como la dinámica de la realidad socioeconómica, dándoles nuevas características a los trabajadores. Hubo también modificaciones en la dinámica de oferta y consumo de drogas en la sociedad. Por este motivo, se decidió incluir también algunos análisis transversales, organizando los resultados en dos grupos: el conjunto de las empresas participantes del proyecto entre 1996 y 1999 se denominará GRUPO A, y las que lo desarrollaron entre 2000 y 2003 será el GRUPO B.

En el marco del Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia la experiencia consolidada, resultante de su implementación en un número significativo de empresas, permite verificar si una determinada empresa presenta resultados similares a las demás.

For each survey a report is elaborated which allows the company, initially plan and later evaluate results of the prevention actions. This procedure, used to evaluate the results of the prevention project in each company that adopted it, produced a data bank that allows the performance of group analysis.

Throughout this period, many changes took place, among which the improvement of the project procedures as well as the dynamics of the socio economic scenario, conferring new characteristics to workers. There were also changes in the drug supply and demand pattern in society. That is why transversal analysis was introduced, organizing results in two groups: companies participating in the project between 1996 and 1999 are in GROUP A, and those between 2000 and 2003 are in GROUP B.

According to the Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family benchmark, the consolidated experience, resulting from its implementation in a significant number of companies, shows whether a company presents results similar to the others.



MAIOR NÚMERO DE ACIDENTES TEM ORIGEM NOS GRUPOS DE MENOR RISCO

Observando a distribuição de populações em geral conforme os seus níveis de consumo de álcool, constata-se que há consumidores leves, moderados e abusadores, ou bebedores problemáticos. Pode-se então classificar essas pessoas em três níveis de risco para problemas decorrentes do seu consumo de álcool: risco baixo, moderado e alto risco. Em relação às demais drogas pode-se seguir o mesmo raciocínio.

O mundo do trabalho é um segmento da população geral, ao qual se aplica essa mesma linha de pensamento. Examinando os indicadores de desempenho (faltas ao trabalho, acidentes, licenças por doenças) dos colaboradores das corporações, veremos que aqueles que bebem mais têm proporcionalmente mais problemas dos que não bebem ou bebem pouco e, portanto, ocasionam mais custos do que os demais.

Entretanto, como os que estão nas faixas de risco moderado e baixo constituem a grande maioria de trabalhadores, necessariamente apresentam um maior número absoluto de ocorrências e, por conseguinte, o maior somatório de custos será originário dessas faixas. Portanto, todos os três grupos de consumidores contribuem significativamente para o volume total de problemas. Essa observação foi feita em 1986 por pesquisadores da Universidade de Edimburgo, no Reino Unido, e desde então é conhecida como “O Paradoxo da Prevenção”.

Segundo dados da OIT, de 60 a 70% dos problemas são ocasionados por usuários eventuais de álcool ou drogas. Consequentemente, um projeto de prevenção tem que atingir todos os colaboradores de uma empresa, tendo como objetivo a redução global do consumo e a melhoria dos indicadores de desempenho.

O PARADOXO DA PREVENÇÃO NA PRÁTICA

Com vistas a demonstrar o funcionamento do “paradoxo da prevenção” para a população estudada, procedeu-se a uma análise da distribuição, em números absolutos e relativos, dos acidentes de trabalho relatados pelos colaboradores de 39 empresas, por área de risco

para problemas relacionados ao consumo de álcool.

A seguir, calculou-se a percentagem *per capita* de acidentes, sempre considerando as áreas de risco, obtendo-se a seguinte tabela para o levantamento *ex-ante*:

***11 Tabela 1 – Total e proporção de acidentes informados na pesquisa *ex-ante* nos últimos 12 meses, segundo as áreas verde, amarela e vermelha**
Tabla 1 - Total y proporción de accidentes informados en el estudio *ex-ante* los últimos 12 meses, de acuerdo con las áreas verde, amarilla y roja
Table 1 - Total and ratio of accidents reported in the *ex-ante* survey in the past 12 months, broken down into green, yellow and red areas

Área Área Area	Total de colaboradores		Total de acidentes no último ano		Proporção de acidentes por colaborador Proporción de accidentes por colaborador Ratio of accidents to worker
	Total de colaboradores		Total de accidentes en último año		
	Total workforce		Total of accidents last year		
	Nº N° Nr.	%	Nº N° Nr.	%	
Verde Verde Green	1.794	70,2	378	65,1	21,07 (1: 4,75)
Amarela Amarilla Yellow	441	17,3	111	19,1	25,17 (1: 3,97)
Vermelha Roja Red	321	12,5	92	15,8	28,66 (1: 3:49)
TOTAL TOTAL TOTAL	2.556	100	581	100	22,7 (1: 4,41)

MÁS ACCIDENTES EN LOS PÚBLICOS DE MENOR RIESGO

Observando la distribución de poblaciones en general de acuerdo a sus niveles de consumo de alcohol, se constata que hay consumidores leves, moderados y abusadores, o bebedores problemáticos. Podemos clasificar estas personas en tres niveles de riesgo para problemas originados en el consumo de alcohol: bajo riesgo, riesgo moderado y alto riesgo. Con respecto a las demás drogas se puede seguir el mismo razonamiento.

El mundo del trabajo es un segmento de la población general, a lo cual se aplica esta misma línea de pensamiento. Examinando los indicadores de desempeño (faltas al trabajo, accidentes, licencias por enfermedades) de los colaboradores de las corporaciones, veremos que quienes beben más tienen proporcionalmente más problemas que los que no beben o beben poco y, por lo tanto, ocasionan más costos que los demás.

Sin embargo, como los que están en los grupos de riesgo moderado y bajo constituyen la gran mayoría de los trabajadores, necesariamente presentan un número más alto de casos, por consiguiente, la mayor suma de costos se origina en estos grupos. Por lo tanto, los tres grupos de consumidores contribuyen significativamente para el volumen total de problemas. Esta observación la hizo en 1986 un grupo de estudiosos de la Universidad de Edimburgo, en el Reino Unido, y desde entonces se conoce como “La Paradoja de la Prevención”.

De acuerdo con datos de la OIT, de 60 a 70% de los problemas son ocasionados por usuarios eventuales de alcohol o drogas. Consecuentemente, un proyecto de prevención tiene que alcanzar a todos los colaboradores de una empresa, teniendo como objetivo la reducción global del consumo y la mejora de los indicadores de desempeño.

LA PARADOJA DE LA PREVENCIÓN EN LA PRÁCTICA

Para a demonstrar o funcionamento de la “paradoja de la prevención” a la población estudiada, se procedió a un análisis de la distribución, en números absolutos y relativos, de los accidentes de trabajo relatados por colaboradores de 39 empresas, por área de riesgo para problemas relacionados con el consumo de alcohol.

Después, se calculó el porcentaje *per capita* de accidentes, siempre considerando las áreas de riesgo, se obtuvo la siguiente tabla para la recopilación *ex-ante*:

***11 Tabela 1 - Total y proporción de accidentes informados en el estudio *ex-ante* los últimos 12 meses, de acuerdo con las áreas verde, amarilla y roja**

MORE ACCIDENTS IN LESS AT-RISK GROUPS

Studying the overall population distribution in terms of alcohol consumption it is possible to determine light and moderate consumers, abusers and problematic drinkers. Therefore these people can be placed in three different levels of risk of problems caused by alcohol use: low, moderate and high risk and the same reasoning can be applied to other kinds of drugs.

The working world is a segment of the population in which the same line of thought is applicable. Looking into the performance indicators (absences, accidents, sick leaves) of corporate workforces, it is evident that those who drink have proportionally more problems than those who do not and consequently, they cause more costs than the others.

On the other hand, considering that the majority of workers are in the low and moderate risk groups, they will necessarily present higher absolute number of occurrences and therefore the highest total cost will derive from these groups. Therefore, the three consumer groups contribute significantly to the total amount of adverse occurrences. This was reported in 1986 by researchers at the University of Edinburgh, UK, and since then it is known as “The Prevention Paradox”.

According to the ILO, occasional alcohol and drug users cause 60 to 70% of the problems. Consequently, a prevention project must reach the entire workforce in a company, in an effort to reduce the global drug consumption and to improve performance indicators.

THE PREVENTION PARADOX IN PRACTICE

Aiming to show the studied population how the “prevention paradox” functions, a distribution analysis - in absolute and relative figures, of workplace accidents reported by the workforce of 39 companies, broken down into risk groups of alcohol-related problem - was carried out. Next, accident *per capita* percentage was calculated, always taking into account the at-risk areas. The results for the *ex-ante* survey is in the table below:

***11 Table 1 - Total and ratio of accidents reported in the *ex-ante* survey in the past 12 months, broken down into green, yellow and red areas**

Os dados acima demonstram de forma clara e precisa o paradoxo da prevenção em relação à população estudada. Observando a última coluna verifica-se que, enquanto na área *vermelha* pode-se dizer que de cada três trabalhadores um sofre acidente, na área verde essa relação cai para praticamente um acidente para cada cinco trabalhadores. Confirma-se assim que, a um maior consumo de álcool,

corresponde uma maior ocorrência de acidentes. Entretanto, embora a área verde apresente uma menor incidência proporcional de acidentes, numericamente ela é a maior e, conseqüentemente, ali tem origem o maior número absoluto de acidentes. Portanto, todas as áreas de risco concorrem significativamente para o total de acidentes nos ambientes de trabalho.

PROBLEMAS DE ACIDENTES E QUEDA DA PRODUTIVIDADE DECORRENTES DO USO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS SÃO OBSERVADOS EM MAIOR NÚMERO ENTRE OS TRABALHADORES CLASSIFICADOS NOS GRUPOS MAIS NUMEROSOS: VERDE OU AMARELO.

Observe-se o que ocorreu após a implementação do projeto:

***t2 Tabela 2 - Total e proporção de acidentes informados na pesquisa ex-post nos últimos 12 meses, segundo as áreas verde, amarela e vermelha**
Tabla 2 - Total y proporción de accidentes informados en el estudio ex-post los últimos 12 meses, de acuerdo con las áreas verde, amarilla y roja
Table 2 - Total and ratio of accidents reported in the ex-post survey in the past 12 months, broken down into green, yellow and red areas.

Área Área Area	Total de colaboradores Total de colaboradores Total workforce		Total de acidentes no último ano Total de accidentes el último año Total of accidents last year		Proporção de acidentes por colaborador Proporción de accidentes por colaborador Ratio of accidents to worker
	Nº N° Nr.	%	Nº N° Nr.	%	
Verde Verde Green	1.928	76,0	302	72,07	15,66 {1: 6,39}
Amarela Amarilla Yellow	355	14,0	68	16,23	19,15 {1: 5,22}
Vermelha Roja Red	254	10,0	49	11,70	19,29 {1: 5,18}
TOTAL TOTAL TOTAL	2.537	100	419	100	16,51 {1: 6,06}

Verifica-se que a intervenção conseguiu não apenas reduzir o número total de acidentes (e proporcional em relação ao total de trabalhadores de cada etapa), mas refletiu-se também de forma importante na proporção de acidentes *per capita*

nas diferentes áreas de risco, evidenciando que as políticas empresariais estão obtendo resultados porque vêm efetivamente agindo sobre todos os trabalhadores.

Los datos demuestran de forma clara y precisa la paradoja de la prevención con relación a la población estudiada. Observando la última columna se verifica que, mientras en el área roja, se puede decir que de cada tres trabajadores uno sufre accidente, en el área verde esta relación disminuye a prácticamente un accidente cada cinco trabajadores. Se confirma así que, a mayor consumo de alcohol, corresponde una mayor incidencia de accidentes. Pero, aunque el área verde presente una menor incidencia proporcional de accidentes, numéricamente es más alta y, consecuentemente, allí tiene origen el mayor número absoluto de accidentes. Por lo tanto, todas las áreas de riesgo colaboran significativamente con el total de accidentes en los ambientes de trabajo.

Observemos lo que ocurrió después de la implementación del proyecto:

***t2 Tabla 2 - Total y proporción de accidentes informados en el estudio ex-post los últimos 12 meses, de acuerdo con las áreas verde, amarilla y roja**

PROBLEMAS DE ACCIDENTES Y DISMINUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD PROVENIENTES DEL USO DE SUSTANCIAS PSICOATIVAS SE OBSERVAN EN MAYOR NÚMERO ENTRE LOS TRABAJADORES CLASIFICADOS EN LOS GRUPOS MÁS NUMEROSOS: VERDE O AMARILLO.

PROBLEMS RELATED TO ACCIDENTS AND LOW PRODUCTIVITY CAUSED BY DRUG ABUSE MORE FREQUENTLY OCCUR AMONG WORKERS IN THE LARGEST GROUPS: GREEN OR YELLOW.

Se verifica que la intervención consiguió no sólo reducir el número total de accidentes (y proporcional con relación al total de trabajadores de cada etapa), sino que también repercutió de forma importante en la proporción de accidentes *per capita* en las diferentes áreas de riesgo, evidenciando que las políticas empresariales están obteniendo resultados porque están actuando de manera efectiva sobre todos los trabajadores.

The data above clearly and accurately show the prevention paradox in the studied group. Studying the last column it is possible to see that, whereas the red area shows that out of three workers one has accidents, in the green area the ratio is of virtually one accident to five workers. It is then confirmed that, the higher the amount of alcohol consumed, the higher the number of accidents. However, in spite of the fact that the green area presents a proportionally lower incidence of accidents, it is larger in number and consequently accounts for the higher absolute number of accidents. Therefore all areas at risk contribute significantly to the number of accidents at work places.

Changes occurred after the project implementation:

***t2 Table 2 - Total and ratio of accidents reported in the ex-post survey in the past 12 months, broken down into green, yellow and red areas**

It is clear that the intervention not only reduced the total number of accidents (and ratio in relation to the total workforce in each stage) but was also reflected significantly in the ratio of accidents *per capita* in different risk areas, evidence that corporate policies are achieving results because they are effectively reaching all workers.

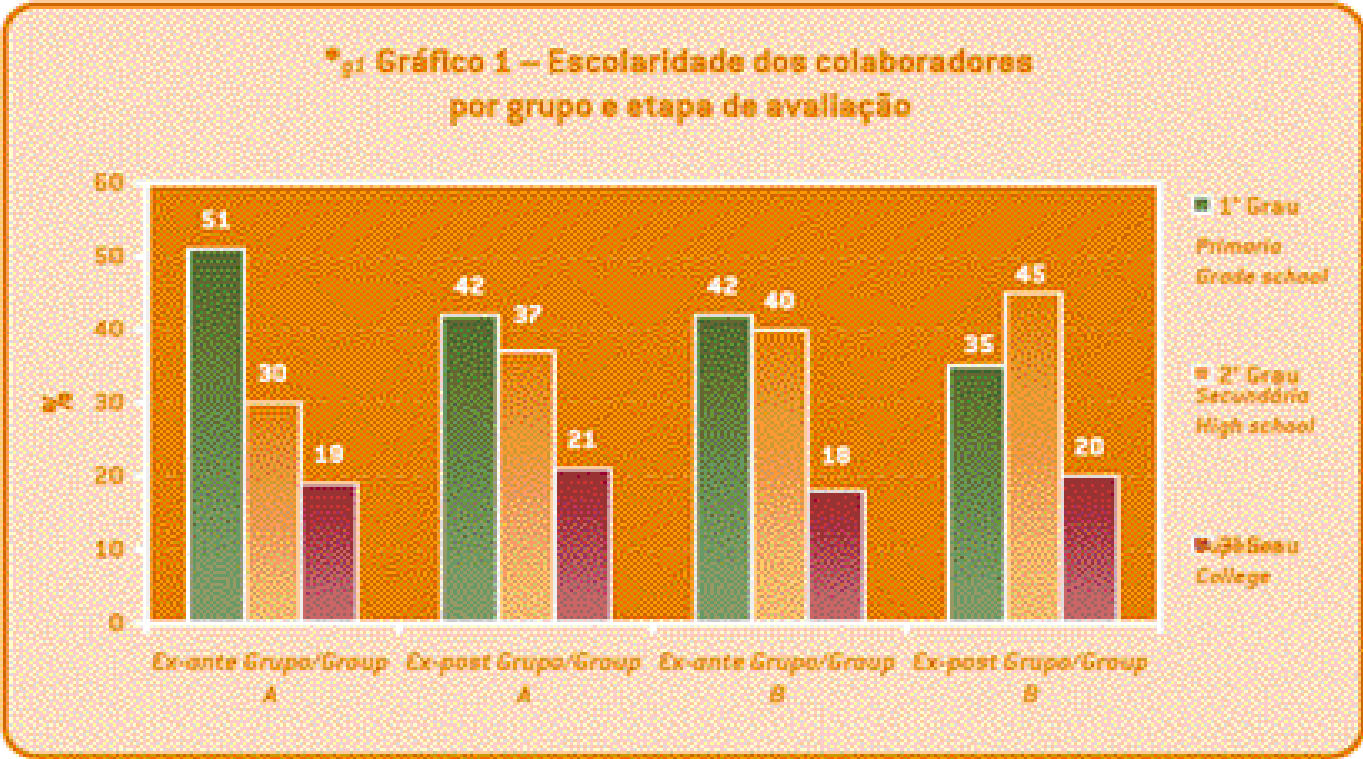
PREVENÇÃO DE ÁLCOOL E DROGAS NO AMBIENTE LABORAL – UMA DÉCADA DE EXPERIÊNCIA –

APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS DE UMA DÉCADA DE TRABALHO

Os resultados apresentados a seguir foram extraídos de um conjunto de 39 empresas que, entre 1996 e 2003 haviam implementado todas as etapas do *Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família*. Nessas empresas foram aplicados 2.566 questionários na primeira etapa e 2.551, na segunda, totalizando 5.117 observações. Para verificar a existência de diferença entre o levantamento *ex-ante* e *ex-post*, foram realizados os testes estatísticos adequados a cada situação, sempre com parâmetro de significância de 5% (veja capítulo sobre método de pesquisa na página 26).

PERFIL DOS COLABORADORES DAS EMPRESAS

No conjunto das empresas estudadas, e nas duas etapas na qual foi realizada a pesquisa, 71% dos trabalhadores eram do sexo masculino e 29% do feminino, com uma idade média de 34 anos. No que se refere à situação civil, predominavam os casados, que são 67%, seguindo-se os solteiros, 26%. Separados, divorciados e viúvos compunham os demais 7%. Na maioria das famílias o número de filhos morando com os pais é igual a um. A escolaridade dos trabalhadores mostrou uma evolução positiva ao longo do tempo:



Grupo A – empresas que desenvolveram o projeto entre 1996 e 1999.
Grupo A – empresas que desarrollaron el proyecto entre 1996 y 1999.
Group A – companies that developed the program between 1996 and 1999.

Grupo B – empresas que desenvolveram o projeto entre 2000 e 2003.
Grupo B - empresas que desarrollaron el proyecto entre 2000 y 2003.
Group B - companies that developed the program between 2000 and 2003.

PREVENCIÓN DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL – UNA DÉCADA DE EXPERIENCIA EN BRASIL –

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE UNA DÉCADA DE TRABAJO

Los resultados presentados a seguir fueron seleccionados de un conjunto de 39 empresas que, entre 1996 y 2003 habían implementado todas las etapas del Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia. En estas empresas se aplicaron 2.566 cuestionarios durante la primera etapa y 2.551, durante la segunda, totalizando 5.117 observaciones. Para verificar la existencia de diferencias entre la recopilación *“ex-ante”* y *“ex-post”*, se realizaron los tests estadísticos adecuados a cada situación, siempre en nivel de significancia de 5% [ver capítulo sobre método de estudio en la página 26].

PERFIL DE LOS COLABORADORES DE LAS EMPRESAS

En el conjunto de las empresas estudiadas, y en las dos etapas en la cual se realizó el estudio, 71% de los trabajadores eran del sexo masculino y 29% del femenino, con edad promedio de 34 años. En lo que se refiere a la situación civil, predominaban los casados, que son 67%, siguiéndose los solteros, con 26%. Separados, divorciados y viudos componían el 7%. En la mayoría de las familias el número de hijos viviendo con los padres es igual a uno. La escolaridad de los trabajadores mostró una evolución positiva a lo largo del tiempo:

***g1 Gráfico 1 – Escolaridad de los colaboradores por grupo y etapa de evaluación**

En las empresas que desarrollaron el proyecto entre 1996 y 1999 (Grupo A), cuando se inició el proyecto 51% de los colaboradores tenían como máximo ocho años de estudio. Este conjunto, como se puede verificar en el gráfico que mostramos, fue perdiendo importancia a lo largo del período estudiado, y llegó a representar, en las evaluaciones *ex-post* de las empresas integrantes del Grupo B, poco más de un tercio de los colaboradores (35%). Por otro lado, la proporción de personas con estudios secundarios completo o incompleto pasó de 30% a 45% a lo largo del período de observación. Esta mejora puede atribuirse, en parte, al aumento en la proporción de personas que, además de trabajar, también estudia: eran

PREVENTION OF ALCOHOL AND DRUGS IN THE WORKPLACE – A DECADE OF EXPERIENCE IN BRAZIL –

PRESENTATION OF THE RESULTS FROM A DECADE OF WORK

The results presented below were extracted from a group of 39 companies that between 1996 and 2003 implemented all the stages of the Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family. In these companies 2,566 questionnaires were applied in the first stage and 2,551 in the second, totaling 5,117 responses. To verify the existence of differences between the *ex-ante* and *ex-post* evaluations, statistical surveys adapted to each situation were conducted, always considering a level of significance of 5% [see chapter about research methods on page 26].

PROFILE OF THE COMPANIES' EMPLOYEES

Within all companies studied and in the two stages of the research, 71% of the employees were male and 29% female, with an average age of 34; the vast majority, 67% were married, 26% were single and the remaining 7% were separated, divorced or widowed. In most families the number of children living with their parents was equal to one. The level of formal education amongst employees has positively evolved throughout the years.

***g1 Chart 1 – Employees' schooling per group and stage of the survey**

Within the companies that developed the Program from the beginning, between 1996 and 1999 (Group A), 51% of employees had at the most eight years of schooling. In the chart above, we can see that this group has lost its predominance over the studied period, coming to represent, in the *ex-post* evaluations of Group B companies, no more than a third (35%) of employees. On the other hand, the percentage of people that finished or attended high school evolved from 30 to 45% during the same period. This improvement can partially be accredited to the increased number of people working and studying concomitantly: 21% in the beginning of the program and 27% at the end [$p<0,001$].

Nas empresas que desenvolveram o projeto entre 1996 e 1999 (Grupo A), por ocasião do seu início 51% dos colaboradores tinham no máximo oito anos de estudo. Esse conjunto, conforme pode ser visualizado, foi perdendo importância ao longo do período estudado, chegando a representar, nas avaliações *ex-post* das empresas integrantes do Grupo B, pouco mais de um terço dos colaboradores (35%).

Por outro lado, a proporção de pessoas com ensino médio completo ou incompleto passou de 30% para 45% ao longo do período de observação. Essa melhoria pode ser atribuída, em parte, ao aumento na proporção de pessoas que, além de trabalhar, também estudam: estas eram 21% quando do início do projeto, passando para 27% ao fim ($p < 0,001$).

Entre os integrantes das amostras, 13% ocupavam cargos de chefia. Quanto ao tempo de serviço, 50% dos colaboradores trabalhavam nas empresas há menos de seis anos.

CONSUMO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS

Cigarro

Foi constatada uma redução na proporção de fumantes, antes e depois da implementação do projeto: estes eram 23,7% no início, passando para 18,8% após a intervenção. A redução foi de 4,9 pontos percentuais,

que representam 20,68% de diferença em relação à situação inicial, sendo esta estatisticamente significativa ($p < 0,001$).

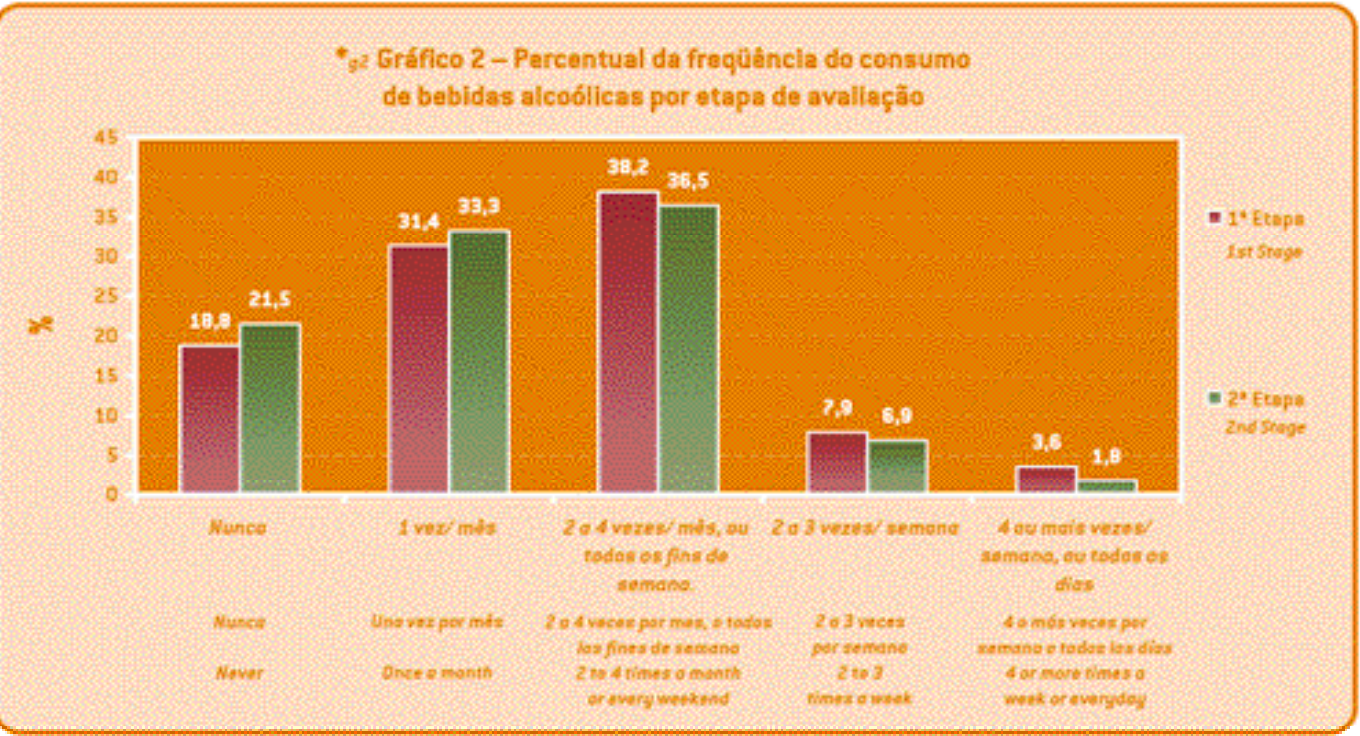
Em relação ao número médio de cigarros fumados por dia, a redução foi de 14,23 para 12,30, o que equivale a 1,93 cigarros consumidos a menos por dia por trabalhador. Ou seja, mesmo aqueles que permaneceram fumando estão fumando menos. O teste apontou essa diferença como altamente significativa ($p < 0,001$). Essas pessoas começaram a fumar, em média, aos 17 anos.

A análise transversal permite evidenciar que, ao longo do tempo, a redução de fumantes se acentuou. No Grupo A (1996 - 1999), por ocasião das avaliações iniciais, fumavam 24,7% dos colaboradores, sendo que essa proporção se reduziu para 20,8% no fim do projeto ($p = 0,041$), o que representa uma diferença de 16% em relação à situação inicial.

No Grupo B (2000 - 2003) os fumantes eram 21,3% na etapa inicial e 15,5% na final ($p = 0,003$), e neste caso a diferença em relação à primeira etapa passou para 27%.

Álcool

Consumiam bebidas alcoólicas 81,2% dos trabalhadores consultados por ocasião das avaliações *ex-ante* e 78,5% quando da etapa *ex-post* ($p = 0,017$). A frequência do consumo pode ser visualizada no gráfico a seguir:



21% cuando se inició el proyecto, y y pasaron a 27% al final ($p < 0,001$).

Entre los integrantes del muestreo, 13% ocupaban cargos de jefes. En lo que se refiere al tiempo de trabajo, 50% de los colaboradores trabajaban en las empresas hacía menos de seis años.

CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Cigarrillo

Se constató una reducción en la proporción de fumadores, antes y después de la implementación del proyecto: eran 23,7% al principio y pasaron a 18,8% después de la intervención. La reducción fue de 4,9 puntos, que representan 20,68% de diferencia con relación a la situación inicial, tornándose estadísticamente significativa ($p < 0,001$).

Con relación al número medio de cigarrillos fumados por día, la reducción fue de 14,23 a 12,30, lo que equivale a 1,93 cigarrillos menos consumidos por día por trabajador. O sea, incluso quienes siguieron fumando están fumando menos. El test señaló esta diferencia como altamente significativa ($p < 0,001$). Estas personas comenzaron a fumar, cuando tenían la edad promedio de 17 años.

El análisis transversal permite evidenciar que, a lo largo del tiempo, la reducción de fumadores se acentuó. En el Grupo A (1996 - 1999), cuando se realizaron las evaluaciones iniciales, fumaba el 24,7% de los colaboradores, esta proporción se redujo a 20,8% hacia el final del proyecto ($p = 0,041$), lo cual representa una diferencia de 16% con relación a la situación inicial.

En el Grupo B (2000 - 2003) los fumadores antes eran 21,3% en la etapa inicial y 15,5% en la final ($p = 0,003$), y en este caso la diferencia con relación a la primera etapa pasó a 27%.

Alcohol

Consumía bebidas alcohólicas el 81,2% de los trabajadores cuando se realizaron las evaluaciones *ex-ante* y 78,5% en la etapa *ex-post* ($p = 0,017$). La frecuencia del consumo se puede ver en el siguiente gráfico:

*g2 Gráfico 2 – Porcentaje de frecuencia del consumo de bebidas alcohólicas por etapa de evaluación

Hubo resultados importantes con relación a la reducción del consumo de alcohol entre los trabajadores. Cabe destacar que la proporción de personas que hacen uso regular (más de una vez

Within respondents of both surveys, 13% held administrative positions and 50% had been working in the company for less than six years.

CONSUMPTION OF PSYCHOACTIVE SUBSTANCES

Tobacco

We noticed a decrease in the percentage of smokers, before and after implementing the Program: they were 23.7% in the beginning and 18.8% at the end. A drop of 4.9 percentage points was recorded, which represents a 20.68% difference in relation to the initial situation, this one being statistically relevant ($p < 0,001$).

Regarding the average number of cigarettes smoked in a day, it decreased from 14.23 to 12.30, the equivalent of less 1.93 cigarettes per employee per day. The test has pointed such difference as highly relevant ($p < 0,001$). The average age to start smoking amongst this group was 17.

The transversal analysis shows that throughout the period the number of smokers decreased. The initial survey in Group A (1996-1999) showed that 24.7% employees smoked. By the end of the Program, this percentage dropped to 20.8% ($p = 0,041$), a difference of 16% in relation to the beginning.

In group B (2000-2003) smokers were 21.3% in the first stage and 15.5% at the end ($p = 0,003$). In that case the difference between the first and second surveys of 27%.

Alcohol

81.2% of the employees screened consumed alcoholic beverages at the *ex-ante* survey and 78.5% in the *ex-post* stage ($p = 0,017$). The frequency of consumption can be seen in the chart below.

*g2 Chart 2 – Percentage of consumption of alcoholic beverages per stage of the survey

There were important results related to the reduction of alcohol consumption among employees. It is important to point out that the proportion of people consuming alcohol on a regular basis (more than once a month) was reduced from 49.7% to 45.2%. This difference of 4.5 percentage points represents 9.05% in relation to the rate of consumption in the first stage of the survey, with a more important proportional decrease within more frequent consumers. That means that these people stopped drinking or started drinking only occasionally.

Houve resultados importantes em relação à redução do consumo de álcool entre os trabalhadores, cabendo destacar que a proporção de pessoas que fazem uso regular (mais de uma vez por mês) se reduziu de 49,7% para 45,2%. A diferença de 4,5 pontos percentuais representa 9,05% em relação ao consumo da 1ª etapa da pesquisa, com uma diminuição proporcional mais importante na faixa de consumo mais freqüente. Isso significa que essas pessoas deixaram de beber ou passaram a beber apenas ocasionalmente.

Considerando apenas os usuários de álcool, a preferência por tipo de bebidas e o número médio de doses ingeridas por ocasião podem ser visualizados na tabela abaixo:

Tabela 3 – Percentagem de usuários e média de doses por ocasião, segundo o tipo de bebida

Tipo de bebida	Avaliação Inicial		Avaliação Final	
	% usuários*	Nº médio de doses por ocasião	% usuários*	Nº médio de doses por ocasião
Cerveja	83,67	3,84	84,87	3,58
Vinho	30,74	1,84	28,51	1,77
Cachaça	8,01	1,77	4,78	1,80
Uísque, licor	14,55	1,57	10,74	1,56

* % de usuários sobre o total de consumidores de álcool

É interessante observar que:

- a) a cerveja predomina em relação às demais bebidas, tanto na proporção de consumidores como no número de doses consumidas por ocasião, caracterizando-se como a bebida preferida para abuso por esta população.
- b) quanto às diferenças entre as avaliações, as reduções mais significativas se deram em relação ao consumo de bebidas destiladas, enquanto a das fermentadas pouco se alterou.

Em meados dos anos 80, a Organização Mundial da Saúde desenvolveu um teste destinado à triagem de bebedores-problema entre usuários dos sistemas primários de saúde, que ficou conhecido como Teste AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test). Uma versão simplificada dele foi desenvolvida para este

projeto em sua versão internacional, sendo adaptada pela equipe do Rio Grande do Sul e embutida no questionário. Tem por objetivo relacionar a frequência do uso de bebidas alcoólicas, a quantidade consumida habitualmente e a periodicidade com que a pessoa ingere seis ou mais doses em uma mesma ocasião.

A seguir, aos resultados é atribuído um escore, o qual permite classificar a população em três áreas, conforme o seu nível de risco de problemas decorrentes da ingestão de álcool:

- ♦ área verde (0 a 4 pontos), corresponde a um baixo risco;
- ♦ área amarela (entre 5 e 6 pontos), corresponde a um risco moderado;
- ♦ área vermelha (7 ou mais pontos), corresponde a um alto risco.

Na avaliação ex-ante, o escore médio do AUDIT foi de 3,18 pontos, e na segunda etapa, 2,85, uma redução de 0,33 pontos, que o teste de diferença de médias para amostras independentes considerou altamente significativa (p<0,001). Em termos percentuais essa redução representa 10,4% em relação ao escore médio da primeira etapa da pesquisa.

A proporção de funcionários identificados nas três áreas e nos dois levantamentos aparece na tabela abaixo:

Tabela 4 – Proporção de colaboradores por áreas de risco – avaliações ex-ante e ex-post

Áreas	Ex-Ante (%)	Ex-Post (%)
Verde	70,3	76,0
Amarela	17,2	14,0
Vermelha	12,5	10,0

Os valores encontrados permitem concluir que a implantação do projeto vem obtendo sucesso, no sentido de reduzir a frequência e o volume do consumo de bebidas alcoólicas entre os colaboradores das empresas, pois após o seu desenvolvimento foi observado um crescimento de 5,7 pontos percentuais da área verde (mais 8,1%) e conseqüente redução das áreas amarela (menos 18,6%) e vermelha (menos 20,0%) (p < 0,001).

por mes) se redujo de 49,7% a 45,2%. La diferencia de 4,5 puntos representa 9,05% con relación al consumo de la 1ª etapa del estudio, con una disminución proporcional más importante en la franja de consumo más frecuente. Esto significa que estas personas dejaron de beber o pasaron a beber apenas ocasionalmente.

Considerando apenas los usuarios de alcohol, la preferencia por tipo de bebidas y el número promedio de dosis ingeridas por ocasión se pueden observar en la siguiente tabla:

Tabla 3 – Porcentaje de usuarios y promedio de dosis por ocasión, según el tipo de bebida

Tipo de bebida	Evaluación Inicial		Evaluación Final	
	% usuarios*	Nº promedio de dosis por ocasión	% usuarios*	Nº promedio de dosis por ocasión
Cerveza	83,67	3,84	84,87	3,58
Vino	30,74	1,84	28,51	1,77
Cachaça	8,01	1,77	4,78	1,80
Whisky, licor	14,55	1,57	10,74	1,56

* % de usuarios sobre el total de consumidores de alcohol

Es interesante observar que:

- a) La cerveza predomina – con relación a las demás bebidas, tanto en la proporción de consumidores como en el número de dosis consumidas por ocasión, caracterizándose como la bebida preferida para abuso por esta población.
- b) Con relación a las diferencias entre las evaluaciones, las reducciones más significativas se dieron con relación al consumo de bebidas destiladas, mientras que las de las fermentadas se alteró poco.

A mediados de los años 80, la Organización Mundial de la Salud desarrolló un test destinado al triaje de bebedores-problema entre usuarios de los sistemas primarios de salud, que se hizo conocido por Test AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test). Una versión simplificada del mismo se desarrolló para este proyecto en su versión internacional, fue adaptada por el equipo de Río Grande do Sul e introducida en el cuestionario. Tiene por objetivo relacionar la frecuencia del uso de bebidas alcohólicas, la cantidad consumida habitualmente y la periodicidad con que se ingieren seis o más dosis en una misma ocasión.

A seguir, a los resultados se le atribuye un score, lo cual permite clasificar la población en tres áreas, de acuerdo al nivel de riesgo de problemas ocasionados por la ingestión de alcohol:

Considering only alcohol consumers, the preference for type of beverage and the average number of drinks consumed per occasion (stage) can be seen in the chart below.

Table 3 – Percentage of consumers and average number of drinks per stage per kind of liquor

Kind of beverage	Initial Survey		Final Survey	
	* % consumers	Average number of drinks per occasion	* % consumers	Average number of drinks per occasion
Beer	83,67	3,84	84,87	3,58
Wine	30,74	1,84	28,51	1,77
Cachaça	8,01	1,77	4,78	1,80
Whisky, liqueur	14,55	1,57	10,74	1,56

* % of consumers on the total of alcohol consumers

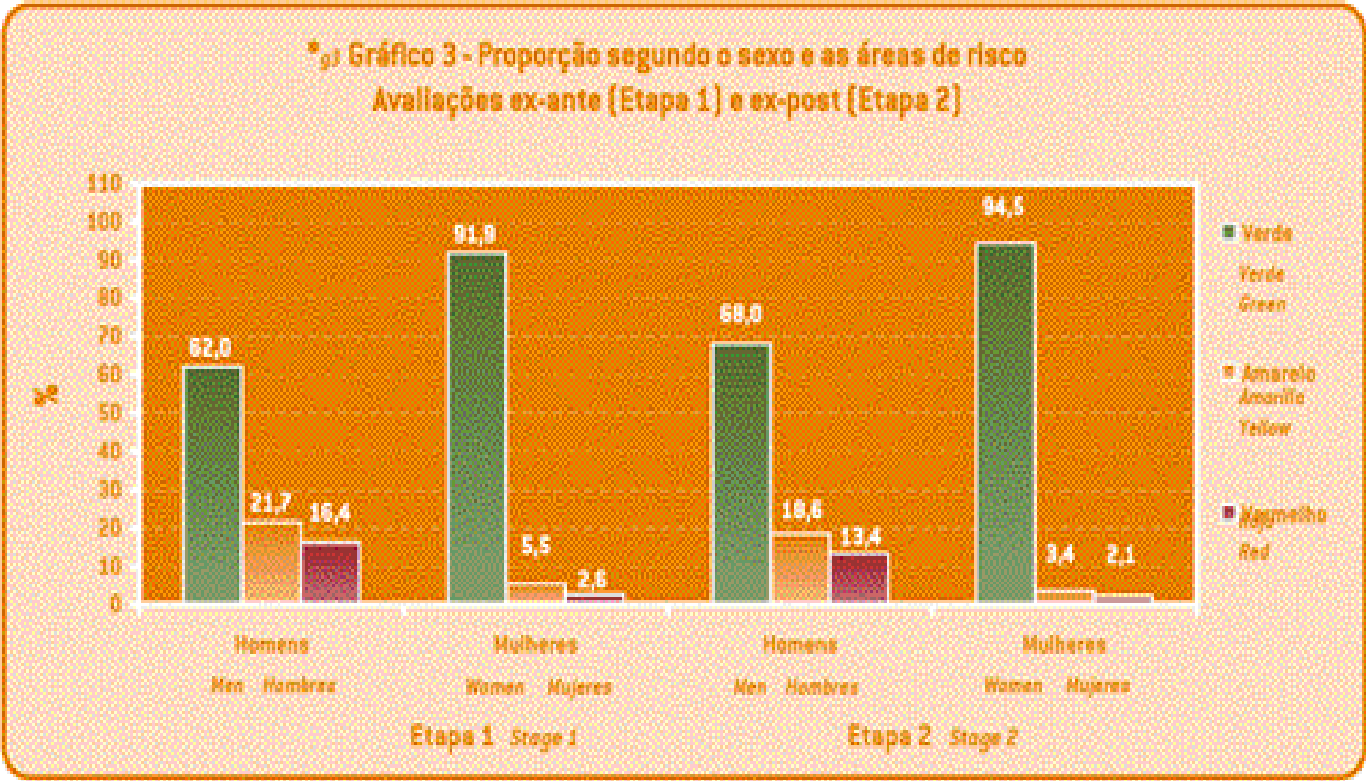
It is interesting to remark that:

- a) comparing to other liquors beer prevails – it is the most consumed both in the number of consumers and in the average of drinks consumed per occasion, which turns it into the preferred beverage for abuse within this population.
- b) regarding the differences between surveys, the most relevant reductions were related to the consumption of distilled beverage, while the consumption of fermented liquor barely changed.

In the mid eighties the World Health Organization developed a test to screen problem drinkers within users of Primary (Basic) Health systems named AUDIT TEST (Alcohol Use Disorders Identification Test). A simplified version of this test was developed for this program in its international setting and was adapted by the research team in Rio Grande do Sul who included it in its questionnaire. It aims to relate the frequency of alcohol consumption, the quantity usually consumed and the periodicity in which a person consumes six or more drinks in the same occasion.

Afterwards a score is attributed to the results, which allows the classification of the population in three different areas, according to the risk level of having alcohol related problems.

A análise das faixas de risco nas duas pesquisas em função do sexo conduziu ao seguinte gráfico:



Conforme pode ser observado, há uma diferença significativa no comportamento de ambos os sexos em relação ao consumo de álcool: quando do início do Projeto, de cada 10 homens, 6 estavam na área verde, e os demais, nas áreas de maior risco. No que se refere às mulheres essa mesma relação era de 9 na área verde para cada grupo de 10.

Procurou-se observar as diferenças entre os sexos também em relação ao resultado do Teste AUDIT:

Tabela 5 - Escore médio do Teste AUDIT segundo o sexo e etapa de avaliação			
	Escore Médio do AUDIT		
	Geral	Homens	Mulheres
Ex-Ante	3,18	3,77	1,66
Ex-Post	2,85	3,42	1,50
	P < 0,001	p < 0,001	p = 0,085

Em virtude de sua magnitude, essas diferenças devem ser levadas em consideração no planejamento das ações de prevenção.

- ♦ área verde (0 a 4 pontos), corresponde a un riesgo bajo;

♦ área amarilla (entre 5 y 6 puntos), corresponde a un riesgo moderado;

♦ área roja (7 o más puntos), corresponde a un alto riesgo.
- ♦ green area (0 to 4 points), corresponds to a low risk;

♦ yellow area (between 5 and 6 points) corresponds to a moderate risk;

♦ red area (7 or more points) corresponds to high risk.

En la evaluación ex-ante, el score promedio del AUDIT fue de 3,18 puntos, y en la segunda etapa, 2,85, una reducción de 0,33 puntos que el test de diferencia de promedios para muestreos independientes consideró altamente significativa (p<0,001). En términos de porcentaje esta reducción representa 10,4% con relación al score promedio de la primera etapa del estudio.

Las proporciones de empleados identificados en las tres áreas y en las dos recopilaciones se ven en la siguiente tabla:

Tabla 4 – Proporción de colaboradores por áreas de riesgo – evaluaciones ex-ante y ex-post		
Áreas	Ex-Ante (%)	Ex-Post (%)
Verde	70,3	76,0
Amarilla	17,2	14,0
Roja	12,5	10,0

Los valores encontrados permiten concluir que la implantación del proyecto está obteniendo éxito, ya que reduce la frecuencia y el volumen del consumo de bebidas alcohólicas entre los colaboradores de las empresas. Después de su desarrollo se observó un crecimiento de 5,7 puntos del área verde (más 8,1%) y consecuente reducción de las áreas amarilla (menos 18,6%) y roja (menos 20,0%) (p < 0,001).

El análisis de las franjas de riesgo en los dos estudios en función del sexo, condujo al siguiente gráfico:

***g3 Gráfico 3 - Proporção según el sexo de las áreas de riesgo**
Evaluaciones ex-ante (Etapa 1) y ex-post (Etapa 2)

Como se puede observar, hay una diferencia significativa en el comportamiento de ambos sexos con relación al consumo de alcohol: al principio del Proyecto, de cada 10 hombres, 6 estaban en el área verde, y los demás, en áreas de mayor riesgo. En lo que se refiere a las mujeres esta misma relación era de 9 en el área verde para cada grupo de 10.

In the ex-ante evaluation the average score of AUDIT was 3.18 points and 2.85 in the second stage, which represents a reduction of 0.33 points that was considered very relevant by the test of Difference of Means for Independent Samples (p<0,001). In terms of percentage this reduction represents 10.4% of the average score in the first stage of the survey.

The percentage of employees identified in the 3 areas and in both surveys can be seen in the chart below:

Table 4 – Percentage of employees per risk area ex-ante and ex-post evaluations		
Areas	Ex-Ante (%)	Ex-Post (%)
Green	70,3	76,0
Yellow	17,2	14,0
Red	12,5	10,0

The values found supports the conclude that the implementation of the Program has been successful in reducing the frequency and the consumption of alcoholic beverages within companies' employees. After the implementation of the Program there was an increase of 5.7 percentage points in the green area (plus 8.1%) and consequently a reduction in the yellow area (less 18.6%) and in the red area (less 20.0%) (p<0,001).

The analysis of the risk zones in both surveys focusing on gender lead to the following chart:

***g3 Chart 3 – Proportion according to gender and risk areas**
Ex-ante (stage 1) and ex-post (stage 2) evaluations

As one can observe there is a relevant difference in the behavior of men and women toward the consumption of alcohol: in the beginning of the program, 6 out of 10 men were in the green area, and the remaining in the higher risk areas. As for the women the ratio was 9 out of 10 in the green area.

Drogas Ilícitas

Fizeram uso de drogas ilícitas alguma vez na vida 8,7% (231 pessoas) dos informantes da avaliação *ex-ante* e 8,4% da *ex-post* (211 pessoas).

A análise transversal, todavia, permite observar que, enquanto no Grupo A (1996-1999) a proporção de pessoas que haviam feito uso desse tipo de substância em algum momento de sua vida era igual a 7,7%, o valor obtido no Grupo B (2000-2003) chegou a 10,5% por ocasião das Avaliações Iniciais. Isso leva a pensar que o contato com as drogas ilícitas vem aumentando ao longo do tempo entre a população estudada.

Quanto ao tipo de drogas consumidas, os seguintes resultados foram encontrados na pesquisa inicial, com a observação de que uma pessoa pode ter consumido mais de um tipo.

Tabela 6 – Uso na vida de drogas ilícitas na pesquisa *ex-ante*

Droga	Usuários [%]
Maconha	7,8
Cola	0,8
Loló, lança-perfume	2,1
Gasolina, éter ou benzina	0,8
Cocaína	1,6
Crack	0,2
Heroína	0,1

Por ocasião da avaliação *ex-ante*, 1,0% (26 pessoas) fazia uso regular desse tipo de droga, sendo que na avaliação *ex-post* o valor encontrado foi de 0,7% (17 pessoas). Em razão do pequeno número de casos, essa diferença de 0,3 pontos percentuais não é estatisticamente significativa (p = 0,169).



Se observaron también las diferencias entre los sexos también con relación al resultado del Test AUDIT:

Tabla 5 - Score promedio del Test AUDIT según sexo y etapa de evaluación

	Score Promedio de AUDIT		
	General	Hombres	Mujeres
Ex-Ante	3,18	3,77	1,66
Ex-Post	2,85	3,42	1,50
	P < 0,001	p < 0,001	p = 0,085

Debido a su magnitud, estas diferencias tienen que ser llevadas en consideración en la planificación de las acciones de prevención.

Drogas Ilícitas

Usó drogas ilícitas alguna vez en su vida el 8,7% (231 personas) de los informantes de la evaluación *ex-ante* y 8,4% de la *ex-post* (211 personas).

El análisis transversal, sin embargo, permite observar que, mientras el Grupo A (1996-1999) la proporción de personas que había usado este tipo de sustancias en algún momento de sus vidas era igual a 7,7%, el valor obtenido en el Grupo B (2000-2003) llegó 10,5% cuando se realizaron las Evaluaciones Iniciales. Esto lleva a pensar que el contacto con drogas ilícitas está aumentando a lo largo del tiempo entre la población estudiada.

En lo que se refiere al tipo de drogas consumidas, los siguientes resultados se encontraron en el estudio inicial, con la observación de que una persona puede haber consumido más de un tipo.

Tabla 6 – Uso en la vida de drogas ilícitas en el estudio *ex-ante*

Droga	Usuarios [%]
Marihuana	7,8
Solventes	0,8
Lanza-perfume	2,1
Gasolina, éter o bencina	0,8
Cocaína	1,6
Crack	0,2
Heroína	0,1

We have tried to observe the differences between men and women also concerning the results of the AUDIT test.

Table 5 – AUDIT Test average score according to gender and evaluation stage

	AUDIT Average Score		
	Both	Men	Women
Ex-Ante	3,18	3,77	1,66
Ex-Post	2,85	3,42	1,50
	P < 0,001	p < 0,001	p = 0,085

Due to its extent, these differences ought to be taken into consideration in any planning of preventive actions.

Illicit Drugs

8.7% of the *ex-ante* evaluation respondents (231 people) and 8.4% (211 people) of the *ex-post* respondents used illicit drugs once in their lifetime.

However, the transversal analysis allows us to observe that while at Group A (1996-1999) the percentage of people who had used illicit substances in a given moment of their lives equaled 7.7%, the value obtained at Group B (2000-2003) got to 10.5% in the initial evaluations. That led us to think that contact with illicit drugs amongst the studied populations increased in time.

As for the kind of drug consumed, the following results were found in the initial survey. Please note that one person may have consumed more than one kind.

Table 6 – Use of Illicit drugs in life in the *ex-ante* evaluation

Drug	Users [%]
Cannabis	7,8
Glue	0,8
Aerosol sprays	2,1
Gas, ether or benzene	0,8
Cocaine	1,6
Crack	0,2
Heroin	0,1

A impossibilidade de fazer afirmações mais categóricas no sentido da redução do consumo regular de drogas deve-se ao fato de as amostras não terem sido dimensionadas para estudar especificamente apenas esse tipo de fenômeno, uma vez que o objetivo do projeto é de caráter preventivo, devendo atingir todos os trabalhadores, e não apenas os que apresentam problemas em relação ao uso das drogas.

Considerando a dimensão com que ele se manifestou nesse segmento populacional, possivelmente se realizará um estudo específico dessa situação.

INDICADORES DE DESEMPENHO

O consumo de substâncias psicoativas tem conseqüências sobre o desempenho no trabalho. A seguir, apresenta-se o comportamento de alguns indicadores selecionados para avaliar esse desempenho, antes e depois do projeto.

Faltas ao trabalho

Houve uma redução significativa na proporção de colaboradores que relataram haver faltado uma ou mais vezes ao trabalho por motivo de doença ou incapacitação nos doze meses anteriores ao levantamento de campo: enquanto estes eram 38,3% no primeiro levantamento, por ocasião do segundo 35,2% informaram havê-lo feito (p = 0,025). Essa diferença de 3,1 pontos percentuais representa uma redução de 8,1% na proporção de trabalhadores que relataram faltar ao trabalho.

Atrasos

Também a proporção de trabalhadores que costumavam atrasar-se para chegar ao trabalho se alterou, pois eram 6,9% na avaliação inicial, passando a 4,7% na final, uma redução de 2,2 pontos percentuais, que representa 32% em relação à situação inicial, sendo significativa essa diminuição (p = 0,001).

Acidentes de trabalho

Informaram haver sofrido pelo menos um acidente de trabalho nos doze meses anteriores ao(s) levantamento(s) 22,7% dos integrantes das avaliações iniciais e 16,5% das finais. A diferença de 6,2 pontos percentuais corresponde a 27,3% do resultado encontrado na avaliação inicial (p = 0,001).

Quando levados a informar o número de acidentes de trabalho (no último ano), verificou-se que 20,5% referiram haver sofrido um ou mais acidentes na primeira etapa, e 13,6% na segunda. Essa redução, de 6,9 pontos percentuais representa 33,6%, e foi considerada altamente significativa pelo teste (p = 0,001).

Constata-se assim que todos os três indicadores de desempenho selecionados apresentaram diferenças estatisticamente significativas nas empresas que adotaram o projeto de prevenção.

AValiação DO PROJETO PELOS TRABALHADORES

Por ocasião da avaliação ex-post, os colaboradores das empresas eram estimulados a apontar se consideravam que o projeto havia contribuído, e em que grau, para atingir determinados resultados.

A seguir, apresenta-se um gráfico que ordena as avaliações feitas pelos colaboradores das empresas com relação ao projeto, cuja construção obedeceu ao seguinte critério: para cada uma das dez alternativas constantes do questionário, somou-se a pontuação total das respostas válidas e dividiu-se pelo somatório que seria obtido na hipótese de que todos tivessem informado que o projeto está servindo em “MUITO” para a melhoria das alternativas listadas. O valor resultante representa a pontuação alcançada por cada alternativa, permitindo uma ordenação da maior até a menor avaliação.

En la ocasión de la evaluación ex-ante, 1,0% [26 personas] hacían uso regular de este tipo de drogas, ya en la evaluación ex-post el valor encontrado fue 0,7% [17 personas]. Debido al pequeño número de casos, esta diferencia de 0,3 puntos no es estadísticamente significativa (p = 0,169).

La imposibilidad de hacer afirmaciones más categóricas en el sentido de la reducción del consumo regular de drogas se debe a que los muestreos no se dimensionaron para estudiar específicamente apenas este tipo de fenómeno, una vez que el objetivo del proyecto es de carácter preventivo, debe alcanzar a todos los trabajadores, y no exclusivamente a los que presentan problemas con relación al uso das drogas.

Considerando la dimensión con que el consumo de drogas se manifestó en este segmento de la población, posiblemente se realizará un estudio específico de esta situación.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

El consumo de sustancias psicoactivas tiene consecuencias sobre el desempeño en el trabajo. A seguir, se presenta el comportamiento de algunos indicadores seleccionados para evaluar este desempeño, antes y después del Proyecto.

Faltas al trabajo

Hubo una reducción significativa en la proporción de colaboradores que relataron haber faltado una o más veces al trabajo por motivo de enfermedad o incapacitación durante los doce meses anteriores a la recopilación de campo: mientras estos eran 38,3% en la primera recopilación, en la segunda 35,2% informaron haberlo hecho (p = 0,025). Esta diferencia de 3,1 puntos representa una reducción de 8,1% en la proporción de trabajadores que relataron faltar al trabajo.

Atrasos

También la proporción de trabajadores que solía atrasarse para llegar al trabajo se alteró, ya que era del 6,9% en la evaluación inicial y pasó a 4,7% en la final, una reducción de 2,2 puntos que representa 32% con relación a la situación inicial, es significativa esta disminución (p = 0,001).

At the time of the ex-ante evaluation 1% [26 people] made regular use of this kind of drugs while 0.7% [17 people] did at the ex-post evaluation. Due to the small number of cases, this difference of 03 percentage points is not statistically relevant (p=0,169).

The impossibility of stating more absolute figures about regular demand reduction is due to the fact that the samples were not measured to specifically study this kind of phenomena, since the Program main purpose was to reach all workers preventively and not only the ones who had problems with drug abuse.

In view of the dimension of this issue in this particular population, specific research on this matter is likely to be carried out.

PERFORMANCE INDICATORS

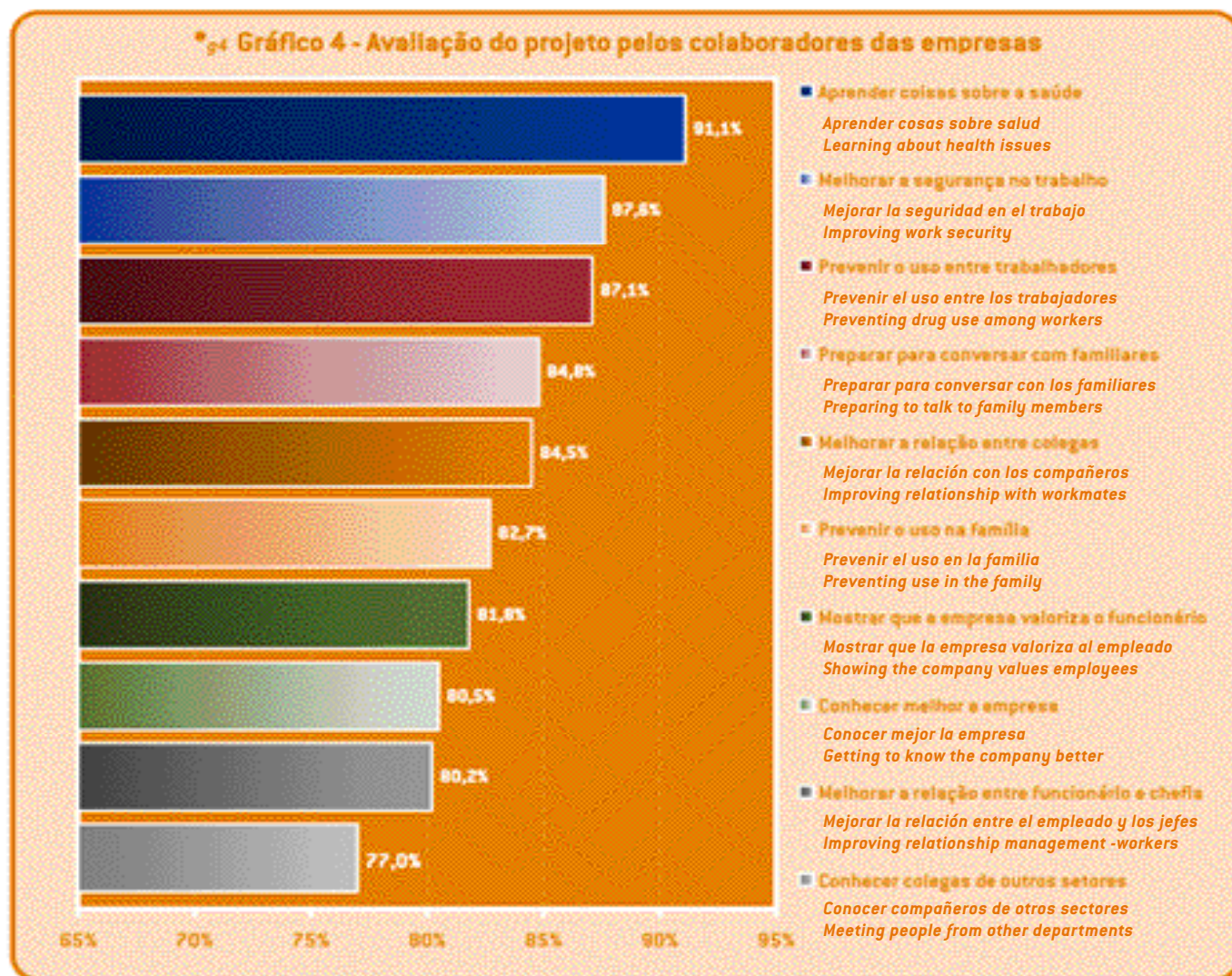
The consumption of psychoactive substances has consequences on work performance. We will now present the behavior of some indicators selected to evaluate this performance before and after the program.

Absence at work

There was a significant reduction in the percentage of employees reporting absence from work one or more times in the twelve months prior to the field survey due to sickness or incapacity. Whereas these represented 38.3% in the first survey, they were only 35.2% in the second (p=0,025). This difference of 3.1 percentage points represents a reduction of 8.1% in the amount of employees that reported absenteeism.

Tardiness

Also the percentage of employees that used to be late for work changed, dropping from 6.9% in the initial evaluation to 4.7% at the end, a significant reduction of 2.2 percentage points that represents 32% in relation to the initial situation (p=0,001).



PARÂMETROS

Pela ordenação encontrada verificamos que os colaboradores consideram que o projeto está servindo melhor para aspectos ligados à saúde (91,1 pontos), para melhorar a segurança no trabalho (87,6 pontos), prevenir o uso de álcool e drogas entre os trabalhadores (87,1 pontos), e assim sucessivamente até a alternativa “conhecer colegas de outros setores”, que atingiu 77 pontos.

Os resultados indicam que, do ponto de vista dos trabalhadores, o projeto atingiu plenamente seus objetivos principais, claramente colocados nas primeiras posições.

Um dos objetivos estabelecidos pelo Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família desenvolvido pelo Sesi/RS e pelo UNODC consiste em verificar se uma determinada empresa integrante do programa apresenta resultados semelhantes na comparação dos resultados entre a pesquisa *ex-ante* e *ex-post* com as demais empresas.

Considerando como unidade de pesquisa cada uma das 39 empresas, foram desenvolvidas análises estatísticas utilizando medidas descritivas e testes de significância associados à redução, entre as duas etapas, nos valores de algumas variáveis relevantes. Os valores relacionados a seguir podem ser utilizados como referência para as novas empresas que aderirem ao projeto:

..... Accidentes de trabajo

Informaron haber sufrido por lo menos un accidente de trabajo durante los doce meses anteriores a la(s) recopilación(es) 22,7% de los integrantes de las evaluaciones iniciales y 16,5% de las finales. La diferencia de 6,2 puntos corresponde a 27,3% del resultado encontrado en la evaluación inicial ($p = 0,001$).

Cuando llevados a informar el número de accidentes de trabajo (el último año), se verificó que 20,5% decían haber sufrido uno o más accidentes durante la primera etapa, y 13,6% durante la segunda. Esta reducción, de 6,9 puntos, representa 33,6%, y fue considerada altamente significativa por el test ($p = 0,001$).

Se constata que los tres indicadores de desempeño seleccionados presentaron diferencias estadísticamente significativas en las empresas que adoptaron el proyecto de prevención.

EVALUACIÓN DEL PROYECTO POR LOS TRABAJADORES

Cuando se realizó la evaluación *ex-post*, los colaboradores de las empresas eran estimulados a señalar si consideraban que el proyecto había contribuido, y en qué grado, para alcanzar determinados resultados.

A seguir, se presenta un gráfico que ordena las evaluaciones realizadas por los colaboradores de las empresas con relación al proyecto, cuya construcción obedeció al siguiente criterio: para cada una de las diez alternativas que figuran en el cuestionario, se sumó el puntaje total de las respuestas válidas y se dividió la suma que se obtendría en la hipótesis de que todos hubieran informado que el proyecto está sirviendo “MUCHO” para la mejora de las alternativas citadas. El valor resultado representa el puntaje alcanzado por cada alternativa, permitiendo una ordenación de la mayor hacia la menor evaluación.

***g4 Gráfico 4 - Evaluación del proyecto por los colaboradores de las empresas**

Por el ordenamiento encontrado verificamos que los colaboradores consideran que el proyecto está sirviendo mejor a los aspectos vinculados a la salud (91,1 puntos), para mejorar la seguridad en el trabajo (87,6 puntos), prevenir el uso de alcohol y drogas entre los trabajadores (87,1 puntos), y así sucesivamente hasta la alternativa “conocer compañeros de otros sectores”, que alcanzó 77 puntos.

Los resultados indican que, del punto de vista de los trabajadores, el proyecto alcanzó plenamente sus objetivos principales, claramente colocados en las primeras posiciones.

..... Accidents at work

At least one work accident was reported by 22.7% in the period prior to the survey and 16.5% at the end. The difference of 6.2 percentage points corresponds to 27.3% of the result in the initial evaluation ($p=0,001$).

When requested to report the number of work accidents in the previous year, 20.5% reported having suffered one or more accidents in the first stage and 13.6% in the second stage. This reduction of 6.9 percentage points represents 33.6% and was considered highly relevant by the test ($p=0,001$).

It is worth noting that all the three selected performance indicators presented statistically relevant differences in the companies that adopted the Program of prevention.

EMPLOYEES' EVALUATION OF THE PROGRAM

During the *ex-post* evaluation employees were encouraged to point out if they considered that the program contributed – and in which degree- to attain certain results.

The following diagram systematizes employees' evaluations regarding the Program. This diagram abides to the following criteria: for each of the ten alternatives in the questionnaire it was added the total points of all valid answers that were then divided by the sum that would be obtained if all employees had reported that the Program was contributing VERY MUCH to the improvement of the listed alternatives. The resulting value represents the score reached by each alternative, ranking them from the highest to the lowest score.

***g4 Graphic 4 Employees' evaluation of the program**

In this ranking we verify that employees do consider that the Program is helping to improve work safety (87.6 points) and health related issues (91.1 points), to prevent the use of alcohol and drugs amongst employees (87.1 points) and all following alternatives up to “meeting people from other departments” which reached 77 points.

The results indicate that from the employees' point of view the Program fully attained its main goals.

- ♦ Redução de 1,9546 cigarros fumados por dia entre os funcionários que ainda fumam.
- ♦ Redução de 0,2441 copos de cerveja tomados por ocasião entre os funcionários que costumam beber.
- ♦ Redução de 0,17 dias de faltas no último ano entre os funcionários que faltaram pelo menos uma vez.
- ♦ Redução de 0,1812 pontos no escore AUDIT.
- ♦ Aumento de 3,022% de funcionários classificados na área verde.
- ♦ Redução de 1,0192% de funcionários classificados na área vermelha.

Considerando os padrões de desempenho obtidos pelo universo de 39 empresas de diversos portes, gêneros de atividade, localizações geográficas, estilos gerenciais; considerando ainda que os resultados foram observados ao longo de um período de sete anos, tudo indica que novas empresas que aderirem ao Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família venham a obter resultados semelhantes aos aqui apresentados. É plausível esperar que os resultados sejam ainda superiores, uma vez que as análises transversais mostram melhorias no desempenho do projeto ao longo do tempo.

A experiência consolidada evidencia que essa constância nos resultados, associada a uma avaliação altamente positiva por parte dos colaboradores das empresas, constitui aval e incentivo para a continuidade do trabalho.

UMA VISÃO ECONÔMICA COM A ADOÇÃO DO PROJETO DE PREVENÇÃO AO USO DE DROGAS

O impacto econômico e financeiro possibilitado pela implantação do projeto apresentou, no conjunto das empresas, uma economia média anual de R\$ 132.918,78 com ausências, atrasos e paradas para fumar. Da mesma forma apresentou uma economia média por empresa, entre a primeira e segunda etapa, de R\$ 726.172,07 com acidentes do trabalho. Nessa análise não estão considerados fatores indiretos, como ganhos de produtividade por trabalhador; melhorias nos processos; redução de danos à propriedade; redução de consertos de equipamentos; diminuição de perdas e mal aproveitamento de matérias-primas; melhoria na comunicação e nos relacionamentos interpessoais.

Considerando o investimento médio absoluto nominal por empresa nos 18 meses de implantação, relacionados com a redução nos custos nominais de produção com os indicadores de ausências, atrasos e paradas para fumar, o retorno do investimento representou, em um único ano, 4,74 vezes o valor investido.

Acrescentando o indicador acidentes do trabalho e comparando com o tempo médio de implantação de 18 meses, o retorno do investimento representou 33,05 vezes o valor médio nominal investido pelas empresas.

Os dados foram obtidos de um estudo sobre o conjunto das 39 empresas que implantaram o Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família, que possibilita a ampliação da percepção da eficácia do projeto diretamente relacionado com os custos de produção.

Esse estudo apresenta a situação comparativa entre a primeira e segunda etapa de implantação do projeto, com os resultados especificados a seguir:

PARÁMETROS

Uno de los objetivos establecidos por el, Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia desarrollado por SESI/RS y por ONUDD, consiste en verificar si una determinada empresa integrante del programa presenta resultados similares en la comparación de los resultados entre el estudio "ex-ante" y "ex-post" con las demás empresas.

Considerando como unidad de estudio cada una de las 39 empresas, se desarrollaron análisis estadísticos utilizando medidas descriptivas y tests de significancia asociados a la reducción, entre las dos etapas, en los valores de algunas variables relevantes. Los valores que presentamos a seguir se pueden utilizar como referencia para las nuevas empresas que adopten el proyecto:

- ♦ Reducción de 1,9546 cigarrillos fumados por día, entre los empleados que aún fuman.
- ♦ Reducción de 0,2441 vasos de cerveza tomados por ocasión, entre los empleados que suelen beber.
- ♦ Reducción de 0,17 días de faltas el último año, entre los empleados que faltaron por lo menos una vez.
- ♦ Reducción de 0,1812 puntos en el score AUDIT.
- ♦ Aumento de 3,022% de empleados clasificados en el área verde.
- ♦ Reducción de 1,0192% de empleados clasificados en el área roja.

Considerando los estándares de desempeño obtenidos por el universo de 39 empresas de diversos portes, géneros de actividad, localizaciones geográficas, estilos de gestión; considerando además que los resultados se observaron a lo largo de un período de siete años, todo indica que las nuevas empresas que adopten el Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia obtengan resultados similares a los que aquí se presentaron. Es plausible esperar que los resultados sean superiores, una vez que los análisis transversales muestran mejoras en el desempeño del proyecto a lo largo del tiempo.

La experiencia consolidada pone en evidencia que esta constancia en los resultados, asociada a una evaluación altamente positiva por parte de los colaboradores de las empresas, constituyen aval e incentivo para la continuidad del trabajo.

PARAMETERS

One of the goals of the Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family developed by SESI/RS and UNODC is to verify if a specific company taking part in the program has similar results between the ex-ante and the ex-post evaluations in comparison with other companies.

Considering each company as a unit of research, we developed statistical analysis using descriptive measures and significance tests associated to the reduction of values of some relevant variables between the two stages. The values listed below can be used as a reference for new companies joining the Program:

- ♦ Reduction of 1.9546 cigarettes smoked per day amongst employees who still smoke.
- ♦ Reduction of 0.2441 glasses of beer drank amongst employees who usually drink.
- ♦ Reduction of 0.17 absent days in the last year amongst employees who have missed work at least once.
- ♦ Reduction of 0.1812 points in the AUDIT score.
- ♦ Increase of 3.022% employees in the green area.
- ♦ Reduction of 1.0192% employees in the red area.

Considering the patterns of performance reached by the sample of 39 companies of different sizes, activities, location and management styles together with the results observed along a seven-year period, it all indicates that new companies joining the Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family will obtain similar results to those presented here. As transversal analysis have shown improvement in the program performance along time, it is plausible to expect that results will be even better in the future.

This consolidated experience proves that these constant results, associated to a highly positive evaluation by the companies' employees, constitute a guarantee and an incentive to carry on with the program.



..... Ausências ao trabalho

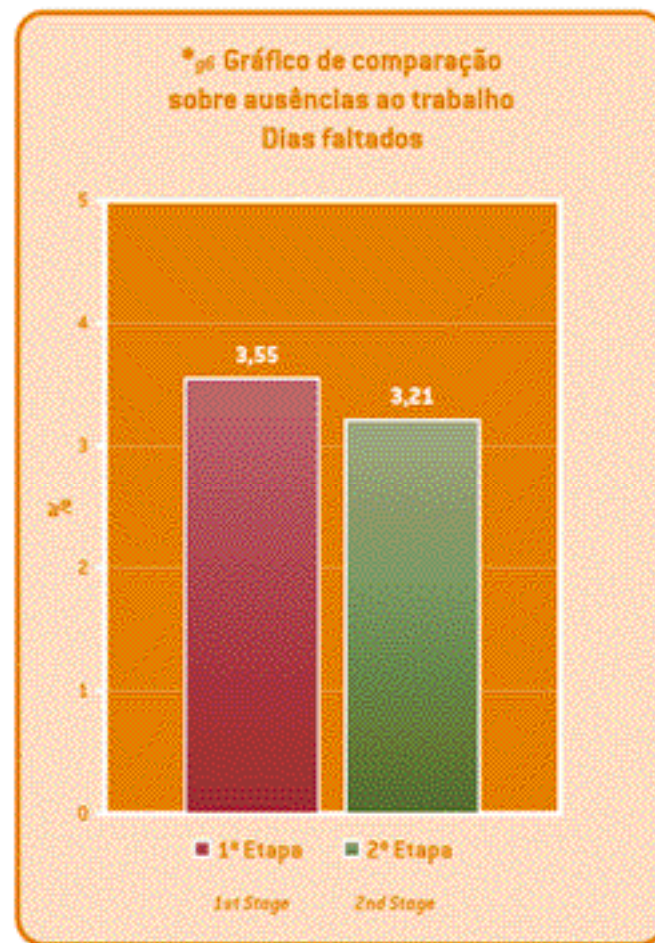
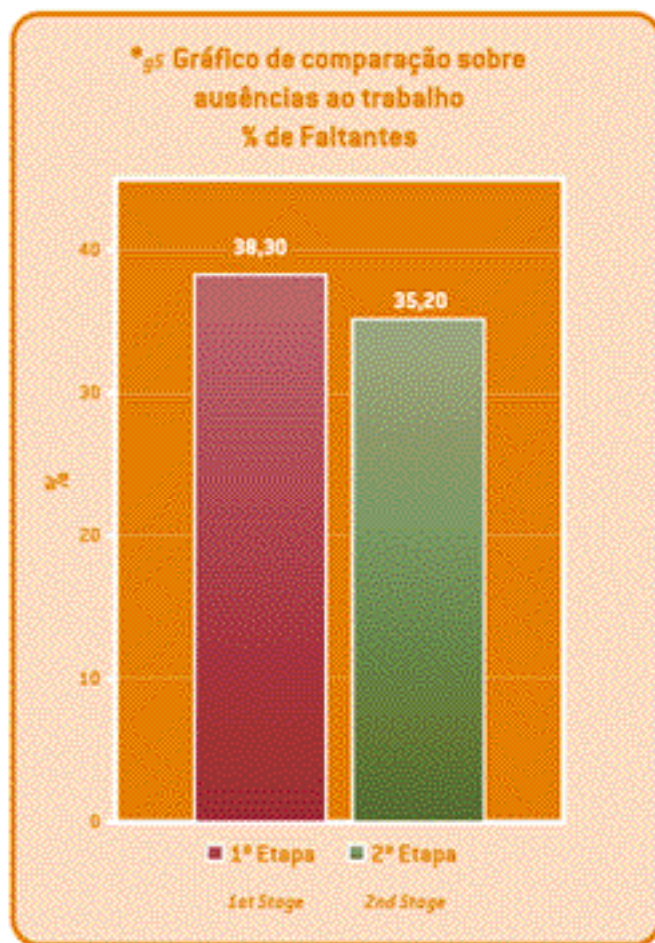
Considerando o salário médio da indústria gaúcha, na primeira etapa do projeto o valor dos atrasos representou para o conjunto das empresas um custo de produção de R\$ 3.190.596,88, enquanto na segunda etapa o valor dos atrasos representou um custo de produção de R\$ 2.699.079,34.

Após a implantação do Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas o conjunto de empresas obteve uma

redução nos custos de produção com ausências em 15,41% ou R\$ 491.517,54, representando uma economia média anual de R\$ 12.603,01 por empresa.

Para a apresentação dos valores absolutos dos indicadores ausências, atrasos e paradas para fumar, considera-se o salário médio da indústria gaúcha de R\$ 7,8552 a hora trabalhada.

Para a apresentação dos valores absolutos para o indicador acidentes do trabalho, considera-se o gasto total por acidente em R\$ 9.502,00 .



UNA VISIÓN ECONÓMICA CON LA ADOPCIÓN DEL PROYECTO DE PREVENCIÓN DEL USO DE DROGAS

El impacto económico y financiero posibilitado por la implantación del proyecto presentó, en el conjunto de las empresas, una economía promedio anual de R\$ 132.918,78 con ausencias, atrasos y paradas para fumar. También presentó una economía promedio por empresa, entre la primera y la segunda etapa, de R\$ 726.172,07 con accidentes de trabajo.

En este análisis no se consideraron factores indirectos, como ganancias de productividad por trabajador; mejoras en los procesos; reducción de daños a la propiedad; reducción de arreglo de equipamientos; disminución de pérdidas y mal aprovechamiento de materias-primas; mejora en la comunicación y en las relaciones interpersonales.

Considerando la inversión promedio absoluta nominal por empresa durante los 18 meses de implantación, relacionados con la reducción en los costos nominales de producción y con los indicadores de ausencias, atrasos y paradas para fumar, el retorno de la inversión representó, en un único año, 4,74 veces el valor invertido.

Añadiendo el indicador accidentes de trabajo y comparando con el tiempo promedio de implantación de 18 meses, el retorno de la inversión representó 33,05 veces el valor promedio nominal invertido por las empresas.

Los datos se obtuvieron en un estudio sobre el conjunto de 39 empresas que implantaron el Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia, que posibilita la ampliación de la percepción de la eficacia del proyecto directamente relacionado con los costos de producción.

Este estudio presenta la situación comparativa entre la primera y la segunda etapa de implantación del proyecto, con los resultados especificados a seguir:

..... Ausencias al trabajo

Considerando el sueldo promedio de la Industria Gaúcha (de Río Grande do Sul), en la primera etapa del proyecto el valor de los atrasos representó para el conjunto de las empresas un costo de producción de R\$ 3.190.596,88, mientras que en la segunda etapa el valor de los atrasos representó un costo de producción de R\$ 2.699.079,34.

Después de la implantación del Proyecto de Prevención del Uso de Drogas el conjunto de empresas obtuvo una reducción en los costos de producción con ausencias en 15,41% o R\$ 491.517,54, representando una economía promedio anual de R\$ 12.603,01 por empresa.

AN ECONOMIC PERSPECTIVE WITH THE IMPLEMENTATION OF THE PROJECT FOR DRUG ABUSE PREVENTION

The implementation of the Program had an important economic and financial impact, representing an average annual economy with absences, delays and smoke breaks of R\$ 132,918.78. It also represented an average economy of de R\$ 726,172.07 with work accidents per company between the first and the second stages.

In this analysis we are not taking into consideration indirect factors such as productivity gains per employee, reduction of damaged facilities and machine repairs, reduction of waste and misuse of raw materials, improvement in communication and personal relationships.

Considering the average absolute nominal investment per company in the 18 months of the project associated to the reduction of nominal costs of production and indicators like absence, tardiness and smoke breaks, the benefits from the investment represented in one single year 4.74 times the amount invested.

If we add the work accident indicator and compare the average time of implementation of 18 months, the benefits represented 33.05 times the average nominal value invested by the companies.

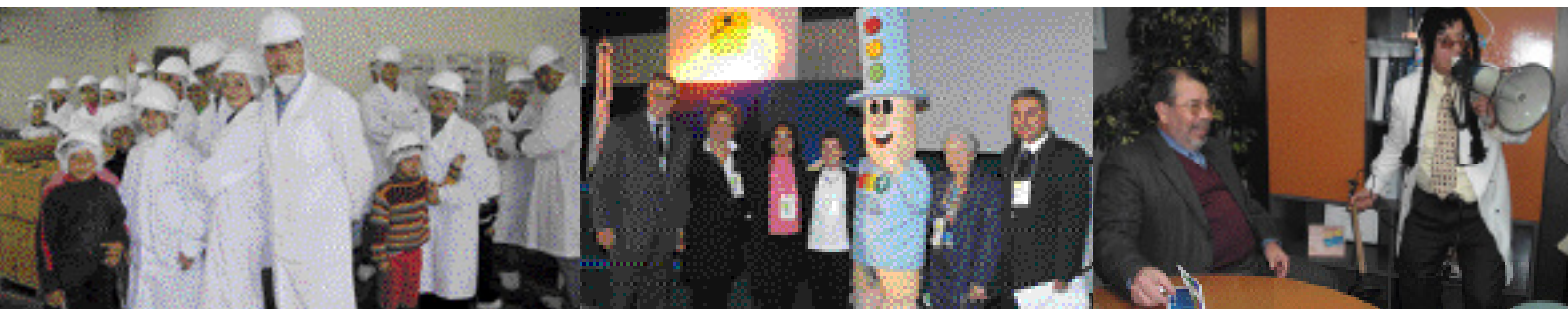
This data, obtained from a research study with the group of 39 companies that implemented the Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family, makes possible to realize the efficacy of the Program in relation to production costs.

This research presents a comparative situation between the two stages of the Program implementation and the results listed below:

..... Absenteeism

Considering the average salary in the Southern industries, the total tardiness represented for this group of companies a production cost of R\$ 3,190,596.88 in the first stage of the program, and R\$ 2,699,079.34 in the second stage.

After the implementation of the Program the group of companies reduced its production costs with absences in 15.41% or R\$ 491,517.54, which comes to an average annual economy of R\$12,603.01 per company.

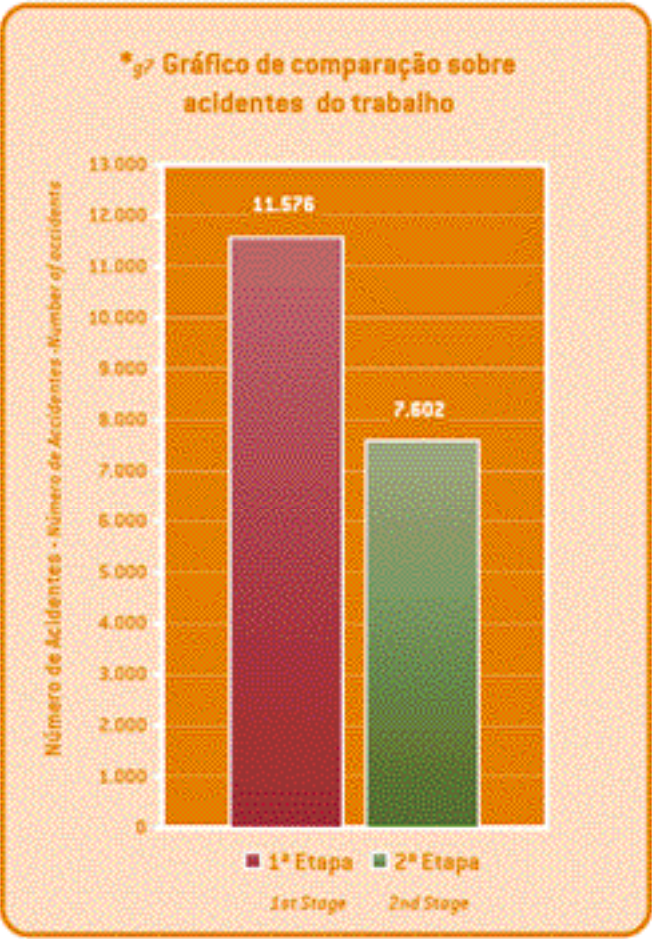


..... **Acidentes de Trabalho**

Com base nos resultados apresentados pelo conjunto das 39 empresas, estimam-se, na primeira etapa de implantação do projeto, 11.576 acidentes do trabalho, enquanto, na segunda etapa, estimam-se 7.602 acidentes.

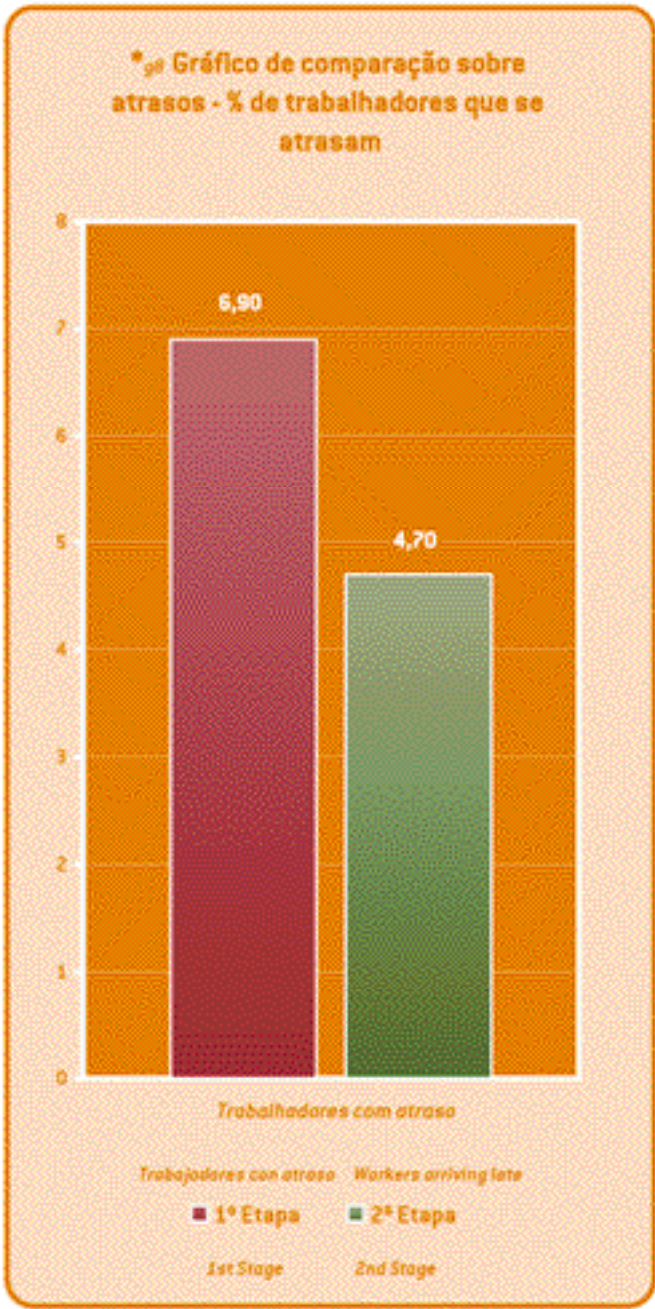
Considerando o custo por acidente do trabalho em R\$ 9.502,00, estimam-se na primeira etapa gastos com esse indicador no montante de R\$ 109.995.152,00. Na segunda etapa os gastos estimados com acidentes do trabalho atingiram o montante de R\$ 72.234.204,00, resultando numa economia de 34,33% ou R\$ 37.760.948,00 com esse indicador.

Segundo dados da DRT-RS, 75% dos gastos com acidentes do trabalho são atribuídos às empresas, enquanto os 25% restantes são atribuídos ao setor público. Dessa forma, para as 39 empresas pesquisadas, houve uma redução média estimada nos gastos com acidentes do trabalho em R\$ 726.172,07 por empresa.



..... **Atrasos**

Utilizando a hipótese do tempo médio de atraso em 15 minutos, os gastos relacionados com esses atrasos representaram na primeira etapa do projeto R\$ 106.258,39 mensais para o conjunto de empresas, enquanto na segunda etapa representaram R\$ 73.677,54 mensais, resultando numa economia média para o conjunto de empresas de 30,66% ou R\$ 32.580,84 com atrasos ao mês. A economia média anual por empresa representou R\$ 10.024.88.



Para la presentación de los valores absolutos de los indicadores ausencias, atrasos y paradas para fumar, se considera el sueldo promedio de la Industria Gaúcha de R\$ 7,8552 la hora trabajada.

Para la presentación de los valores absolutos para el indicador accidentes de trabajo, se considera el gasto total por accidente en R\$ 9.502,00.

***g5 Gráfico de comparación sobre ausencias al trabajo**
Porcentaje de faltantes

***g6 Gráfico de comparación sobre ausencias al trabajo**
Días faltados

..... **Accidentes de Trabajo**

Con base en los resultados presentados por el conjunto de 39 empresas, se estiman, en la primera etapa de implantación del proyecto, 11.576 accidentes de trabajo, mientras que en la segunda etapa, se estiman 7.602 accidentes.

Considerando el costo por accidente de trabajo en R\$ 9.502,00, se estima en la primera etapa gastos con accidentes de trabajo del valor de R\$ 109.995.152,00. En la segunda etapa los gastos estimados con accidentes de trabajo llegaron al valor de R\$ 72.234.204,00, resultando una economía de 34,33% o R\$ 37.760.948,00 con accidentes de trabajo.

Según datos de DRT-RS, 75% de los gastos con os accidentes de trabajo se atribuyen a las empresas, mientras los 25% restantes se atribuyen al sector público. De este modo, para las 39 empresas estudiadas hubo una reducción estimada en los gastos con accidentes de trabajo de R\$ 726.172,07 por empresa.

***g7 Gráfico de comparación sobre accidentes de trabajo**

..... **Atrasos**

Utilizando la hipótesis del tiempo promedio de atraso en 15 minutos, los gastos relacionados con estos atrasos representaron durante la primera etapa del proyecto R\$ 106.258,39 mensuales para el conjunto de empresas, mientras que en la segunda etapa representaron R\$ 73.677,54 mensuales, acarreando una economía promedio para el conjunto de empresas de 30,66% o R\$ 32.580,84 con atrasos al mes. La economía promedio anual por empresa representó R\$ 10.024.88.

***g8 Gráfico de comparación sobre atrasos**
% de trabajadores que se atrasan

To present the absolute figures for the indicators absenteeism, tardiness and smoke breaks we considered the average salary of R\$ 7.8552 per hour in the Southern Industries.

To present the absolute figures for the work accidents indicator we considered the total cost of R\$ 9,502.00 per accident.

***g5 Comparison chart on absence from work**
Percentage of absentees

***g6 Comparison chart on absence from work**
Missed days

..... **Accidents at workplace**

Based on the results from the 39 companies, we estimate that there were 11,576 accidents in the first stage of the program and 7,602 in the second stage.

Considering that the cost per accident at work is R\$ 9,502, we estimate a cost of R\$ 109,995,152 with accidents in the first stage. In the second stage the estimated cost was R\$ 72,234,204 which means a 34.33% or R\$ 37,760,948 saving with work accidents.

According to data from DRT-RS, 75% of accidents at work are ascribed to private companies while the remaining 25% are ascribed to the public companies. Therefore each one of the 39 companies studied had an estimated cost reduction with accidents at work of R\$ 726,172,07.

***g7 Comparison chart on accidents at workplace**

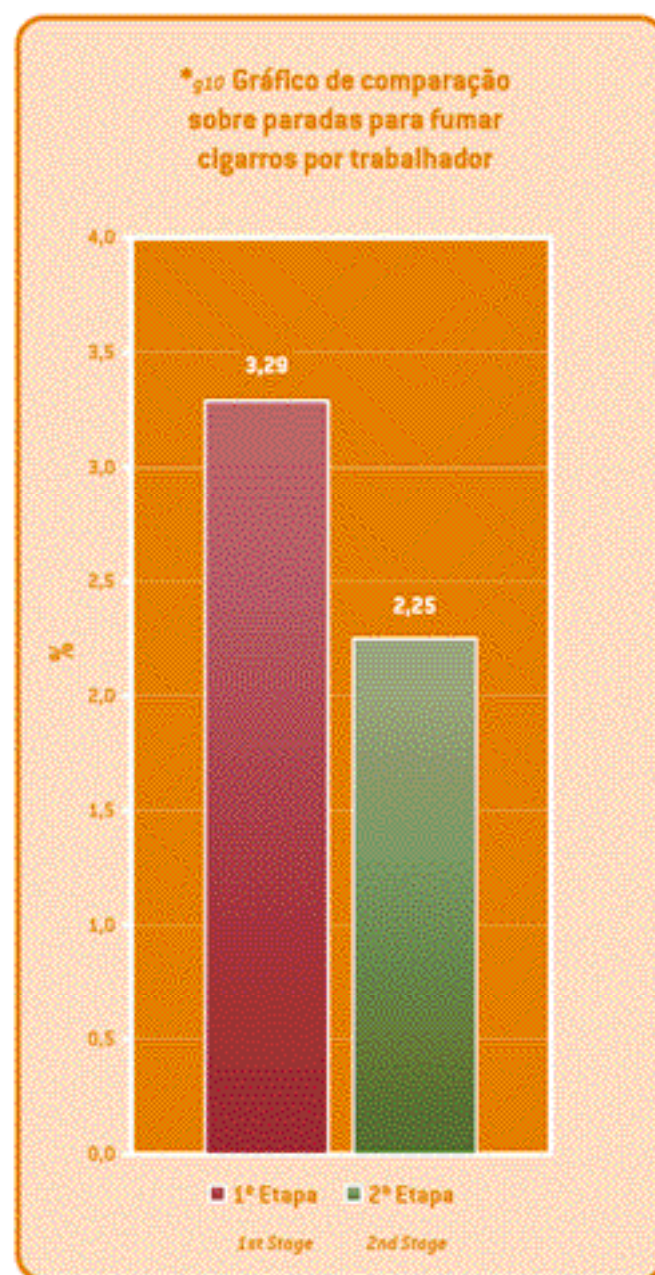
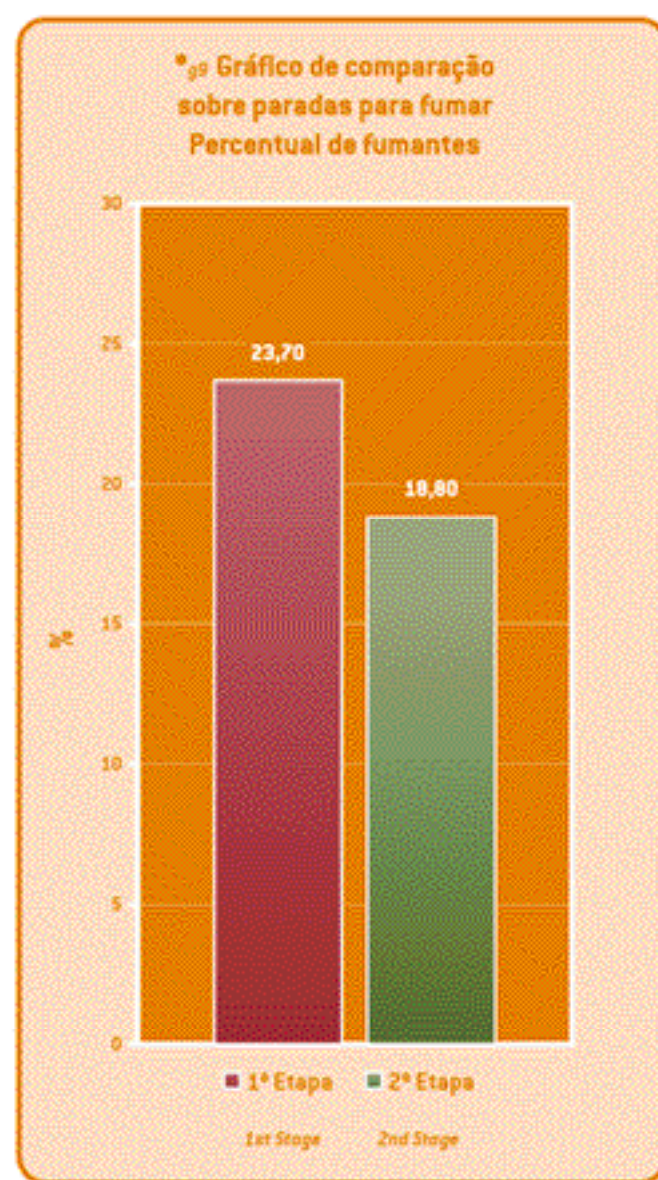
..... **Tardiness**

Using the hypothesis that the average delay time is 15 minutes, the costs related to these delays came to R\$ 106,258.39 per month for the group of 39 companies in the first stage of the program, whereas in the second stage they came to R\$ 73,677.54 per month, representing an average of 30.66% or R\$ 32,580.84. The average annual economy per company came to R\$ 10,024.88.

***g8 Comparison chart on tardiness**
% of workers arriving late

..... Paradas para Fumar

Utilizando a hipótese de que o tempo médio total gasto na parada para fumar é de 10 minutos, os custos de produção relacionados com as paradas para fumar na primeira etapa do projeto representaram o montante anual de R\$ 800.510,64 para o conjunto de empresas. Na segunda etapa, representaram o montante anual de R\$ 442.065,25, resultando numa economia de 44,74% ou R\$ 358.445,39. A economia média anual por empresa representou R\$ 110.290,89.



Trazendo essa realidade da redução do percentual de fumantes, bem como a redução na quantidade média de cigarros consumidos, e atribuindo esses indicadores à vida pessoal, podemos destacar reflexos na economia doméstica desses trabalhadores, com a redução nos gastos com a compra de cigarros, possibilitando a melhoria nas suas ações de consumo.

..... Paradas para Fumar

Utilizando la hipótesis del tiempo promedio total de las parada para fumar de 10 minutos, los costos de producción relacionados a las paradas para fumar en la primera etapa del proyecto representaron el valor anual de R\$ 800.510,64 para el conjunto de empresas, mientras que en la segunda etapa representaron el valor anual de R\$ 442.065,25, resultando una economía de 44,74% o R\$ 358.445,39. La economía promedio anual por empresa representó R\$ 110.290,89.

***g9 Gráfico de comparación sobre paradas para fumar**
Porcentaje de fumadores

***g10 Gráfico de comparación sobre paradas para fumar**
Cigarrillos fumados por trabajador

Trayendo esta realidad de la reducción del porcentaje de fumadores, y de la reducción en la cantidad promedio de cigarrillos consumidos, atribuyendo estos indicadores a la vida particular, podemos destacar reflejos en la economía doméstica de estos trabajadores, con la reducción en los gastos con la compra de cigarrillos, posibilitando la mejora en sus acciones de consumo.

..... Smoke breaks

Using the hypothesis that the average smoke break time was 10 minutes, the costs related to these smoke breaks represented an annual amount of R\$ 800,510.64 for the group of 39 companies in the first stage of the program, whereas in the second stage it represented the annual amount of R\$ 442,065.25, which means a 44,74% or R\$ 358.445,39 saving. The average annual economy per company came to R\$ 110,290.89.

***g9 Comparison chart on smoking breaks**
Percentage of smokers

***g10 Comparison chart on smoking breaks**
Cigarettes smoked by workers

If we consider the reduction in the percentage of smokers, as well as the reduction of number of cigarettes consumed and we apply them to personal life indicators, we can point that the program also had a positive impact in the employees' domestic economy, as the reduction of expenses with cigarettes allowed an improvement in their consumption of goods.



POVOS DO CONE SUL

A história é uma onda de vaivéns, de fatos que se sucedem, é dinâmica e inovadora. A geografia, de contornos fixos, expressa-se por mapas precisos, em que até a cor dos rios é igual.

O Cone Sul se caracteriza por uma vizinhança geográfica real, desde o tempo que seus países foram “descobertos”, característica que persistirá no tempo. Enquanto isso, a história, conturbada por definição, apresenta fatos novos que o conduzem a uma vertente comum.

A raiz ibérica, com sua diversidade cultural, produziu no Cone Sul frutos igualmente diversos, mas é tudo uma só e mesma árvore, uma vida.

O moderno termo “integração” significa essencialmente o encontro da geografia e da história, em dado momento, em determinado espaço, ao que se soma a manifestação dos povos por um destino de paz e de bem-estar.

O ano de 2005 pode consubstanciar todos esses conceitos. O espaço comum dos pampas criou os irmãos gaúcho e “gaucho”, os ideais de libertação

das metrópoles alcançaram toda a região, tudo ao mesmo ritmo e tempo.

O ser humano habitante do Cone Sul evoluiu de forma semelhante, no tempo e no espaço. As lutas, embates que também aproximam povos, deram-se por motivos ligados à herança colonial e a desígnios pessoais de caudilhos e coronéis, noções ultrapassadas.

A geografia do Cone Sul permanece a mesma, mas a história conduziu os países e os povos a se entenderem. Cabe, agora, a todos nós, como dever, buscarmos o direito ao convívio pacífico e ao desenvolvimento pleno da qualidade de vida.

Esses objetivos, por serem comuns aos nossos povos, devem ser, igualmente, motivo para esforços comuns, compartilhados por e para todos.

É esse o sentido da integração que se busca, através do Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família, que tem por objetivo exposto a disseminação de estudos e práticas de qualidade de vida, e sua divulgação e aplicação a todos os povos vizinhos do Cone Sul.

A RAIZ IBÉRICA, COM SUA DIVERSIDADE CULTURAL, PRODUZIU NO CONE SUL FRUTOS IGUALMENTE DIVERSOS, MAS É TUDO UMA SÓ E MESMA ÁRVORE, UMA VIDA.

PUEBLOS DEL CONO SUR

La historia es una ola de idas y venidas, de hechos que se suceden, es dinámica e innovadora. La geografía, de contornos fijos, se expresa por mapas precisos, en que hasta el color de los ríos es igual.

El Cono Sur se caracteriza por una vecindad geográfica real, desde el tiempo que sus países fueron “descubiertos”, y persistirá en el tiempo. Mientras tanto, la historia, conturbada por definición, presenta hechos nuevos que lo conducen a una vertiente común.

La raíz ibérica, con su diversidad cultural, produjo en el Cono Sur frutos igualmente diversos, pero es todo un mismo árbol, una vida.

El moderno término “integración” significa esencialmente el encuentro de la geografía y de la historia, en dado momento, en determinado espacio, al que se suma la manifestación de los pueblos por un destino de paz y de bienestar.

El año 2005 puede reunir todos estos conceptos. El espacio común de los pampas creó los hermanos gaúcho (de Rio Grande do Sul- Brasil) y “gaucho”, los ideales de liberación de las metrópolis llegaron a toda la región, todo al mismo ritmo y tiempo.

El ser humano habitante del Cono Sur evolucionó de forma semejante, en el tiempo y en el espacio. Las luchas, embates que también aproximan pueblos, se dieron por motivos vinculados a la herencia colonial y a designios personales de caudillos y coronéis, nociones ultrapasadas.

La geografía del Cono Sur permanece la misma, pero la historia llevó a que los países y los pueblos se entiendan. Nos cabe, ahora, a todos nosotros como deber, buscar el derecho a la convivencia pacífica y al desarrollo pleno de calidad de vida.

Estos objetivos, por ser comunes a nuestros pueblos, deben ser, igualmente, motivo para esfuerzos comunes, compartidos por y para todos.

Es este el sentido de la integración que se busca, a través del Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia, que tiene por objetivo la diseminación de estudios y prácticas de calidad de vida, y su divulgación y aplicación a todos los pueblos vecinos del Cono Sur.

LA RAÍZ IBÉRICA, CON SU DIVERSIDAD CULTURAL, PRODUJO EN EL CONO SUR FRUTOS IGUALMENTE DIVERSOS, PERO ES TODO UN MISMO ÁRBOL, UNA VIDA.

PEOPLES IN THE SOUTH CONE



History is a wave of comings and goings, of facts after facts; it is dynamic and innovative. Geography, with its fixed lines, expresses itself in accurate maps where even the color of the rivers is the same.

The South Cone has been characterized by a real geographical neighborhood since when its countries were “discovered” and so it will remain forever. Meanwhile, history, impacted by facts, presents new trends that lead to a common point.

The Iberian roots, with its cultural diversity, produced equally diverse fruits in the South Cone, but it is all one and the same tree, one life.

The modern term “integration” essentially means the convergence of history and geography, at a given time and certain space, to what is added the people’s desire for peace and welfare.

The year 2005 has consubstantiated all these concepts. The common space in the pampas created the “gaucho” fraternity and the “gaucho”; the ideals of freedom in metropolitan cities reached the entire region, all at the same pace and time.

People who inhabit the South Cone evolved in a similar fashion in time and space. Battles, confrontations that approximate people, occurred for reasons related to the colonial heritage and personal designs of leaders – outdated notions.

The geography of the South Cone remains the same, but history helped countries and peoples to understand each other. It is now the duty of all of us to seek the right to pacific living and the full development of life quality.

Since these objectives are the same to all our peoples, they must equally encourage common efforts, shared by and to all of us.

This is the meaning of the integration sought by the Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family, whose expressed objective is the dissemination of studies and practices on life quality and its communication and application in all neighboring peoples in the South Cone.

THE IBERIAN ROOTS, WITH ITS CULTURAL DIVERSITY, PRODUCED EQUALLY DIVERSE FRUITS IN THE SOUTH CONE, BUT IT IS ALL ONE AND THE SAME TREE, ONE LIFE.

NAÇÕES UNIDAS NO CONE SUL

A atuação do Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime (UNODC) no Cone Sul se iniciou em 1996, quando foi assinado com os países da região um Memorando de Entendimento estabelecendo parâmetros de cooperação sub-regional para o controle de drogas. Esse documento tem viabilizado a implementação de diferentes estratégias de redução da demanda por drogas, incluindo o *Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família*.

Marcos institucionais específicos e políticas governamentais voltadas para a redução da demanda e da oferta de drogas favoreceram a aproximação e a cooperação técnica com os países do Cone Sul. Argentina, Chile, Paraguai e Uruguai são signatários das três convenções da ONU sobre o controle de drogas: a Convenção Única sobre Narcóticos (de 1961), a Convenção sobre Substâncias Psicotrópicas (de 1971) e a Convenção Contra o Tráfico Ilícito de Narcóticos e Substâncias Psicotrópicas (de 1998). Os quatro países, como o Brasil, também possuem agências antidrogas que coordenam, em âmbito nacional, as estratégias nessa área e articulam, com outros governos, esforços conjuntos para o enfrentamento do problema das drogas.

Na Argentina, a Secretaria de Programação para a Prevenção às Drogas e a Luta contra o Narcotráfico (SEDRONAR) coordena, desde 1999, as políticas de controle de drogas do país, incluindo prevenção e tratamento. No Chile, o Conselho Nacional para o Controle de Entorpecentes (CONACE) foi estabelecido em 1991, no âmbito do Ministério do Interior, com foco na redução da demanda por drogas. A Secretaria Nacional de Drogas (SENAD), do Paraguai, ligada à Presidência da República, executa desde 2001 um plano nacional para o controle dessas substâncias nas áreas de prevenção, tratamento e desenvolvimento alternativo. No Uruguai, a Junta Nacional de Drogas (JND) é responsável, desde 1974, por coordenar os esforços nacionais nessa área.

Com essas agências, o UNODC desenvolve parcerias voltadas para a assistência técnica e a realização de pesquisas que buscam aferir o fenômeno do uso de drogas. Essa colaboração



O UNODC DESENVOLVE PARCERIAS VOLTADAS PARA A ASSISTÊNCIA TÉCNICA E A REALIZAÇÃO DE PESQUISAS QUE BUSCAM AFERIR O FENÔMENO DO USO DE DROGAS.

institucional facilitou a implementação do *Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família* no Cone Sul.

O projeto reflete o conhecimento adquirido e consolidado pelo UNODC a partir de modelos adotados na América Latina, Europa, África e Ásia, em conjunto com a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A execução de um bem-sucedido projeto no Brasil, adaptado à cultura nacional e executado pelo SESI do Rio Grande do Sul, permitiu sua expansão para os países vizinhos.

NACIONES UNIDAS
EN EL CONO SUR

La actuación de Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD), en el Cono Sur se inició en 1996, cuando se firmó con los países de la región un Memorando de Entendimiento estableciendo parámetros de cooperación sub-regional para el control de drogas. Este documento tornó posible la implementación de diferentes estrategias de reducción da demanda por drogas, incluyendo el Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia.

Marcos institucionales específicos y políticas gubernamentales dirigidas a la reducción de la demanda y de la oferta de drogas favorecieron la aproximación y la cooperación técnica con los países del Cono Sur. Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay son signatarios de las tres convenciones de la ONU sobre el control de drogas: la Convención Única sobre Narcóticos (de 1961), la Convención sobre Sustancias Psicotrópicas (de 1971) y la Convención Contra el Tráfico Ilícito de Narcóticos y Sustancias Psicotrópicas (de 1998). Los cuatro países, como Brasil, también poseen agencias antidrogas que coordinan, en ámbito nacional, las estrategias en el área y articulan, con otros gobiernos, esfuerzos conjuntos para el enfrentamiento del problema de las drogas.

En Argentina, la Secretaría de Programación para la Prevención de

ONUDD DESARROLLA ALIANZAS DIRIGIDAS HACIA LA ASISTENCIA TÉCNICA Y LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS QUE BUSCAN COMPARAR EL FENÓMENO DEL USO DE DROGAS.

Drogadicción y Lucha contra el Narcotráfico (SEDRONAR) coordina, desde 1999, las políticas de control de drogas del país, incluyendo prevención y tratamiento. En Chile, el Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes (CONACE) se estableció en 1991, en ámbito del Ministerio del Interior, con foco en la reducción de la demanda de drogas. La Secretaría Nacional Antidrogas (SENAD) de Paraguay, vinculada a la Presidencia de la República, ejecuta desde 2001 un plan nacional para el control de estas sustancias en las áreas de prevención, tratamiento y desarrollo alternativo. En Uruguay, a Junta Nacional de Drogas (JND) es responsable, desde 1974, por coordinar los esfuerzos nacionales en el área.

Con estas agencias, ONUDD desarrolla alianzas dirigidas hacia la asistencia técnica y la realización de estudios que buscan comparar el fenómeno del uso de drogas. Esta colaboración institucional facilitó la implementación del Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia en el Cono Sur.

El proyecto refleja el conocimiento adquirido y consolidado por ONUDD a partir de modelos adoptados en América Latina, Europa, África y Asia, en conjunto con la Organización Mundial de Salud

THE UNITED NATIONS
IN THE SOUTH CONE

The United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) actions in the South Cone started in 1996, when a Memorandum of Understanding was signed by the countries in the region, establishing parameters for sub-regional co-operation for drug control. This document has promoted the implementation of different strategies to reduce demand for drugs, including the Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family.

Specific institutional restrictions and government policies aiming at reducing drug supply and demand facilitate the contact and technical cooperation with countries in the South Cone. Argentina, Chile, Paraguay and Uruguay have signed the three UN conventions on drug control: Single Convention on Narcotic Drugs - 1961, Convention on Psychotropic Substances - 1971 and Convention against the Illicit Traffic in Narcotic Drugs and Psychotropic Substances -1998. The four countries, like Brazil, also have anti-drug agencies that coordinate, at national level, the strategies in the area and articulate joined efforts with governors to tackle the drug abuse issue.

UNODC DEVELOPS PARTNERSHIPS FOR TECHNICAL ASSISTANCE AND FOR RESEARCH STUDIES TO ASSESS THE DRUG USE PHENOMENON.

In Argentina, SEDRONAR, agency of programs for drug prevention and fight against drug trafficking, has coordinated, since 1999, the policies for drug control in the country, which includes prevention and treatment. In Chile, CONACE, the national council for drug control, was established in 1991, in the scope of the Interior Ministry, focusing on drug demand reduction. The Paraguayan SENAD, national agency for drugs, linked to the Federal Government, has carried out, since 2001 a national plan to control these substances in the prevention, treatment and alternative development areas. In Uruguay, JND, a national league against drugs, has been responsible for coordinating the country's efforts in this area since 1974.

Together with these agencies, UNODC develops partnerships for technical assistance and for research studies to assess the drug use phenomenon. This institutional co-operation facilitated the implementation of the Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family in the South Cone.

Assim como no Brasil, o objetivo no Cone Sul foi implementar modelos de prevenção ao uso de drogas em empresas, com a devida avaliação de impacto e o envolvimento dos trabalhadores e suas famílias e dos executivos.

O sucesso da iniciativa brasileira levou a Assembléia Geral das Nações Unidas a financiar a implantação por meio da sua “Conta de Desenvolvimento”, criada para estimular projetos regionais de cooperação técnica entre países em desenvolvimento.

Por se tratar de um projeto piloto, optou-se por implementá-lo em uma única empresa por país, preferencialmente do setor privado e de médio porte (entre 100 e 450 empregados). Foram priorizadas empresas com as seguintes características:



- ♦ Atuação em setores econômicos competitivos e com histórico de atividades voltadas à melhoria da qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho;
- ♦ Escala hierárquica reduzida, com executivos motivados e dispostos a se engajar no projeto;
- ♦ Quadro funcional comprometido com resultados e produtividade;
- ♦ Detentoras de técnicas gerenciais que privilegiam o trabalho em equipe e a democratização da informação.

Ficou estabelecido que as próprias agências antidrogas dos países do Cone Sul escolheriam as empresas e assinariam com o UNODC uma carta de compromisso definindo os aspectos e etapas relacionadas à implementação do projeto. Ao contrário da Argentina e do Uruguai, que implementaram o projeto em empresas privadas, o Paraguai e o Chile optaram por implementar o projeto em empresas públicas, por entender que seria uma oportunidade de inovação na gestão pela qualidade de vida e em função de demanda por estratégias preventivas às drogas na esfera estatal. Sendo assim, foram escolhidas para receber a tecnologia preventiva do projeto, as seguintes empresas: Frigorífico Sodecar, na

Argentina; Empresa Portuaria Valparaíso, no Chile; Administração Nacional de Energia (ANDE), no Paraguai; Curtume Branáa, no Uruguai. Foi nessas empresas, com os seus quadros de colaboradores, gerencial e executivo, que o UNODC, em parceria com o SESI-RS, trabalhou por mais de dois anos. Deve-se destacar a colaboração e acompanhamento das agências antidrogas dos quatro países envolvidos, que auxiliaram no desenvolvimento das etapas previstas: diagnóstico inicial, planejamento, treinamento, implementação e avaliação.

(OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La ejecución de un exitoso proyecto en Brasil, adaptado a la cultura nacional y ejecutado por SESI de Rio Grande do Sul, permitió su expansión hacia los países vecinos.

Al igual que en Brasil, el objetivo en el Cono Sur fue el de implementar modelos de prevención del uso de drogas en empresas, con la debida evaluación de impacto y el compromiso de los trabajadores y sus familias y de los ejecutivos.

El éxito de la iniciativa brasileña llevó la Asamblea General de las Naciones Unidas a financiar la implantación por medio de su “Cuenta de Desarrollo”, creada para estimular proyectos regionales de cooperación técnica entre países en desarrollo.

Por tratarse de un proyecto piloto, se optó por implementarlo en una única empresa por país, preferentemente del sector privado y de medio porte (entre 100 y 450 empleados). Se dio prioridad a empresas con las siguientes características:

- ♦ Actuación en sectores económicos competitivos y con histórico de actividades volcadas a la mejora de la calidad de vida dentro y fuera del ambiente de trabajo;
- ♦ Escala jerárquica reducida, con ejecutivos motivados y dispuestos a involucrarse en el proyecto;
- ♦ Cuadro de empleados comprometido con resultados y productividad;
- ♦ Detectores de técnicas gerenciales que privilegien el trabajo en equipo y la democratización de la información.

Se estableció que las propias agencias antidrogas de los países del Cono Sur elegirían las empresas y firmarían con ONUDD una carta de compromiso definiendo los aspectos y etapas relacionados a la implementación del proyecto. Al contrario de Argentina y de Uruguay que implementaron el proyecto en empresas privadas, Paraguay y Chile optaron por implementarlo en empresas públicas, por entender que sería una oportunidad de innovación en la gestión por la calidad de vida y en función de la demanda de estrategias de prevención del uso de drogas en la esfera estatal. Las empresas seleccionadas para recibir la tecnología preventiva del proyecto, fueron: Frigorífico Sodecar, en Argentina; Empresa Portuaria Valparaíso, en Chile; Administración Nacional de Energía (ANDE), en Paraguay; Curtiembre Branáa, en Uruguay.

Fue en estas empresas, con sus cuadros de colaboradores, gerencial y ejecutivo que ONUDD, junto con SESI-RS, trabajó durante más de dos años. Se debe destacar la colaboración y el seguimiento de las agencias antidrogas de los cuatro países involucrados, que auxiliaron en el desarrollo de las etapas previstas: diagnóstico inicial, planificación, entrenamiento, implementación y evaluación.

The project reflects the knowledge acquired and consolidated by UNODC, from models adopted in Latin America, Europe, Africa and Asia, together with the World Health Organization (WHO) and the International Labor Organization (ILO). Carrying out a successful project in Brazil, adapted to the country's culture and performed by SESI do Rio Grande do Sul, open the way for the project expansion to neighboring countries.

As well as in Brazil, the objective in the South Cone is implementing models for preventing drug use in companies, with proper impact assessment and the engagement of workers and their families and the managing board.

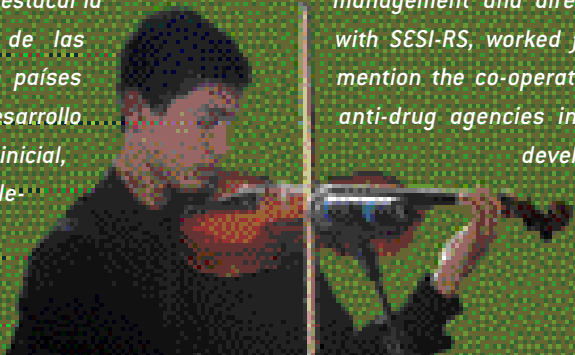
The success of the Brazilian initiative encouraged the UN General Assembly to fund the implementation through its “Development Account”, created to encourage regional projects for technical co-operation among developing countries.

Being a pilot project, it was initially implemented in one company per country, preferably a medium-size company (100 to 450 employees) in the private sector. Priority was given to companies with the following characteristics:

- ♦ Operating in competitive economic sectors and with a history of activities oriented to better life quality in or out of the work place;
- ♦ Reduced hierarchic scale, with motivated managing board willing to engage in the project;
- ♦ Staff committed to results and productivity;
- ♦ Having management techniques that favor teamwork and access to information.

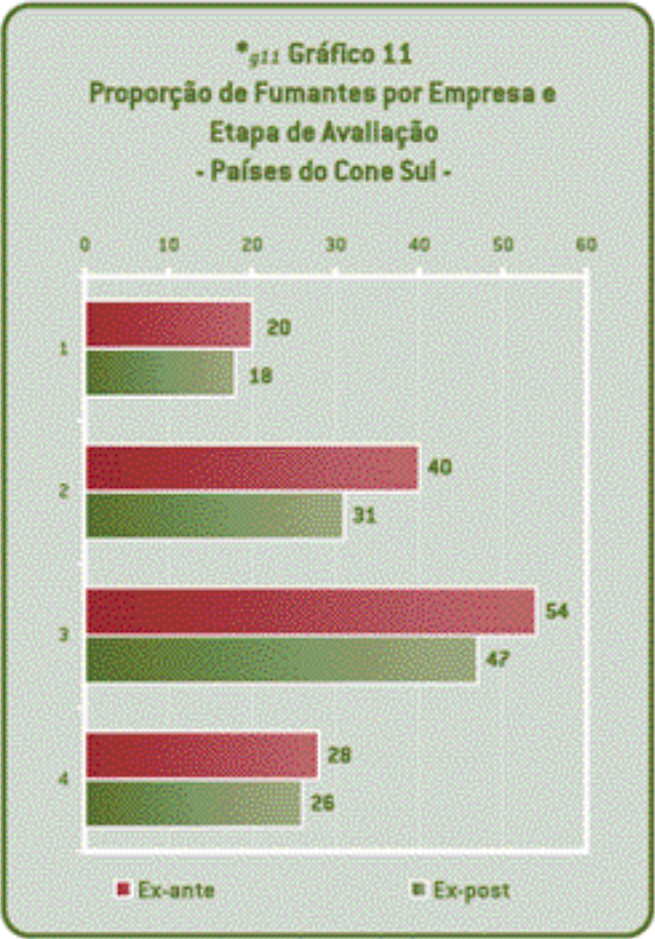
It was established that the anti-drug agencies in the South Cone themselves would choose the companies and sign, with UNODC, a commitment chart defining the aspects and stages related to project implementation. Differently from Argentina and Uruguay who introduced the project in private companies, Paraguay and Chile chose to implement it in public agencies since they understood it to be an opportunity to innovate the management of life quality and because of the need for drug preventive strategies in the public sector. The companies given the project preventive technology are the following: Frigorífico Sodecar, in Argentina; Empresa Portuaria Valparaíso, in Chile; Administração Nacional de Energia (ANDE), in Paraguay; Curtume Branáa, in Uruguay.

It was in these companies, together with their workforce, management and directors that UNODC, in partnership with SESI-RS, worked for two years. It is important to mention the co-operation and follow-up provided by the anti-drug agencies in the four countries, who helped developed the established stages: initial diagnosis, planning, training, implementation and evaluation.



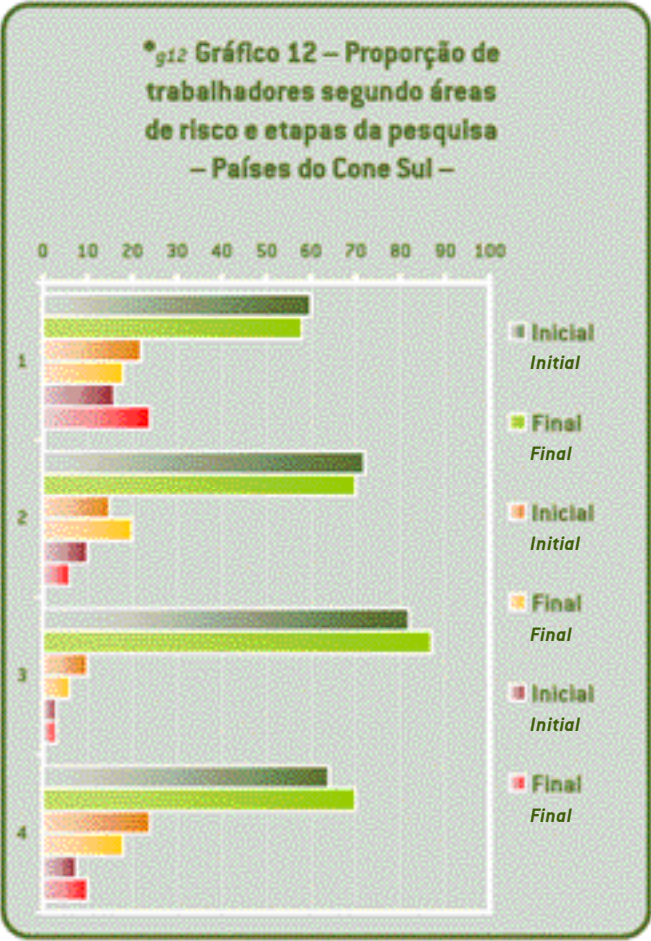
APRESENTAÇÃO DE ALGUNS RESULTADOS DE EMPRESAS DO CONE SUL

Uma vez que o Projeto Cone Sul teve um caráter piloto, ou seja, de verificação da viabilidade de utilizar a metodologia do Projeto em contextos diferentes, e considerando que essa primeira experiência foi desenvolvida em uma única empresa por país, ao apresentar alguns resultados relativos aos quatro países decidiu-se substituir a denominação país/empresa por números com vistas a preservar identidades.



O gráfico permite observar que todas as empresas apresentaram redução no consumo de cigarro em decorrência da adesão ao projeto, sendo que em duas essa redução foi expressiva.

As diferenças no consumo de álcool antes e depois do projeto nas quatro empresas selecionadas podem ser visualizadas a seguir:



Os indicadores permitem constatar a situação de cada empresa em relação às áreas de risco para problemas decorrentes do consumo de álcool (áreas verde, amarela e vermelha) em ambas as etapas de avaliação. Cada coluna corresponde a uma etapa. Assim sendo, as empresas 3 e 4 obtiveram aumento na área verde e na 2 esta se manteve estável, porém houve redução da área vermelha. Na empresa 1, constata-se redução na área amarela, justamente a zona de risco.

PRESENTACIÓN DE ALGUNOS RESULTADOS DE EMPRESAS DEL CONO SUR

Una vez que el Proyecto Cono Sur tuvo un carácter piloto, o sea, de verificación de realización de utilizar la metodología del Proyecto en contextos diferentes, y considerando que esta primera experiencia se desarrolló en una única empresa por país, al presentar algunos resultados relativos a los cuatro países se decidió sustituir la denominación país-empresa por números con la intención de preservar identidades.

**g11 Gráfico 11 – Países del Cono Sur –
Proporción de Fumadores por Empresa y Etapa de Evaluación*

El gráfico permite observar que todas las empresas presentaron reducción en el consumo de cigarrillos como consecuencia de la adhesión al proyecto, incluso en dos esta reducción fue expresiva. Las diferencias en el consumo de alcohol antes y después del proyecto en las cuatro empresas seleccionadas se pueden ver a seguir:

**g12 Gráfico 12 – Países del Cono Sur –
Proporción de trabajadores por áreas de riesgo y etapas de la investigación*

Los indicadores permiten constatar la situación de cada empresa con relación a las áreas de riesgo para problemas provenientes del consumo de alcohol (áreas verde, amarilla y roja) en ambas etapas de evaluación. Cada columna corresponde a una etapa. Las empresas 3 y 4 obtuvieron aumento en el área verde y en la 2 ésta se mantuvo estable, pero hubo reducción del área roja. En la empresa 1, se constatan una reducción en el área amarilla, justamente la zona de riesgo.

INTRODUCING SOME RESULTS PRODUCED BY COMPANIES OF THE SOUTH CONE

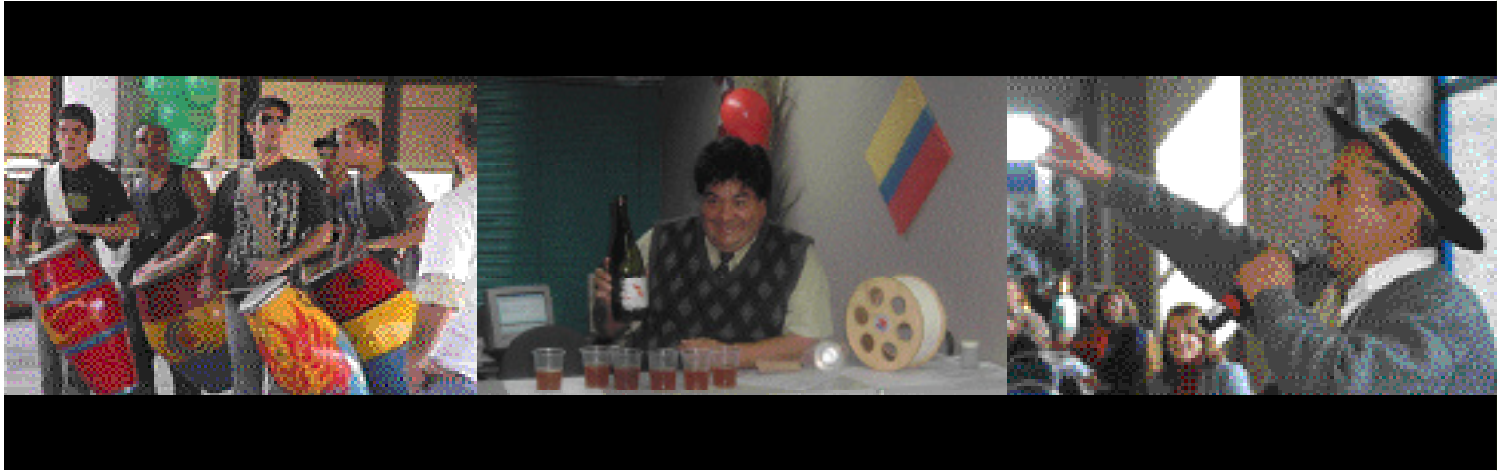
Since the South Cone Project was a pilot project, that is, aiming at studying the possibility of applying the Project methodology in different contexts, and considering that this first experience was developed in one single company in each country, it has been agreed that numbers shall substitute for names of countries/companies for privacy.

**g11 Graphic 11 – Countries of the South Cone –
Ratio of Smokers to Companies and Evaluation Stage*

The graphic shows that all companies reduced the smoking rate as a result of their participation in the project, and that in two of them, reduction was expressive. The difference between alcohol consumption levels before and after the project in the four participating companies can be seen below:

**g12 Graphic 12 – Countries of the South Cone –
Ratio of Workers to Risk Areas and Evaluation Stage*

Indicators reveal the situation of each company regarding risk areas of alcohol-abuse related problems (green, yellow and red areas) in both parts of the evaluation. Each column corresponds to one part. So companies 3 and 4 increased their green area whereas company 2 remained stable, with a reduced red area. In company 1, there is a reduction in the yellow area, exactly the risk one.



ARGENTINA

SODECAR, POR UMA VIDA SAUDÁVEL

A Sodecar é uma importante companhia frigorífica da cidade de Rafaela, na província de Santa Fé, no pampa argentino. A empresa foi selecionada para participar do Projeto após estudo a partir de uma parceria entre o SESI-RS, UNODC e Secretaria de Programação para a Prevenção da Drogadição e a Luta Contra o Narcotráfico (SEDRONAR), do governo da Argentina. O lançamento da campanha de prevenção foi realizado em março de 2004, e pouco tempo depois já era possível contabilizar resultados positivos entre os 387 colaboradores da empresa. Cabe destacar o importante papel do Centro de Desarrollo Empresarial, CDE de Rafaela, como elemento integrador na implementação do projeto na Argentina e responsável por promover a capacidade competitiva dos recursos humanos das empresas locais.

A escolha da Sodecar levou em consideração sua posição estratégica, no centro de uma das mais importantes regiões econômicas do país, instalada em um município de porte médio com representação industrial significativa. Além disso, o frigorífico dispunha de uma estrutura regular de recursos humanos, com pessoal especializado em medicina laboral e antecedentes na realização de atividades para a melhoria do bem-estar dos empregados.

Com o slogan “Por uma Vida Saudável”, em quatro meses de atividades a frequência mensal de acidentes havia declinado em 30% e o índice de absenteísmo havia caído em 25%. “Existe apoio total às pessoas que trabalham no projeto para que se alcance uma melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias”, explica Norberto Bertero, chefe de Recursos Humanos da Sodecar.

ARGENTINA

SODECAR, POR UNA VIDA SALUDABLE

Sodecar es una importante compañía frigorífica de la ciudad de Rafaela, en la provincia de Santa Fe, en la pampa argentina. La empresa se seleccionó para participar del Proyecto a partir de una alianza entre SESI-RS, ONUDD y Secretaria De Programación Para La Prevención De La Drogadicción Y La Lucha Contra El Narcotráfico (SEDRONAR), del gobierno de Argentina. El lanzamiento de la campaña de prevención se realizó en marzo de 2004, y poco tiempo después ya fue posible contabilizar resultados positivos entre los 387 colaboradores de la empresa. Cabe destacar el importante papel del Centro de Desarrollo Empresarial, CDE de Rafaela, como elemento integrador en la implementación del proyecto en Argentina, responsable también por promover la capacidad competitiva de los recursos humanos de las empresas locales.

La elección de Sodecar llevó en consideración su posición estratégica, en el centro de una de las regiones

ARGENTINA

SODECAR, FOR A HEALTHY LIFE

A Sodecar is an important meat processing company in the city of Rafaela, in Santa Fé Province, in the Argentine pampa. The company was accepted to participate in the Project after studies carried out by SESI-RS in partnership with UNODC and Argentina's SEDRONAR, a public agency for drug prevention and against drug trafficking. The prevention campaign was launched in March 2004, and in a short while it was possible to count the positive results among the 387 workers in the company. It is important to highlight the important role played by CDE - Centro de Desarrollo Empresarial, a center for business development, of Rafaela, as an integrating element for implementing the project in Argentina and responsible for promoting the competitive capacity of the human resources in the local companies.

The choice fell on Sodecar also on account of its strategic position, in the core of one of the most important economic regions, operating in a medium-sized municipality with significant industrial activity. In addition, the company had a regular structure for human resources, with experts in labor medicine and a history of initiatives aiming to improve the life quality of its workforce.

With the slogan “For a Healthy Life” (Por una Vida Saudável), in four months the monthly accident rate dropped 30% and the absenteeism rate, 25%. “There is total support to people working in the project so that they can succeed in improving the life quality of workers and their families”, explains Norberto Bertero, head of Sodecar's Human Resources Department.

The process acceptance is explained by employee Juan José Cristaldo: “It was something new, there were many doubts about how people would be managed, what was supposed to be prevented and how help would be provided to workers with problems. But” – he goes on – “in time, people started getting interested; now we know what we want, what the Project is meant to be”.

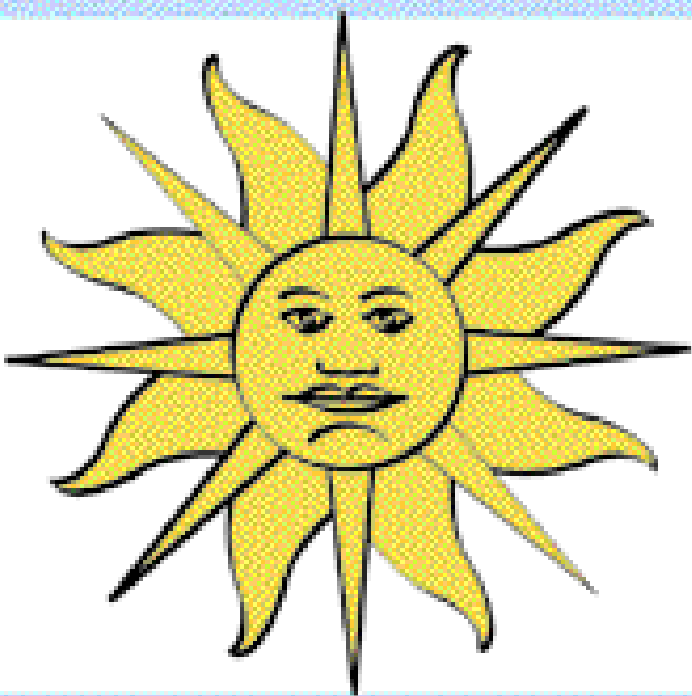
As strategies to better the company's organizational atmosphere, workers were given presents on their birthdays and at their children's birth, which has improved integration and motivation in workgroups. In addition, the project “Learning how to read and write”



económicas más importantes del país, instalada en un municipio de porte medio con representación industrial significativa. El frigorífico disponía también de una estructura regular de recursos humanos, con personal especializado en medicina laboral y antecedentes en la realización de actividades para la mejora del bienestar de los empleados.

Con el slogan “Por una Vida Saludable”, en cuatro meses de actividades la frecuencia mensual de accidentes había declinado 30% y el índice de absentismo había caído 25%. “Existe apoyo total a la gente que trabaja en el Proyecto para que se alcance una mejora de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias”, explica Norberto Bertero, jefe de Recursos Humanos de Sodecar.

El proceso de aceptación lo explica el empleado Juan José Cristaldo: “Era algo nuevo y había muchas dudas



O processo de aceitação é explicado pelo funcionário Juan José Cristaldo: “Era algo novo e havia muitas dúvidas sobre como se daria o manejo das pessoas, o que se queria evitar e como seria a ajuda aos trabalhadores com problemas. Mas” – prossegue – “com o tempo, os empregados foram se aproximando; agora sabemos o que pretendemos, o que é o projeto”.

Como estratégias da melhoria do clima organizacional da empresa, os colaboradores recebem presentes por ocasião do nascimento de seus filhos e de seus aniversários, o que tem gerado a melhoria da integração e motivação das equipes de trabalho. Além dessas atividades, o projeto “Apreendendo a ler e escrever” contribui muito com o crescimento da auto-estima e da capacitação das pessoas. “Para mim foi muito emocionante ter podido conhecer o lugar onde trabalha o meu marido. Gostei do cuidado que se tem com os alimentos. Agradeço a oportunidade e gostaria de que continuassem fazendo assim, pois é uma forma

“EXISTE APOIO TOTAL ÀS PESSOAS QUE TRABALHAM NO PROJETO PARA QUE SE ALCANCE UMA MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES E SUAS FAMÍLIAS”

de nos sentirmos fazendo parte de tudo isso”, afirmou Patrícia Lemos, esposa de um dos funcionários, após visita à fábrica.

Na Sodecar, observou-se redução do tabagismo e do consumo de álcool. Não foram encontrados casos de uso regular de drogas.

Pôde-se verificar também a melhoria em indicadores de desempenho, sobretudo na redução dos acidentes e uma tomada de consciência sobre a importância da clareza e transparência nas informações da empresa sobre o assunto.

sobre cómo se daría el trato con la gente, lo que se quería evitar y cómo sería la ayuda a los trabajadores con problemas. Pero” – prosigue – “con el tiempo, los empleados se fueron aproximando; ahora sabemos lo que pretendemos, qué es el Proyecto”.

Con estrategias de la mejoría del clima organizacional de la empresa, los colaboradores reciben regalos por ocasión del nacimiento de sus hijos y de sus cumpleaños, lo que ha generado la mejoría de la integración y motivación de los equipos de trabajo. Además de esas actividades, el proyecto “Aprendiendo a leer y escribir”, contribuye mucho con el crecimiento de la auto-estima y de la capacitación de las personas. “Para mí fue muy emocionante haber podido conocer el lugar donde trabaja mi marido. Me gustó el cuidado que se tiene con los alimentos. Agradezco la

greatly contributes to enhancing people’s self-esteem and capacity. “I was delighted to visit the place where my husband works. I liked to see how food is carefully prepared here. I would like to thank the opportunity and wish you go on like this since it makes us feel we take part in all this,” stated employee’s wife Patrícia Lemos, after visiting the factory.

Sodecar registered reduced smoking habit and alcohol consumption. No cases of regular drug use were reported. Also, there was improvement in the performance indicators, especially accident reduction, as well as the realization of how important clear and transparent information about the issue is for a company.

“EXISTE APOYO TOTAL A LA GENTE QUE TRABAJA EN EL PROYECTO PARA QUE SE ALCANCE UNA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS”

“THERE IS TOTAL SUPPORT TO PEOPLE WORKING IN THE PROJECT SO THAT THEY CAN SUCCEED IN IMPROVING THE LIFE QUALITY OF WORKERS AND THEIR FAMILIES”

oportunidad y me gustaría de que sigan haciendo así, pues es una forma de sentirnos haciendo parte de todo eso”, afirmó Patrícia Lemos, esposa de uno de los funcionarios, después de la visita a la fábrica.

En Sodecar, se observó una reducción del tabaquismo y del consumo de alcohol. No se encontraron casos de uso regular de drogas. Se puede verificar también la mejora en indicadores de desempeño, sobre todo en la reducción de los accidentes y en la toma de conciencia sobre la importancia de la claridad y de la transparencia en las informaciones de la empresa sobre el asunto.



CHILE

EMPRESA PORTUARIA

VALPARAISO:

VIVAMOS COM ALEGRIA

O Conselho Nacional para o Controle de Drogas no Chile (CONACE) tem uma ação voltada à prevenção no ambiente de trabalho através de um departamento específico, chefiado por Olga Figueroa. Ela acredita que “ações voltadas para a população laboral são fundamentais para uma efetiva prevenção do uso de drogas, pois o mundo do trabalho oferece melhores condições para a implementação de programas de prevenção e promoção da saúde”.

Em 2003 um novo impulso nesse processo foi iniciado com a implantação do Projeto Cone Sul de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família. A ênfase na prevenção com inclusão social foi um dos principais motivos da parceria de sucesso entre a equipe do Projeto SESI-RS/UNODC. O projeto hoje integra a Estratégia Nacional de Drogas 2003-2008 do CONACE.

A escolha da companhia que passaria pela experiência piloto recaiu sobre a Empresa Portuaria Valparaíso, que compõe um setor de importância estratégica para a economia chilena. Valparaíso é o principal porto do país, com um padrão internacional de qualidade de serviços.

A sensibilização interna começou em junho de 2003, com ativa participação do CONACE e da direção da empresa. O EPEVITO, mascote do projeto na empresa, obteve a empatia dos trabalhadores, e

“A MUDANÇA SE NOTA AO CHEGAR NA EMPRESA, NO AMBIENTE DE TRABALHO. FOI UMA ENORME TRANSFORMAÇÃO – NÃO SE FAZ MAIS NADA POR FAZER, TUDO TEM UM SENTIDO DE AGORA EM DIANTE” – VIANA VERA AVENDAÑO, PROFISSIONAL DA PORTUARIA VALPARAISO

CHILE – EMPRESA PORTUARIA VALPARAÍSO: VIVAMOS CON ALEGRÍA

El Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes de Chile (CONACE), tiene sus acciones dirigidas hacia la prevención en el ambiente de trabajo a través de un departamento específico, liderado por Olga Figueroa. Ella cree que “acciones dirigidas a la población laboral son fundamentales para una efectiva prevención del uso de drogas, ya que el mundo del trabajo ofrece mejores condiciones para la implementación de programas de prevención y promoción de salud”.

En 2003 un nuevo impulso en este proceso se inició con la implantación del Proyecto Cono Sur de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia. En énfasis en la prevención con inclusión social fue uno de los principales motivos de la alianza de éxito entre el equipo del Proyecto SESI-RS/UNODC. El Proyecto integra hoy la Estrategia Nacional de Drogas 2003-2008 del CONACE.

La elección de la compañía que pasaría por la experiencia piloto recayó sobre la Empresa Portuaria Valparaíso, que compone un sector de importancia estratégica para la economía chilena. Valparaíso es el principal puerto del país, con un estándar internacional de calidad de servicios.

La sensibilización interna comenzó en junio de 2003, con activa participación del CONACE y de la dirección de la empresa. El EPEVITO, mascota del Proyecto en la empresa, obtuvo la empatía de los trabajadores, y

“EL CAMBIO SE NOTA AL LLEGAR A LA EMPRESA, AL AMBIENTE DE TRABAJO. FUE UNA ENORME TRANSFORMACIÓN – NO SE HACE MÁS NADA PORQUE SÍ, TODO TIENE UN SENTIDO DE AHORA EN ADELANTE” – VIANA VERA AVENDAÑO, PROFESIONAL DE LA PORTUARIA VALPARAÍSO

representó un papel importante en la comunicación interna. En octubre del mismo año se realizó la capacitación de los Comités, y en el mes de noviembre empezaron las actividades de la programación. La primera de las actividades fue un paseo de los empleados con sus hijos a una granja educativa. “El cambio se nota al llegar a la empresa, al ambiente de trabajo. Fue una enorme transformación – no se hace más nada porque sí, todo tiene un sentido de ahora en adelante”, dice Viana

CHILE – EMPRESA PORTUARIA VALPARAISO: LET’S LIVE WITH JOY

CONACE, Chile’s National Council for Drug Control (Conselho Nacional para o Controle de Drogas) addresses prevention at workplace through an action developed by a specific department headed by Olga Figueroa. She believes that actions oriented to the laboring population are fundamental for effectively preventing drug abuse since the labor world provides best conditions for implementing programs for prevention and promotion of health”.

In 2003 the action gained momentum with the implementation of the Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family. The emphasis on drug prevention with social inclusion greatly accounts for the successful partnership between SESI-RS/UNODC. The project today integrates a CONACE National Strategy on Drugs 2003-2008.

The company chosen to participate in the pilot project was the port company Empresa Portuaria Valparaíso, which is a part of a strategically important sector in Chile’s economy. Valparaíso is the major port in the country and the quality of its service follows international standards.



THE CHANGE IS NOTICEABLE AT THE COMPANY AND THE WORK PLACE. IT WAS A GREAT TRANSFORMATION – NOTHING IS DONE USELESSLY, EVERYTHING MEANS SOMETHING FROM NOW ON” – PORTUARIA VALPARAISO EMPLOYEE VIANA VERA AVENDAÑO

An in-company awareness campaign started in June 2003, with active participation of CONACE and the company’s management. EPEVITO, the Project mascot in the company was welcomed by workers and played an important role in the in-company communication. In October of the same year, the committees were trained and in November the program activities were launched. In the first activity workers and their children visited an educational poultry farm. “The change is noticeable at the company and the work place. It was a great

representou um papel importante na comunicação interna. Em outubro do mesmo ano foi realizada a capacitação dos Comitês, e no mês de novembro começaram as atividades da programação. A primeira dessas atividades foi um passeio dos funcionários com seus filhos a uma granja educativa. “A mudança se nota ao chegar na empresa, no ambiente de trabalho. Foi uma enorme transformação – não se faz mais nada por fazer, tudo tem um sentido de agora em diante”, diz Viana Vera Avendaño, profissional da Portuaria Valparaíso.

Luis Devoto Villanueva, Gerente das unidades de Recursos Humanos e Abastecimento, e o responsável pela implantação do projeto, destaca o comprometimento da alta direção da empresa

com os resultados: “facilitou a implantação e foi um dos pilares do sucesso da iniciativa”, afirma. Além disso, ele aponta como fator determinante a efetiva participação dos funcionários, inclusive dos ligados aos sindicatos de trabalhadores, e a empatia obtida pelos profissionais do SESI-RS.

Ao todo as atividades alcançaram cerca de 1.000 trabalhadores, incluindo 500 funcionários temporários, 400 concessionados e os 135 funcionários de carreira do porto. “Tratamos de mostrar que o objetivo do Projeto é alcançar uma melhor condição de vida e não perseguir pessoas”, completa Devoto. Os trabalhadores entenderam a mensagem e chegaram a propor atividades inovadoras, abrindo canais de comunicação entre o pessoal operacional e a direção da empresa.

Na Empresa Portuaria Valparaíso, os principais resultados observados foram a redução do tabagismo e do consumo de álcool, melhoria significativa do papel da empresa como fonte de informação e melhoria do clima organizacional, além de uma clara mudança de mentalidade em relação ao enfrentamento do problema das drogas com uma maior transparência na abordagem do assunto. Observou-se estabilidade nos indicadores de desempenho. Os resultados positivos como um todo e o despertar para uma mentalidade de prevenção qualificam a empresa para iniciar um processo multiplicador no Chile.

Vera Avendaño, profesional de la Portuaria Valparaíso.

Luis Devoto Villanueva, Gerente de las unidades de Recursos Humanos y Abastecimiento, y responsable por la implantación del Proyecto, destaca el comprometimiento de la alta dirección de la empresa con los resultados: “facilitó la implantación y fue uno de los pilares del éxito de la iniciativa”, afirma. Además, señala como factor determinante la efectiva participación de los empleados, inclusive de los que están vinculados a los sindicatos de trabajadores, y la empatía obtenida por los profesionales de SESI-RS.

Las actividades llegaron a cerca de 1.000 trabajadores, incluyendo 500 empleados temporarios, 400 concesionados y los 135 empleados de carrera del puerto. “Tratamos de mostrar que el objetivo del Proyecto es llevar una mejor condición de vida y no perseguir a la gente”, completa Devoto. Los trabajadores entendieron el mensaje y llegaron a proponer actividades innovadoras, abriendo canales de comunicación entre el personal operacional y la dirección de la empresa.

En la Empresa Portuaria Valparaíso, los principales resultados observados fueron la reducción del tabaquismo y del consumo de alcohol, mejora significativa del papel de la empresa como fuente de información y mejora del clima organizacional, a parte de un cambio de mentalidad con relación al enfrentamiento del problema de las drogas con una mayor transparencia en el abordaje del asunto. Se observó estabilidad en los indicadores de desempeño. Los resultados positivos como un todo y el despertar hacia una mentalidad de prevención tornan la empresa apta para iniciar un proceso multiplicador en Chile.

transformation – nothing is done uselessly, everything means something from now on”, says Portuaria Valparaís employee Viana Vera Avendaño.

Luis Devoto Villanueva, manager of the Human Resources and Supply units and responsible for implementing the project, highlights the commitment of the company’s high management to results: “ It facilitated the implantation and was one of the pillars of the success achieved with the initiative”, he states. In addition he considers the workforce effective participation, including of those connected with labor unions and from SESI-RS, as a determining factor in the project success.

In all, the activities reached about 1,000 workers, including 500 temporary workers, 400 commisioned and 135 port professionals. “We clearly showed that the aim of the project is to promote better life quality and not to discriminate people”, says Devoto.

Workers understood the message and eventually proposed innovating activities, opening new communication channels between the operation personnel and the company’s management.

At Empresa Portuaria Valparaíso, the main results reported were reduction of smoking and drinking habits, significant improvement in the company’s performance as information provider and improvement in the organizational atmosphere, in addition to a clear change in people’s mindset toward addressing the drug problem with more transparency. The performance indicators remained stable. The positive results as a whole and the new mindset toward prevention qualify the company to start a multiplying process in Chile.



PARAGUAI

ANDE: DÊ SINAL VERDE À SUA VIDA

A Administração Nacional de Eletricidade (ANDE) é a empresa líder do setor no Paraguai. Com a ajuda do simpático mascote “Foquito”, foi deflagrada em junho de 2004 a campanha de prevenção seguindo o modelo SESI-RS/UNODC. O apoio da direção da empresa foi fundamental para que as etapas fossem cumpridas de acordo com um cronograma especial adotado para o Paraguai, permitindo a superação de algumas dificuldades técnicas iniciais. Representantes da Secretaria Nacional Antidrogas (SENAD) participaram de todo o processo como observadores das atividades preventivas. A Secretaria ofereceu o atendimento a funcionários das faixas amarela e vermelha, o que gerou um ganho considerável para a aplicação local do projeto.

Com cerca de 3,5 mil trabalhadores, a ANDE contou com oito pessoas no Comitê Orientador e 15 no comitê coordenador, numa composição que incluiu assistentes sociais, psicólogos e mesmo um bacharel em teologia, que assumiram a tarefa de sensibilizar todos os quadros. Em apenas quatro meses de implementação, a divulgação do projeto atingiu mais de 2.200 funcionários da empresa em todo o país, sensibilizados pela imagem do Foquito Verde.

A ANDE, por sua característica de empresa de monopólio estatal com ramificações em todo o país, exigiu dos grupos responsáveis um esforço adicional em capacitação. A sensibilização das chefias merece uma menção especial, com a participação de 162 profissionais que ocupavam cargos de liderança (aproximadamente 50%), vindos de todo o Paraguai para encontros com os profissionais do SESI-RS. A escolha da empresa piloto foi considerada a mais adequada, na medida em que contemplava trabalhadores com realidades sociais, culturais e econômicas diversificadas.

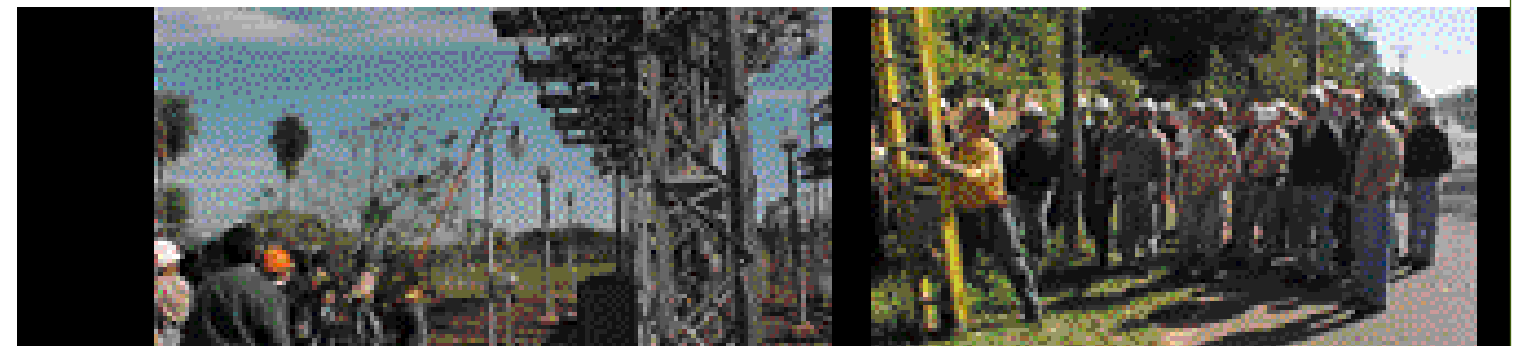


PARAGUAY

ANDE: DELE SEÑAL VERDE A SU VIDA

La Administración Nacional de Electricidad (ANDE) es la empresa líder del sector en Paraguay. Con la ayuda de la simpática mascota “Foquito”, se inició en junio de 2004 la campaña de prevención siguiendo el modelo SESI-RS/ONUDD. El apoyo de la dirección de la empresa fue fundamental para que las etapas fueran cumplidas de acuerdo con un cronograma especial adoptado para Paraguay, permitiendo la superación de algunas dificultades técnicas iniciales. Representantes de la Secretaría Nacional Antidrogas (SENAD) participaron de todo el proceso como observadores de las actividades preventivas. La Secretaría le ofreció atención a empleados de los grupos rojo y amarillo, lo cual generó una ventaja considerable para la aplicación local del Proyecto.

Con cerca de 3,5 mil trabajadores, ANDE contó con



ocho personas en el Comité Orientador y 15 en el comité coordinador, una composición que incluyó asistentes sociales, psicólogos e incluso un licenciado en teología, que asumieron la tarea de sensibilizar todos los cuadros. En sólo cuatro meses de implementación, la divulgación del proyecto alcanzó a más de 2200 empleados de la empresa en todo el país, sensibilizados por la imagen de Foquito Verde.

ANDE, por su característica de empresa de monopolio estatal con ramificaciones en todo el país, exigió de los grupos responsables un esfuerzo adicional en capacitación. La sensibilización de los jefes merece una mención especial, con la participación de 162 profesionales que ocupaban cargos de liderazgo (aproximadamente 50%), provenientes de todo Paraguay para encuentros con los profesionales de SESI-RS. La elección de la empresa piloto fue considerada la más adecuada, ya que abarcaba

PARAGUAY

ANDE: DÊ SINAL VERDE À SUA VIDA

ANDE, the national department for electric power (Administração Nacional de Eletricidade) is a leader in the sector in Paraguay. Aided by the friendly mascot “Foquito”, in June 2004 a prevention campaign following SESI-RS/UNODC model was launched. The company management support was fundamental for stages to be accomplished according to the special schedule fixed for Paraguay, promoting solutions for some initial technical difficulties. SENAD, the national antidrug agency – Secretaria Nacional Antidrogas, representatives participated in the entire process of the preventive actions. The agency offered assistance to workers in the green and yellow groups, which represented a considerable value added to the Project.

With about 3.5 thousand employees, ANDE allocated eight people for the Advisory Committee and 15 for the Coordination Committee, among them social assistants, psychologists and even a theology graduate, who took on the task of raising awareness in all departments. In only four month, the project reached over 2200 workers in the company countrywide, touched by the image of Foquito Verde.

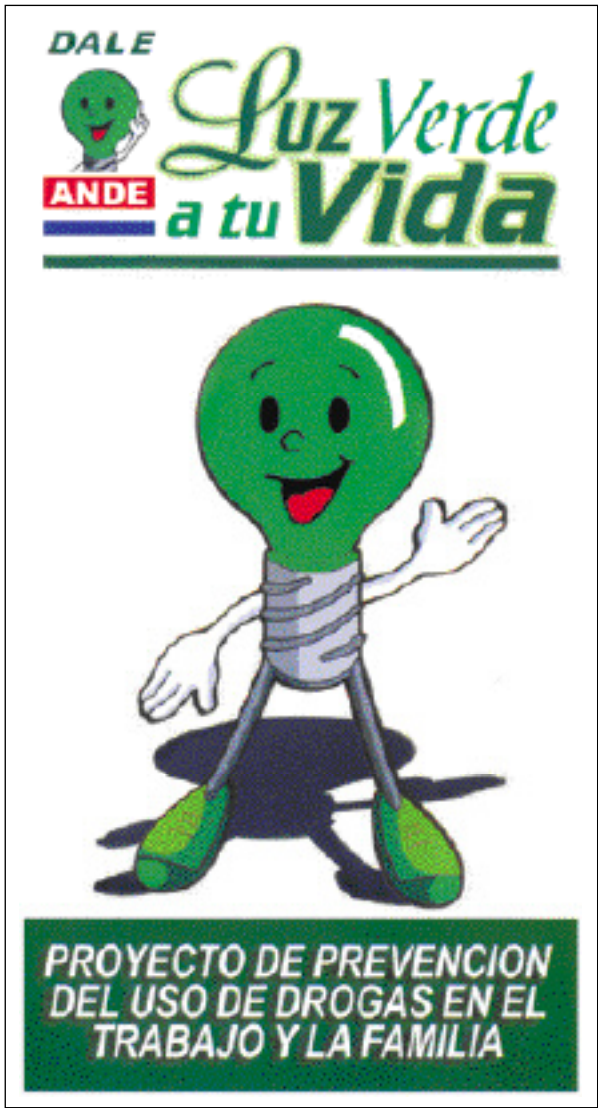
Being a public company with branches throughout the country, ANDE demanded additional efforts from the responsible groups in terms of qualification. Also, the engagement of the management deserves special mention; as many as 162 professional in leadership positions (about 50%) from all over Paraguay participated in meetings with SESI-RS professionals. The choice of the pilot

HOUVE MELHORIA NOS INDICADORES DE DESEMPENHO, COM DESTAQUE PARA A REDUÇÃO DE ACIDENTES, ALÉM DO ABSENTEÍSMO E ATRASOS.

Devido em grande parte ao pioneirismo da iniciativa no país, as principais dúvidas dos funcionários se referiam à possibilidade de atitudes punitivas por parte da empresa, inclusive aos que eventualmente fizessem uso do tabaco. A clareza de objetivos, enfatizando as atividades colaborativas e descontraídas, foi a maneira encontrada para reverter os temores iniciais. A política da ANDE “Dê luz verde a sua vida” não será apenas importante para seus funcionários, mas também para as pessoas próximas, como a família, os vizinhos e conhecidos. Para tanto, é necessário a difusão do projeto em todos os âmbitos sociais. O Foquito Verde já se tornou bastante conhecido: em um encontro na empresa, crianças se divertiam e perguntavam seu significado. Fundamentalmente essa campanha ajudará a muitos colaboradores, ainda mais porque os contatos são confidenciais para os que mais necessitam.

As aulas de ioga, oferecidas aos trabalhadores da ANDE de todo o Paraguai como forma de combater as tensões do dia-a-dia, tiveram grande aceitação.

Os funcionários se mostraram positivamente surpresos com a disposição da empresa em oferecer atividades desse tipo em pleno horário de trabalho. Para o psicólogo Guillermo



Giménez Vázquez, “agrada a transformação, que a empresa valorize o capital humano”.

Na ANDE não foram encontrados casos de uso regular de drogas. Houve melhoria nos indicadores de desempenho, com destaque para a redução de acidentes, além do absenteísmo e atrasos. Verificou-se estabilidade com relação ao tabagismo, além de melhoria do papel da empresa como fonte de informação.



trabajadores con realidades sociales, culturales y económicas diversificadas.

Debido en gran parte a la innovación de la iniciativa en el país, las principales dudas de los empleados se refería a la posibilidad de actitudes punitivas por parte de la

company was considered appropriate since in encompassed workers with diverse social, cultural and economic realities.

Greatly due to the pioneering initiative in the country, works fearer the company could act punitively,

HUBO MEJORA EN LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO, CON DESTAQUE PARA LA REDUCCIÓN DE ACCIDENTES, ADEMÁS DEL ABSENTISMO Y ATRASOS.

THE PERFORMANCE INDICATORS SHOWED IMPROVEMENTS ESPECIALLY IN THE REDUCED NUMBER OF ACCIDENTS, ABSENTEEISM AND TARDINESS.

empresa, inclusive a los que eventualmente hicieran uso de tabaco. La claridad de los objetivos, enfatizando las actividades colaborativas y relajantes, fue la manera encontrada para revertir los temores iniciales.

La política de ANDE “Dale Luz Verde a tu Vida” no solo será de importancia para su funcionario sino también a todas las personas cercanas, tales como la familia, los vecinos, los amigos y aún a conocidos. Para tal efecto se precisa la difusión del proyecto em todos los ámbitos sociales. Foquito Verde se hizo conocer bastante: em un cuento em la empresa, los chicos se divertían y preguntaban el significado. Fundamentalmente esta campaña ayudará a muchos compañeros, y más aún si los contactos se realizan en forma confidencial a los que más necesitan.

Clases de yoga, ofrecidas a los trabajadores de ANDE de todo Paraguay como forma de combatir las tensiones del día-a-día, tuvieron gran aceptación.

Los empleados se mostraron positivamente sorprendidos con la disposición de la empresa de ofrecer actividades de este tipo en pleno horario de trabajo. Para el psicólogo Guillermo Giménez Vázquez, “agrada la transformación, que la empresa valore el capital humano”.

En ANDE no se encontraron casos de uso regular de drogas. Hubo mejora en los indicadores de desempeño, con destaque para la reducción de accidentes, además del absentismo y atrasos. Se verificó estabilidad con relación al tabaquismo, además de la mejora del papel de la empresa como fuente de información.

including for smoking habit. Clear objectives, emphasizing co-operative and relaxing activities was the way found to remove initial suspicions.

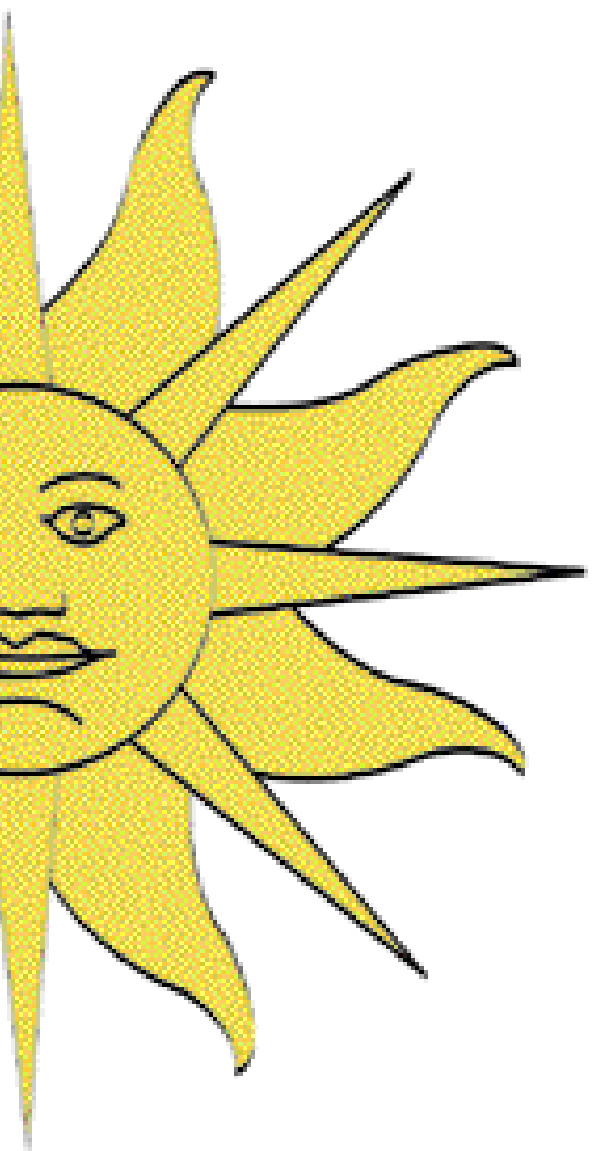
ANDE’s policy for “Give the green light to your life” will benefit not only workers but also people who are close to them, like family members, neighbors and friends. Therefore, the project must be spread in all social levels. Foquito Verde has become very popular: in a company event, children had a lot of fun with it and talked about its meaning. Essentially, this campaign will help many workers considering that people’s privacy will be protected.

Yoga programs provided to ANDE workforce throughout the country as a away of fighting day-to-day stress were widely accepted.

Workers were positively surprised with the company’s willingness to promote activities of this kind during work hours. For psychologist Guillermo Giménez Vázquez, “the transformation is welcome and so the fact that the company values the human capital”.

ANDE did not register any case of regular drug use. The performance indicators showed improvements especially in the reduced number of accidents, absenteeism and tardiness. Smoking remained stable and the company performance as information source showed improvements.





URUGUAI

CURTUME BRANÁA:

CURTIR A VIDA

“A experiência que estamos tendo com o projeto tem gosto de pátria grande, de história, porque a história, as mudanças, se fazem de gente e se vão tecendo em redes, em redes de vida. Por isso nosso slogan é *vamos curtir a vida*, vamos fazer algo especial.” Com essas palavras, Marcelo Di Lorenzo, encarregado de programas de Responsabilidade Social Empresarial e Coordenador do Projeto no Curtume Branáa, resume sua percepção sobre a experiência piloto da empresa na implantação do modelo SESI-RS/UNODC no Uruguai.

A campanha foi deflagrada em abril de 2004, com apresentações artísticas, palestras e distribuição de mudas de plantas. A primeira atividade da campanha foi feita na nova planta, ainda em construção, da empresa. Foi uma maneira de marcar um compromisso do Curtume Branáa com o desenvolvimento de seus planos econômicos sem perder de vista a atenção às políticas relativas ao quadro funcional. Os mascotes da campanha são os membros da “Família Fulon”, inspirados em barris enormes utilizados no processo de curtição do couro, matéria-prima básica do negócio.

Os funcionários do curtume são jovens em sua maioria, com média de idade de 33 anos. Cerca de 650 deles foram beneficiados por atividades como a criação de espaço esportivo, creche e infra-estrutura para a área de saúde nas novas instalações da fábrica, além da promoção de cursos de capacitação sobre técnicas de construção e horta orgânica. Foram desenvolvidas ainda oficinas especiais para crianças e adolescentes.

As instâncias diretivas da empresa já tinham afinidade com valores de desenvolvimento humano, o que ajudou em sua escolha para participar do projeto como piloto por parte da Junta Nacional de Drogas da Presidência da República do Uruguai.

URUGUAY – CURTIEMBRE BRANÁA:

APROVECHAR LA VIDA

“La experiencia que estamos teniendo con el Proyecto tiene gusto de patria grande, de historia, porque la historia, los cambios, se hacen de gente y se van tejiendo en redes, en redes de vida. Por eso nuestro slogan es *vamos a aprovechar la vida*, vamos a hacer algo especial”. Con estas palabras, Marcelo Di Lorenzo, encargado de programas de Responsabilidad Social Empresarial y Coordinador del Proyecto en la Curtiembre Branáa, resume su percepción sobre la experiencia piloto de la empresa en la implantación del modelo SESI-RS/UNODC en Uruguay.

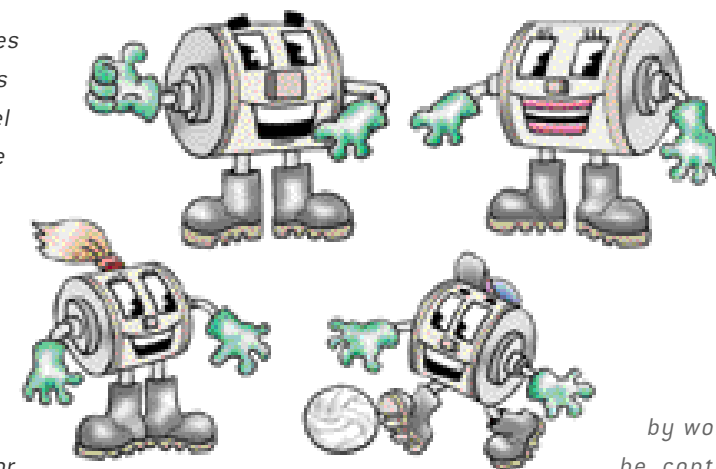
La campaña se inició en abril de 2004, con presentaciones artísticas, charlas y distribución de mudas de plantas. La primera actividad de la campaña se hizo en la nueva fábrica de la empresa, aún en construcción. Fue una forma de marcar un compromiso de la Curtiembre Branáa con el desarrollo de sus planes económicos sin perder de vista la atención a las políticas relativas al cuadro funcional. Las mascotas de la campaña son los miembros de la “Familia Fulon”, inspirados en barriles enormes utilizados en el proceso para curtir el cuero, materia prima básica del negocio.

Lo empleados de la curtiembre son jóvenes en su mayoría, con edad media de 33 años. Cerca de 650 de ellos se beneficiaron con actividades como la creación de espacio deportivo, guardería e infraestructura para el área de salud en las nuevas instalaciones de la fábrica, además de la promoción de cursos de capacitación sobre técnicas de construcción y huerta orgánica. Se realizaron también talleres especiales para niños y adolescentes.

Las instancias directivas de la empresa ya tenían afinidad con valores de desarrollo humano, esto ayudó en su elección para participar del Proyecto como piloto por parte de la Junta Nacional de Drogas de la Presidencia de la República del Uruguay.

Una de las principales reivindicaciones de los empleados era que el Proyecto continuase y se consolidase, tal fue el nivel de aceptación después de algunos meses de implantación. Este compromiso ya fue asumido por el directorio.

Los comités coordinador y orientador reconocen que el Programa “Disfrutar la Vida” está incorporado a la empresa y a sus colaboradores. Como actividad de área verde y de mejora de la calidad de vida, se formó el primer grupo que realizó



URUGUAY – CURTUME BRANÁA:

ENJOYING LIFE

“The experience we are having with the Project resembles large nations, history, because history, the changes, are made of people and build networks, life networks. That is why our slogan is *Let's enjoy life, let's do something special*”. With these words, Marcelo Di Lorenzo, responsible for Curtume Branáa Corporate Social Responsibility Programs and Project Coordinator, summarizes his understanding of the company's pilot experience with the implementation of the SESI-RS/UNODC model in Uruguay.

The campaign was launched in April 2004, with artistic shows, lectures and distribution of seedlings. The first activity was carried out in the company's new facilities, still under construction. That was one way of marking Curtume Branáa commitment to developing economic plans together with policies related to workforce. The campaign mascots are the members of the “Fullon Family”, inspired in large barrels used in leather processing, the business raw material.

Workers in the plant are mostly young people at an average age of 33 years. About 650 were benefited from sports facilities, day care and infrastructure for health assistance in the new manufacturing plant, in addition to technical qualification programs on organic farming. Special workshops were held for children and teenagers.

The company's board of directors identification with human development values partly accounted for its choice to participate in the pilot program by the Uruguayan agency anti-drug - Junta Nacional de Drogas da Presidência da República.

One of the requests made by workers were that the Program be continued and consolidated so involved they were after some months of experience. This commitment has already been accepted by the board of directors.

The Coordination and Advisory Committees

Uma das principais reivindicações dos funcionários era que o Projeto continuasse e se consolidasse, tal o nível de aceitação após alguns meses de implantação. Esse compromisso já foi assumido pela diretoria.

Os comitês coordenador e orientador reconhecem que o Programa “Curtir la Vida” está incorporado à empresa e aos seus colaboradores. Como atividade de área verde e de melhoria da qualidade de vida, formou-se o primeiro grupo, que realizou oficinas sobre técnicas de construção civil, o qual está capacitado para construir ou reformar casas para suas famílias e também colaborar com mutirões de construção de residências na comunidade. A idéia do curso e da facilitação da compra de materiais de construção surgiu logo após as visitas que a direção da empresa fez à comunidade onde residem os colaboradores do Curtume.

talleres sobre técnicas de construcción civil, el que está capacitado para construir o reformar casas para sus familias y también colaborar con grupos de trabajo de construcción de residencias en la comunidad. La idea del curso y de la facilitación de la compra de materiales de construcción surgió luego después de las visitas que la dirección de la empresa hizo a la comunidad donde residen los colaboradores del Curtiduría.

En las conferencias realizadas por el comité orientador sobre la política del programa “Disfrutar la Vida”, fue discutido también los efectos sobre e uso de drogas, lo que hizo posible el esclarecimiento de dudas e incentivó la confianza en el comité, haciendo con que varios colaboradores buscasen orientaciones para ayudar usuarios de drogas.

De acuerdo con la Secretaria Nacional de Drogas, Raquel

recognize the program “Let’s Enjoy Life” has been incorporated in the company and workforce. As activity for green area and improved life quality, the first team was formed to carry out workshops on civil construction techniques, and team members are now prepared to build and remodel homes for their families as well to help building homes in the community. The idea to provide the course and to expedite construction material purchase arose soon after the company’s high management visited the community where the company’s workers live.

In the lectures given by the Advisory Committee on the “Let’s enjoy life” policy, the effects of drug use was also discussed, which clarified doubts and stimulated confidence in the committee, that was sought for advice on how to help drug users.



NO CURTUME BRANÁA HOUVE REDUÇÃO DO TABAGISMO, UMA TENDÊNCIA DE MELHORIA DO CONSUMO DE ÁLCOOL E UMA SIGNIFICANTE MUDANÇA NO PAPEL DA EMPRESA COMO FONTE DE INFORMAÇÃO.

EN LA CURTIEMBRE BRANÁA HUBO REDUCCIÓN DEL TABAQUISMO, UNA TENDENCIA DE MEJORA DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y UN SIGNIFICANTE CAMBIO EN EL PAPEL DE LA EMPRESA COMO FUENTE DE INFORMACIÓN.

CURTUME BRANÁA REGISTERED SMOKING HABIT REDUCTION, IMPROVEMENT IN ALCOHOL CONSUMPTION AND A SIGNIFICANT CHANGE IN THE COMPANY’S ROLE AS SOURCE OF INFORMATION.

Nas palestras realizadas pelo comitê orientador sobre a política do programa “Curtir la Vida”, discutiram-se também os efeitos sobre o uso de drogas, o que possibilitou o esclarecimento de dúvidas e estimulou a confiança no comitê, fazendo com que vários colaboradores buscassem orientações para ajudar usuários de drogas.

De acordo com a Secretária Nacional de Drogas, Raquel Magri, já há interesse de outras empresas em implantar o modelo SESI-RS/UNODC de prevenção. “O grande incentivo é a possibilidade

de ter, por meio das atividades, acesso a uma vida mais saudável, com diminuição dos acidentes e enfermidades laborais, além de efeitos positivos na vida em família dos trabalhadores”, resume.

No Curtume Branáa houve redução do tabagismo, uma tendência de melhoria do consumo de álcool e uma significativa mudança no papel da empresa como fonte de informação. Observaram-se ainda avanços na redução de acidentes e estabilidade dos demais indicadores – absenteísmo e atrasos.

Magri, ya hay interés de otras empresas en implantar el modelo SESI-RS/ UNUDD de prevención. “El gran incentivo es la posibilidad de tener, por medio de las actividades, acceso a una vida más saludable, con disminución de los accidentes y enfermedades laborales, a parte de los efectos positivos en la vida en familia de los trabajadores”, resume.

En la Curtiembre Branáa hubo reducción del tabaquismo, una tendencia de mejora del consumo de alcohol y un significativo cambio en el papel de la empresa como fuente de información. Se observaron también avances en la reducción de accidentes y estabilidad de los demás indicadores – absentismo y atrasos.

According to National Secretary on Drug Raquel Magri, other companies have shown interest in implanting SESI-RS/UNODC prevention model. “What is most encouraging is that through the activities it is possible to achieve healthier life quality, reduced accidents and diseases at work in addition to positive impacts in the workers’ family”, she says.

Curtume Branáa registered smoking habit reduction, improvement in alcohol consumption and a significant change in the company’s role as source of information. Reduced accidents and stability in the other indicators – delays and absences- were registered as well.

SUCESSO VENCE FRONTEIRAS

O Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas no Trabalho e na Família verificou-se instrumento eficaz, disponibilizado às empresas no seu exercício de responsabilidade social corporativa e comunitária.

As empresas demonstraram estar capacitadas para o trabalho de prevenção não apenas com seus empregados, mas também com outros públicos, como agentes multiplicadores de uma filosofia de prevenção ampla, que promove a qualidade de vida no seu entorno. Exemplos disso são os trabalhos desenvolvidos pelas empresas no âmbito do Cone Sul com Prefeituras e Escolas.

A experiência de dez anos de um trabalho sistemático que se pautou por critérios de cientificidade, criando um banco de dados sem similar para uma população adulta trabalhadora, permitiu a criação de parâmetros de prevenção. Esses dados permitem apontar para ganhos econômicos para as empresas, além dos significativos impactos sociais.

No estudo dos parâmetros percebe-se que a continuidade do projeto ao longo dos anos tem aprimorado a própria metodologia e a eficácia das

ações, percebidas na melhoria da performance dos indicadores de resultados.

A qualidade nas relações de parcerias entre SESI-RS, UNODC, órgãos governamentais e empresas tem contribuído de forma determinante para o êxito do projeto.

A proximidade do Rio Grande do Sul aos países do Cone Sul e as raízes culturais comuns possivelmente foram facilitadores da implantação com sucesso do projeto na Argentina, Chile, Paraguai e Uruguai. Também contribuiu a flexibilidade do modelo, capaz de atender às peculiaridades e idiosincrasias de cada população.

A abertura e a capacitação que o projeto proporciona permite à empresa atuar no seu entorno e nas comunidades, exercendo responsabilidade social que repercute na melhoria da imagem, quer internamente entre os empregados, quer com seu público externo.

O baixo custo do projeto e os ganhos que os indicadores de resultados permitem inferir demonstram que os recursos necessários à realização do projeto são investimentos de expressivo e rápido retorno.



ÉXITO VENCE FRONTERAS

El Proyecto de Prevención del Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia se constató instrumento eficaz, proporcionándole a las empresas el ejercicio de la responsabilidad social, corporativa y comunitaria.

Las empresas demostraron estar capacitadas para el trabajo de prevención no sólo con sus empleados, sino también con otros públicos, como agentes multiplicadores de una filosofía de prevención amplia, que promueve la calidad de vida en su entorno. Ejemplos de esto son los trabajos desarrollados por las empresas en el ámbito del Cono Sur con Municipios y Escuelas

La experiencia de diez años de un trabajo sistemático que se pautó por criterios de cientificidad, creando una base de datos sin igual para una población adulta trabajadora, permitió la creación de parámetros de prevención. Estos datos permiten señalar ventajas económicas para las empresas, además de los significativos impactos sociales.

En el estudio de los parámetros se percibe que la continuidad del proyecto a lo largo de los años ha perfeccionado la propia metodología y la eficacia de las acciones, percibidas en la mejora del desempeño de los indicadores de resultados.

La calidad en las relaciones de alianza entre SESI-RS, ONUDD, órganos gubernamentales y empresas contribuyó de forma determinante para el éxito del proyecto.

La proximidad de Río Grande do Sul de los países del Cono Sur y las raíces culturales comunes posiblemente fueron facilitadores de la implantación con éxito del proyecto en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay. También contribuyó la flexibilidad del modelo, capaz de atender las peculiaridades e idiosincrasias de cada población.

La apertura y la capacitación que el proyecto proporciona le permite a la empresa actuar en su entorno y en las comunidades, ejerciendo responsabilidad social que repercute en la mejora de la imagen, ya sea internamente entre los empleados, como con su público externo.

El bajo costo del proyecto y las ventajas que los indicadores de resultados permiten inferir, demuestran que los recursos necesarios para la realización del proyecto son inversiones de expresivo y rápido retorno.

SUCCESS SURPASSES FRONTIERS

The Project for Drug Abuse Prevention in the Workplace and the Family has proved to be an efficient tool, available to companies interested in exercising corporate and community social responsibility.

The companies were qualified to carry out the project not only with their workforce, but also as multiplying agents of the extensive prevention philosophy, promoting life quality efforts in their surroundings. Good examples are the projects developed by companies of the South Cone with municipalities and schools.

The ten-year experience with systematic work, marked by the scientific quality of its criteria, creating a unique data bank for the adult working population, gave birth to prevention parameters. These data show economic advantages to companies in addition to significant social impacts.

Analyzing the parameters it is possible to realize that along the years the methodology was improved and the actions became more effective, observable in the better performance of results indicators.

The quality of the partnership relationships between SESI-RS, UNODC, governmental agencies and enterprises has decisively contributed to the project success.

The proximity of Rio Grande do Sul with countries in the South Cone and the common cultural roots probably facilitated the successful implementation of the project in Argentina, Chile, Paraguay and Uruguay. Also the model flexibility greatly contributed to meeting the peculiarities and idiosyncrasies of each population.

The opportunities and the qualification the project provides help companies to act in their surroundings and communities, exercising social responsibility which promotes better image, both in-company, among worker and out of the company.

The project low cost and gains in the result indicators support the conclusion that the funds necessary for carrying out the project are investments with fast and expressive return.

UNODC

Com 21 escritórios em todo o mundo, inclusive no Brasil, o Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime (UNODC) está sediado em Viena (Áustria) e atua em mais de 150 países trabalhando diretamente com instituições governamentais, sociedade civil e comunidades locais. Seu objetivo é desenvolver e implementar programas para enfrentar os problemas gerados pelas drogas e pelo crime.

No contexto da redução da demanda por drogas, o UNODC desenvolve programas de prevenção, tratamento e reabilitação que envolvem organizações sociais, empresas e governos. Já no âmbito da redução da oferta de drogas, o UNODC trabalha para fortalecer a capacidade governamental de coibir o uso de drogas ilícitas e desenvolver a investigação, o desmantelamento e o julgamento de organizações envolvidas com o narcotráfico.



ONUDD

Con 21 oficinas en todo el mundo, inclusive en Brasil, Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD) tiene su sede en Viena (Austria) y actúa en más de 150 países trabajando directamente con instituciones gubernamentales, sociedad civil y comunidades locales. Su objetivo es desarrollar e implementar programas para enfrentar los problemas ocasionados por las drogas y el crimen.

En el contexto de la reducción de la demanda de drogas, ONUDD desarrolla programas de prevención, tratamiento e rehabilitación que involucren organizaciones sociales, empresas y gobiernos. En el ámbito de la reducción de la oferta de drogas, ONUDD trabaja para fortalecer la capacidad gubernamental de cohibir el uso de drogas ilícitas y desarrollara investigación, desmantelamiento y juicio de organizaciones vinculadas al narcotráfico.

UNODC

With country and regional field offices in 21 locations around the world, including Brazil, the United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) is headquartered in Vienna, Austria and covers over 150 countries working directly with governmental institutions, civil society and local communities. Its mandate is to develop and implement programs to address drug and crime related problems.

Regarding drug-demand reduction, UNODC develops programs for prevention, treatment and rehabilitation, engaging social organizations, enterprises and governments. As for drug-supply reduction, UNODC works with governments to strengthen their interdiction effectiveness against illicit drugs, and develops their capacities to investigate, dismantle and prosecute trafficking groups.

SESI-RS



Equipe Executiva do Projeto de Prevenção ao Uso de Drogas

Promover a qualidade de vida do trabalhador e de sua família é a principal missão do Serviço Social da Indústria desde o seu surgimento, em 1946. A instituição é mantida por meio de contribuições de empresas industriais, com as quais desenvolve serviços integrados de educação, saúde, lazer e desenvolvimento humano. A instância deliberativa máxima da estrutura organizacional do Sesi é o seu Conselho Nacional, formado pelos presidentes das Federações das Indústrias de todos os estados Brasileiros. O Sesi-RS, vinculado à Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (FIERGS), atua em mais de 300 municípios, realizando milhões de atendimentos em todas as áreas, sendo o seu padrão de qualidade uma importante referência a empresas e instituições. A eficácia e a competência do Sesi-RS são avalizadas por diversos prêmios e pelo reconhecimento no Brasil e no exterior.

SESI-RS

Promover la calidad de vida del trabajador y de su familia es la principal misión del Servicio Social de la Industria desde su surgimiento, en 1946. La institución se mantiene por medio de contribuciones de empresas industriales, con las que desarrolla servicios integrados de educación, salud, entretenimiento y desarrollo humano. La instancia deliberativa máxima de la estructura organizacional del Sesi es su Consejo Nacional, formado por los presidentes de las Federaciones de las Industrias de todos los estados Brasileños. Sesi-RS, vinculado a la Federación de las Industrias del Estado de Río Grande do Sul (FIERGS) actúa en más de 300 municipios, realizando millones de atenciones en todas las áreas. Su estándar de calidad es una importante referencia para empresas e instituciones. La eficacia y la competencia de Sesi-RS fueron avalizadas a través de diversos premios y por el reconocimiento en Brasil y en el exterior.

SESI-RS

Promoting the life quality of workers and their families is the main mission undertaken by the Social Service of the Industry since it was created in 1946. The institution is funded by contributions made by industrial, with which it develops services integrating education, health, recreation and human development. The highest executive management in Sesi's organizational structure is its National Council, composed of the presidents of all Industrial Federations from all Brazilian states. O Sesi-RS, linked to FIERGS - Industry Federation of Rio Grande do Sul State, operates in over 300 municipalities, assisting thousands of people in all areas, keeping quality standards that are reference to companies and institutions. Sesi-RS high performance and competence are recognized via several prizes awarded in Brazil and abroad.

CRÉDITOS

EQUIPE TÉCNICA

UNODC: Cíntia Freitas e Luiz Fernando Godinho

SESI-RS: Leda Coelho Ribeiro Pereira [Coordenadora Nacional do Projeto de Prevenção]; Arlete Boeira Susin, Ângela Maria Finck e Isabel Cristina dos Santos Echeverri [assistentes sociais]; Juliano Almerindo Coelho [financeiro]; Inês Pellegrini [socióloga]; Nélon Michel e Renato Michel [estatísticos]; Jorge Ribeiro [embaixador]; Étienne França [jornalista]; Igor Alexandre Clemente de Moraes [economista].

ADAPTAÇÃO EDITORIAL

Report

TRADUÇÕES

Emília Mercaldi [Inglês] e Andrea Pizzutiello [Espanhol]

DESIGN

Vide o Verso – www.vide.com.br

IMPRESSÃO

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA

Av. Assis Brasil, 8787 – Porto Alegre – RS – 91140-001
Tel.: (51) 3347 8527 – Fax: (51) 3347 8594
www.sesirs.org.br

UNODC

Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime
Esplanada dos Ministérios, Ministério da Justiça
Anexo 1 – 2º Andar – 70064-900 – Brasília – DF
www.unodc.org.br
unodc.brasil@unodc.org
Tel.: (61) 424 6600 – Fax: (61) 424 6601

CRÉDITOS

EQUIPO TÉCNICO

ONUDD: Cíntia Freitas y Luiz Fernando Godinho

SESI-RS: Leda Coelho Ribeiro Pereira [Coordinadora Nacional del Proyecto de Prevención]; Arlete Boeira Susin, Ângela Maria Finck e Isabel Cristina dos Santos Echeverri [asistentes sociales]; Juliano Almerindo Coelho [financiera]; Inês Pellegrini [socióloga]; Nélon Michel e Renato Michel [estadísticos]; Jorge Ribeiro [embajador]; Étienne França [periodista], Igor Alexandre Clemente de Moraes [economista].

ADAPTACIÓN EDITORIAL

Report

TRADUCCIONES

Emília Mercaldi [Ingles] e Andrea Pizzutiello [Español]

DESIGN

Vide o Verso - www.vide.com.br

IMPRESIÓN

UBICACIONES

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - RS

Av. Assis Brasil, 8787 – Porto Alegre – RS – 91140-001
Tel.: (55 51) 3347 8527 – Fax: (55 51) 3347 8594
www.sesirs.org.br

ONUDD - BRASIL

Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime
Esplanada dos Ministérios, Ministério da Justiça
Anexo 1 – 2º Andar – 70064-900 – Brasília – DF
www.unodc.org.br – unodc.brasil@unodc.org
Tel.: (55 61) 424 6600 – Fax: (55 61) 424 6601

CREDITS

TECHNICAL TEAM

UNODC: Cíntia Freitas and Luiz Fernando Godinho

SESI-RS: Leda Coelho Ribeiro Pereira [Coordenadora Nacional do Prevention Project Coordinator for Brazil]; Arlete Boeira Susin, Ângela Maria Finck and Isabel Cristina dos Santos Echeverri [social assistants]; Juliano Almerindo Coelho [finance]; Inês Pellegrini [sociologist]; Nélon Michel e Renato Michel [staticicians]; Jorge Ribeiro [embassador]; Étienne França [journalist], Igor Alexandre Clemente de Moraes [economist].

EDITION

Report

TRANSLATIONS

Emília Mercaldi [English] e Andrea Pizzutiello [Spanish]

DESIGN

Vide o Verso - www.vide.com.br

PRINT

ADDRESSES

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - RS

Av. Assis Brasil, 8787 – Porto Alegre – RS – 91140-001
Tel.: (55 51) 3347 8527 – Fax: (55 51) 3347 8594
www.sesirs.org.br

UNODC - BRAZIL

Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime
Esplanada dos Ministérios, Ministério da Justiça
Anexo 1 – 2º Andar – 70064-900 – Brasília – DF
www.unodc.org.br – unodc.brasil@unodc.org
Tel.: (55 61) 424 6600 – Fax: (55 61) 424 6601