

Resumo

Esta investigação foi realizada com trabalhadores de uma instituição pública, tendo por objetivos analisar a influência do trabalho na produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista. Metodologicamente este estudo se caracteriza como exploratório e qualitativo, tendo por técnicas de coleta de dados a análise documental e a observação participante. Entrevistas foram realizadas quando se fizeram necessárias para complementar a informação. A identificação de nexos de produção e reprodução do comportamento alcoolista no contexto institucional possibilitou propostas para sua transformação, bem como mostrou a necessidade de se fazer um trabalho integrado entre os serviços que tratam do alcoolista, ao se buscar outros investimentos para mudanças gradativas deste comportamento.

Descritores: alcoolismo; trabalho; cultura organizacional

Abstract

This investigation was carried out with civil servants, and it aimed at analyzing the influence of labor in the production/reproduction and transformation of alcoholic behavior. Methodologically, this study is characterized as exploratory and qualitative. Data collection was done by means of documental analysis and participatory observation. Interviews were performed if needed to complement the information. The identification of nexuses of production and reproduction of alcoholic behavior in an institutional context provided proposals for changing it, as well as showed the need to carry out an integrated job among the services that provide care for alcoholics by seeking other investments for gradually changing this behavior.

Descriptors: alcoholism; labor; organizational culture

Title: Labor and alcoholism: study with civil servants

Resumen

Esta investigación se la realizó con trabajadores de una institución pública, teniendo por objetivos analizar la influencia del trabajo en la producción / reproducción y transformación del comportamiento alcohólico. Metodológicamente este estudio se caracteriza como exploratorio y cualitativo, teniendo por técnicas de colecta de datos el análisis documental y la observación participante. Se realizaron entrevistas cuando se hicieron necesarias para complementación de informaciones. La identificación de nexos de producción y reproducción del comportamiento alcohólico en el contexto institucional permitió propuestas para su transformación, así como mostró la necesidad de se hacer un trabajo integrado entre los servicios que tratan del alcohólico, al buscar otras inversiones para cambios graduales de este comportamiento.

Descriptorios: alcoholismo; trabajo; cultura organizacional

Título: El trabajo y el alcoholismo: estudio con trabajadores

1 Introdução

O alcoolismo tem persistido como um sério problema social, que afeta a todas as classes indistintamente e tem se tornado um desafio para a Saúde Pública em especial, à medida que o coeficiente de prevalência do alcoolismo na população adulta brasileira é de 3 a 10%⁽¹⁾.

O estudo do alcoolismo na esfera do trabalho neste estudo teve por propósito ressaltar esse problema social como uma área de conhecimento e intervenção a ser melhor compreendida por todas as pessoas que interagem no contexto da saúde de uma instituição pública.

A avaliação de um programa de tratamento para alcoolismo, com funcionários de uma universidade pública trouxe o alcoolismo como o terceiro motivo de absenteísmo no trabalho, sendo a causa mais freqüente de aposentadorias precoces e acidentes de trabalho e a oitava causa de concessão de auxílio-doença pela Previdência Social⁽¹⁾.

No campo profissional, o alcoolismo tem maior incidência em ocupações que exigem pouca ou nenhuma qualificação⁽²⁾. Há, porém, algumas atividades que apresentam um alto índice de usuários de álcool, entre os profissionais autônomos, liberais e empresários⁽²⁾. Essa tendência para o alcoolismo talvez esteja relacionada aos modelos tradicionais de beber desses grupos.

A possibilidade de identificação do alcoolismo no trabalho requer um contato mais prolongado com esse

ambiente, podendo ser percebidas as infrações das normas que passam a ocorrer em relação a horários, atribuições, responsabilidade no desempenho e qualidade da produção⁽³⁾.

Os trabalhos publicados sobre os resultados de programas voltados para os trabalhadores dependentes mostram um índice de recuperação entre 50% e 70% em empresas, comparando com cerca de 30% em egressos de tratamento hospitalar⁽⁴⁾.

Sendo assim, esta pesquisa trata de pontuar situações produtoras e reprodutoras do comportamento alcoolista, ou seja, comportamentos sociais que legitimam e incentivam a utilização do álcool no contexto do trabalho. O ambiente de trabalho, local onde as pessoas passam grande parte de suas vidas, pode refletir a construção de relações que repetem comportamentos produtores/reprodutores do alcoolismo, facilitando o uso do álcool. Ao mesmo tempo, há a possibilidade de serem identificados comportamentos de resistência, os quais direcionam para a transformação desse comportamento. A perspectiva adotada, no entanto, por ser esse trabalho em uma universidade pública, é a de que o alcoolismo pode ser produtor de processos próprios de interação entre os trabalhadores, de tal modo que produza uma cultura alcoolista.

Na intenção de contribuir de maneira mais efetiva para ações profissionais, delineamos este estudo, o qual apresenta como objetivos: analisar as influências do contexto do trabalho na produção/reprodução e transformação do comportamento

* Enfermeira. Mestre. Coordenadora da Unidade Psiquiátrica do Hospital Universitário da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM/RS; Docente do Departamento de Enfermagem da Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ/RS. **Professora. Enfermeira. Doutora. Docente do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC/SC.

E-mail do autor: verginiar@terra.com.br

alcoolista; analisar os nexos entre produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista nos três contextos de trabalho estudados; propor alternativas para a transformação do comportamento alcoolista no trabalho, mediante os nexos identificados.

2 Referencial teórico do estudo

A maioria das abordagens de intervenção com o alcoolista o define como aquele indivíduo que desenvolve o hábito de utilizar excessivamente o álcool por um tempo prolongado⁽⁵⁾. Outra abordagem, adotada por esse estudo, se vincula à compreensão de que as relações são reguladas por meio de estratégias que incorporem uma conduta interacional de embriaguez⁽⁶⁾. Nesse sentido, destacamos que existem diferenças na compreensão entre a família alcoolista e a família com membro alcoólico. Neste último caso, a família se caracteriza por ter um membro usuário de álcool, mantendo, porém, seu funcionamento independente deste indivíduo, o que já não ocorre com a família alcoolista⁽⁶⁾.

Ao se estudar o alcoolismo no trabalho foi considerada a possibilidade do trabalho, (tanto quanto a família) funcionar de uma maneira alcoolista, ou seja, produzindo/reproduzindo um modo alcoolista de funcionar. Considerou-se, ainda, o alcoolismo sob uma abordagem cultural, que ressalta seu caráter heterogêneo, assim como sua construção e influência nos diferentes contextos, em suas diversas formas de interação entre os indivíduos⁽⁷⁾. É na inter-relação entre pessoas que se compõe um cenário social e, por isso se reconhece a necessidade de considerar o contexto das interações, ou seja, cada contexto constrói as suas regras e suas convenções, e supõe expectativas particulares entre os indivíduos. Embora a palavra cultura seja usada de forma generalizada, ela tem relação com processos complexos e, na maioria das vezes, inconscientes⁽⁷⁾.

Ao se pesquisar o trabalhador no seu ambiente de trabalho houve a intenção de delinear possibilidades para interferir nessa cultura, onde as pessoas se mantêm unidas, funcionando em torno do álcool de um jeito repetitivo, sem evidenciarem outras maneiras de se relacionar. Ainda há que se considerar as características culturais que envolvem o servidor público, os quais podem sugerir um perfil de alcoolista diferente.

As terminologias produção/reprodução e transformação são adotadas para explicar situações que envolvem comportamentos em relação ao uso do álcool. Ao referir-se à **produção/reprodução** do comportamento alcoolista, utiliza-se o conceito de produção social e reprodução das estruturas formais⁽⁸⁾. Entende-se que, do ponto de vista de profissionais da saúde, o trabalho pode ser abordado nessa perspectiva, pois **produção** social se refere apenas à circunstância trivial de que o processo vital dos sistemas sociais sempre se desenrola nas trilhas de determinadas condições paramétricas de cunho institucional e cultural, sendo assim determinado por formas que, mesmo variáveis, se pretendem impositivas⁽⁸⁾. Quanto ao conceito de **reprodução** das estruturas formais, compreende-se a manutenção das condições físicas da vida social, dos sistemas de normas culturais e legais, a transmissão e o desenvolvimento do acervo de conhecimento de uma sociedade, seus sistemas de informação e circulação⁽⁸⁾.

Enquanto profissionais e participantes/atores de um sistema de saúde, não se ignora a tarefa de cuidar da produção continuada das condições necessárias para que os membros da sociedade possam atuar como tais, permitindo, por exemplo, que trabalhadores se apresentem no mercado de trabalho e possam corresponder às demais regras e expectativas a eles dirigidas⁽⁸⁾. No entanto, para elucidar melhor essa questão, são indicados comportamentos que facilitam o uso do álcool, ou seja, qualquer comportamento que, mesmo vindo com boas intenções, serve para proteger o dependente das consequências do uso da droga, contribuindo para que a doença do dependente e a situação do co-dependente piorem⁽⁹⁾.

Compreende-se por **transformação** as soluções que têm que ser mais do que transitórias, e que devam levar em conta a complexidade de sistemas mais amplos ao longo do tempo⁽¹⁰⁾. Nesse caso, o olhar deve ser direcionado a todas as situações passíveis de serem exploradas, refeitas, reconsideradas, ampliadas, de maneira gradual, sensata, respeitosa e perseverante, já que mudanças assustam e o mais fácil e cômodo é a continuidade de um jeito conhecido de ser do que mudar para algo desconhecido.

Ao buscar visualizar no trabalho atitudes de transformação do comportamento alcoolista, são abordados alguns aspectos que se consideram relevantes sobre o alcoolismo no contexto do trabalho.

O trabalho enquanto uma operação humana de transformação da matéria em objeto de cultura⁽¹¹⁾, pode significar, para o trabalhador, tanto a realização de uma obra que possa ser uma forma de expressão individual e por meio da qual, ele alcance um certo reconhecimento social, quanto um esforço diário repetitivo no qual as pessoas podem ser privadas da sua liberdade, ainda que o trabalho humano seja consciente e proposital⁽¹¹⁾.

Em uma sociedade complexa como a nossa, os trabalhos socialmente necessários não são necessários para o indivíduo, mas para o funcionamento de um sistema material, ou seja, são atividades heterônomas, determinadas pelas necessidades exteriores e não pelos objetivos que os indivíduos se atribuem⁽¹²⁾.

Considerando que o alcoolismo é uma patologia que apenas depois de algum tempo de conflitos e recaídas pode retirar o alcoolista da vida produtiva, é imprescindível o estudo das implicações dessas relações no trabalho. Entende-se relação no trabalho como todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com outros trabalhadores – e que são, às vezes, desagradáveis, até insuportáveis⁽¹³⁾, podendo trazer muita ansiedade em relação à produtividade. Pode-se somar a isso, ainda, táticas utilizadas pelas chefias como repressões e favoritismos, dividindo os trabalhadores, gerando revolta, agressividade e frustração, que muitas vezes não são liberadas. Táticas de conversas individuais nas quais as ameaças feitas em situações grupais são substituídas por uma atitude benevolente e paternalista; podendo também haver a exposição das questões pessoais e sua utilização para manipulação psicológica ou exposição ao grupo, as quais podem gerar conflitos entre os colegas, configurando essas relações interpessoais no trabalho como jogos, uma vez que uns estão fadados a ganhar e outros a perder.

Uma confusão que pode ocorrer com pessoas próximas e importantes na vida de um alcoolista é o que se chama de facilitação⁽⁹⁾. A facilitação é um comportamento que, mesmo tendo boas intenções, serve para proteger o dependente das consequências do uso de droga, ou seja, há negação do alcoolismo, trazendo com isso o agravamento da situação. Muitos chefes são facilitadores⁽⁹⁾ na medida em que acham que não têm nada a ver com isto; tal postura favorece a perda de trabalhadores, uma vez que o desempenho no trabalho e a produtividade são cada vez mais comprometidos, e não consideram que uma boa administração requer a assistência aos trabalhadores dependentes químicos e, ainda, que na maioria dos casos, a despesa com o programa de reabilitação é menor do que demiti-lo e treinar outro⁽⁴⁾.

3 Metodologia

Este é um estudo exploratório e descritivo, para o qual foi utilizada uma abordagem qualitativa. Os trabalhadores foram selecionados a partir de um estudo anterior, no qual estavam envolvidas três famílias de trabalhadores alcoolistas de uma instituição de ensino pública. Para este estudo foi priorizado o contexto do trabalho, na tentativa de dar continuidade ao estudo

com esses mesmos trabalhadores, observando também o ambiente de trabalho e a sua especificidade na produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista.

3.1 Coleta e análise dos dados

Os trabalhadores envolvidos assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido da participação no estudo.

Foram utilizadas três técnicas para coletas de dados: a análise documental, a observação participante e a entrevista, tendo em vista que fontes diversificadas de informações proporcionam uma perspectiva compreensiva à pesquisa e a combinação destes três métodos habilita o pesquisador a validar e complementar os dados⁽¹⁴⁾.

Na análise documental, utilizou-se como objeto de análise a ficha funcional do funcionário na instituição pública, na qual se registram as ocorrências da vida funcional dos trabalhadores. A análise teve como objetivo constatar se os alcoolistas em estudo possuem um registro compatível ao comportamento alcoolista no trabalho, tais como absentismo, licença para tratamento de saúde, faltas injustificadas, acidentes de trabalho.

Para a realização dessa etapa, utilizou-se um roteiro para a coleta de informações. A consulta de documentos representa uma fonte natural de informações e proporciona olhar experiências passadas que não podem ser observadas diretamente, e sobre as quais as entrevistas não oferecem perguntas apropriadas^(14,15).

A observação participante foi feita no ambiente de trabalho em parte do tempo destinado à coleta dos dados, numa convivência e participação do investigador e investigados. Dentro dessa perspectiva foram observados os três trabalhadores alcoolistas no contexto do trabalho. Foram observadas as relações de trabalho e as questões que envolvem o alcoolismo nesse ambiente. Esse período foi proveitoso para elucidar aspectos até então desconhecidos dentro da abordagem já estudada. São fundamentais ao pesquisador as atitudes de abertura, flexibilidade, capacidade de observação e de interação com o grupo⁽¹⁶⁾. Nesta perspectiva, na qual o observador acompanha *in loco* as experiências dos sujeitos, foram registradas observações referentes ao convívio com os problemas do alcoolismo.

Para realizar essa etapa, foram programados períodos de acompanhamento a cada um dos três contextos de trabalho dos trabalhadores alcoolistas selecionados para este estudo, os quais eram lavanderia, serviço de nutrição e um departamento didático. Foi sinalizador para suficiência dos dados a repetição no decorrer das observações⁽¹⁶⁾.

Como estratégia de entrada nos locais de trabalho foi feita a apresentação da proposta de pesquisa e apresentação do pesquisador ao grupo. Foi priorizada a observação em horários em que os alcoolistas já acompanhados desenvolvessem suas atividades, sem nenhuma identificação dos mesmos.

Quanto às entrevistas, foram feitas duas, pois foram necessárias para a complementação das informações.

Foram consideradas para análise dos dados categorias gerais e categorias específicas⁽¹⁵⁾. As categorias gerais foram definidas pelo referencial teórico adotado: produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista e as específicas advieram da análise dos dados de cada campo, constituindo-se as categorias contexto cultural, relações de trabalho alcoolistas e funcionário público alcoolista.

4 Resultados

A análise dos dados foi construída a partir das categorias de produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista, organizando-se seis categorias: contexto cultural, relações de trabalho alcoolista, funcionário público alcoolista, produção e reprodução do comportamento alcoolista e transformação do comportamento alcoolista.

Quanto ao **Contexto Cultural**, os ambientes de trabalho apresentaram algumas características interessantes: há uma queixa quanto à produtividade no ambiente de trabalho. O alcoolista é visto como alguém negligente, que mantém uma distância emocional e física dos papéis que deveria desempenhar. Nos seus locais de trabalho são oferecidas oportunidades para que essas pessoas venham a dar respostas mais adequadas às exigências feitas, mas observa-se que estas atitudes denotam tolerância, complacência e, em outras ocasiões, raiva e sentimento de exploração. Raiva, porque o alcoolista recai, não respondendo às expectativas. As recaídas trazem o medo, muitas vezes, da violência e uma sobrecarga de tarefas para os colegas e chefias no trabalho. Há tolerância, quando situações de negligência dos alcoolistas são facilitadas. Esse movimento se observa quando, nesses meios, alguém serve para intermediar a frágil relação dos alcoolistas.

No trabalho, cabe à chefia e a alguns colegas tentar, de várias formas, exercer em parte a função dos alcoolistas e, quando a situação fica insustentável, ocorre o remanejamento para locais onde possam ser dispensáveis.

Na categoria **Relações de Trabalho Alcoolista** foram incluídas as dificuldades das chefias de lidarem com as situações que envolvem o uso do álcool, não só em relação ao conhecimento da doença como nas formas de tratá-la, mas principalmente, por suas próprias histórias pessoais e familiares de uso do álcool. Essa situação pode provocar confusão nos papéis a serem desempenhados por cada um, trazendo prejuízo aos envolvidos. A falta de informação facilita a manutenção do círculo vicioso⁽¹⁷⁾, e somando-se a isso, esses locais reúnem mais de um funcionário alcoolista em um clima de convivência, como se repetissem a história de vida de cada um deles, que geralmente inclui a presença de outros alcoolistas.

Em um dos ambientes de trabalho foram observadas desorganização, sujeira, pouca ventilação e aparência desleixada dos funcionários, dando um aspecto desagradável ao setor de trabalho, e isso pode favorecer o aumento do consumo de bebida alcoólica⁽²⁾. Em apenas um dos locais observou-se a preocupação das chefias em criar um ambiente de trabalho agradável, organizado, iluminado, limpo, incentivando a confiança entre os colegas e a participação do trabalhador na equipe.

Uma situação observada em um dos ambientes foi a despreocupação da chefia em fornecer e exigir o uso de equipamento de proteção para o trabalho, denotando precariedade na manutenção da saúde dos trabalhadores. Sobre isso, tais situações podem gerar a chamada ansiedade relativa à degradação do organismo⁽¹³⁾, podendo esta estimular a ingestão de álcool.

Notou-se que as relações estabelecidas no trabalho são adaptadas às dificuldades de desempenho da função que o alcoolista apresenta. E, conforme isto, as perdas podem contribuir para o alcoolista vir a se tratar⁽¹⁸⁾. No que tange ao comportamento alcoolista nesses ambientes, as situações que poderiam ser utilizadas para pressionar o tratamento, como o não cumprimento de horário, ausentismo, faltas, mau relacionamento, são omitidas ou minimizadas. Quando há um conflito maior os alcoolistas são encaminhadas para locais considerados como de isolamento social, oportunizando um maior afastamento do trabalho e favorecendo um maior consumo de álcool⁽²⁾. O direcionamento dado a essas questões traz a preocupação em não causar prejuízos financeiros e de relacionamento, provocando descontentamento tanto no alcoolista como nos colegas, que costumam encobrir a situação.

Tratando-se esse ambiente de trabalho de um serviço público, emerge a categoria **Funcionário Público Alcoolista**. Percebe-se que há uma facilitação para que o alcoolista não tenha prejuízo, nem mesmo no estágio probatório, e nos anos posteriores, nos quais aparece cada vez mais a cronicidade da doença e o conseqüente prejuízo no desempenho. Tratando-

se do alcoolista, é provável que busque um emprego para ter suas necessidades satisfeitas, mostrando preocupação com o que tem para receber no final do mês para logo poder gastar, sem, no entanto, estar comprometido em buscar realização pessoal e profissional.

Quanto a instituição, parece que não há nenhum esforço para incentivar o funcionário a se tratar, como se a responsabilidade da direção do serviço público se diluísse, cabendo a ninguém, nem mesmo aos dirigentes, o papel de gerenciador de recursos humanos e responsável pelas pessoas e relações nesses ambientes. Pelo contrário, os colegas dos alcoolistas entendem a situação que envolve o uso do álcool como vantajosa; fazendo com que a facilitação da chefia para contornar as situações provoque um descontentamento nos não-alcoolistas. Considerando que estão sendo injustiçados, defendem a posição de que as facilidades devam ser ampliadas a todos os trabalhadores. Ao que parece, a situação se inverte e, ao invés de ser corrigida, passa a ser reivindicada para que seja estendida aos demais.

Com o olhar voltado para a **Produção/Reprodução** do comportamento alcoolista, salientam-se as distorções feitas pelos interessados na forma de cumprir a lei, a serviço de abono e negociação de faltas mesmo no período de estágio probatório, não sendo tomada nenhuma providência administrativa na época. Curioso é que se constata a ausência de investigação, acompanhamento, avaliação e encaminhamiento das questões relacionadas a situações que comprometem a produtividade, não só nesse período mas ao longo da vida profissional desses trabalhadores.

Ainda é comum a eleição das chefias segundo critérios de condescendência, centralização, despreparo com a gerência de serviços e comprometimento com o grupo. O exposto se reflete nas situações que dizem respeito ao frequente número de Licenças para Tratamento de Saúde e Licenças por Acidente de Trabalho, sem aparentes consequências, como a adoção de medidas de controle ou investigação das condições em que ocorreram as situações.

A análise documental leva a constatar o não cumprimento do dever funcional, pelo registro de um único caso de repreensão registrado. Paradoxalmente, a progressão funcional é automática, ao invés de progressão funcional por mérito e por cursos de aperfeiçoamento, como prevê a legislação.

Isso aparece mais visível quando se observa o considerável número de servidores alcoolistas agrupados no mesmo ambiente de trabalho, bem como o considerável número de servidores em um setor sem trabalho em grupo, ou seja, sem uma divisão democrática de direitos, deveres, responsabilidades e sem uma política clara de trabalho.

Outros fatores característicos na interação desse grupo, é a resistência ao uso de equipamento de segurança no trabalho e à figura da autoridade hierárquica, indicadores que ratificam as características dos alcoolistas.

Na equipe de trabalho, embora houvesse um relativo equilíbrio no que tange ao número de homens e mulheres, observou-se diferenciação relativa ao tipo de atividade, sendo as mais sujas e pesadas destinadas aos homens. A queixa de sobrecarga de trabalho não foi comprovada. Por outro lado, observou-se maior concentração de atividades no turno da manhã, gerando ansiedade nos funcionários por terem que se adaptar ao ritmo das máquinas. Quando se planejam e se distribuem os diferentes turnos, poderia ser evitada a sobrecarga em determinados horários.

Há discriminação no tratamento quanto aos direitos e deveres dos servidores por parte do chefe, que encaminha de forma diferente questões relativas ao uso do álcool, ou seja, o encaminhamento administrativo depende da relação que o alcoolista tem com a chefia. Tais fatos podem desencadear ansiedade e degeneração das relações psico-afetivas⁽¹³⁾. Exemplo disso é o não cumprimento da jornada de trabalho e

das respectivas tarefas com contínuos ausentismos, atribuindo aos alcoolistas uma posição de vítima e expondo as chefias, quando adotam atitudes tendenciosas.

A comunicação que circula é obscura, constrangedora, metafórica, dúbia, pois acontece em forma de brincadeira, mas fere, causa desconforto, caracterizando-se como paraverbal⁽¹⁹⁾.

A escala de serviço fixa propicia repetitividade nas funções do grupo de trabalho, agravada pelo horário noturno, que causa situação de isolamento, com conseqüente limitação nas relações de trabalho. Acentuando isso, ainda se constata dificuldades nas relações interpessoais, que são acomodadas pelos responsáveis assim como remanejamentos protecionistas para locais onde permanecem dispensáveis, com menor volume e exigência de trabalho.

Na relação entre chefias diretas de grupos setoriais e coordenadores de área, observa-se pouco ou nenhum contato que propicie uma mínima participação e comprometimento do grupo que trabalha à noite com a política atual da chefia.

Como atitudes que viabilizam a **Transformação** do comportamento alcoolista, aparecem timidamente o registro de repreensão encaminhados para arquivo em pasta funcional e alguns encaminhamentos de faltas não justificadas para desconto salarial. Aparece também a limitação de injeção de álcool por um dos pesquisados, quando refere que nos dias que trabalha não ingere bebida alcóolica, devido ao risco em comprometer seu vínculo empregatício. A existência de legislação que prevê demissão nos casos de prevaricação, faltas ao trabalho, entre outros, mesmo que de forma indireta, serve de argumento para a chefia na contenção dos comportamentos alcoolistas.

De maneira geral percebeu-se uma boa receptividade ao trabalho de pesquisa entre os trabalhadores envolvidos.

De maneira particular, observou-se que o fato de uma das chefias ser indicada pela direção geral do serviço proporcionou condições de adoção de uma meta-posição grupal, sendo possível uma política de trabalho voltada para o envolvimento dos funcionários com seu trabalho. Nesse caso, apareceu a seriedade da chefia no encaminhamento de questões que valorizam o trabalho com qualidade, organização e melhoria do ambiente.

Um aspecto considerado como "transformador" e, possivelmente, decorrente do trabalho anterior realizado com as famílias, foi a constatação de um trabalhador demonstrar comprometimento com a educação do filho e desejo de voltar a estudar para melhorar de função no trabalho. Observou-se, também, o receio em ter complicações clínicas e a preocupação em manter seu trabalho, chegando a aconselhar um colega alcoolista para que não abuse no uso de álcool.

Um outro ganho diz respeito à situação de um dos pesquisados, que começou a participar em um programa institucional para trabalhadores dependentes, aceitando a internação para desintoxicação, a opção pelo tratamento e, após, ficou vinculado a um programa para tratamento.

5 Considerações finais

Neste estudo, percebe-se um maior número de situações que se caracterizam como de produção/reprodução do comportamento alcoolista. O protecionismo em relação aos alcoolistas aparece e é exercido pelos chefes e colegas.

Estudando as relações dos alcoolistas no contexto do trabalho, foi possível traçar um paralelo entre as pessoas que os rodeiam no cotidiano e verificar que os colegas de trabalho enfocam o alcoolismo como sendo o único problema que realmente incomoda. Foram ressaltadas observações e comentários como, é bom pai, boa pessoa, bom marido, não fosse o álcool, bem como situações no trabalho, que descrevem os alcoolistas como bons trabalhadores, não fosse o uso do álcool. Talvez o conceito de ser bom para a família seja de alguém que não provoque raiva, vergonha e que não incomode,

independentemente de estar ou não comprometido com a família. A figura de bom trabalhador talvez esteja associada à disponibilidade em realizar as tarefas, ou mesmo auxiliar o chefe a contornar situações que se apresentam difíceis.

Percebe-se um contexto cultural carregado de esperanças de que talvez o alcoolista em questão tome jeito e pare de beber. Contudo a esperança de poder contar e estar mais próximo ao alcoolista também é acompanhada, no período de abstinência, por uma estruturação rígida dos sistemas que continuam, de uma forma clara ou velada, mantendo o alcoolista periférico e dispensável.

No trabalho, as chefias resolvem as faltas e falhas dos trabalhadores alcoolistas e fazem atividades por eles, cabendo aos colegas queixar-se da falta do cumprimento do dever e de parceria no trabalho e reivindicando igualdade de direitos ou privilégios. Percebe-se os alcoolistas próximos, aceitos e dependentes das chefias, porém distantes dos colegas de trabalho, como se fossem filhos com tratamento diferenciado. Com esse panorama é provável que ocorram dificuldades para que um grupo funcione de forma integrada, comprometendo assim o trabalho em equipe. Por vezes, o afastamento dos alcoolistas das pessoas pode ser pela baixa tolerância ao convívio com o grupo, tendendo à irritabilidade, revolta e ao isolamento.

Os três alcoolistas observados estão em atividades ligadas à execução de tarefas, dentro do cumprimento de um esquema pré-determinado e parecem não responder adequadamente quando o roteiro não está previsto ou quando exige reflexão, planejamento ou envolve o imprevisível e a emoção, funcionando como se fossem máquinas. Demonstram dificuldade de envolvimento emocional nas relações interpessoais, pois parecem protegidos por uma barreira, um jeito de ser que os impede de viver uma relação próxima, comprometida e íntima. Tal situação é evidente quando eles revelam preferência em estar nos ambientes isolados, que não necessitem de troca de opiniões para as tomadas de decisão. O estranho é que os alcoolistas evitam pessoas da mesma hierarquia, enquanto com seus superiores procuram manter um relacionamento que permita que sejam aceitos ou tolerados.

A reprodução também aparece no ambiente de trabalho, quando se agrupam colegas alcoolistas e chefes com história pessoal ou familiar de alcoolismo. Parece que no trabalho as pessoas reconstituem suas famílias ou se aproximam de ambientes que se assemelham à sua história de vida. E as situações distantes consideradas sob controle, principalmente, pelas chefias, fazem renascer nelas a vontade de resolver o problema de uma forma solitária e repetitiva, no qual é envolvida uma grande carga emocional, como se, provavelmente, estivessem em suas famílias de origem.

O trabalho, para os alcoolistas, parece não ser significativo no sentido de buscar satisfação pessoal, prazer e realização. No entanto, há uma preocupação em poder ir embora ou sair para a rua, quando terminar a jornada, ou mesmo antes disso. Há uma corrida atrás dos direitos trabalhistas, dos cálculos salariais e do recebimento do salário. Mas também demonstraram incapacidade de administrar o dinheiro que ganham, cabendo, nos três casos, esse papel às suas esposas.

Ao abordar a transformação do comportamento alcoolista, não se trata aqui apenas da abstinência do membro alcoólico, mas da mudança de uma realidade cultural, de forma que o meio passe a ser o facilitador da produção/reprodução da saúde mental e qualidade de vida, ao invés de estar a serviço da doença. Essa inversão de comportamentos para diferente fim exige a melhoria no processo de comunicação, tanto na atualização de conhecimentos quanto nas relações interpessoais, formando parcerias entre chefias, famílias e profissionais envolvidos.

Este estudo proporcionou observar que há aproximação e vínculo, que poderia ser chamado de envolvimento, troca de favores, ganhos secundários entre o alcoolista e as pessoas

que exercem papel de poder resultando no distanciamento dos colegas que estão na mesma posição hierárquica.

Vários setores envolvidos com as questões do alcoolismo na instituição pesquisada, formam uma verdadeira cumplicidade, quase inconsciente, quando cada grupo apresenta-se autônomo nas tomadas de decisão, criando divergências e, conseqüentemente, uma redistribuição da responsabilidade. Enquanto os setores que objetivam a saúde destes trabalhadores divergem entre si, o alcoolista pode, cada vez mais, circular nesse meio como vítima, queixando-se de um ou de outro, sem o compromisso de assumir sua própria recuperação.

Como aspectos prioritários na construção de um trabalho público não-alcoolista, indicam-se algumas diretrizes a serem seguidas. A generalidade trazida neste momento tem por parâmetro que cada trabalhador pode fazer sua autocrítica, podendo-se valer do relato desta experiência particular, trazida ao longo deste estudo, sem, contudo, se fazer uma apologia do que poderia ser um trabalho não-alcoolista. Por isso, apresenta-se o que se concebeu como principais diretrizes: o resgate do papel, da importância e da responsabilidade do serviço público com a sociedade e do servidor alcoolista como participante dela; o cumprimento de normas/rotinas, direitos e deveres em condições de igualdade entre todos os trabalhadores públicos, não abrindo exceção para os servidores alcoolistas; a produção de uma nova cultura institucional e profissional que, mesmo reconhecendo o caráter de doença do alcoolismo, reconheça com a mesma força o caráter que a diferencia das outras enfermidades, a qual coloca a vontade e o poder de decisão individual, familiar e do contexto de trabalho como pré-requisitos de recuperação; a transformação das relações institucionais em um sistema aberto, possibilitador de um trabalho em rede multiprofissional horizontal, com as necessárias trocas, acréscimos, modificação e atualização de condutas terapêuticas.

Os profissionais de saúde devem estar atentos para a problemática trazida pelo alcoolismo aos processos de trabalho, educação e assistência, para não serem coniventes na produção/reprodução de comportamentos alcoolistas, muito freqüentes nos ambientes de trabalho. Esse compromisso deve estar alicerçado na busca do autoconhecimento e na interação com outros trabalhadores, na perspectiva de alcançar a integridade de um cuidado de qualidade ao cliente.

Manifesta-se ainda o desejo de que este estudo provoque novos desafios, na tentativa de construção de espaços que possam ser realmente não-alcoolistas, a serviço de maior saúde mental para os servidores públicos em geral.

Referências

1. Vaissman M. Alcoolismo como Problema de Saúde no Trabalho: avaliação de um programa de tratamento para funcionário de uma universidade [tese de doutorado em Psiquiatria]. Rio de Janeiro: Programa de Pós-Graduação em Psiquiatria, Universidade Federal do Rio de Janeiro; 1998.
2. Rehfeldt K. Álcool e trabalho: prevenção e administração do alcoolismo na empresa. São Paulo: EPU; 1989.
3. Araújo VA. Compreender o alcoolismo: teoria e prática. São Paulo: Edicon; 1986.
4. Campana A. Alcoolismo e empresa. In: Ramos S, Bertolote J. Alcoolismo Hoje. Porto Alegre (RS): Artes Médicas; 1987.p.142-157.
5. Sonenreich C. Contribuição para o estudo da etimologia do alcoolismo, 1971 [tese de doutorado em Psiquiatria]. Departamento de Psiquiatria da Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo; 1971.
6. Steinglass. La familia alcohólica. Barcelona: Gedisa; 1989.
7. Cucho D. A noção de cultura nas ciências sociais. São Paulo: EDUSC; 1999. 258p.
8. Offe C. Trabalho e Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro; 1989.

9. Krupnick L. Do desespero à decisão: como ajudar um dependente químico que não quer ajuda. São Paulo: Bezerra; 1995.
 10. Peggy P. Uma abordagem prática à terapia sistêmica de família. Porto Alegre (RS): Artes Médicas; 1992.
 11. Marx K. Processo de trabalho e processo de produzir mais valia. *In*: O capital – crítica da economia política. São Paulo: Difel; 1987.p.201-210.
 12. Gorz A. Adeus ao proletariado: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense Universitária; 1982.
 13. Dejours C. A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré; 1997.
 14. Patton MQ. Qualitative evaluation and reasearch methods. London, New Delhi: SAGE; 1980.
 15. Ludke M. A Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU; 1986.
 16. Minayo MC. Pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec; 1996.
 17. Lazo DM. Alcoolismo: o que você precisa saber. São Paulo: Paulinas/Reindal; 1989.
 18. Edwards G. O tratamento do alcoolismo. São Paulo: Martins Fontes; 1987.
 19. Stefanelli MC. Comunicação com o paciente: teoria e ensino. São Paulo: Robe; 1993.
-

Data de Recebimento: 20/03/2004

Data de Aprovação: 24/08/2004