

**PRODUÇÃO/REPRODUÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO  
COMPORTAMENTO-ALCOOLISTA NOS CONTEXTOS CULTURAIS DA  
FAMÍLIA E DO TRABALHO**

por

**VERGINIA MEDIANEIRA DALLAGO ROSSATO**

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. D<sup>ra</sup>. Ana Lúcia Cardoso Kirchhof

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Enfermagem – em nível de MESTRADO – da Universidade Federal de Santa Catarina, SC, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Assistência de Enfermagem.

Florianópolis, SC – Brasil

2000

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

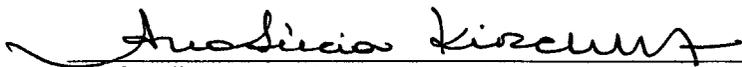
A COMISSÃO EXAMINADORA, ABAIXO ASSINADA, APROVA A  
DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

PRODUÇÃO/REPRODUÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO  
COMPORTAMENTO ALCOOLISTA NOS CONTEXTOS CULTURAIS DA  
FAMÍLIA E DO TRABALHO

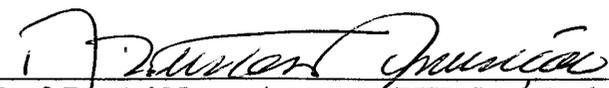
ELABORADA POR  
VERGINIA MEDIANEIRA DALLAGO ROSSATO

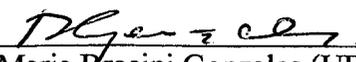
COMO REQUISITO PARCIAL PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE  
MESTRE EM ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM

**COMISSÃO EXAMINADORA:**

  
Prof.<sup>a</sup>. D.<sup>ra</sup>. Ana Lúcia Cardoso Kirchhof (UFSM) – Presidente

  
Prof.<sup>a</sup>. D.<sup>ra</sup>. Maria Tereza Leopardi (UFSC) – Membro

  
Prof. Dr. Ari Nunes Assunção (UFPel) – Membro

  
Prof.<sup>a</sup>. D.<sup>ra</sup>. Rosa Maria Bracini Gonzales (UFSM) – Membro

Santa Maria, 27 de março de 2000.

*Que haja glória nas  
pessoas de esforço  
Que haja vitória nas  
pessoas de coragem  
Que haja felicidade nas  
pessoas de esperança*

(Trecho da mensagem de  
Daisaku Ikeda – outubro/99)

## O BORRACHO

José Luiz Villela/Pedro Ortaça

Reparem naquele homem  
maltrapilho e pé no chão,  
ali de chapéu na mão,  
pedindo esmola na praça.  
Reparem bem na desgraça,  
da estampa rude do pobre  
borracho, tentando uns cobres  
pra se encharcar de cachaça.

Aquele homem agora  
meio “tantã” da cabeça  
por incrível que pareça  
usou anel de doutor  
já teve o céu do condor,  
depois despencou do cacho,  
rolando perau abaixo  
no poço fundo da dor.

E acorrentado à cachaça  
está no fundo do poço,  
entalado até o pescoço  
sem uma réstia de luz  
pois “faz goela de avestruz”  
o borracho, quando empina  
o frasco da cangebrina  
que a mão trêmula conduz.

Quando se abre a garrafa,  
“a mala suerte” se solta,  
o mundo gira na volta  
em “derredor” do gargalo,  
o homem cai do cavalo  
e, por ginete que seja  
troca de ponta e rasteja,  
quebrando a cara no pealo.

Começam na encruzilhada  
as quatro estradas do “ermão”  
uma vai para a prisão;  
outra pro bar dos gaudérios,  
outra cheia de mistérios,  
para o hospício dos loucos  
e a quarta, mais curta um pouco,  
direto pro cemitério.

Mas em qualquer dos caminhos  
vai extraviando na trilha  
os amigos, a família  
e tudo o mais que tiver.  
E acredite, quem quiser,  
até a honra de macho  
ele vomita borracho  
nalgum boteco qualquer.

Por isso reparem bem  
naquele homem na praça,  
na escravidão da cachaça,  
maltrapilho e pé-no-chão,  
e peçam em oração  
ao padroeiro Santo Onofre,  
pelo borracho, que sofre  
ali de chapéu na mão.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, a meus pais pela minha vida, a jóia mais preciosa que tenho, e espero ter clareza e sabedoria para que venha a utilizá-la de maneira proveitosa, para que minha passagem pela terra tenha valido a pena. E também por terem sido os primeiros incentivadores para que eu buscasse nos estudos uma “riqueza” que ninguém poderia me tirar.

Agradeço a todos os meus onze irmãos, que em um ou outro momento se fizeram presentes nesta caminhada e que também souberam tolerar minhas ausências.

A minha irmã Vânia, pela presença constante nos momentos em que precisei de auxílio para digitação e correções necessárias, neste percurso. A Gorete, pela companhia e amizade; e a Ione, pelo carinho e companheirismo.

A minha doçura de filha Jana, que sempre esteve comigo, cuja existência é motivo de orgulho e significado para que busque meu aprimoramento, tentando dar-lhe bons exemplos de vida.

Aos meus sobrinhos, especialmente a Taila e Márcio, que mais estiveram comigo nestes momentos.

A Rita, amiga e colega, que me deu o primeiro “empurrão” para vir a fazer este curso.

A Almerinda, amiga inseparável de tantas jornadas, colega que compartilhou comigo cada passo desta trajetória, incentivando-me, auxiliando-me a clarear situações que eram difíceis. Agradeço também a sua família, que soube compreender e aceitar minhas necessidades.

Aos colegas do Mestrado, turmas REPENSUL-PóloIII e a turma 98/1, que através de um abraço, de um como está indo? Mantiveram-se ligados a mim e disponíveis ao auxílio.

A Dolores, colega, amiga, companheira de viagens e muitos desabafos.

Aos professores e funcionários do Departamento de Enfermagem, obrigado pela atenção e carinho dispensados.

Aos professores do Curso de Mestrado, incentivadores, problematizadores e

que de um jeito ou outro contribuíram imensamente para que eu me tornasse o que sou.

À Direção do Hospital Universitário, especialmente a de Enfermagem, que facilitou e possibilitou a realização deste curso.

Aos funcionários da Unidade Psiquiátrica, que acomodaram e respeitaram minhas necessidades. Aos especiais colegas da Paulo Guedes, grandes pessoas, amigos, companheiros, meu profundo agradecimento.

A minha orientadora, que com paciência, dedicação e disponibilidade respeitou meu ritmo, minhas incertezas e limitações.

Às famílias, e às pessoas que participaram deste estudo com boa vontade e confiança que poderiam vir a contribuir para dias melhores.

Sei que não citei outras tantas pessoas, mas gostaria que estas também se sentissem homenageadas, pois para estar usufruindo este momento importante em minha vida, estive em muitos palcos, nos quais foram vários os atores envolvidos; estou profundamente grata a todas as pessoas que fizeram e fazem parte de minha vida e que têm me ajudado a estar cada vez mais próxima de buscar meus ideais.

A todos meu muito obrigada!

## SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS .....	vi
LISTA DE QUADROS .....	ix
LISTA DE ANEXOS .....	x
RESUMO .....	xi
ABSTRACT .....	xii
1 INTRODUÇÃO .....	13
1.1 O alcoolismo na UFSM .....	13
1.2 A prática assistencial com famílias alcoolistas .....	16
1.3 Objetivos .....	28
2 REFERÊNCIAL TEÓRICO .....	29
2.1 O contexto do trabalho como possibilidade de produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista .....	16
3 METODOLOGIA .....	46
3.1 Tipo de estudo .....	46
3.2 Coleta de dados .....	46
3.2.1 Análise documental .....	46
3.2.2 Observação participante .....	47
3.2.3 Entrevista .....	49
3.3 Aspectos éticos .....	49
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	52
4.1 Produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista no contexto do trabalho .....	52

4.2 Categorias analíticas .....	52
4.2.1 Contexto cultural .....	52
4.2.2 Funcionário público alcoolista .....	54
4.2.3 Produção/reprodução do comportamento alcoolista .....	54
4.2.4 Transformação do comportamento alcoolista .....	55
4.3 Análise do contexto do trabalho .....	56
4.3.1 Registro funcional .....	56
4.3.2 Observação participante .....	59
4.3.3 Entrevistas .....	75
4.4 Nexos culturais alcoolistas na família e no trabalho .....	83
4.5 Diretrizes para relações de trabalho não-alcoolista .....	87
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	89
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	91
ANEXOS .....	95

## **LISTA DE QUADROS**

QUADRO 1 – Trabalhador 1 (T1) .....	56
QUADRO 2 – Trabalhador 2 (T2) .....	57
QUADRO 3 - Trabalhador 3 (T3) .....	58

## **LISTA DE ANEXOS**

ANEXO 1 – Instrumento de coleta de dados .....	96
ANEXO 2 – Autorização .....	98
ANEXO 3 – Roteiro da observação participante .....	99
ANEXO 4 – Roteiro para análise documental .....	100
ANEXO 5 – Roteiro para entrevista semi-estruturada .....	101

## RESUMO

### PRODUÇÃO/REPRODUÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO COMPORTAMENTO ALCOOLISTA NOS CONTEXTOS CULTURAIS DA FAMÍLIA E DO TRABALHO

Autora: Verginia Medianeira Dallago Rossato

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. D<sup>ra</sup>. Ana Lúcia Cardoso Kirchhof

A presente dissertação de mestrado trata de uma investigação realizada a partir dos resultados obtidos na Prática Assistencial, quando foi oferecida, a três famílias de servidores alcoolistas, uma modalidade de assistência de enfermagem pautada na Teoria Sistêmica de Família e na Teoria de Leininger. Buscando ampliar e complementar os dados obtidos, foi elaborado um projeto que deu origem a este estudo, o qual tem por objetivos: analisar as influências do contexto do trabalho na produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista; analisar os nexos entre a produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista no contexto do trabalho e da família e propor alternativas para a transformação do comportamento alcoolista no trabalho, mediante as potencialidades identificadas na família e no trabalho. Este é um estudo exploratório, qualitativo, realizado com três funcionários alcoolistas da UFSM (Universidade Federal de Santa Maria) vinculados às famílias anteriormente pesquisadas. A metodologia constitui-se na análise de fichas funcionais, observação participante no ambiente de trabalho e entrevista com chefias, quando necessário. Após a etapa de coleta de dados, foi possível analisar os nexos entre o comportamento alcoolista na família e o comportamento alcoolista no trabalho. Identificar a produção/reprodução do comportamento alcoolista no contexto do trabalho viabilizou a sinalização de uma proposta de transformação, para a qual aponto indicadores de mudanças; e também reconheço a necessidade de espaços para desenvolver um trabalho integrado entre os serviços que tratam o alcoolismo, principalmente ao nível institucional, no qual me incluo, na tentativa de buscar outras maneiras de investir em mudanças gradativas do comportamento alcoolista.

Unitermos: Alcoolismo, Contexto Familiar, Contexto do Trabalho.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

Autora: Verginia Medianeira Dallago Rossato

Orientador: Orientadora: Prof<sup>a</sup>. D<sup>ra</sup>. Ana Lúcia Cardoso Kirchhof

Título: A Produção/Reprodução e Transformação do Comportamento Alcoolista nos  
Contextos Culturais da Família e do Trabalho

Dissertação de Mestrado em Assistência de Enfermagem

Santa Maria, 27 de março de 2000.

## **ABSTRACT**

### **PRODUCTION/REPRODUCTION AND TRANSFORMATION OF THE ALCOHOLIC BEHAVIOUR IN THE CULTURAL CONTEXT OF THE FAMILY AND WORK**

Author: Verginia Medianeira Dallago Rossato

Adviser: Prof<sup>a</sup>. D<sup>ra</sup>. Ana Lúcia Cardoso Kirchhof

The present dissertation depicts an investigation based on results obtained in Assistencial Practice when offered to the families of three alcoholic public employees, a model of nursing assistance supported in the familiar Systemic Theory in the Theory of Leininger. Aiming to enlarge and complement the data obtained, one project was elaborated which has as aims: analysis of the influences in the context of work and the production/reproduction and transformation of the alcoholic behavior; analysis the connections between production/reproduction and transformation of the alcoholic behavior at work, face with the potentialities identified in the family and at work. This is a qualitative and exploratory study realized with three alcoholic employees from Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) linked to the families researched before. The methodology is based on the analyses of functional information, participant observation in the job environment and interviews with the supervisors when necessary. After the collection of the datas, it was possible to analyse the conections between the alcoholic behavior in the family and the alcoholic behavior at work. Identify the production/reproduction of the alcoholic behavior in the context of the work enabled the signalization of one proposal of transformation to which I point out indicators of changings and also recognize the necessity of spaces to develop one integrated work between the services which treat the alcoholism, mainly related to the institution (UFSM), which I belong to, in the attempt of looking for other ways of investing in gradative changes of the alcoholic behavior.

Key-Words: Alcoholism, Familiar Context, Work Context.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM**

Author: Verginia Medianeira Dallago Rossato

Adviser: Prof<sup>a</sup>. D<sup>ra</sup>. Ana Lúcia Cardoso Kirchhof

Title: Production/Reproduction and Transformation of the Alcoholic Behavior in  
the Cultural Context of the Family and Work

Dissertação de Mestrado em Assistência de Enfermagem

Santa Catarina, 27 de março de 2000.

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 O alcoolismo na UFSM

A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), há algum tempo, implementa um programa para recuperação dos servidores com dependência química. Contam os envolvidos com ele sobre a difícil trajetória de sua implantação, assinalando que, em 1991, o Centro de Ciências Rurais apresentava a primeira iniciativa institucional de atenção ao alcoolismo, com a implantação do projeto “Pensando em Saúde”, oferecendo uma alternativa diferente da proposta que já existia na psiquiatria do Hospital Universitário (HUSM), desde meados da década de 80, para a recuperação dos alcoolistas.

Em 1992, a Administração Central manifesta sua preocupação nesta área com a nomeação da Comissão de Estudos e Assessoria aos Problemas com Alcoolismo e Outras Drogas na UFSM; assim, em maio de 1999, o grupo foi oficialmente institucionalizado como Programa de Atenção à Dependência Química (PRÓ-VIDA), o qual começou a oferecer atendimento aos alcoolistas através de um programa no qual também são incluídos os familiares e as chefias.

Além de um serviço de internação aos alcoolistas, funciona no HUSM o Ambulatório de Família e o Serviço de Orientação e Acompanhamento a Servidores Alcoolistas e Dependentes Químicos, por meio do qual obtive uma relação de 23 famílias que poderiam ser incluídas no atendimento proposto e que se constituiu na Prática Assistencial, motivadora desta dissertação.

Sparremberger (1999), ao escrever sobre o combate ao alcoolismo na UFSM, cita que 13% dos seus funcionários são alcoolistas ou usuários de outras drogas. Entendo que esse dado vem ajudar na justificativa da necessidade de estudos nesta área, com essa população, bem como no engajamento da iniciativa institucional no

combate à dependência, pois, conforme Vaissman (1998), a taxa de prevalência do alcoolismo na população adulta brasileira é de 3% a 10%. As estatísticas mostram que 10% de qualquer população tem algum grau de comprometimento com o uso do álcool e, segundo Silva (1998), para cada alcoolista, cinco a seis pessoas sofrem as consequências do uso do álcool. Pode-se, então, afirmar que a grande maioria da população adulta ou economicamente ativa, de forma direta ou indireta, convive com um número considerável de pessoas comprometidas com o alcoolismo.

Como funcionária desta instituição, enfermeira da área da saúde mental, procuro manter vínculo com estes programas, e, por esse motivo, escolhi, para realização da prática assistencial, o atendimento a três famílias alcoolistas, integrantes do atendimento no Serviço de Orientação e Acompanhamento a Servidores Alcoolistas e Dependentes Químicos.

Os critérios para a participação do alcoolista e familiares no estudo feito com as famílias basearam-se nas diversas tentativas de manutenção da abstinência, nas dificuldades de vinculação aos tratamentos buscados e, principalmente, no desejo de tentar uma outra alternativa de tratamento. O relato dessa experiência constituiu o trabalho final da disciplina Prática Assistencial (Rossato, 1998) do Curso de Mestrado em Assistência de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Quatro dos membros das famílias atendidas são alcoolistas. Como resultado do investimento, houve um movimento nos quatro casos no sentido de evitar o uso do álcool. Percebi que, mesmo sendo difícil para eles buscarem grupos de apoio ou ajuda terapêutica, os atendimentos domiciliares provocaram a formação de um vínculo positivo, pois é com alegria que hoje relatam os últimos acontecimentos de sua vida e trazem notícias da família, quando nos encontramos.

Senti que foram deixadas algumas lacunas concernentes ao desempenho dos alcoolistas no trabalho e suas relações com colegas e chefias, as quais exigiam de mim continuar o estudo. Também pretendia trazer contribuições no sentido de poder apontar comportamentos que podem levar à produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista, no ambiente de trabalho. Acrescentaria que minha opção em complementar o enfoque familiar com o contexto do trabalho se deu uma vez que entendo o problema alcoolismo como processual e gradativo, com influências nas

relações familiares e no grupo de trabalho, que, aos poucos, vai se agravando e provocando inúmeras conseqüências para esses contextos quanto à adaptação dos mesmos à convivência com o alcoolista.

Por outro lado, o trabalho já realizado com as famílias despertou o desejo de verificar como estão os alcoolistas depois dos atendimentos familiares, pois as avaliações feitas pelas famílias foram bastante otimistas e não saberia precisar, depois de nove meses, se foi possível a estruturação de alguma mudança ou mesmo atitudes que facilitassem a não utilização do álcool. Pensei que, caso essa estruturação tivesse se dado, ou em parte ocorrido, fosse possível reconhecê-la no ambiente do trabalho desse indivíduo, haja vista que haveria um intervalo razoável de tempo entre os atendimentos domiciliares realizados e a coleta de dados efetuada nos seus ambientes de trabalho.

Os estudos que tenho realizado com famílias nos últimos três anos têm me oferecido uma visão abrangente da importância dos mais diferentes ambientes na vida do ser humano. Daí saliento a relevância dos contextos culturais da família e do trabalho, pelos espaços que ocupam no que diz respeito à formação, auto-estima, sobrevivência, independência e autonomia das pessoas em geral.

Segundo esta linha de raciocínio, pergunto qual o papel, a responsabilidade e o poder de mudança de cada cidadão frente a essa situação. Qual o papel do trabalhador de saúde mental, como é o meu caso, em uma instituição que tem buscado diferentes maneiras de auxiliar os funcionários no combate ao alcoolismo? Estas questões permeiam este estudo, pois entendo que ao buscar na família e no trabalho nexos de produção/reprodução e transformação desse comportamento, indiretamente coloco o comprometimento de todos os profissionais da saúde na busca de encaminhamentos adequados a elas.

Frente a esta realidade e às questões levantadas, pretendo subsidiar futuras buscas, descobrimentos, criações, construções profissionais e institucionais de atenção ao alcoolismo.

Resgatando a caminhada percorrida e para possibilitar a análise dos nexos entre as experiências familiares e do trabalho com o alcoolista-servidor, historio uma parcela do estudo feito com as famílias, ou seja, “a prática assistencial à família alcoolista”. Portanto, os relatos sobre “o contexto familiar” trazidos para este estudo

são derivados desse outro trabalho. Esta opção ofereceu-me a possibilidade de complementar a leitura com situações que envolvam comportamentos favorecedores ou transformadores do funcionamento alcoolista em diferentes ambientes de convivência. Neste estudo, penso reunir dados sintetizados a partir do contexto da família, mas que possam auxiliar na compreensão da produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista no trabalho.

Por esse motivo e também para distinguir esses processos diferenciados – uma prática assistencial com famílias alcoolistas, e uma investigação sobre o contexto do trabalho que poderá derivar para um programa assistencial institucional – é que referir-me-ei nesta investigação aos relatos pertinentes à prática assistencial como “estudo retrospectivo”.

## **1.2 A prática assistencial com famílias alcoolistas**

Na prática assistencial com famílias alcoolistas utilizei como referencial teórico a Teoria do Cuidado Transcultural, de Leininger e a Teoria Sistêmica de Família. A Teoria de Leininger, com foco nos aspectos universais do cuidado e também nas suas diversidades, possibilitou a sistematização das experiências das famílias e, dessa forma, houve uma organização dessas experiências, para minha atuação na assistência.

Quanto à Teoria Sistêmica, avalio que veio auxiliar-me no trabalho com famílias, permitindo-me conectar as diferentes visões de seus membros sobre o problema em questão, bem como tentar introduzir mudanças nesse sistema.

Madeleine Leininger deu início a sua teorização por volta dos anos 60, utilizando elementos da antropologia estrutural e da teoria funcionalista. A autora representa o modelo conceitual e teórico que propõe como um “sol nascente” (Sunrise), indicando que o cuidado pode ser descoberto pela visão de mundo, estrutura social e ambiente em que as pessoas vivem. A interpretação desse modelo permite visualizar quatro níveis descritíveis, desde uma visão mais ampla a outra mais estreita. A visão mais ampla implica numa visão de mundo e de estrutura social que o profissional deve levar em conta para cuidar. A representação mais estreita se compõe de sete sistemas e diz respeito às influências que eles exercem no sistema de

cuidado da saúde.

Em um outro momento, a autora focaliza os subsistemas de saúde popular e profissional, mediados pelo sistema de enfermagem, o qual têm por objetivo a **Manutenção**, a **Acomodação** e a **Repadronização do Cuidado**, com a finalidade de promover um cuidado relevante e significativo às pessoas.

Partindo do pressuposto de que o alcoolismo é uma doença que necessita de cuidado cultural e que este precisa ser significativo para o alcoolista e sua família, é necessário buscar uma desconstrução de comportamentos, na família, que desfavoreçam o uso do álcool e com isto incentivem uma transformação desse comportamento.

Leininger (1985) traz como propósito e objetivo da sua teoria a descoberta de ...

(...) significados, usos, e funções culturais do fenômeno do cuidado humano (...) e o uso deste conhecimento “(...) para fornecer um cuidado benéfico ou satisfatório a pessoas de diversas culturas do mundo” (p.264).

Como o alcoolismo tem como componente socio-cultural a facilidade de uso do álcool permeado com vários mitos sobre seus efeitos, é importante em um estudo como este considerar e clarear também as questões culturais, para um cuidado profissional adequado. Para salientar o comentário, recorro a Cuche (1999) para quem “as relações culturais devem ser estudadas no interior dos diferentes quadros de relações sociais que podem favorecer relações de integração, de competição, de conflito, etc” (p. 125).

Com o uso desse referencial, considerei possível encontrar nas famílias e nos grupos próximos a elas aspectos universais, que dizem respeito a uma universalidade cultural sobre o uso do álcool; mas também uma diversidade de comportamentos que caracterizam os ambientes, as suas especificidades. Também entendo que ter utilizado esta teoria no estudo auxiliou a compreensão dos contextos de alcoolistas, suas influências, seus valores e suas crenças.

O cuidado é trazido pela teorista como a “essência da enfermagem”; este deve ser adequado, satisfazendo às necessidades das pessoas atendidas. Dentro dessa visão, entendi ser possível ajudar esses grupos a tomar decisões e praticar ações de

cuidado condizentes com um outro sistema, o sistema do cuidado cultural, no qual poderá ocorrer uma acomodação, preservação ou repadronização do cuidado.

Essa adequação do cuidado cultural é fundamentada por Leininger (1985), nas interrelações que tece entre os conceitos, os quais foram adaptados para esse estudo do alcoolismo, como categorias de análise.

A categoria **Preservação Cultural do Cuidado**, também denominada como **manutenção**, incluiu ações e decisões profissionais de auxílio, apoio e capacitação que ajudam as famílias, dentro de sua cultura, a preservar ou manter um estado de saúde. No estudo desenvolvido, procurei incentivar as iniciativas, hábitos e encaminhamentos que buscavam a preservação da saúde sem a utilização do álcool.

Já a **Acomodação Cultural do Cuidado**, conhecida também como **negociação**, incluiu aquelas ações e decisões profissionais de auxílio, apoio ou de capacitação que ajudaram as famílias, com suas respectivas culturas, a se adaptarem a um estado de saúde, ou negociá-lo. Diante do exposto, procurei guiar-me, respeitando os diferentes contextos grupais e também seu ritmo e capacidade de aceitação, mantendo uma postura profissional que propiciasse negociar o que fosse possível.

Como **Repadronização Cultural do Cuidado** ou **Reestruturação** foram incluídas aquelas ações e decisões profissionais de auxílio, apoio ou capacitação que ajudaram as famílias a modificar suas formas de vida na busca de padrões novos ou que fossem culturalmente significativos e satisfatórios, ou que dessem apoio a padrões de vida benéficos e saudáveis. O empenho profissional foi feito no sentido de que as famílias aceitassem e entendessem a necessidade de mudanças, para melhorar sua qualidade de vida.

A Terapia Sistêmica, também utilizada no estudo com as famílias, surgiu da influência da Teoria Geral dos Sistemas (TGS), desenvolvida por Ludwig Von Bertalanffy, cientista e biólogo, da década de 30. A Teoria Geral dos Sistemas foi desenvolvida a partir de uma concepção organísmica da biologia, na qual o organismo é visualizado como uma totalidade ou sistema, sendo um dos principais objetivos das ciências biológicas a descoberta dos princípios de organização em seus vários níveis (Polity et al, 1998).

A visão sistêmica na Terapia Familiar, traz que o problema está na família e não num indivíduo membro dela, assim como o sintoma pode ser definido como uma mensagem que surge em uma determinada circunstância e ocupa uma função para o sistema.

Lembrando que famílias com histórias de alcoolismo são consideradas como “de difícil abordagem terapêutica” por De Conto (1998) e que a extensa bibliografia existente sobre o assunto também ratifica as inúmeras implicações de trabalhar com este objeto, é que optei por um trabalho domiciliar com terapia sistêmica. Taylor (1992) relata que têm sido feitas sessões de terapia de família na casa dos clientes, tendência essa que atualmente vem aumentando.

A inclusão de todos os membros em um momento terapêutico já não é mais uma novidade, como historiava Rapizo em 1996, mas traz sempre uma outra leitura sobre o comportamento humano, na medida em que o sintoma, que no início pertencia a um único indivíduo, passa a ser visto como resultado de um comportamento interativo.

Rapizo (1996) defende a idéia de que o pensamento das pessoas está implicado com a maneira como se comportam; e que, ao investir na mudança do comportamento, a maneira de pensar e interpretar o mundo também tende a mudar.

Uma família, ao entrar para a terapia, determina seu próprio destino, mas tem como aliado o terapeuta. Este, conforme Roath (1997), tem um papel ativo, sendo responsável por auxiliar a família a definir o problema e a planejar estratégias para abordá-lo, assim como apoiá-los nesta trajetória. Dentro desta visão, o problema deve estar claro e a família entrar em consenso sobre o que querem trabalhar, constituindo o foco para a terapia.

Quando optei por levar o atendimento terapêutico para dentro do domicílio das famílias, levei em consideração que toda a interação deveria se adequar às regras lá existentes. Essa realidade exige dos profissionais não só uma postura flexível, empática e respeitadora, mas um espírito de exploração perspicaz e cauteloso para buscar, no seu interior, as potencialidades e possibilidades existentes.

Rotelli (1990), ao abordar outras possibilidades de espaços e formas terapêuticas, coloca que:

(...) a simplicidade dessas mudanças ajuda a compreender como a desinstitucionalização é sobretudo um trabalho terapêutico, voltado para a reconstituição das pessoas, enquanto pessoas que sofrem, como sujeitos. Talvez não se “resolva” por hora, não se “cure” agora, mas no entanto seguramente “se cuida”. Depois de ter descartado “a solução-cura” se descobriu que cuidar significa ocupar-se, aqui e agora, de fazer com que se transformem os modos de viver e sentir o sofrimento do “paciente” e que, ao mesmo tempo, se transforme sua vida concreta e cotidiana, que alimenta o sofrimento (p.33).

Mesmo não descartando o aspecto de cronicidade da doença e as dificuldades da abordagem terapêutica, a transformação da vida concreta e cotidiana dessas famílias foi um desafio que aceitei, por acreditar que a qualidade de vida dessas pessoas pode ser melhorada a partir de intervenções como esta. A prática assistencial com cada uma das famílias foi proposta como 10 atendimentos domiciliares conforme cada situação, com duração de 30 a 90 minutos e frequência média semanal. Os atendimentos foram feitos em sistema de cooterapia, para os quais contei com o auxílio de uma colega terapeuta de família.

Além destes, foram realizadas discussões entre profissionais da área e os dois terapeutas, durante aproximadamente 30 minutos, antes (pré-sessões) e após (pós-sessão) cada sessão, para combinar estratégias de abordagem, formular hipóteses e avaliar os atendimentos realizados.

Foi estabelecido um contrato inicial, no qual as três famílias foram informadas e esclarecidas sobre o objetivo do trabalho, as pessoas que estariam envolvidas, os que participariam dos atendimentos, duração das sessões, periodicidade, previsão do término da etapa inicial, compromissos dos terapeutas e família para o desenvolvimento da etapa inicial.

Houve continuidade dos acompanhamentos nos três casos. Para relatar os atendimentos, utilizei diário de campo, sendo que as anotações foram feitas durante ou logo após as sessões, e foi feita uma análise desses atendimentos. Quanto às famílias, utilizei as abreviações F1, F2 e F3. Com estas medidas, pretendia garantir o anonimato das pessoas que foram atendidas.

Os atendimentos às famílias foram, na grande maioria, com o grupo familiar, mas alguns foram individuais, conforme as necessidades detectadas. O atendimento

no domicílio auxiliou para que eu tivesse noção do meio em que a família convive, para facilitar a adesão ao tratamento e também para estabelecer uma boa vinculação terapêutica.

Para direcionar a coleta de dados familiares, utilizei um instrumento (Anexo 1) com o histórico do alcoolismo, suas conseqüências, o que já foi tentado para a manutenção da abstinência, fatos que podem facilitar a recaída, relacionamento familiar com e sem a presença do álcool, entre outros. Nesta oportunidade, também foi reconstruída a história familiar e determinada a constituição de cada família, através do genetograma, possibilitando a visualização do panorama familiar, demarcando a família em atendimento, no caso a família nuclear, e também os familiares com história de uso de álcool. Neste exercício, foram trazidos à consciência dos envolvidos modelos de identificação importantes, que têm ou haviam tido comportamento alcoolista.

Nos acompanhamentos, foi revista a relação que as famílias nucleares mantinham com as famílias de origem e as possíveis adequações necessárias para que essas pessoas estas atendessem às demandas das famílias constituídas. Também foi possível a discussão do modelo de identificação que elas traziam, suas expectativas em suas famílias hoje e a realidade que estava colocada, muitas vezes contraditória e conflitante. Nessa fase, foi possível identificar que o casal não consegue formar uma cultura diferenciada de suas famílias de origem, ficando geralmente o marido em um papel de exclusão e dependência e a mulher encarregada de repassar para os filhos valores que aprendeu com sua família de origem, sendo estes muitas vezes geradores de desacordos e insatisfação, ficando como se fosse em um jogo para ver entre o casal qual a família de origem é a mais “correta”.

Para organizar os dados coletados, foram interrelacionadas as etapas gerais da Metodologia da Assistência de Enfermagem com as fases da metodologia proposta por Leininger, que se constituiu de três etapas: 1) a de levantamento de dados, 2) o diagnóstico e plano de cuidados e 3) a avaliação. Na etapa do diagnóstico e plano assistencial foram destacados cuidados culturais a serem preservados, acomodados ou encaminhados para a repadronização.

Para a discussão da família no contexto alcoolista, introduzo os autores Krupnick & Krupnick (1995), que referem a existência do termo co-dependência,

pela necessidade de descrever o grande e visível envolvimento dos familiares com os problemas e os sintomas do dependente alcoólico. Já Lazo (1989) refere que a falta de informação sobre o alcoolismo nas pessoas que convivem com o alcoolista, em vez de ajudar o dependente a sair do círculo vicioso, normalmente facilita a manutenção do alcoolismo.

Reforçando esta idéia de que a família pode facilitar, neste caso, a produção/reprodução do comportamento alcoolista, Krupnick & Krupnick (1995) trazem que a pessoa mais próxima, geralmente o cônjuge do doente, pode ser o principal facilitador e, em geral, apresenta sentimentos de raiva, preocupação e ressentimento reprimidos. Embora a tendência seja a crítica, esta vem acompanhada do sentimento de culpa e ilusão de que poderia ter feito mais pelo dependente. O facilitador principal freqüentemente:

- assume responsabilidades e obrigações que cabiam ao dependente;
- protege-o das conseqüências do uso, levando-o a adiar a crise e a conseqüente decisão do tratamento e recuperação;
- tenta manipular pessoas e controlar situações com a finalidade de eliminar os motivos pelos quais o dependente venha a utilizar o álcool;
- luta para conseguir uma vida menos dolorosa na família;
- mostra-se com preocupação crônica;
- ilude-se sobre a situação e aceita projeções do dependente, assumindo a culpa por “causar” os problemas;
- negligencia suas próprias necessidades;
- apresenta sintomas físicos relacionados ao *stress*;
- afasta-se do convívio social;
- torna-se cada vez menos eficiente em seu emprego;
- pode se tornar dependente de medicação ou do álcool;
- ao se separar, provavelmente se casará com outro dependente.

Diante do exposto, dirigi o estudo para o comportamento alcoolista dessas famílias. Para isso utilizei a abordagem de Steinglass (1989), teorista sistêmico na área de terapia de família, o qual descreve **família alcoolista** como aquela que regula suas relações recíprocas, no ambiente exterior, através de estratégias que incorporam aspectos de conduta interacional de embriaguez. O autor coloca que há diferenças

entre a família alcoollista e a **família com membro alcoollista**. A família que possui membro alcoollista se caracteriza por ter um membro usuário de álcool, mantendo seu funcionamento, rotinas, horários e regras independentemente desse indivíduo.

O mesmo autor ainda comenta que, na formação de um casal, cada membro traz as experiências vividas na família de origem como modelo para as novas regras. Nesta fase, ficam determinadas as regras e atitudes da nova família a respeito do uso do álcool e aparecem as primeiras condutas reguladoras que, ao longo dos anos, vão se tornando mais rígidas e ditatoriais, como forma de manter uma aparência de família estável e ordenada.

A partir dessas colocações sobre o contexto familiar, situo a família como um agente capaz de modificar as condições e de fortalecer as bases da decisão de mudança de comportamento alcoollista, mediante laços afetivos e de parentesco. O investimento realizado se deu com o objetivo de trazer à luz da família as ferramentas disponíveis e necessárias, para que juntos construíssemos uma nova história, sem a presença do álcool, da autodestruição e do sacrifício de alguém.

Após o estudo com a família e sua forma de interação nos diferentes sistemas sociais, procuro destacar alguns aspectos que se mostram semelhantes e característicos do contexto analisado, em especial, neste momento, a figura do trabalhador da UFSM, membro alcóolico da família.

Participaram dos atendimentos propostos quatro pessoas alcoollistas e suas famílias, das quais três do sexo masculino e uma do sexo feminino. O Trabalhador 3 (T3) não participou dos atendimentos, somente seus familiares e nesse período continuou fazendo uso de bebida alcóolica. O Trabalhador 1 (T1) manteve uma abstinência que já experienciava havia três meses; e o Trabalhador 2 (T2) parou de usar bebida alcóolica no período do acompanhamento, com o objetivo de auxiliar sua esposa a manter uma abstinência que durava oito meses. No histórico de vida das pessoas alcoollistas acompanhadas, percebi que ocuparam precocemente em suas famílias de origem o papel de adultos. Neste caso, serviam de apoio emocional para um dos pais, trabalhando para ajudar na economia da casa, cuidando dos irmãos mais jovens e guardando importantes segredos, como, por exemplo, presenciar a mãe ter relação extra-conjugal, perceber que prejudicava o pai, a família, e que não poderiam falar no assunto devido a ameaças que sofriam da mãe. Percebi que esses adultos, hoje, estão

profundamente emaranhados, ou seja, presos às suas famílias de origem, como se não tivesse ocorrido o processo de individuação, com conseqüente dificuldade de exercer a responsabilidade inerente aos papéis atuais. Talvez por esta estagnação carregam consigo impressões, lembranças, condutas que revelam sentimentos ambivalentes e ressentimentos em relação aos pais e irmãos. Parece tratarem-se de pessoas que estão deslocadas, no tempo e lugar, fazendo parte de famílias que não deveriam ser suas.

Há grande dificuldade de vinculação, aproximação, compartilhamento, comprometimento, por parte dessas pessoas, e de sentirem-se apoiadas. Parece que, para elas, o tempo parou em algum momento, como que na tentativa de resgatar uma relação amorosa e de pertencimento a um grupo familiar que não sabemos muito bem como funcionou e se relacionou no decorrer dos anos. Estes filhos que não conseguiram desempenhar suas funções enquanto filhos, tentaram ajudar seus pais a desempenhar suas funções e hoje se encontram em outras famílias sem saber direito como é ser pai e ser filho; as fronteiras nas famílias não são nítidas e não existem regras hierárquicas claras.

Nesta confusão de papéis, os filhos as famílias atendidas também estão sendo sobrecarregados precocemente, ou seja, convivem com os conflitos do casal e são usados por estes para amortecer suas dificuldades. Por outro lado, há um incentivo muito grande pelos pais para que estes filhos permaneçam pequenos e dependentes da atenção deles.

O álcool traz prazer a alguns e a outros, tormento. As famílias alcoolistas têm seu funcionamento e interação vinculados ao uso do álcool. As mulheres, mesmo uma delas sendo alcoolista, parecem suportar mais o sofrimento e carregar consigo maior responsabilidade em relação à administração econômica, à educação dos filhos e às regras a serem seguidas. Na maioria das vezes não há troca de opiniões entre o casal a respeito destes assuntos. Fica claro que nessas famílias o subsistema do casal, apesar de existir, não funciona como tal; os maridos em geral ocupam a posição de filhos e os filhos dão apoio à mãe, que geralmente está sobrecarregada e muito só.

As dificuldades de relacionamento com a família de origem e a atual se refletem também nas relações de trabalho e na limitada participação a outros grupos sociais, como associação de bairros, grupos religiosos, grupos de amigos e atividades de lazer. As famílias se caracterizam por manter relações que são imprescindíveis para a

subsistência dos seres humanos, ou seja, as que envolvem a família de origem, a escola e o trabalho.

Essas famílias fechadas em seu mundo, geralmente muito “caseiras”, ficam dando voltas com os mesmos problemas, repetindo anos a fio um comportamento no qual a esperança vai se esgotando, passando a ser difícil tomar qualquer atitude fora de sua rotina. Estas pessoas, todas ainda jovens, se comportam como velhos que não alimentam as diferentes possibilidades de viver de maneira agradável e prazerosa. O álcool se constitui na ocupação central de suas vidas.

No estudo realizado nas famílias e no ambiente de trabalho, entendi como “alcoolista”, a partir do conceito elaborado por Sonnenreich (1971), aquele indivíduo que possui uma doença desenvolvida por quem tem o hábito de utilizar excessivamente o álcool por um tempo prolongado e que sofre influências da família, do trabalho e da sociedade em geral para a produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista.

Portanto, este estudo parte da perspectiva de que o alcoolismo é uma doença. Concordo com Assunção (1998), quando escreve que o alcoolismo, mesmo resultando de uma variedade de fatores, determina limitações e incapacidades que dificultam ao indivíduo integrar-se ao trabalho, família e sociedade.

Trazendo um pouco da história do alcoolismo, há registros, desde a Antiguidade, sobre o uso do álcool, bem como os problemas a ele associados. A relação da humanidade com o uso do álcool é antiga e, no curso da história, houve diferentes maneiras de concebê-lo; foi utilizado nas culturas primitivas associado a rituais religiosos, para colocar o crente em contato com Deus. Teve conotação de vício ou pecado pelos moralistas e clero e passou a ser um problema médico, a partir do século XIX (Pacheco, 1996).

Rehfeldt (1989) expõe que a princípio consomem-se bebidas alcoólicas pelo gosto agradável, pelo paladar. Nesse período, quando o álcool é consumido com moderação, é tolerável tanto pelo corpo como pela mente. O problema está quando esse consumo passa a ser comprometedor, ou seja, a razão deixa de ser “o gosto bom”, e passa a envolver vários fatores, muitas vezes difíceis de serem detectados. Os estudos sobre as causas do alcoolismo apontam para fatores bio-psico-sociais, onde, reunidas tais condições, surge um campo favorável ao aparecimento da doença.

Sobre este aspecto, Lazo (1989) traz que o álcool pode agir como “elixir da vida”, ou seja, o indivíduo sob seu efeito experimenta a sensação de ser “bonito, charmoso, inteligente e rico”; e ainda pontua que, contrariamente à crença popular, o alcoolista não começa a beber para fugir de alguma coisa, ou escapar da vida e sim para sentir mais vida (p.56).

Ainda conforme Rehfeltdt (1989) bebe-se em quase todo o mundo, estando o consumo e os hábitos interligados e condicionados social e historicamente. O álcool tem sua função social; a pessoa que bebe pouco ou nada em algumas vezes causa estranheza, em outras, marginalização.

Muitas vezes, o conceito cultural de masculinidade é posto à prova pela capacidade do indivíduo em consumir grandes quantidades de álcool. Nos eventos sociais, a bebida de álcool é largamente utilizada, causando espanto e desconfiança quando as pessoas não a utilizam.

Além do exposto, é divulgada a idéia de que a bebida alcoólica é utilizada para superar crises, no alívio de tensões, para animar, para dar coragem, aliviar a tosse e até curar resfriado. Esse conjunto de crenças associada às dificuldades pessoais e a fácil disponibilidade de álcool no mercado fazem com que este seja utilizado como um “lubrificante social”, ou seja, como algo que facilita o ajustamento e a aceitação entre pessoas.

Conforme Edwards (1987), a dependência do álcool significa uma relação alterada entre a pessoa e seu modo de beber. A característica central, na síndrome da dependência, é o desejo de consumir álcool, podendo este desejo ser forte e, outras vezes, irresistível. Uma forma de avaliar o comprometimento do usuário do álcool é averiguar se estão presentes três fatores: **a perda de controle, a incapacidade de abstinência e os sintomas de privação**. A perda de controle ocorre quando a pessoa não consegue mais controlar a quantidade de bebida que toma depois que bebeu o primeiro gole. A incapacidade de abstinência é não conseguir mais ficar sem beber, necessita de bebida todos os dias. Os sintomas de privação aparecem quando o organismo sente falta do álcool, aparecendo tremores, suor, alucinações, náuseas e vômitos.

Há um velho dilema difícil de ser respondido, o qual questiona se o álcool é bom ou mau para o indivíduo e a família. Enfim, há várias funções que ele ocupa no

sistema familiar. Temos conhecimento de duas histórias bíblicas; a de Noé, que é a história de um lavrador que plantou parrerais, e que, quando bebeu do vinho, embriagou-se e se desnudou. O filho cobriu sua nudez e, como consequência, foi expulso e amaldiçoado pelo pai (Gên.9: 21-27). Já na de Sodoma e Gomorra, a embriaguez serviu para resolver um problema de perpetuação da espécie. Nesta, duas filhas, em uma ilha isolada com o pai, embriagaram-no para manter com ele relações sexuais (Gen.19: 31-38). Esses relatos mostram que o álcool é utilizado há muito tempo, envolve a família com condutas de proteção e negação e pode servir para “resolver” problemas.

Sabe-se, no entanto, que o alcoolismo é um estado crônico, que apresenta crises cíclicas e que as pessoas próximas se encarregam de criar formas para manter sua estabilidade funcional e estrutural a longo prazo.

Edwards (1987) afirma que com o uso do álcool começam a ocorrer as complicações também chamadas perdas, ou seja, o fracasso do desempenho adequado de um papel social esperado, ocorrendo rompimentos que comprometem o convívio social. As principais perdas estão **em nível social**, principalmente na família e no trabalho. As perdas são determinantes para a aceitação, tanto do indivíduo como da família, de que o alcoolista precisa tratar-se.

Na realização do estudo com as famílias, tomei conhecimento de alguns fatos que envolviam o uso do álcool e as relações de trabalho. Um deles é que o Trabalhador 3 (T3), da Família 3 (F3), faltava seguidamente ao trabalho, teve que mudar de setor e perdera o cargo de chefia devido ao uso do álcool.

Um outro, o T1 da F1, não tinha relacionamento próximo com os colegas e queixava-se que, mesmo nos períodos de abstinência, havia comentários entre seus colegas que ele estaria usando álcool; isto o incomodava, achando que seu esforço não era reconhecido.

Em outro caso, na F2, T2 não se considera alcoolista e acha que o uso que faz de álcool não compromete seu desempenho, cumpre horários de trabalho, não falta, acha que tem o organismo forte, que resiste ao álcool.

Estas descobertas junto à família me levaram à investigação de como funciona o ambiente de trabalho em relação ao uso de álcool, pois entendo o trabalho como um campo importante de produção, satisfação; pode ser produtor ou mesmo

transformador do comportamento alcoolista. Estas considerações me levaram a formular como pergunta norteadora desta pesquisa: O ambiente de trabalho, como a família, pode facilitar o uso de álcool, ou seja, também pode funcionar como **trabalho alcoolista**?

### 1.3 Objetivos

Para responder a esta questão, foram delineados os seguintes objetivos:

- analisar as influências do contexto do trabalho na produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista
- analisar os nexos entre produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista nos contextos do trabalho e da família;
- propor alternativas para a transformação do comportamento alcoolista no trabalho, mediante as potencialidades identificadas na família e no trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 O contexto do trabalho como possibilidade de produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista

Neste estudo, focalizo o contexto do trabalho, a fim de conhecer as formas de interação próprias desses contextos que facilitam ou dificultam o uso do álcool, identificando possibilidades de intervenção para a transformação desse comportamento. O sentido desse estudo, é compreender e analisar o contexto do trabalho, tendo, como horizonte, que o alcoolismo pode ser produtor de processos próprios de interação entre os trabalhadores, de tal modo que produza contextos alcoolistas, ou seja, de uma cultura alcoolista.

Cuche (1990) refere que, mesmo sendo importantes as interações entre os indivíduos e seus respectivos efeitos, é necessário considerar o “contexto” das interações, ou seja, “(...) cada contexto impõe as suas regras e suas convenções, supõe expectativas particulares entre os indivíduos” (p.106-107). Ainda pontua que vários contextos de interação implicam em culturas com caráter plural e instável, bem como na implicação destes no comportamento, por vezes aparentemente contraditório de um mesmo indivíduo.

Essa abordagem traz o caráter heterogêneo de cultura, assim como sua construção e influência nos diferentes contextos em suas diversas formas de interação entre os indivíduos.

Conforme Gadotti (1991), cultura “é tudo o que o homem cria e que aparece como resultado da práxis humana sobre o mundo atual” (p.149). Entendo que, ao analisar o contexto do trabalho enquanto uma construção humana, é possível em um processo de análise de produção/reprodução e transformação de comportamentos, buscar alternativas pertinentes aos propósitos deste estudo.

Para Cuche (1999), a noção de cultura é inerente à reflexão dos cientistas sociais, pois é necessária tanto para pensar a unidade da humanidade, como para compreender sua diversidade. O homem é essencialmente um ser de cultura, e este processo cultural que anteriormente se dava mais pela adaptação genética com o meio natural passa a ser de uma adaptação que é imaginada e controlada pelo homem e que se revela mais funcional que a adaptação genética, devido à flexibilidade e à facilidade de transmissão e adaptação. A cultura permite ao homem adaptar-se ao meio e também adaptar este meio (a natureza) ao homem, conforme suas necessidades.

Chauí (1997) ressalta que, por trás de generalizações feitas na utilização da palavra cultura, há preconceitos encobertos resultantes da ideologia da classe dominante. Nesse sentido, o termo é usado como uma imposição, pois não leva em consideração as diferenças de classes e de grupos, como se todos pudessem e devessem ter a mesma cultura, embora vivendo em condições sociais diferentes.

Sobre esse fato, Cuche (1999) escreve que em uma sociedade complexa há diferentes grupos sociais, como há diferentes hierarquias sociais, as quais determinam as hierarquias culturais, porém a cultura dominante não determina o caráter das culturas das classes populares. E que, mesmo sendo usada a palavra cultura de forma generalizada, na tentativa de impor uma única leitura da realidade, cultura não se decreta, não se manipula, ela tem relação com processos complexos e, na maioria das vezes, inconscientes.

Permanece, nesta investigação, a compreensão adotada na prática assistencial de que o alcoolismo também é um problema cultural, além de ser um problema orgânico. Ampliando-se mais neste momento, na medida em que se visualiza o trabalho como produtor de cultura. Os seres humanos, dotados da capacidade de transformar a matéria prima no objeto saciador de suas necessidades, são seres culturais; todos têm cultura, que implica em diferenças regionais, locais, ambientais ou institucionais. As características culturais que envolvem o servidor público de uma maneira geral e especialmente aqueles das instituições de ensino superior e de prestação de serviços de saúde, podem ter um perfil de alcoolista diferente da maioria, para o que este estudo poderá apontar. ``

Conforme Chauí (1997), a partir do século XVIII, cultura passa a significar os resultados da formação ou educação dos seres humanos. Esses resultados são expressos em obras, feitos, ações e instituições. Assim, cultura sob este prisma torna-se sinônimo de civilização. Nesse sentido, cultura não se opõe à natureza. Nesta abordagem os homens são considerados seres naturais, diferenciados dos animais e plantas, mas com uma natureza que necessita e permite ser educada, formada, cultivada, conforme os ideais de sua sociedade. Essas modificações que o homem sofre servem para melhor aperfeiçoar e desenvolver sua natureza. Também Cuche (1999) considera que a cultura é resultado das invenções dos povos para inúmeros problemas que surgem; assim, é possível considerar que o comportamento humano tem um forte componente cultural; no entanto, o autor coloca que nada é totalmente natural no homem, mesmo as necessidades fisiológicas têm respostas locais diferentes.

Essa também é a concepção de cultura adotada neste estudo, ou seja, de cultura como história, onde, em um primeiro momento, ela significa as obras humanas presentes em uma civilização, que são expressão real das relações que os homens organizados socialmente estabelecem com o seu tempo e com o seu espaço, com os outros homens e com a natureza, relações que tendem a se modificar e variar no tempo/espaço histórico.

É visualizando esse ser humano-sujeito como histórico-cultural, com suas semelhantes/diferentes interações na família e no trabalho, que pretendo direcionar este estudo, objetivando a busca e o alcance de outras formas de respostas à vida, aonde o álcool passe a não ser utilizado como amortecedor dos problemas. Para ilustrar este pensamento, reproduzo a história da águia e da galinha do livro de Boff (1998), no qual o autor relata a captura de uma águia e sua criação junto às galinhas, fazendo com que a águia aprendesse a se comportar como galinha. Um naturalista defendia que se despertasse nela sua natureza de águia, ela deixaria de ser galinha. Quem criou a águia como galinha achava a “transformação” impossível. Após várias tentativas do naturalista em levar a águia a descobrir sua natureza, ela consegue voar para o alto. Transportando esta reflexão para esta proposta de estudo, questiono se o alcoolista e as pessoas que convivem com ele nos diferentes contextos, não estão convencidos que a natureza desses seres humanos é ser alcoolista.

Neste trabalho, utilizo as terminologias produção/reprodução e transformação para situações que envolvem comportamentos em relação ao uso do álcool. Ao referir-me à **produção/reprodução** do comportamento alcoólico, utilizo o conceito de produção “social” e “reprodução das estruturas formais” de Offe (1989), mesmo o autor tendo utilizado estes conceitos para tratar de atividades de serviços. Entendo que, do ponto de vista da enfermeira de saúde mental, tanto a família quanto o trabalho podem ser abordados dentro desta perspectiva. Conforme o mesmo autor, **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 (p.15).

Já **reprodução** das estruturas formais, continua Offe (1989),

(...) compreende a manutenção das condições físicas da vida social, dos sistemas de normas culturais e 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” (p.15).

Esta pesquisa trata de pontuar as situações que se percebem produzidas/reproduzidas no contexto do trabalho e que envolvem o uso do álcool, entendendo como produção/reprodução do comportamento alcoólico os comportamentos sociais que legitimam e incentivam a utilização do álcool, considerando dentro dessa perspectiva a história familiar, que imprime nos descendentes um forte modelo de identificação. 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 e, como em um ciclo de sucessivas interações, o jeito de “ser alcoólico” mantêm-se nos diferentes contextos.

Enquanto enfermeira e participante do sistema de saúde não ignoro que participo da tarefa de “cuidar da produção continuada das condições necessárias para que os membros da sociedade possam atuar como tais, permitindo, p. exemplo, que trabalhadores

se apresentem no mercado de trabalho e possam corresponder às demais regras e expectativas a eles dirigidas” (Offè 1989, p.17). No entanto, para elucidar melhor esta questão, recorro a Krupnick & Krupnick (1995) que, ao abordar o tema alcoolismo, indicam comportamentos que facilitam o uso do álcool, ou seja, “(...) qualquer comportamento que, mesmo vindo com boas intenções, serve para proteger o dependente das conseqüências do uso da droga, contribuindo para que a doença do dependente e a situação do co-dependente piorem (p.32)”. Já Von Oech (1994) sugere com o alcoolista uma postura paradoxal, aquela na qual, em vez de colocar-se em cena o “bobo da corte”, ao adotar-se a regra “nada de uso de bebida alcóolica em horário de trabalho”, seja substituída por “devemos beber durante o trabalho”. Isto, conforme ele, resultaria nas pessoas dialogarem mais, reduziria o *stress*, aumentaria a sinceridade entre as pessoas, a alegria, a diminuição das queixas bem como do absenteísmo, já que propõe também a permissão para trabalhar de ressaca. Essa sugestão é preocupante, pois mesmo numa complexa encruzilhada de decisões, trata-se de uma hipótese sem possibilidades de sucesso, pois pessoas ressacadas estão com movimentos e raciocínio comprometido, sendo arriscado mantê-los no ambiente de trabalho.

Para **transformação** utilizarei a reflexão de Peggy Papp (1992), a qual ao se referir ao processo de mudança em um sistema descreve que “...as soluções têm que ser mais do que transitórias, devem levar em conta a complexidade de sistemas mais amplos ao longo do tempo” (p.25). Neste 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.

Dentro dessa perspectiva, resgato a contribuição de Leininger, quando se refere à repadronização cultural do cuidado, ou reestruturação. Entendo esse conceito como transformação/mudança, já que a proposta profissional feita às famílias visava uma transformação de comportamentos para que estas construíssem uma história com mais proximidade, afeto, cumplicidade, enfim, com saúde mental. Assim, aqui foram incluídas aquelas ações e decisões profissionais de auxílio, apoio ou capacitação que ajudaram as famílias a buscar padrões novos, ou seja, culturalmente significativos e satisfatórios, que dessem apoio a padrões de vida benéficos e

saudáveis. O empenho profissional foi feito no sentido de que as famílias aceitassem e entendessem a necessidade de mudanças para melhorar sua qualidade de vida.

Nesse momento, meu olhar voltou-se ao trabalho e ao desafio de transformação do comportamento alcoolista no trabalho. Nesse sentido, abordo alguns aspectos que considero relevantes sobre o alcoolismo no contexto do trabalho, enquanto ambiente que pode ser produtor/reprodutor e transformador do comportamento alcoolista.

O trabalho pode significar tanto a realização de obra que expresse a pessoa e através dela se tenha reconhecimento social como um esforço diário repetitivo no qual as pessoas são privadas de liberdade.

Albornoz (1986) traz que o trabalho é designado como uma

(...) operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura. É o homem em ação para sobreviver e realizar-se, criando instrumentos e, com esses, todo um novo universo cujas vinculações com a natureza, embora inegáveis, se tornam opacas (p.8).

Para Braverman (1974), trabalho é uma atividade que altera o estado natural da matéria prima para que o homem faça melhor utilização de um objeto. Ao referir-se à diferença entre trabalho humano e dos animais, coloca que o trabalho do homem “é consciente e proposital, ao passo que o trabalho dos outros animais é instintivo” (p.50).

Gorz (1982) comenta que, 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 ao que se chama de “emprego”, ou seja, são atividades heterônomas, determinadas pelas “necessidades exteriores” e não pelos objetivos que os indivíduos se atribuem. Gorz, apud Kirchhof (1997), ao se referir sobre coerência profissional e atividades, traz que a grande maioria dos trabalhadores desempenham “(...) o que se denomina “trabalho heterônomo”, ou seja, aquele trabalho que submete aquele que deveria ser sujeito do trabalho a objeto, meio, instrumento de produção” (p.203/204). Mesmo o trabalho estando ligado a uma forma de ação do homem, seu conteúdo pode oscilar. Às vezes, é trazido como

emoção, quando lembra sofrimento, dor, cansaço e frustração. Em seu estudo, Kirchof (1997) comenta que ao olhar os avanços e retrocessos na história do trabalho, este pode ser reconhecido na história humana como vida ativa e como desgaste energético. O trabalho aparece também como a própria finalidade da vida, quando é concebido como vocação ou missão determinada por Deus. Esta visão favoreceu a formação de trabalhadores resignados a suas condições de trabalho e à exploração capitalista.

A autora reconhece as transformações no mundo do trabalho e seus diferentes caminhos, apontando que, na visão de Freud, o trabalho é visto como possibilidade de equilíbrio do ser humano; e, para Marx, como a atividade criadora que distingue o homem dos animais. Entretanto, a autora considera o quanto o processo de trabalho tem perdido sua identificação, enquanto algo próprio do ser humano, em função da supervalorização do capital.

Kirchof (1997) focaliza a importância do trabalho na vida das pessoas, porém salienta que a vida não se reduz ao trabalho. A perspectiva que trazia o trabalho como centro da vida era mais aceita há, pelo menos, vinte anos atrás, mesmo que hoje o trabalhador ainda tenha como concepção de sua identidade a sua capacidade produtiva e faça uma associação dela com a sua de vida, como se o seu valor humano estivesse ligado ao cumprimento do dever, às marcas físicas deixadas pelo trabalho e às atividades que realiza.

Quanto às finalidades do trabalho e as necessidades que têm surgido na configuração social do trabalho, Kirchof (1997) pontua o avanço tecnológico com conseqüente diminuição da necessidade da operacionalização humana no trabalho. O desemprego é uma realidade e muitas vezes uma ameaça que submete os trabalhadores a um aumento da jornada de trabalho e a uma diminuição de salário. Desta inadequação entre tecnologia e sociedade surge uma divisão dos trabalhadores em **trabalhadores especialistas**, que mantêm seus empregos e constituem uma parcela de trabalhadores bem remunerados com garantia de emprego; **os excluídos**, nos quais estão incluídos os idosos e os de baixa qualificação, e uma grande quantidade de **trabalhadores flutuantes**, aqueles que exercem atividades temporárias.

São discutidas por Kirshof (1997) duas abordagens que justificam de diferente forma as mudanças ocorridas no mundo do trabalho. A primeira inspira-se em Marx e defende que a sociedade estabelece suas relações através de sua capacidade de produzir valor. Estão presentes nela o trabalho abstrato e o concreto. O trabalho concreto, produtor dos valores de uso, aqueles produtos de consumo para uso próprio ou para alguém próximo, tem sua maior expressão na esfera do consumo privado ou na produção privada. Conforme Gorz (1982), a “esfera da liberdade humana”, ou seja, da expressão da autonomia só começa além da “esfera da necessidade”, além da necessidade de sobrevivência, a chamada esfera da heteronomia. A liberdade começa quando não há mais obrigação de trabalho imposto pela miséria e pelas finalidades exteriores. Já o trabalho abstrato tem um predomínio na esfera social, diz respeito ao trabalho “livre”, regulado pelo mercado, trabalho assalariado, dirigido pela “tortura da fome”. Nele a esfera pessoal desaparece. Para essa abordagem, a crise da sociedade do trabalho é consequência da amplitude social que o trabalho abstrato adquiriu, impondo um trabalho heterônomo às pessoas, de tal forma que o volume exacerbado da produção leva ao trabalho e não as necessidades concretas dos indivíduos.

Dessa forma, continua a autora, o trabalho humano é reduzido à produção de mercadoria, estando desvirtuado de seu sentido. Na sociedade em que vivemos hoje, o valor do homem está na quantidade de produção, ao invés de se trabalhar para produzir o indispensável com maior qualidade de vida e satisfação das necessidades humanas.

A segunda abordagem traz a visão de Offe (1989) de que a sociedade não pode mais ser vista como centrada no trabalho; esta afirmação está baseada em alguns argumentos deste autor, sintetizados pela autora:

- o trabalho não é mais tratado como princípio organizador das estruturas sociais, uma vez que esse modelo sofreu um declínio na pesquisa social contemporânea, quanto a situação dos trabalhadores, a organização do trabalho, a orientação socio-política passaram de **variáveis dependentes** da humanização do trabalho, das políticas sociais e trabalhistas;

- as abordagens sociológicas têm feito uma ruptura com a idéia de que o trabalho é um privilegiado espaço de ação e conscientização, pois muitas vezes, as

experiências e conflitos engendrados pelo trabalho são encarados como consequência de experiências obtidas fora do trabalho;

- em estudos sociológicos sobre comportamento eleitoral e atividade política, as variáveis de status sócio-econômico são indicadores menos adequados de comportamento eleitoral do que, por exemplo, confissão religiosa;

- as pesquisas orientadas para políticas em sociedades capitalistas industriais voltam-se mais para assuntos ligados à família, papéis sexuais, saúde, comportamento desviante, interação entre administração pública e sua clientela, ou seja, referem-se a estruturas sociais e esferas de atividade que se situam nas margens ou completamente fora do domínio do trabalho.

As mudanças apontam para a necessidade de um resgate do valor humano, pois o trabalho não pode estar separado, seccionado do sujeito-trabalhador e de seu contexto cultural. É nesse entendimento e com esse compromisso que o indivíduo pode imprimir suas características nas atividades que exerce, tornando-se responsável pela sua produção. Nesse sentido as chefias precisam se conscientizar que sua função amplia-se para aspectos além da produção e não produção.

Quanto ao significado do trabalho para a vida e consciência dos assalariados em geral, conforme Offe (1989), são levados em consideração dois mecanismos principais que podem assegurar que o trabalho desempenhe papel principal na organização de uma existência: por um lado, o trabalho ser encarado como um dever e por outro, como uma necessidade.

O enfoque do trabalho como dever envolve a moral; esta perspectiva é refutada pelo autor, pois o indivíduo não é reconhecido, não participa das decisões e nem é moralmente atuante no trabalho. O modelo que traz o processo de racionalização e técnica resulta na “eliminação do fator humano”, podendo produzir incertezas e perturbações, ou seja, a sensação de inutilidade e de que pode ser substituído por qualquer outra peça (trabalhador). O aumento do tempo livre nos países desenvolvidos tem colocado as atividades paralelas mais proeminentes do que as baseadas no trabalho.

O trabalho como necessidade traz alguns questionamentos, pois existe pouca relação entre aumento salarial e bem-estar. Mesmo sendo necessária em uma sociedade capitalista uma remuneração condizente com a realidade, os estudos

comprovam que fatores que contribuem para o bem-estar das pessoas são a autonomia, auto-estima, felicidade familiar, lazer livre de tensões, amizades, entre outras; já o aumento salarial independe do esforço, da competência, da necessidade ou da vontade do servidor.

Gorz (1982), quando faz algumas reflexões sobre o trabalho heterônomo e sua falta de significado em situações que envolvem a consciência e a moral, comenta que se o profissional não agir com autonomia, sendo seus atos mais a expressão das exigências sociais ou institucionais do que expressão da sua consciência individual, nessa situação a moralidade estará em função das exigências de ordem social. Sendo assim, toda a organização social poderá ter como ética regras e regulamentos que serão responsáveis por seu funcionamento material; é dessa forma, o que se sobrepõe à moral é a técnica, as pessoas e suas vontades se encobrem em uma ideologia dominante que apenas está cumprindo ordens, não podendo modificar o que “sempre foi assim”.

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 na ação do trabalho. Dejours (1997) entende “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” (p.75).

O referido autor comenta que as relações no trabalho podem trazer muita ansiedade aos trabalhadores, em relação à produtividade; somado a isso, são utilizadas pelas chefias táticas como repressões e favoritismo, dividindo os trabalhadores, gerando revolta, agressividade e frustração, que muitas vezes não são liberadas. Alerta também que, nas conversas individuais, as ameaças são substituídas por uma atitude benevolente e paternalista, onde o indivíduo expõe suas questões pessoais, sendo estas utilizadas para manipulação psicológica ou expostas ao grupo, onde podem gerar conflitos entre os colegas.

Os jogos se perpetuam, conforme o autor, quanto às causas de licença de trabalho e os tratamentos. Nestes casos, as informações conseguidas são utilizadas para manipulação psicológica por parte das chefias, provocando situações de

vergonha e culpa. Essa atmosfera serve para encobrir os conflitos que envolvem as relações de poder; com esse desvio poderá haver o comprometimento das relações entre os colegas, criando um clima de rivalidade, hostilidade e suspeita entre eles.

Sobre este aspecto, Brandão (1990) comenta que os trabalhadores se submetem a receber baixos salários pelo medo do desemprego, sofrem humilhação das esposas e filhos, porque os acham incapazes de conseguir emprego melhor, sem ter consciência de que o mercado de trabalho exerce uma grande influência sobre essa situação. Também relata que há casos em que os trabalhadores são levados a roubar, sendo tratados como malandros; e há casos em que aceitam fazer “favores” para a empresa em que trabalham, o que pode, às vezes, melhorar a renda, mas por outro lado pode enfraquecer seus laços de união com os companheiros de trabalho, resultando num considerável nível de ansiedade e insatisfação, quadro diretamente relacionado ao uso de álcool.

Dejours (1997), ao expor sobre as diferentes formas de ansiedade dos trabalhadores, agrupou-as em três categorias: a ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoativo; a ansiedade relativa à degradação do organismo; e a ansiedade gerada pela “disciplina da fome”.

**Da ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoativo** pode-se extrair dois tipos de ansiedade. A primeira é resultante da desestruturação das relações psico-afetivas, ou seja, as interferências que ocorrem e impossibilitam uma relação espontânea entre os colegas de trabalho, podendo estas decorrer da discriminação e suspeita, ou da implicação forçada nas relações de violência e agressividade que envolvem as chefias. Essa desestruturação pode colocar em perigo o equilíbrio mental dos trabalhadores, gerando com isto a necessidade de eles descarregarem sua agressividade. Nessas circunstâncias, o trabalhador pode utilizar bebida alcóolica e psicotrópicos para atenuar a tensão interna, podendo também comprometer as relações familiares. A segunda é a ansiedade que diz respeito à desorganização do funcionamento mental; esta acontece devido à determinação de tarefas e ao esforço que o trabalhador faz para manter o comportamento condicionado; este pode resultar em sentimento de despersonalização e inutilidade.

A **ansiedade relativa à degradação do organismo** é conseqüente aos riscos e prejuízos que o corpo sofre devido às más condições de trabalho.

Por fim, a **ansiedade gerada pela “disciplina da fome”** é aquela causada pelo sofrimento mental que os trabalhadores apresentam ao serem submetidos a situações de risco, mas continuam no trabalho, porque precisam sobreviver.

Ao abordarem o uso de álcool e drogas nos ambientes de trabalho, Pereira & Knapp (1996) afirmam que, nos Estados Unidos, o álcool, a maconha e a cocaína são as substâncias mais utilizadas de forma abusiva pelos trabalhadores; em função disso, ocorrem acidentes com equipamentos, bem como uma diminuição do desempenho. Com o uso crônico ocorre o aumento do absenteísmo e a aposentadoria precoce. Há, nesse país, um custo estimado de 85 milhões de dólares ao ano para as indústrias, devido ao abuso de álcool e outras drogas.

Vaissman (1998), em um estudo feito para avaliação de um programa de tratamento para alcoolismo, com funcionários de uma Universidade Pública, traz que o alcoolismo é 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.

Rehfeldt (1989), ao descrever sobre as relações do trabalho e do consumo de álcool, coloca que há uma relativa uniformidade na distribuição de problemas de alcoolismo nas diversas estruturas sociais. Porém há poucas investigações em torno da relação entre ambiente de trabalho e o consumo de álcool. Esta reflexão é trazida também por Araújo (1986), porém com a ressalva de que o alcoolismo é facilitado quando há “(...) permissão do meio para se beber em excesso” (p.90).

Conforme o autor, há um consenso entre os estudiosos de que existem ramos de atividades econômicas que reúnem um número maior de alcoolistas, como nas atividades de construção civil, em locais onde são produzidos e distribuídas bebidas alcoólicas e nos setores de transportes.

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

Seguindo o referencial de Rehfeldt (1989), há estudos sugestivos de que o tamanho da empresa e o ramo de atividades podem trazer aumento do consumo de álcool. Há suposições que regulamentos mais severos e supervisão rigorosa, característicos de empresas de grande porte, podem levar a um maior consumo de álcool. Esses dados, porém, nem sempre são confirmados, já que nessas empresas as estruturas médicas e de serviço social são melhor organizadas, podendo evidenciar melhor o consumo de álcool e drogas.

Conforme o autor, há investigações que apontam para uma correlação entre o ambiente de trabalho e o consumo de álcool. Os seguintes aspectos da situação do trabalho são investigados como fatores de risco: as condições materiais do trabalho, a organização do trabalho e a situação social no local do trabalho.

Como **condições materiais de trabalho** entende que trabalhos que exigem grande esforço físico, os de regime de empreitadas e os que apresentam dificuldades associadas como poeira, calor e frio, são circunstâncias que podem elevar o consumo de álcool.

Sobre **organização do trabalho**, há estudos que revelam o aumento do consumo de álcool em trabalhos em turnos, noturnos e com folgas flutuantes. Por outro lado, as pessoas conscientes de que essa forma de organização do trabalho diminui sua produção, evitam o consumo do álcool. Nos países onde há uma maior concorrência profissional, a tendência é substituir o álcool por remédios.

Por último, a **situação social do trabalho** pode contribuir para um aumento do consumo de álcool em situações que os trabalhadores são levadas a um isolamento social, em locais onde há concorrências e disputas, em casos de ausências ou reduzido reconhecimento de méritos e nas perturbações interpessoais no local de trabalho. Dentro da perspectiva social coloca-se a situação de desemprego, que pode ser causadora de uma elevação do consumo de álcool, dependendo das dimensões que estão envolvidas. Quando o desemprego ocorre pela primeira vez e atinge pessoas jovens, parece ter maior repercussão, podendo as pessoas buscar um alívio no uso do álcool.

Um outro fator abordado por Rehfeldt (1989) é a relação do *stress* e o consumo do álcool, embora a estrutura da personalidade e fatores sociais possam trazer influências sobre o surgimento de um comportamento que compromete o

estado de saúde. O *stress* pode estar vinculado a tais fatores, porém o trabalho ocupa grande parte do tempo e preocupações das pessoas, podendo exercer grande influência sobre sua vida. Há hipóteses que defendem que a existência de controles externos provocam estados de depressão e desamparo, enquanto controles internos conduzem à satisfação e otimismo. Também é colocado que a sobrecarga e a subcarga, os estímulos físicos, psíquicos e sociais exacerbados exercidos no ambiente de trabalho sobre os indivíduos podem alterar seu estado de saúde. Nessas situações, o álcool pode assumir o papel de fuga, para superar o *stress*.

Tem-se refletido também sobre o aumento da demanda psíquica provocada pela automatização e racionalização do trabalho, que, enquanto libera o homem de tarefas pesadas, “suas” e perigosas, compromete o bem estar do trabalhador em outras instâncias. Agora o desafio cada vez maior é a necessidade de adaptações rápidas às inovações tecnológicas, as quais tendem a provocar graus variados de ansiedade e insatisfação, conforme os mecanismos de pressão sentidos no ambiente de trabalho. Sobre isso, ao refletir sobre as relações de trabalho, Kirchof (1999) comenta que as mudanças no mundo do trabalho exigem que os educadores despertem nos estudantes habilidades que parecem não ter nada a ver com a vida acadêmica, tais como sensibilidade para as diferenças culturais, habilidade para desenvolver boas relações sociais, capacidade de expressão e outros saberes que o trabalho exigirá no novo século, as quais provocam um aumento nas demandas psíquicas.

Problemas com a comunicação no setor de trabalho também tendem a provocar *stress*. Para Stefanelli (1993), comunicação é entendida ...“como um processo de compreender, compartilhar mensagens enviadas e recebidas, sendo que as próprias mensagens e o modo como se dá seu intercâmbio exercem influência no comportamento das pessoas nele envolvidas, a curto, médio ou longo prazo” (p.30). Para ela, as formas de comunicação são verbais e não verbais; mas, permeando estas formas, existe uma terceira forma de comunicação, a para-verbal, que é expressa pelo tom de voz, pausas entre conversas e outras. A autora ainda descreve que na comunicação pode haver ruídos, que são elementos que podem interferir ou distorcer a habilidade de enviar ou receber mensagens. Os ruídos podem estar associados ao

barulho no ambiente ou serem originados por desconforto físico, psicológico ou da capacidade intelectual dos interlocutores.

Um exemplo de mau uso da comunicação no ambiente de trabalho é trazido por Costa (1995), que, em pesquisa com trabalhadores expostos ao mercúrio, relata que as chefias estimulam o uso do álcool, argumentando que ele auxilia na eliminação do mercúrio pela urina. Descreve também que os sintomas pela intoxicação de mercúrio são “confundidos” pelos profissionais da saúde e trabalhadores e vistos como decorrentes do uso de álcool; com isso, a empresa é liberada da responsabilidade pelas questões da saúde dos trabalhadores. Há uma manipulação da informação para proteção da empresa e do emprego, no caso das chefias e médicos. Por outro lado, a saúde do trabalhador é ainda mais exposta a situação de risco e degradação.

Ainda, Cuche (1999) refere que Sapin foi um dos primeiros a ter considerado cultura como um sistema de comunicação individual, ou seja, cultura é um conjunto de significações comunicada pelos indivíduos de um grupo através de suas interações. Relata que, a partir da década de 50, nos Estados Unidos, a corrente chamada de “Antropologia da Comunicação” concebe comunicação como um modelo orquestral, ou seja, resulta de um conjunto de indivíduos reunidos para tocar juntos, todos participam, mas cada um de sua maneira na execução da partitura invisível (cultura). Portanto, é importante ressaltar que a comunicação se dá em um processo de interação no qual são produzidos sistemas culturais de troca.

Uma outra confusão que pode ocorrer com pessoas próximas e importantes na vida de um alcoolista é o que Krupnick & Krupnick (1995) chamam de “facilitação”. Os autores trazem que a facilitação é um comportamento que, mesmo tendo boas intenções, serve para proteger o dependente das conseqüências do uso de droga, ou seja, há negação do alcoolismo, trazendo com isto o agravamento da situação. Os autores referem também que muitos chefes são facilitadores há medida em que acham que “não têm nada a ver com isto”. Segundo os autores, tal postura favorece a perda de trabalhadores, uma vez que o desempenho no trabalho e a produtividade cada vez mais vão sendo comprometidos. Considera que uma boa administração requer o fornecimento de assistência aos trabalhadores dependentes químicos e que,

na maioria dos casos, a despesa com o programa de reabilitação é menor do que ter que demiti-lo e treinar outro.

Araújo (1986) defende que a identificação do alcoolismo no ambiente de trabalho pode conduzir a tratamentos mais efetivos. Acredita que isso ocorre pelo contato prolongado que a pessoa tem com o ambiente de trabalho, podendo serem percebidas as infrações das normas que possam ocorrer em relação a horários, cumprimento de atribuições, responsabilidade no desempenho e qualidade da produção. O autor considera que os outros grupos sociais parecem não ter a mesma capacidade de identificação da doença, principalmente porque o alcoolismo é uma doença que provoca alteração na capacidade crítica sobre a própria vivência. Para isso sugere que as empresas solicitem exames do tipo Gama GT para a função hepática e a observação de alteração no desempenho do trabalho, como absenteísmo, atrasos, faltas nas segundas - feiras e em dias após feriados. Ressalta também que o chefe deve ser orientado por profissionais do programa da empresa de maneira que ele compreenda o sentido e importância do papel que desempenhará no encaminhamento dos casos para tratamento, e não gerar um clima de perseguição e favorecimentos.

Edwards (1987) refere que há aspectos comuns quanto aos efeitos do alcoolismo no desempenho profissional, qualquer que seja o emprego. Estes incluem a diminuição do tempo dedicado ao trabalho, por doença ou por faltas. O indivíduo pode comparecer ao trabalho, mas seu rendimento é menor ou deixa serviço para os outros. Pode representar um perigo para si e para os outros pela maneira inadequada com que lida com as máquinas. O uso de bebida pode impedir sua promoção ou ser rebaixado de cargo para uma função que não exija tanta habilidade. Por último, pode estar desempregado ou prestes a perder o emprego.

Conforme Campana (1987), existe duas razões principais pelas quais uma empresa deve planejar e executar programas para funcionários dependentes: em primeiro lugar a economia de manter o funcionário com capacidade produtiva; em segundo, o poder de motivar o alcoolista para o tratamento. O autor afirma que os trabalhos publicados sobre os resultados mostram um índice de recuperação entre 50% e 70% em empresas, comparando com cerca de 30% em egressos de tratamento hospitalar.

Ao encerrar esta etapa, cabe salientar que no contexto do trabalho estão impressas a cultura local e a individual, as quais se refletem na forma de organização, nas atividades exercidas, no ambiente de trabalho físico e nas suas diversas formas de interações e na qualidade de comunicação. Compreende-se, portanto, que o ambiente de trabalho pode ser produtor/reprodutor de uso do álcool e do comportamento alcoolista, embora esta situação possa ter a tendência de ser deixada de lado pelo entendimento de que o alcoolismo é um aspecto particular da vida do sujeito.

## **3 METODOLOGIA**

### **3.1 Tipo de estudo**

Trata-se de um estudo exploratório, descritivo, para o qual foi utilizado uma abordagem qualitativa.

### **3.2 Coleta de dados**

Para implementação desta pesquisa no ambiente de trabalho, foram utilizadas três formas de coletas de dados: a análise documental, a observação participante e a entrevista. Patton (1980) escreve que fontes diversificadas de informações proporcionam uma perspectiva compreensiva à pesquisa. Refere que a combinação da observação, entrevista e análise documental habilitam o pesquisador a validar e complementar os dados (p.244).

#### **3.2.1 Análise documental**

O documento utilizado como objeto desta análise foi a ficha funcional do funcionário na UFSM. Este documento contém o registro das principais ocorrências. A análise da ficha funcional foi feita com o objetivo de constatar se os alcoolistas em estudo têm um registro compatível ao comportamento alcoolista no trabalho tais como absenteísmo, licença para tratamento de saúde, faltas injustificadas, acidentes de trabalho e outros. Para a realização desta etapa, utilizei um roteiro para a coleta destas informações (Anexo 4). Ao referirem-se a consulta de documentos, Ludke & André (1986) comentam que estes representam uma fonte “natural” de informações.

Da mesma maneira, Patton (1980) reforça a importância da análise documental, pois ela proporciona olhar experiências passadas que não podem ser observadas diretamente e sobre as quais as entrevistas não oferecem, provavelmente, perguntas apropriadas (p.245).

### 3.2.2 Observação participante

Como forma complementar de coleta dos dados fiz, igualmente, a observação participante do ambiente de trabalho, numa convivência e participação do investigador e investigados.

Ludke & André (1986), ao se referirem à observação, comentam que esta é seletiva nos seres humanos e essa seleção depende da história de vida, cultura, formação e predileções das pessoas. O resultado disto é que, provavelmente, ao olharmos um objeto ou acontecimento, a atenção se concentre em determinados aspectos da realidade, ou seja, nos mais conhecidos e afinados com as experiências de vida do pesquisador. Enfim, pessoas diferentes enxergam coisas diferentes.

Baseando-me nestas reflexões, o método da observação, na medida do possível, foi controlado e sistematizado para que tivesse validade e fosse o mais fidedigno possível para a investigação científica. Tendo em vista estas considerações, para a realização desta etapa utilizei um roteiro para observação (Anexo 3).

Dentro dessa perspectiva, foram observados os três alcoolistas, acompanhados no contexto cultural familiar, agora dentro do contexto cultural do trabalho. Foi realizada a observação das relações de trabalho e as questões que envolvem o alcoolismo nesse ambiente. Este período foi proveitoso para desvendar aspectos até então desconhecidos dentro da abordagem já estudada. Minayo (1996) defende que para o pesquisador atingir seus objetivos, é fundamental uma atitude de abertura, flexibilidade, capacidade de observação e de interação com o grupo.

A observação foi utilizada como técnica de investigação, pois, neste caso, pretendia realizar a observação em parte do tempo destinado à coleta dos dados (“Part-Time Observer”, Patton, 1980, p. 256). Dentro dessa perspectiva, onde o observador acompanha “*in loco*” as experiências dos sujeitos, foi buscado o aprendizado da visão de mundo, dos significados que as pessoas atribuem à realidade

que as cercam, bem como os resultados de suas próprias ações, num ambiente onde existe a experiência do convívio com problemas de alcoolismo.

Conforme Ludke & André (1986), o pesquisador deve tomar a decisão de como explicitará seu papel e seus propósitos no estudo, podendo haver variação que vai desde a total explicitação de seu propósito de estudo até a não revelação. Pela classificação que os autores consultados fazem a este respeito, esta proposta se enquadra no papel do **participante como observador**, onde não há um ocultamento total das atividades e sim uma revelação de parte do que se pretendia. Isto significa que houve sigilo no que diz respeito aos nomes e pessoas pesquisadas, pois trata-se de uma questão ética. Então utilizei-me não da omissão dos objetivos, mas da revelação parcial, já que ficou identificado todo o ambiente de trabalho como objeto da observação.

Esta escolha se deu devido ao fato de que nestes ambientes há outros casos de alcoolismo e o estudo seria feito com apenas os que participaram da etapa que foi realizada com as famílias. Entendi que isto poderia gerar descontentamento e até quem sabe, um sentimento persecutório por parte do alcoolista em estudo. E, por último, acredito que além de estar mantendo uma postura ética, no sentido de não discriminá-los no ambiente de trabalho, entendo ainda que a explicitação traria prejuízo às informações, já que foi observado as formas de interações entre os trabalhadores do grupo como um todo.

Foi realizada uma atuação em campo com a proposta de incluir os três ambientes de trabalho com suas interações e a partir daí privilegiar os problemas de alcoolismo que envolvem os contextos do trabalho e sua relação com os três sujeitos pesquisados. Para realizar esta etapa, programei um número suficiente de visitas a cada um dos locais, para obter as informações necessárias.

Como estratégia para entrada em campo, contei com o apoio das chefias, revelando parcialmente as intenções do estudo e, já nestas oportunidades, fazendo combinações nas quais procurei utilizar o processo habitual para a divulgação da atividade de pesquisa, a apresentação do pesquisador e solicitação da concordância do grupo, para que o estudo fosse realizado. Foi priorizada a observação em horários em que os alcoolistas já acompanhados desenvolvem suas atividades.

Os registros foram transcritos em diário de campo, em três locais diferentes para as anotações, correspondendo aos três campos. Nos registros constaram, data, hora e descrição das observações e ocorrências. Estas foram feitas o mais próximo possível do momento da observação. As anotações contém conteúdos descritivos e reflexivos.

### 3.2.3 Entrevista

Em um terceiro momento, quando se fez necessário, na complementação das reformulações foram realizadas entrevistas para coletar ou esclarecer aspectos subjetivos, ou seja, os que se referem diretamente ao indivíduo entrevistado, suas atitudes, valores e opiniões. Estes foram conseguidos com a contribuição dos atores sociais envolvidos (Minayo, 1996). A entrevista (Anexo 5) foi utilizada para complementar dados da análise documental e da observação, com pessoas envolvidas em eventos passados e que podem servir para esclarecimento de situações obscuras. Sobre o roteiro para entrevista, a autora citada traz que este deve ser sucinto, servir para orientar uma conversa com finalidade e facilitar a abertura, ampliação e aprofundamento da comunicação. O registro dos dados obtidos foram feitos através de anotações durante a entrevista.

Ludke & André (1986) chamam a atenção do pesquisador, para respeitar a cultura, os valores do entrevistado, desenvolver capacidade de ouvir atentamente e estimular o fluxo natural das informações. Um outro aspecto abordado pelas autoras é a necessidade de o pesquisador estar atento às respostas verbais e também poder perceber a comunicação não-verbal, ou seja, aquela que é transmitida através de gestos, entonação da voz e outros, como já foi abordado neste texto.

### 3.3 Aspectos Éticos

Conforme a Resolução do Ministério da Saúde nº 196/96 sobre pesquisas que envolvem seres humanos, procurei incorporar os referenciais básicos da bioética, ou seja, “autonomia, não maleficiência, beneficência, e justiça...” (p. 279).

Atenta para estes fatos, no momento de entrada em campo, agendei encontro com as chefias, esclarecendo parcialmente os objetivos do estudo, pois receava a exposição do funcionário como “problema” do setor, podendo trazer prejuízo a ele e ao estudo que eu propunha. Observei princípios éticos, esclarecendo a cada funcionário envolvido o objetivo do estudo, seu poder de decisão de concordar ou não em participar do estudo. Nesta situação, muitos dos funcionários se mostraram surpresos e até mesmo alguns chefes, mostrando-me a importância da formação do costume de consultar a opinião das pessoas no que tange a sua participação em pesquisa.

Notei confusão na compreensão da distribuição entre direitos individuais e deveres trabalhistas. Em uma situação o chefe achou que poderia dar a autorização em nome dos funcionários.

Foi respeitada a vontade de cada funcionário do turno observado em assinar ou não o termo de autorização para observação e acesso à ficha funcional (Anexo 1) esclarecendo que a qualquer momento eles poderiam desistir de sua decisão. Nenhum deles se opôs e um deles, mesmo alertado que deveria ler o documento, não o fez.

Para que o estudo com os três alcoolistas em seu ambiente de trabalho fosse realizado coube a escolha de horário quando estes exerciam suas funções. Mesmo tratando-se de um estudo direcionado a eles, procurei não deixar explícito tal propósito; para isso tentei direcionar o diálogo com as pessoas do setor para assuntos que se relacionavam ao tipo de trabalho que exerciam e às relações entre os colegas.

Conhecer previamente os alcoolistas em suas famílias por ocasião do estudo do contexto familiar foi, sem dúvida, uma experiência que muito me auxiliou. Porém, em algumas situações, eles faziam comentários em relação aos familiares e colegas alcoolistas que também faziam parte da pesquisa, o que me pareceu mais uma forma de comunicar que entendiam que eles eram o foco da pesquisa.

Por outro lado, observei que entre os alcoolistas parece haver um acordo informal de proteção, que mostra uma preocupação em não se expor a situações que podem vir a comprometer o vínculo empregatício. Para isso, eles fazem visitas uns para os outros nos diferentes setores, com comentários verdadeiros ou não sobre eles

mesmos. É comum, freqüente, compartilhar, e focar o alcoolismo sob um prisma de brincadeira.

Uma outra situação observada foi o clima vigente na instituição de que “funcionários problemas” são passíveis de demissão. Isso se deve, em parte, à política atual de privatização das instituições públicas, do movimento interno de investir no tratamento dos funcionários alcoolistas e responsabilização das chefias. Observei que este fato tem tido repercussão no que tange à comunicação entre eles.

Uma situação com a qual encontrei dificuldade para lidar é a de que dois desses alcoolistas trabalham sozinhos e facilmente suas atividades poderiam ser observadas; assim, eu não poderia continuar a observação de outras atividades no setor, como me propuseram eles, pois dessa maneira envolveria pessoas que não eram do interesse do estudo. Para resolver este impasse, diminuí o tempo de observação feita nesses dois locais, percebendo que, particularmente em um deles, minha presença era incômoda.

Para os relatos apresentados, tomei cuidado para que não fossem identificadas as famílias, os locais de trabalho e as pessoas envolvidas no estudo. Utilizei caracteres para identificação das famílias (F1, F2 e F3), trabalhadores (T1, T2 e T3) e ambientes de trabalho (A1, A2 e A3), coincidindo família 1, trabalhador 1, ambiente 1 e assim respectivamente.

## **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

### **4.1 Produção/Reprodução e transformação do comportamento alcoolista no contexto do trabalho**

Esta dissertação, que propôs como problemática o alcoolismo entre servidores públicos, delimitou seu campo de investigação em um foco principal, ou seja, o contexto do trabalho com seus indicadores de produção/reprodução e transformação deste comportamento. E, através desse novo horizonte, visou a contribuir para estudos e programas de trabalho para essa patologia.

Baseada nos conhecimentos acumulados até o momento, organizei seis categorias que possibilitaram a análise das influências dos contextos culturais da família e do trabalho.

### **4.2 Categorias Analíticas**

#### **4.2.1 Contexto cultural**

Baseada na compreensão dos conceitos de cultura adotado para este estudo e de contexto ambiental de Leininger (1985), contexto é a totalidade, a realidade de um acontecimento, situação, ou experiência particular que confere sentido às expressões humanas, incluindo interações sociais, dimensões físicas, ecológicas, emocionais e culturais. Cultura é o resultante da criação humana e aparece como resultado de sua ação; refere-se aos valores, crenças, normas e modos de vida praticados, que foram aprendidos, compartilhados, transmitidos e criados por grupos particulares, que guiam pensamentos, decisões e ações de forma padronizada. A concepção de cultura adotada neste estudo é de cultura como história, a qual significa a criação do homem na civilização, e também as

relações que os homens organizados socialmente estabelecem com o seu tempo e com o seu espaço, com os outros homens e com a natureza, relações que tendem a se modificar e variar no tempo histórico.

Portanto, considero no estudo as experiências expressadas e observadas nos contextos culturais da família e do trabalho. Para isso, são destacados os nexos observados entre as heranças familiares e as relações que são estabelecidas nas famílias de origem e atual e no ambiente de trabalho, as atividades exercidas e as relações nesse meio. A partir desses dois processos diferenciados de construção do conhecimento, busco conexões entre os dois contextos culturais, visualizando nesses contextos a unidade do sujeito alcoolista e o que neles é produção/reprodução e transformação do comportamento alcoolista, com repetição de alguns comportamentos nos diferentes meios.

Baseada em Steinglass (1989), entendo como **“Relações da Família Alcoolista”** aquelas famílias que têm suas relações e funcionamento em torno do uso do álcool de forma repetitiva, sem visualizar outras maneiras de estabelecer um convívio. Nesse caso, o álcool controla a vida, o humor, o nível de ansiedade, as relações das pessoas, que ficam tentando controlar seu consumo na esperança que alcoolista se conscientize que deva se manter em abstinência. A família fica em um constante desgaste, querendo convencer o alcoolista que ela e as pessoas são mais importantes que a bebida; e a cada tentativa e fracasso, maior é o sentimento de desamor e inutilidade vivenciado pelas pessoas próximas ao alcoolista e por ele mesmo. A energia é gasta em torno desta problemática, não restando disposição para outras buscas ou mesmo para vinculação aos tratamentos oferecidos. Parece nada funcionar e nada dar certo nesse ciclo de interação familiar o qual cada vez mais bloqueia a interação social. Esse intenso desgaste torna-se improdutivo, permitindo a continuidade da situação do alcoolismo.

Em situações de abstinência do membro alcoólico, há confusão no sistema para buscar um outro funcionamento, havendo pressão consciente ou inconsciente para o retorno ao uso do álcool.

A partir desta exposição, entendo a **Categoria “Relações de Trabalho Alcoolista”** como um ambiente de trabalho em que as relações se adaptam a situações que envolvem a perda gradativa de responsabilidade do alcoolista para com seus deveres

frente ao trabalho que deve ser executado. Nesses, locais de trabalho ocorrem esforços para que as dificuldades advindas do uso do álcool, ou seja, o comprometimento da saúde e o engajamento insatisfatório do trabalhador com o sistema do trabalho sejam acomodadas, minimizadas ou remanejadas. Com a acomodação, os colegas, com consentimento da chefia, assumem responsabilidades que deveriam ser do alcoolista. Desta forma, a situação tende a ser mantida. Nessa situação, cabe ao alcoolista convencer as pessoas que facilitam esse comportamento, de que sua ação está lhe trazendo benefícios. Há situações em que o alcoolista é rejeitado no ambiente de trabalho e por isso são feitas trocas de setor, locais em que de preferência as exigências de produção vão ser menores; a situação continua sem confronto e comprometimento do trabalhador e da chefia imediata com a situação que está colocada.

#### 4.2.2 Funcionário público alcoolista

Baseada em minha experiência enquanto funcionária pública compreendo ser mais comum as empresas públicas manterem funcionários alcoolistas do que as privadas. Portanto, pode-se observar o processo de cronificação do alcoolista nas instituições públicas. Na trajetória desses funcionários, nota-se cada vez mais o comprometimento da sua capacidade produtiva. Associado a isso, cresce o grau de insatisfação das pessoas ligadas ao desempenho desse indivíduo. Mas, por outro lado, parece haver a concepção de que o “bem público” não é de ninguém, facilitando assim um comportamento descomprometido, tanto do trabalhador quanto dos responsáveis. Diante disso, parece não haver pressão, cobrança, troca de informações e capacitação dos dirigentes para lidarem com a situação posta.

#### 4.2.3 Produção/Reprodução do comportamento alcoolista

Nesta categoria foram consideradas situações cotidianas nos diferentes sistemas socioculturais que incentivam e consideram adequado e normal o uso do álcool. Pode ser observado que em etapas da vida que envolvem medo, insegurança e inadequação, cultua-se a idéia de que o álcool pode auxiliar a transpor tais barreiras. Na adolescência, fase que se caracteriza pela contestação, pelo anseio de liberdade e pela

autonomia, é freqüente a pessoa começar a utilizar o álcool. Há dificuldade, no entanto, de fazer diferença entre o uso eventual do álcool e uma situação que está se tornando patológica. Assim, a trajetória do alcoolista pode ir-se delineando paulatinamente, sob o silêncio e permissividade das pessoas próximas, sendo o fato considerado como passageiro e passível de controle.

A compreensão dada nesta categoria à produção/reprodução de comportamento pode significar o espelho, o reflexo, a cópia de um comportamento. Considerando que a família é um ambiente de produção/reprodução de modelos com forte influência de uns membros sobre outros, considero que a herança familiar alcoolista pode trazer grande influência ao comportamento alcoolista. Parece contraditório um filho escutar comentários e presenciar brigas em função do uso do álcool, enquanto a mãe e o pai, modelos de identificação, continuam a fazer uso de álcool. Também é um tanto perturbador perceber o familiar alcoolizado como estando mais próximo, carinhoso e permissivo.

Há situações que dizem respeito ao favorecimento da manutenção da situação inalterada, ou seja, de sua estabilidade. Isso pode acontecer com a intenção de preservar o “frágil equilíbrio” obtido nas interações que envolvem os indivíduos alcoolistas. Estas situações são constatadas com os familiares e os colegas de trabalho, nas quais observam-se condutas e sentimentos de proteção (coitado) e rejeição (não tenho nada a ver com isso), comunicando que “assim não está tão ruim, se mexer (mudar) pode ficar pior” ou, ainda, “não tem jeito”.

No ambiente de trabalho podem se repetir relações semelhantes às experienciadas na família, com pessoas significativas que fazem parte desse ambiente e, muitas vezes, também são usuários de álcool. Estas situações podem servir para a produção/reprodução do comportamento alcoolista.

#### 4.2.4 Transformação do comportamento alcoolista

Lembra mudança e para isso é preciso visualizar o fenômeno, refletir sobre seu funcionamento e tentar movimentá-lo, no sentido de propiciar uma melhor qualidade de vida às pessoas envolvidas, com melhoria de sua inserção nos diferentes contextos. Com certeza, um movimento de mudança provoca resistência e são

previsíveis os recuos, mas é imprescindível estar atento e não perder de vista o objetivo que é repensar, descobrir e experimentar maneiras de modificar o comportamento alcoolista que está trazendo prejuízos em relação ao indivíduo, à família, ao trabalho.

Após a fase de organização dos dados, o pesquisador reúne condições para rever suas idéias iniciais, repensá-las, avaliá-las; nesse processo, novas idéias podem surgir, ou seja, é o momento em que o pesquisador pode acrescentar algo à discussão já existente sobre o assunto focalizado. Esse acréscimo pode significar um conjunto de proposições relacionadas, que propõem uma nova perspectiva teórica ou mesmo novas questões que precisarão de investigações futuras.

### 4.3 Análise do contexto do trabalho

#### 4.3.1 Registro funcional

Esta análise teve como base a ficha obtida junto à instituição empregadora. As categorias especificadas estão baseadas no roteiro planejado para esta análise, levando-se em consideração as anotações que constam na mesma.

Foram analisadas as fichas funcionais dos três alcoolistas em estudo. Os três são casados, do sexo masculino, faixa etária de trinta a quarenta anos, com reduzido número de dependentes econômicos, ou seja, um ou dois filhos. Todos naturais de municípios pequenos do interior da região centro do Rio Grande do Sul e inseridos na categoria funcional do nível de apoio. Para melhor visualização das situações referidas, utilizei nos três casos o recurso de explaná-las sob forma de quadros.

QUADRO 1 – Trabalhador 1 (T1).

T1																
Categorias/ano	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
Admissão	X															
Repreensão															X	
Remoção																
Faltas	2	2	4	4	1			9	6	40	12	40	38	27	51	
LTS*	5	15		12	1	8		10	64	16	48	45	43	37	97	23

\* Licença para Tratamento de Saúde

A análise feita é referente aos registros encontrados na ficha funcional de T1 em 15 anos de serviço. Começa pelo ano de 1984, período em que foi admitido. Neste mesmo ano, apesar de estar em estágio probatório, ou seja, com menos de dois anos de contrato, tem registro de faltas não justificadas. No período analisado, tem registro de 236 dias de faltas e 424 dias de licença para tratamento de saúde (LTS), uma média de 16 faltas e 28 dias de atestado por ano. Não consta registro de acidente de trabalho, apesar de executar atividades em um ambiente insalubre e com alto grau de periculosidade. O servidor trabalha no mesmo setor desde seu ingresso e nele recebeu uma repreensão por escrito, conforme o artigo 129 da Lei 8112/90, ou seja, uma advertência por escrito, no caso de não observância do dever funcional previsto em lei. Não há registro de nenhum encaminhamento para tratamento do alcoolismo do referido servidor. Tem o segundo grau completo, fez concurso e ocupa cargo de primeiro grau (nível de apoio). Nunca ocupou cargo de chefia, nem teve progressão por titulação. Obteve progressão pelo tempo de serviço na instituição, que é concedida automaticamente, sem avaliação para recebê-la.

QUADRO 2 – Trabalhador 2 (T2).

T2														
Categoria/ano	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97
Admissão	X													
Repreensão		X												
Remoção												x		
Faltas		15	7	1			3	4	8	5				
LTS	4	10	11	2	4	2	6	25	2	6	4		7	8
LAT*			7		9	81						19		

\*Licença por Acidente de Trabalho

Esta análise se refere a 15 anos de serviço de T2, o qual foi admitido em 1984. No início do período foi contratado e, após 1986, efetivado. Mesmo nessa situação, que poder-se-ia considerar de instabilidade de emprego, foi “repreendido” em 1985, conforme sanção disciplinar da letra “B” do art. 219 do Regimento Geral das Autarquias e Fundações Públicas Federais. Neste mesmo ano teve 15 faltas injustificadas, ano em que teve o maior número de faltas registradas. Em todo o

período analisado, teve um total de 43 faltas. Quanto a LTS, teve um total de 91 dias nos anos considerados, com exceção do ano de 1995. No ano de 1991, apresentou 25 dias de LTS, ou seja, o maior índice observado. Ainda em 1995, consta sua remoção de setor de trabalho. Em relação a Licença por Acidente de Trabalho (LAT) há seis registros distribuídos em quatro diferentes anos. Em 1989, apresentou o maior índice, o de 81, dias quando o total nesses anos foi de 116 dias. Nos 15 anos de trabalho não ocupou cargo de chefia e nem recebeu função gratificada. Entretanto, cabe ressaltar que a modalidade de progressão nos três casos estudados está relacionada apenas ao tempo de serviço, já que não existe nenhum tipo de avaliação que configure uma progressão por mérito.

QUADRO 3 - Trabalhador 3 (T3).

T3													
Categorias/ano	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
Admissão	X												
Repreensão			X										
Remoção			X					X					
Faltas			46,5	1			9,5				1	5	
LTS			25	2	4	2	16	10	23	4	13	21	3
Cargo de Chefia								X					

T3 tem o primeiro grau completo e foi admitido na UFSM em 1987. Nestes 12 anos de trabalho na UFSM, pode ser observado que o servidor, após dois anos de serviço, recebeu “repreensão” escrita de acordo com o art. 182 do Regime Geral; of.cir n.01/87 da Pró-Reitoria de Administração. Trata-se de uma repreensão feita a funcionários que não cumprem seu dever funcional.

Esse fato foi registrado logo após o término do período probatório, ou seja, o período inicial de dois anos de contrato. Percebi que após este período começa também a aparecer o registro de faltas não justificadas em número elevado. No ano de 1989, aparece um total de 46,5 faltas, quando o total destas nestes 12 anos é de 57. Nesse mesmo ano, pode ser observado que o funcionário foi repreendido e removido do setor. Percebe-se que as faltas aparecem com intervalos, nem sempre consecutivos e não aparecem registros de faltas nos 7 anos de trabalho.

Já as LTS estão distribuídas no decorrer dos anos, perfazendo um total de 123 dias, sendo que nos anos de 1989, 93, 95 e 98 houve registros de 21 dias em média. Este funcionário ocupou cargo de chefia em 1994, por quatro meses, época em que foi removido do setor em que trabalhava, perdendo o cargo de chefia por problemas de relacionamento com os colegas. Também foi removido de setor em 1989. Obteve progressão por titulação, quando admitido e, após, por permanência e mérito. Não há registro de acidente de trabalho e nem de encaminhamento para tratamento do alcoolismo.

#### 4.3.2 Observação participante

A observação foi realizada em três diferentes setores da UFSM. O Ambiente 1 (A1) foi observado por duas manhãs, o Ambiente 2 (A2) em plantão noturno e o Ambiente 3 (A3) em horários com intervalos tanto pela manhã quanto à tarde, acompanhando o ritmo de trabalho do Trabalhador 3.

O primeiro contato foi feito com as chefias, no qual eu explicava o estudo que gostaria de desenvolver e discutia sobre a possibilidade de divulgação do propósito do estudo em reunião do grupo. Não sendo isso possível, tinha a concordância da chefia e, na medida em que entrava em campo, me apresentava aos funcionários e explicava os objetivos do estudo. Nessa oportunidade, aproveitava para dialogar com eles, solicitando esclarecimento de dúvidas e curiosidades em relação à tarefa que eles estavam executando.

Para apresentação desta etapa, utilizei o roteiro de observação (Anexo 3) construído com bases referenciais dos autores Rehfeld (1989), Dejours (1997) e outros, relacionando os tópicos ambiente de trabalho, condições de trabalho, comunicação e expressão, comportamentos dos sujeitos observados. Foram ainda acrescentados outros itens: como é vista e tratada a questão alcoolismo e quais as impressões do investigador. No ambiente de trabalho, o olhar do pesquisador voltou-se para as relações e comportamentos possíveis de manutenção, reprodução e transformação do comportamento alcoolista.

#### 4.3.2.1 Ambiente de trabalho (A1)

O ambiente é sujo, com mau cheiro, bastante movimentado, com aspecto desordenado devido à grande quantidade de objetos amontoadas em um ou outro local e barulhento pelo vai e vem de carrinhos de uma máquina para outra, carregados de material e máquinas em funcionamento. Há também água pelo chão, máscaras e toucas que deveriam ser desprezadas e vão junto aos materiais recolhidos. São processados aproximadamente 2.800 kg de materiais por dia.

A equipe é composta por 28 funcionários e a chefia. Deste total, 13 são do sexo masculino, com atividades de operador de máquinas, e 15 do sexo feminino; 15 são servidores de instituição pública, com turno de trabalho de seis horas diurnas, dos quais 7 são homens e 8 mulheres. O restante é contratado por firma que terceiriza serviços, com regime de trabalho de oito horas e intervalo de 30 minutos para o almoço. Conforme a chefia, estes funcionários são “bem aproveitados”.

Como neste setor é necessária força física, conforme a visão do grupo, o perfil ideal do trabalhador é alguém que tenha força física, atenção, disposição e iniciativa.

##### 4.3.2.1.1 Condições de trabalho

A organização e distribuição da escala de serviço varia conforme as necessidades, mas percebe-se que o horário da manhã concentra mais atividades. As segundas-feiras e dias após feriados o serviço é ainda mais intenso, pois nos dias anteriores à tarde não funciona, havendo acúmulo de material a ser processado. Os funcionários são escalados pelo seu desempenho, iniciativa e disposição. T1 foi elogiado por ser um funcionário que reúne essas qualidades, e seu chefe diz que indicaria seu nome para substituição da chefia, não fosse a bebida. Observou também que ele é uma pessoa calada.

Sobre as trocas de turnos, os funcionários da manhã oferecem maior resistência, já as trocas de folgas, mesmo não sendo freqüentes, são feitas com facilidade e são acertadas com a chefia e entre colegas.

Este setor funciona com aproximadamente 20 funcionários por dia, distribuídos em dez diferentes horários, fixados entre as 7:00 e 18:00 horas. Nos finais de semana e feriados, o serviço funciona com 8 funcionários em horário normal. No domingo, o horário de serviço é das 7:00 às 13:00 horas.

Um funcionário, ao se referir ao ritmo de trabalho, disse que “acorda trabalhando”, pois o início do trabalho é intenso. Este relata também que é preciso chegar a “todo vapor” e não tem como “ficar desanimado”; é preciso “acompanhar o ritmo das máquinas, rápido e repetitivo”. Comenta também que o grupo de trabalho, às vezes, está mais estressado e em outras não: em sua opinião, nesse momento estão em um bom período.

Neste setor, fui muito bem recepcionada pelos funcionários, mostraram-se atenciosos e, até diria, lisonjeados por eu ter escolhido um local para pesquisa normalmente evitado pelas pessoas.

#### 4.3.2.1.2 Descrição das atividades

Neste setor, há três ambientes separados: o contaminado, local onde chega o material sujo, o local onde é recebido o material lavado e o local onde ele é estocado. Nos três locais, os funcionários usam jalecos de duas diferentes cores, que identificam os funcionários da firma e os da empresa pública. No ambiente contaminado, o material é trazido dos diversos serviços, pesado, separado conforme o tipo e grau de sujidade e lavado. Este ambiente é o mais sujo e úmido, o ruído também é constante. Nele trabalham três funcionários do sexo masculino, que se revezam aproximadamente de três em três meses com os outros do ambiente onde recebem o material lavado. Neste local, os funcionários usam luvas e, às vezes, botas; e, quando o cheiro é intenso, usam máscaras. O processo de lavagem dura em torno de 60 minutos, podendo ser repetido. Este ambiente tem ligação interna com o local que recebe e seca o material, através de três aberturas na parte posterior das máquinas.

O material é de difícil manipulação e muito pesado. Para piorar esta situação, ele é colocado em carrinhos de metal, barulhentos e pesados mesmo quando estão vazios. Para esta operação, existe recomendação em cartaz para que os funcionários

usem luvas e botas, mas nenhum usa, a maioria deles coloca apenas um avental impermeável.

Após o material ter sido lavado, é colocado em máquinas para a secagem em duas etapas. Esta operação dura em torno de 12 minutos e oferece dificuldades e risco aos operadores; notei que alguns evitavam a manipulação dessas máquinas, pois há ocasiões que eles levam até 30 minutos para conseguirem acondicionar adequadamente os objetos nessas máquinas. O passo seguinte é a retirada de objetos parcialmente secos das máquinas, o que exige força física do funcionário.

Afixados próximos às máquina, há avisos alertando os funcionários para não colocarem as mesmas em funcionamento com a tampa aberta, fato que ocorre freqüentemente. Conforme um funcionário, os cartazes fizeram com que eles tomassem mais cuidado, ou seja, colocam menos as mãos no interior da máquina do que anteriormente.

Após o material ser selecionado, é encaminhado para a última etapa de secagem, que dura em torno de 22 minutos. Posteriormente, é recolhido e separado para ser estocado. Todas as atividades relatadas até aqui são executadas por homens, muitas vezes em duplas que se alternam freqüentemente.

As mulheres são responsáveis pela atividade de guardar e distribuir o material. Há neste ambiente uma máquina que emite muito calor, o que torna o ambiente agradável no inverno e insuportável no verão. Uma funcionária relatou ter emagrecido três quilos, em um mês, no verão, e que nessa época tem de trabalhar com um pano nos ombros para poder enxugar o suor.

#### 4.3.2.1.3 Comunicação e expressão

Este setor tem uma sala utilizada pela chefia, com vidros que permitem a visualização do campo de trabalho. A chefia chega antes das 7:00 e sai em torno das 16:00 horas, alimenta-se no setor e trabalha junto com o grupo. Os funcionários contratados pela firma também alimentam-se no setor, já que a jornada de trabalho é mais prolongada e os custos para alimentar-se em outro local seriam maiores. A comunicação neste ambiente é dificultada pelo ruído, dificilmente são realizadas reuniões, sendo os comunicados e orientações feitos individualmente.

A chefia acha que deve ser usado “jogo de cintura” para acomodar as dificuldades e divergências no ambiente de trabalho; acredita também que com esta estratégia consegue a união do grupo. Para lidar com situações onde os funcionários estão “fazendo hora”, toma a iniciativa de “fechar a cara” e executar as tarefas, então eles entendem a mensagem e logo vêm ajudá-lo.

Como há necessidade de iniciativa para o trabalho, os colegas, muitas vezes, cobram uns dos outros, mesmo através de brincadeiras do tipo “olha a cera”, “não me suga”, quando alguém está parado. Percebi que o ritmo de trabalho imprimido pelas máquinas passa a ser o ritmo de trabalho do setor.

#### 4.3.2.1.4 Como é vista e tratada a questão “alcoholismo”

Conforme relato da chefia, há três funcionários homens alcoolistas e, quando algum deles chega ao local de trabalho embriagado, é mandado embora. Quanto aos colegas, quando percebem que alguém está cheirando a álcool, fazem brincadeiras, mas também ficam incomodados pela sobrecarga do trabalho. Nestas ocasiões, a chefia tenta contornar a situação, prestando um maior auxílio nas tarefas que precisam ser executadas. Há um caso que, no momento, tem mobilizado o chefe e que ele vai encaminhar para a comissão que trata destes assuntos na instituição. O chefe relata que este ano um dos funcionários alcoolistas foi demitido do setor por ter mais de sessenta faltas injustificada por ano. Ele acha que esta situação serve de “freio” para os outros alcoolistas, fazendo com que eles evitem as faltas e se comportem adequadamente.

O chefe relata que é alcoolista em remissão há 12 anos e tem um filho dependente químico. Porém mostra-se irritado com o funcionário alcoolista que contesta suas orientações e condutas. Percebi diferenças na maneira como se referia aos alcoolistas, cabendo aos arrogantes o “castigo” de serem encaminhados para o programa para tratamento na Instituição, o “PRÓ-VIDA” e a um outro que não lhe causa irritação o “prêmio” de ser “desculpado”, pois ele tem uma vida cheia de problemas, portanto teria motivo para ser alcoolista. Percebo que o alcoholismo é bastante tolerado por ele, talvez se deva em parte à sua história de vida.

#### 4.3.2.1.5 Comportamentos dos sujeitos observados

Notei, nesse curto espaço de tempo, o quanto eles tinham necessidade de falar sobre si, do seu trabalho, de serem reconhecidos, enfim, serem escutados.

Alguns aspectos observados e também apontados por um funcionário alcoolista como sendo prejudiciais são que os funcionários circulam do ambiente contaminado para o não contaminado e que os materiais, após lavados, quando caem ou tocam no chão, quando manipulados, não são lavados novamente. Em sua opinião, deveria haver mudanças, começando pelo exemplo da chefia, que também reforça este comportamento; mas, ao mesmo tempo, disse que se tudo fosse feito perfeitamente faltaria tempo para a execução das diversas tarefas.

É bem comum entre esses homens o desleixo com sua aparência e com o aspecto do uniforme. O comportamento de alguns deles é de “caça à presa”, pois a porta de acesso a este serviço está diretamente ligada ao corredor de acesso dos funcionários aos seus locais de trabalho e, em alguns momentos, eles permanecem na porta e quando passa uma mulher, assobiam e fazem piadas. Penso que o ritmo de trabalho, a rigorosidade e o barulho constante provocam a necessidade de uma “tomada de ar”.

#### 4.3.2.1.6 Impressões do observador

Todos os pontos críticos de exposição a riscos explicitados neste estudo e o comportamento de pouca atenção dada a eles pelo funcionário me fizeram parar e pensar. Há uma falta de consciência quanto à exposição ao perigo? Se há, realmente, ela pode ser generalizada a todos os funcionários? Estes funcionários possuem baixa auto-estima? Uma insuficiente valorização da sua saúde? O empregador, por sua vez, dá as condições adequadas para que os trabalhadores se protejam? Exige sua proteção? Isto deveria ser exigido pelo chefe dos trabalhadores, já que, quando coordenamos uma equipe somos responsáveis por ela e a não observação destas medidas trazem prejuízo à saúde e podem ser causa de acidentes de trabalho. No entanto, esse assunto é tratado pela chefia como “eles são adultos e devem ser responsáveis pelo que fazem”. Um fato que pode contribuir para este descaso do

chefe e funcionários é que trabalham nesse setor por vários anos; assim, acham que têm o “domínio” da situação, repetindo a sintomatologia do alcoolista, de onipotência e projeção. Houve comentários de que a CIPA (Comissão de Prevenção de Acidentes) fez um trabalho de conscientização no setor para uso de equipamentos de proteção. Em relação ao protetor de ouvidos, apenas um funcionário o utiliza e não sabe onde conseguir outro, já que o dele está bastante gasto. Os que não o usam se justificam dizendo que produz pressão no ouvido. O funcionário que utiliza protetor comentou estar com a audição comprometida.

Notei uma atitude de centralização das responsabilidades pela chefia. Por outro lado, os funcionários entram na sala da chefia sem pedir licença. Há dificuldade de diálogo e trocas entre o grupo, alguns funcionários demonstraram descontentamento e sentimento de desvalorização pelo tipo de trabalho que executam e pela maneira com que são tratados.

O chefe desenvolve atividades conjuntamente com os funcionários, trabalha no setor há vários anos em posição de liderança e está no cargo há um ano. Como é bastante ativo, tenta encobrir as faltas dos funcionários, evitando desta forma descontentamento entre colegas e aparecimento de falhas no setor.

Atrás dos sujeitos observados com aparência que ora denota malandragem, ora agressividade ou desleixo, existem seres humanos carentes de atenção e disponíveis para compartilhar o que sabem.

Penso que deveria haver um investimento nestes indivíduos, para que eles reunissem condições para se cuidar e melhorar sua auto-estima; penso que isto poderá ser feito através de aliança com a chefia, pois esta se mostra controladora e resistente à intervenção de profissionais.

Notei também que há uma preocupação da chefia com o desempenho do setor e esta parece se basear na pressão que sofre de outros setores para entrega de material em condições de uso; este fato desencadeia uma corrida para atender à demanda, parecendo não haver preocupação com a satisfação, segurança e bem estar do servidor, mas com o que ele deve produzir. Parece-me contraditório necessitar de trabalhadores eficientes e efetivos e estes não serem encaminhados para tratamentos para alcoolismo que possam vir a auxiliá-los na recuperação, com conseqüente ganho na capacidade produtiva.

#### 4.3.2.2 Ambiente de trabalho (A2)

Neste ambiente se desenvolve uma atividade que se relaciona com todo o serviço produtivo. Este ambiente é limpo, nas paredes há cartazes com lembretes para a manutenção da higiene pessoal e do ambiente, bem como cumprimentos aos funcionários que se empenham para colaborar com as tarefas nos momentos festivos. “A chefia cuida do lado humano e é correta”, é comentário feito pelos funcionários.

O local é situado no subsolo, pouco ventilado, pois as janelas ficam bem altas e é bastante frio no inverno.

O grupo é composto por cinco funcionários, quatro mulheres e um homem; uma das mulheres faz a Supervisão, substituindo a chefia à noite. O plantão é das 19:00 às 7:00, mas as atividades, conforme a chefia, se concentram basicamente das 19:00 à 1:00 hora, horário em que eu fiz a observação. A supervisora cumpre uma jornada de seis horas.

Tendo conhecimento da escala de serviço, retorne no dia em que T2 estava de plantão, para conversar com o grupo e solicitar seu aceite. A chefia ficou de deixar um bilhete para a supervisora, avisando de sua permissão para a pesquisa e de minha visita para expor sobre o trabalho. Colocou-se à disposição para esclarecimentos e entrevista, se fosse necessário.

##### 4.3.2.2.1 Comportamento dos sujeitos observados

No primeiro contato com o grupo procurei chegar um pouco mais cedo, ou seja, antes das 19:00 horas, para não atrapalhar o andamento do serviço. Quando toquei a campainha fui recebida pelo T2; ao esclarecer o objetivo de minha visita, ele exclamou “esta hora não dá para conversar”. Notei que o grupo não tinha sido avisado que eu iria ao setor. A supervisora estava mais receptiva. Quando falei com o grupo sobre meu propósito, uma das funcionárias disse que na área que ela atendia havia muitas tarefas e que eu poderia atrapalhar, caso eu a acompanhasse. Disse também que precisavam mesmo era de mais gente para dividir afazeres. Nesta ocasião, perguntei se poderia acompanhar o T2 quando ele se deslocasse para exercer suas atividades e ele disse que não teria problema. Uma outra pareceu

desconfiada; após cochichos com T2 perguntou se eu faria a observação sozinha, pois vira isto acontecer, mas com um maior número de pessoas. Já outra disse que achava boa esta oportunidade, pois isso poderia distraí-la; talvez por saber que eu trabalho na Psiquiatria, aproveitou para contar seus problemas, disse que não pode falar sobre eles para “qualquer pessoa”.

A chefia relatou que foi indicada pela direção para o cargo e acha positivo isto, pois desta forma não tem “envolvimento com o grupo”, ou seja, pode implementar mudanças necessárias, pois não está presa “a compromissos”; citou que a grande dificuldade do setor era o controle de material de estoque e que, anteriormente, não era hábito este controle, sendo os materiais facilmente desviados. A chefia mostrou-se bastante receptiva para colaborar com este estudo.

#### 4.3.2.2.2 Condições de trabalho

A escala noturna consta de uma noite de plantão e duas de folga, mantendo o mesmo grupo de trabalho. Dificilmente são feitas trocas de plantões, mas, se for necessário, a chefia é consultada e os colegas fazem combinação entre eles para substituições. As tarefas são fixas, de forma que cada um sabe o que lhe compete fazer. Uma funcionária mais idosa fica em um local que exige menos deslocamento, mas há várias atividades. A grande maioria das tarefas são executadas separadamente, caracterizando este ambiente de trabalho como de isolamento social, pelo menos no que tange à realização das tarefas.

T2 diz que não tem hábito de faltar serviço, informação também confirmada pela chefia.

#### 4.3.2.2.3 Descrição das atividades

O ritmo de trabalho é tranquilo, não há sobrecarga de atividade, os colegas demonstram preocupação em auxiliar uns aos outros e sobre o bem estar de cada um, oferecendo chimarrão e sugerindo um curto intervalo.

No início do plantão, os que vão atender outros setores arrumam o material em duplas para que fique em condições de uso; enfatizam que utilizam material

próprio, com gasto para eles, para que este fique melhor apresentado e reclamam que a chefia acha desnecessária esta providência.

Após uma hora e meia de atividades conjuntas em um mesmo ambiente, cada funcionário se dirige ao setor que vai atender; neste caso, acompanhei T2 em suas atividades. Chegando no local onde fará atendimento, realiza outras pequenas tarefas e, após, se dirige para o atendimento dos clientes. Revisa cada caso com auxílio de anotações, atualizadas diariamente, as quais traz junto consigo, onde constam nome e adequação do material que o cliente pode receber. Caso tenha dúvida, solicita informações de colegas por telefone ou pessoalmente. Esta atividade é realizada rapidamente e o contato do funcionário com as pessoas que atende pareceu ser superficial, muito embora T2 tenha dito da sua vontade de fazer um curso de Enfermagem. Relatou também que não se impressiona em ver pessoas doentes em estado grave. T2 demonstra que conhece o pessoal da enfermagem, pois chama-os pelo nome; também isto ocorre com a maioria dos pacientes, talvez isto se deva ao tempo que os pacientes permanecem no setor. A grande maioria dos pacientes têm acompanhantes, pois se trata de situações de um alto grau de dependência. Observei uma situação em que um acompanhante solicitou auxílio indevido a T2 e este encaminhou para que solicitasse auxílio da enfermagem. Nessa situação, não competia a ele fazer o atendimento; mas notei que em outras, apesar de ele escutar os pedidos e concordar em atendê-los, não demonstra preocupação em cumprir com o que prometeu.

Nos dois serviços fechados, o material é deixado logo na entrada e o pessoal é avisado para apanhá-lo. Terminada esta etapa de trabalho, há outras pequenas atividades realizadas no andar. Logo após, observei ausentismo de T2, para uma conversinha com um ou outro colega. T2 e os outros dois funcionários, à medida que executam suas atividades, um a um se dirigem ao setor central, onde ficara um funcionário exercendo outras atividades. Neste momento, juntos fazem atividades as quais envolvem o acondicionamento de materiais para serem entregues em período de uma hora aos outros funcionários. Nesse período, há um grande fluxo de pessoas a este local. Parece que uns aproveitam para dar uma “voltinha”, outros para rever os colegas, outros chegam apressados e retornam em seguida aos seus setores, parecendo preocupados com algo que deixaram para fazer.

Após o atendimento dos funcionários, o ambiente e materiais são limpos e restam pequenas tarefas no decorrer da noite. Conforme informação, as atividades vão até em torno das 3:00 h, reiniciando às 6:00h, informação que diverge, pois a chefia do serviço estuda a possibilidade de implantação de outro horário de trabalho, já que, segundo ela, há um espaço muito grande de tempo ocioso. Geralmente, após as 3:00, as mulheres descançam em uma sala onde, durante o dia, é realizada atividade administrativa. Quando interroguei de que forma, disseram-me que ligam o ar condicionado e se acomodam em cima de pedaços de esponja. T2 diz não dormir, fica olhando TV e atendendo a algumas atividades.

#### 4.3.2.2.4 Comunicação e expressão

T2 conta ter tido um desentendido em um outro setor, em 1995; nesse período foi colocado à disposição, ficando nessa situação durante dois meses. O motivo que gerou o desentendimento, foi que uma colega quis “dar uma de chefe”. Disse que respeita somente o chefe. Quando veio para o setor no qual trabalha, achou que não se adaptaria, pois não lhe agradava ter de entrar na escala e ter de trabalhar finais de semana e feriados. Relata também que neste setor onde trabalha foi remanejado, pois se desentendeu com uma colega que também queria “dar uma de chefe”. Depois desse episódio, está em desvio de função, o que possibilita a ele um trabalho mais isolado; e isso se acentua, pois exerce as atividades à noite. Diz gostar de trabalhar “por conta”, pois não gosta de ter de decidir o que vai ser feito com colegas, não admite ser mandado, se irrita com isso.

Nos momentos em que está com as colegas, T2 demonstra cordialidade, iniciativa e disposição para auxiliá-las. Demonstra bom humor e bom entrosamento.

Quanto a momentos que envolvem o grupo, este tem reuniões uma vez por mês; os funcionários parecem não estar adaptados e demonstram desconfiança dos benefícios que estas podem trazer. Houve comentários que nelas, uns funcionários ficam calados observando, outros têm receio de falar e outros acham que alguns falam demais, gerando mágoas.

#### 4.3.2.2.5 Como é vista e tratada a questão “alcoolismo”

A chefia está no cargo há um ano e confirma que não recebeu reclamação de T2 estar alcoolizado. Este comentou que no dia em que trabalha não ingere bebida alcóolica. Falou também que fuma pouco, em torno de três cigarros por noite, pois alguns colegas não gostam do cheiro do cigarro e quando fuma escolhe local retirado.

T2 fez comentários sobre demissões na Universidade, devido a faltas associadas ao uso do álcool. Também se referiu a T1 da F1, que está bebendo e a quem aconselhou a tomar cuidado, pois pode vir a se prejudicar caso não mude de conduta. Demonstrou receio de doenças provenientes do alcoolismo, quando recordou um tio que morrera com complicações clínicas pelo uso do álcool.

#### 4.3.2.2.6 Comportamento dos sujeitos observados

T2 diz querer voltar a estudar, pois quer mais para si, não quer se manter sempre com esta atividade. Lamentou ter deixado de estudar quando mais jovem por não conseguir conciliar o trabalho e o estudo. Mostra-se bastante dedicado ao pai e à mãe, quando relata que os auxilia em tarefas e é presenteado pelo pai por isto, despertando inveja nos irmãos.

Demonstra participar de atividades com o filho, quando relata que o auxilia na realização de tarefas de casa e o incentiva a estudar. Comenta que o filho é inteligente, quase não estuda e vai bem nas avaliações, somente recebeu queixa que o filho conversa muito em aula. Tem a preocupação de proporcionar ao filho atividades extraclasse.

Comentou que algumas vezes está jogando videogame com o filho e, quando a sua esposa chega, diz que deve parar, pois a mãe chegou. Demonstra com isso que funciona algumas vezes como filho e não como pai.

Comentou que sua esposa tem saído de casa, o que quase não ocorria no período em que a família estava em acompanhamento.

T2 foi convidado para fazer serviço extra como garçom, mas acha que não tem recompensa financeira e falou que não iria deixar de descansar e ficar em

compania da esposa e do filho. Mudou-se para a casa própria e planeja investir nela para melhoria da acomodação e do aspecto.

#### 4.3.2.3 Ambiente de trabalho (A3)

Foi o único local em que a chefia exigiu autorização por escrito com assinatura minha e do orientador, para a realização da pesquisa.

O chefe se mostrou cordial, disse que T3 se engajou, não sabe qual a razão, no programa de combate ao álcool e drogas da UFSM. Por esse motivo, pela manhã ele não está no seu setor, o horário que normalmente cumpre é das 8 às 16:30 h.

Estive neste setor 5 vezes para conseguir falar com ele e explicitar sobre a realização da pesquisa. Quando o fiz, ele assinou a autorização sem ler. Este setor foi observado em horários intercalados, devido às constantes “saídas” de T3 e o não cumprimento de horário de trabalho.

No setor em que T3 trabalha, ele permanece sozinho; é um local frio e úmido, devido à sombra de outros prédios vizinhos. No corredor de acesso à sala de T3, há um cheiro forte de produto químico. Na sala, além de um birô e cadeira, há alguns materiais de estoque, um telefone que pode ser usado para ligações externas e um rádio que geralmente está ligado. Conforme comenta e foi observado, ele circula bastante e não fica na sua sala. Os recados são deixados para ele na secretaria do serviço.

##### 4.3.2.3.1 Descrição das atividades

A função de T3 é receber e conferir material, que chega uma vez por semana.

Contou que trabalhava em outro setor e quando houve troca de chefia e esta exigiu dele o cumprimento de horário normal, pois fazia horário corrido, não quis mais ficar nesse local. No outro setor, tinha cargo de chefia; tanto ele quanto T2 se desacertaram com uma funcionária e na ocasião foi colocado à disposição. Enfatiza que esteve olhando outros locais para trabalhar e que não lhe agradaram pois necessitaria fazer plantão e isto “não servia” para ele. Após, escolheu o local em que

agora trabalha, o qual estava vago há dois anos devido à aposentadoria do funcionário.

Em uma ocasião em que eu estava na sua sala de trabalho, sua mulher ligou em torno de cinco vezes e ele disse que estava ocupado e ela queria saber com o quê. Ele virou para mim, não lembrava o meu nome e como ela com certeza lembraria respondi que eu era uma pesquisadora. Parece que ela não acreditou e talvez por isso tornou a ligar outras vezes. Pela história familiar, existe uma preocupação e ocupação da esposa em evitar que ele se envolva com mulheres, pois assim gasta todo o dinheiro e se envolve em “rolo” financeiro, situação comentada pela chefia, em tom de crítica, de que a mulher dele é muito “espertinha”, somente se interessa pelo dinheiro dele e que talvez este seja um dos motivos pelos quais ele bebe.

#### 4.3.2.3.2 Condições de trabalho

T3 trabalha sozinho e gosta disto. No início achou parado o serviço, mas agora diz que não é e que, às vezes, acumula serviço, fato que não presenciei, nem mesmo nos dias em que ele sugeriu para que eu fosse fazer observação, ou seja, nos dias de entrega de material.

Conforme relata, o dia em que recebe material é de maior atividade e nos outros faz pedido de alguns materiais que estão em falta, troca alguma lâmpada, como favor para outros setores. Diz ocorrer transtornos quando está de férias, pois outras pessoas, quando recebem material, não conferem e isso é o que ele faz de diferente. Ressalta este trabalho de conferimento de material como de sua responsabilidade exclusiva e somente após a conferência assina o comprovante de recebimento. Quando veio para esse setor organizou carimbos e pastas para o controle de material recebido e entregue nos diferentes setores.

Muitos materiais ficam estocados em outras salas e outros funcionários têm a chave da porta de acesso e são responsáveis pelo seu controle. Em certa ocasião, quiseram atribuir-lhe a responsabilidade pelas outras salas; achou que, se tivesse essa tarefa, teria de trabalhar aos sábados e isso ele não quer. Aos poucos “lembrava” de atividades burocráticas que executa e me mostrava.

O controle de frequência é feito por folha-ponto que é assinada no final do mês. T3 contou-me que pode faltar até dois dias de trabalho, liga para avisar, no terceiro dia senão vier trabalhar tem que apresentar atestado. As faltas injustificadas serão encaminhadas, se excederem a essa rotina. Comentou também que a chefia anterior a esta “dava maior moleza”. Usa da racionalização para falar que alguns funcionários acumulam cargos e não cumprem horários e que ele está sabendo dessas situações e não vê razão para ser cobrado.

Parece haver um acordo entre o chefe e ele para que faça horário corrido, pois o movimento é cedo e ele teria perdas financeiras para fazer intervalo, já que não ganha passagem para ir em casa no almoço. O horário que cumpre se baseia em poder ou não ser visto pelo chefe ao sair mais cedo do trabalho. Sabe o horário em que o chefe dá aula e, sempre que possível, sai mais cedo.

#### 4.3.2.3.3 Comunicação e expressão

No período em que eu estava lá, recebeu visita de um colega que trabalhava com ele e agora foi colocado à disposição. Entre eles fizeram algumas brincadeiras e comentários, citando nomes de colegas que estavam “inchados de trago”. Quando comentou que estava no programa de combate ao álcool e drogas foi em tom baixo de voz, parecendo não se sentir muito à vontade.

Comentou que se acerta mais com as colegas mulheres, conversa, toma cafezinho e auxilia para carregar alguns materiais pesados que chegam. Os colegas mexem com ele por esta razão e ele responde, entre risos, “as mulheres é que eu tenho de auxiliar”.

T3 comentou sobre demissões na Instituição e de um caso em que o funcionário ficou 6 meses sem vir ao serviço e foi demitido. Comentou que atrasou sua licença prêmio devido às faltas injustificadas; cada uma delas equivale ao retardo de um mês para tirar licença e, nessa época, tinha 25 faltas.

#### 4.3.2.3.4 Como é vista e tratada a questão “alcoolismo”

A chefia acha que ele tem que querer fazer o tratamento para alcoolismo e que não pode fazer cobranças e nem forçá-lo; parece não levar muito a sério tal

encaminhamento. Comentou que não sabe por que razão ele resolveu fazer parte do programa da Instituição sobre o combate à dependência, o PRÓ-VIDA.

Já a esposa, ao encontrar-me casualmente, comentou irritada que ele estava muito agressivo e que achava necessário uma avaliação psiquiátrica. Fez seguro contra incêndio e, pelas atitudes que T3 vinha tendo, com constantes desacertos com o filho, provavelmente colocaria fogo na casa com o filho dentro. Relatou também que ele estava participando do programa para que “largassem do pé dele”. Estava também preocupada com o filho, que havia solicitado a ela que procurasse ajuda profissional para ele, pois estaria indo para o “mau caminho”.

T3 fez comentários sobre algumas discussões e sobre os profissionais que faziam orientações nas manhãs em que participava do programa. Era o único do grupo a estar tentando deixar de fumar. Ficou três dias sem fumar, depois voltou a fumar novamente.

O encontro seguinte que tive com a família de T3 foi no momento em que ele, de acordo com os familiares, estava sendo internado em uma unidade de desintoxicação, após o que aderiu ao programa de tratamento para o alcoolismo.

#### 4.3.2.3.5 Comportamento do sujeito observado

T3 é bastante falante, sabendo de seus direitos enquanto funcionário, inclusive irritando-se com facilidade devido a injustiças que possam estar sendo cometidas, mas não demonstra preocupação em cumprir com seus deveres. Tem um colega também alcoolista no mesmo setor que, pelas conversas telefônicas escutadas, parece concordar com a conduta do não comprometimento com o trabalho; nessas falas controlam os movimentos da chefia para poder burlar as combinações, ou seja, ir embora mais cedo.

A chefia, por sua vez, parece ter consciência de como é o funcionamento dos alcoolistas, mas finge que não sabe.

#### 4.3.2.3.6 Impressões do observador

Percebi que não era bem vista minha presença neste setor, nem pela chefia, que reagiu com desconfiança, e nem pelo funcionário, que explicitava que lá eu não

teria muito o que ver. Talvez quisessem me poupar de descobrir que dentro da UFSM existem pessoas ocupando locais de trabalho desnecessariamente, isto tudo em um acordo interno de “faz de conta”.

### 4.3.3 Entrevistas

#### 4.3.3.1 Entrevista 1 (E1)

Para T2, achei oportuno a entrevista com sua chefia imediata, buscando com isso esclarecer situações sobre seu relacionamento no trabalho e o uso de álcool, pois grande parte das informações que tinha foram obtidas com ele mesmo. Os questionamentos que fiz foram baseados em dúvidas que tinha e estas tiveram como guia o roteiro para análise documental (Anexo 4).

##### 4.3.3.1.1 Relações de trabalho com o colega alcoolista

O grupo é coeso, pois geralmente trabalham os mesmos funcionários nas mesmas noites. As combinações como formas de desenvolver o trabalho e troca de setores para atendimento são feitas entre eles. O chefe relata que não tem queixas de colegas em relação a T2, pois ele procura manter relacionamento amigável e de auxílio com as colegas. Não tem conhecimento que ele tenha vindo embriagado, e é responsável no cumprimento da escala de serviço. Reconhece e concorda que ele teve problemas de relacionamento anteriores à sua gestão, e que ele está desempenhando suas tarefas em desvio de função, distante do grande grupo e de uma supervisão direta, mas que para remanejamentos necessita se aproximar dele e acha que tudo tem o seu tempo.

O chefe está instituindo reuniões com o grupo e comenta que ele, às vezes, comparece, permanece calado e sai um pouco antes do término da reunião.

##### 4.3.3.1.2 Impressões do entrevistador

Com a entrevista clarearam-se fatos, pois eu tinha dúvidas se T2 não estava fazendo colocações para manter uma imagem positiva. Como resultado, constatei

que as informações se confirmaram. Outro fato também que apareceu novamente é o compromisso da chefia em melhorar a qualidade do trabalho e o bem-estar dos funcionários.

#### 4.3.3.2 Entrevista 2 (E2)

Achei oportuno fazer a entrevista com a ex-diretora do serviço a que T3 e T2 estavam vinculados quando foram removidos nos anos de 94 e 95 respectivamente, por entender que esta poderia acrescentar algumas informações ao estudo.

##### 4.3.3.2.1 Relações de trabalho com o colega alcoolista

A entrevistada relatou que, ao receber o cargo no ano de 1994, foi-lhe dito que os dois funcionários tinham problemas, ficando a seu cargo “resolver a situação”. As queixas eram em relação a faltas, ao não desempenho das funções adequadamente, erros de rotina, entre outros.

Quando assumiu a função de chefia, concedeu um cargo de chefia a T3, entendendo que ele, estando em abstinência, poderia ser incentivado. Como não respondeu às expectativas, retirou seu cargo de chefia após quatro meses. Como T3 era chefe de T2, estes uniram-se para contestar e tentar obstruir o mandato da nova indicada ao cargo de chefia.

Na visão da entrevistada, T2 não teria problema de alcoolismo e sim sua esposa; o que era evidente nesse funcionário era a teimosia, a rebeldia e a execução de tarefas do jeito que queria e a seu tempo. Notava também que ele tinha dificuldade de aproximação com as pessoas, parecia não gostar delas. Nas inúmeras vezes que falou com ele devido a queixas da chefia imediata, sentia que ele respeitava sua autoridade, o que não acontecia com a outra chefe, mas não melhorava o comportamento.

A entrevistada disse ter tentado auxiliar T3 em relação ao alcoolismo, como abonar faltas, solicitar que ele fosse recolhido das ruas quando alcoolizado, entrar em contato com sua esposa; esta disse que não estava mais com ele, somente moravam

na mesma casa e, na ocasião, além de falar muito mal de T3, sugeriu que a chefe conversasse com o pai dele, o que ela também fez.

Por último, colocou à disposição o funcionário T3, alertando que se T2 não mudasse de comportamento, seria removido também, o que acabou ocorrendo no ano seguinte.

Avalia que fez as tentativas que pensava serem as melhores e tem a consciência tranqüila que não perseguiu ninguém; esclarece que não teria motivos, já que seu pai também era alcoolista. Acha que, apesar de não ter estudado sobre o alcoolismo, tem vasta experiência na área; e conforme sua percepção, os alcoolistas são grosseiros, mal educados, egoístas e têm o sentimento de que ninguém gosta deles. Mas, ao mesmo tempo, mostram-se arrogantes, exigindo que tudo e todos girem em torno deles. Atribuem seu beber aos problemas de relacionamento com as pessoas e, quando não alcoolizados, tendem à depressão. Relata também que os alcoolistas mantêm amizades e procuram ambientes que possibilitem o uso do álcool.

#### 4.3.3.2.2 Impressões do entrevistador

Esta entrevista serviu para esclarecer que tanto T2 como T3 se referiram a uma colega que “queria dar uma de chefe”, quando, na verdade, esta era chefe imediata deles. Aparecem nos dois casos dificuldades de relacionamento, de desempenho das atividades e o não comprometimento com responsabilidades inerentes ao trabalho. É evidente também o quanto histórias pessoais de alcoolismo fazem com que as pessoas busquem ambientes que reproduzem essa realidade. Também percebo o quanto essas histórias trazem sofrimentos que são relatados como passados e “resolvidos”. Talvez isto faça com que a chefia busque de maneira obstinada, com tentativas heróicas, solitárias e infrutíferas a “solução para os problemas” que envolvem o uso do álcool e tais atitudes, ainda que não perceba, estão além da função delas enquanto chefe.

Após ter descrito situações que envolveram este trabalho em cada etapa da coleta de dados, saliento aspectos que considero importantes para resgate das categorias delineadas a partir deste estudo. Quanto ao **Contexto Cultural**, os grupos familiares e ambiente de trabalho apresentam algumas características interessantes

em relação ao papel social destes grupos. Há uma queixa quanto à “produtividade” no ambiente de trabalho e na família. O alcoolista é visto como alguém negligente, que mantém uma distância emocional e física dos papéis que deveria desempenhar. Neste locais, há tentativas para que essas pessoas venham a ter respostas mais adequadas, mas observei que estas não são constantes e, às vezes, vêm acompanhadas de atitudes que denotam tolerância, complacência e, em outras ocasiões, raiva e sentimento de exploração. Raiva por que o alcoolista recai, não respondendo às expectativas; as recaídas trazem o medo muitas vezes da violência e uma sobrecarga de tarefas tanto para os familiares, principalmente as esposas, como no trabalho, para os colegas e chefias. Tolerância quando as pessoas, conforme Krupnick & Krupnick (1995) “facilitam” situações que denotam negligência dos alcoolistas; este movimento se observa quando, nesses meios, alguém serve para intermediar a frágil relação dos alcoolistas: na família, um dos filhos, a esposa e até mesmo o sogro e a sogra se oferecem para fazer este papel. Já quando a situação fica mais crítica, geralmente o alcoolista recorre à família de origem, buscando hospedagem até que tudo volte a se amenizar. 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.

Essas situações trazem ao que Steinglass (1989) chama de **Relações de Família Alcoolista**. Neste estudo, baseada nessas informações, criei a denominação **Relações de Trabalho Alcoolista**. As famílias atendidas foram consideradas alcoolistas, pois o que as mobilizava e aparecia como “problema” era a questão do uso do álcool, como se, eliminando esse problema, tudo iria ficar bom e harmônico; portanto, a vida do grupo girava em torno do alcoolismo. Os ambientes de trabalho que foram observados podem ser considerados alcoolistas pelas atitudes de produção/reprodução do comportamento alcoolista. Também abordei a dificuldade das chefias de lidarem com as situações que envolvem o uso do álcool, não só ao nível de conhecimento da doença e formas de tratá-la, mas principalmente por sua própria história pessoal e familiar de uso do álcool. Nessa situação podem confundir os papéis trazendo prejuízo aos envolvidos. A falta de informação, conforme Lazo (1989), facilita a manutenção do círculo vicioso. 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.

Levando em conta Rehfeldt (1989), para quem as condições de trabalho assim como dificuldades podem influir no uso do álcool, foram observadas situações de desorganização, sujeira, pouca ventilação, somadas à aparência desleixada dos funcionários, dando um aspecto desagradável ao setor. Isso, conforme o autor, pode favorecer para o aumento do consumo de bebida alcoólica. Em apenas um dos locais observei a preocupação das chefias em criar um ambiente de trabalho agradável, organizado, iluminado, limpo, incentivando a confiança entre os colegas e a participação de trabalho em equipe.

Uma outra situação observada em um dos ambientes insalubres é a despreocupação das chefias e dirigentes em fornecer e exigir o uso de equipamento de proteção para o trabalho, denotando precariedade na manutenção da saúde dos trabalhadores. Sobre isso, Dejours (1997) escreve que tais situações podem gerar o que ele chama de “ansiedade relativa à degradação do organismo”, podendo esta estimular a ingestão de álcool.

Notei que o “trabalho” tem se adaptado às dificuldades de desempenho da função que o alcoolista apresenta. Conforme Edwards (1987), as perdas podem contribuir para o alcoolista vir a se tratar. 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. Outras, de maior conflito, são encaminhadas para locais considerados por Rehfeldt (1989) como de isolamento social, oportunizando um maior afastamento do alcoolista e, quem sabe, favorecendo um maior consumo de álcool, podendo este vir a consumir mais bebida alcoólica. O “direcionamento” dado a estas questões trazem a preocupação, principalmente das chefias, em não causar “prejuízo” financeiro e de relacionamento, ou seja, provocar 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**. Com a situação de estabilidade de

emprego, 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 do 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 através do trabalho, ao que Gorz (1982) denomina como trabalho heterônomo.

Parece que não há pressão para o tratamento do funcionário, como se a responsabilidade da direção do serviço público se diluísse, cabendo a ninguém, nem mesmo aos dirigentes, o papel de disciplinador, gerenciador de recursos humanos e responsável pela produtividade nesses ambientes. Pelo contrário, às vezes, os colegas dos alcoolistas entendem a situação que envolve o uso do álcool como “vantajosa”, ou seja, fazem com que o trabalhador não cumpra com seu dever funcional; a “facilitação” da chefia para contornar as situações provoca descontentamento nos não alcoolistas. Considerando que estão sendo injustiçados, tomam o posicionamento 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, saliento as distorções na forma de cumprir a lei feitas pelos interessados, a serviço de abono e negociação de faltas mesmo no período de estágio probatório, não sendo tomadas providências administrativas na época. Curioso é que se constata a ausência de investigação, acompanhamento, avaliação e encaminhamento das questões relacionadas a situações que comprometem a produtividade, não só neste período mas ao longo da vida profissional.

Ainda é comum a eleição das chefias em razão de comportamentos de condescendência, centralização, despreparo e comprometimento com o grupo. O exposto se reflete nas situações que dizem respeito ao frequente número LTS e LAT, sem aparentes conseqüências, controle ou investigação que justificasse essas ocorrências.

A análise documental leva a constatar num contexto histórico, o não cumprimento do dever funcional, pelo registro de um único caso de repreensão em cada uma das situações. Paradoxalmente, a progressão funcional é automática, ao invés de progressão funcional por mérito e por cursos de aperfeiçoamento, como prevê a legislação em vigor.

Isto 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 espírito de equipe, de trabalho em grupo, ou seja, sem uma divisão democrática de direitos, deveres, responsabilidades e sem uma política clara de trabalho.

O ambiente de trabalho altamente insalubre, com ruído elevado e constante, conforme Stefanelli (1993), pode constituir-se em um entrave para uma adequada comunicação. A presença de situações incômodas, como temperaturas extremas, ou úmidas, sujidade, odor desagradável, presença de produtos químicos e desordem, assim como equipamentos inadequados e ultrapassados, barulhentos, pesados, que exigem considerável força física, conforme Rehfeld (1989), são fatores que podem contribuir para o aumento do uso do álcool.

Outro fato característico na interação desse grupo é a resistência ao uso de equipamento de segurança no trabalho, a atitudes de segurança pessoal, à figura de 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, observa-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, observei maior concentração de atividades no turno da manhã, gerando ansiedade nos funcionários por terem que se adaptar ao “ritmo das máquinas”. Quando se planeja e distribui os diferentes turnos, poderia ser evitada a sobrecarga em determinados horários.

Há discriminação no tratamento, 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, conforme Dejours (1992), ansiedade e degeneração das relações psico-afetivas. Exemplo disso é o não cumprimento da

jornada de trabalho e das respectivas tarefas com contínuos ausentismos, como se isto justificasse a posição de vítimas dos alcoolistas e registrasse publicamente a atitude tendenciosa do chefe.

A comunicação que circula é obscura, metafórica, constrangedora, dúbia, pois acontece em forma de brincadeira, mas fere, causa desconforto, caracterizando-se como paraverbal (Stefanelli,1993). Observa-se nas entre-linhas desconfiança em relação a trabalhos que possam desvelar as interações até ao ponto de apresentarem resistência em aceitar realização de pesquisa no setor.

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 em ambientes de trabalho, assim como remanejamentos protecionistas para locais “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. À noite, a supervisão é indireta, dura a metade da jornada de trabalho, com grande espaço para comportamentos onipotentes, limitado a reflexão sobre o fazer.

Como atitudes que viabilizam **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 ingestão 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.

Coincide com este estudo o período de início do programa de divulgação e implementação de tratamento para dependência de álcool e outras drogas pela instituição, o PRÓ-VIDA que também vem ao encontro de nossas expectativas.

A maioria da população pesquisada apresentou boa receptividade ao trabalho de pesquisa. Os trabalhadores aproveitaram para registrar sua intolerância com os colegas alcoolistas, quanto ao considerável número de faltas, ausentismos ou acomodação.

De maneira notória, houve a indicação de uma das chefias pela direção, por ocasião de aposentadoria do chefe anterior, pois geralmente estas são eleitas pelo grupos de trabalho. Com a indicação de alguém fora do grupo, houve condições de adotar uma meta-posição, sendo possível a adoção imediata de uma política de trabalho que visa aproximação, apoio e envolvimento dos funcionários com seu trabalho. Neste caso, apareceu a seriedade da chefia no encaminhamento de questões que valorizam o trabalho com qualidade, organização e melhoria o ambiente, assim como a disponibilidade para discussão e apoio para que possam ser desenvolvidos estudos no setor.

Um ganho considerado como “transformador”, obtido no trabalho com as famílias, foi a constatação do comprometimento de um dos pesquisados com a educação do filho, o desejo dele em voltar a estudar, para poder trocar de função no trabalho. Reaparece o receio do T2 em ter complicações clínicas com o consumo de álcool. Verbalmente, refere-se a uma preocupação em manter seu trabalho e até se diz aconselhar 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 no programa PRÓ-VIDA, aceitando a internação para desintoxicação, opção pelo tratamento e após ficou vinculado ao Programa.

#### **4.4 Nexos culturais alcoolistas na família e no trabalho**

No estudo realizado, percebo um maior número de situações que se caracterizam como de produção/reprodução do comportamento alcoolista, sendo estas situações observadas tanto na família quanto no ambiente de trabalho. O “protecionismo” em relação aos alcoolistas aparece nas famílias e é exercido pelos pais, esposas, sogros e outros. No trabalho, cabe aos chefes e colegas protegerem os alcoolistas.

Estudando as relações dos alcoolistas no contexto do trabalho, relacionando-as com as já encontradas no contexto familiar, foi possível traçar um paralelo entre as pessoas que os rodeiam no cotidiano e verificar que os familiares e os colegas de trabalho desempenham papéis similares. Destaco, como exemplos, a comparação do papel do pai com o do chefe no trabalho; dos irmãos com os colegas de trabalho, entre outros. No entanto, Minuchin & Fishman (1992), ao se referirem aos diferentes papéis que as pessoas desempenham, assinalam que “contextos diferentes pedem olhares diferentes”.

O foco do alcoolismo como sendo o único problema que realmente incomoda, aparece em observações e comentários como, “é bom pai, boa pessoa, bom marido, não fosse o álcool”, e em situações no trabalho, que trazem 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.

Percebi, nos dois contextos, um ambiente favorável e carregado de esperanças de que talvez o alcoolista em questão “tome jeito e pare de beber”. A raiva, medo e frustração são bastante acentuadas nas esposas, nos momentos de recaídas. 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.

Rossato (1998) em seu estudo com as famílias tras que as esposas carregam uma exigência social de que têm que dar conta de todas as atividades e papéis que uma família deve desempenhar. Sobrecarregadas com isso, tendem à depressão, queixam-se de solidão e buscam em seus filhos apoio e força para continuar a luta. Os chefes “comandam” a vida dos trabalhadores, reparam suas faltas e falhas, e fazem atividades por eles, cabendo aos colegas queixar-se da falta do cumprimento do dever e de parceria no trabalho, tentando muitas vezes “igualdade de direitos” ou “privilégios”.

Os alcoolistas demonstram apego às famílias de origem, com obediência cega aos pais, bem como uma falta de aproximação e cumplicidade com os irmãos. Percebi os alcoolistas próximos, aceitos e dependentes das chefias, porém distantes dos colegas de trabalho, como se fossem filhos com tratamento diferenciado. Com este panorama descrito, 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.

A comunicação verbal é pequena, acompanhada de brincadeiras, indiretas e grandes momentos de silêncio; parece difícil ou talvez confuso aos alcoolistas expressarem por meio do diálogo o que sentem.

Os três alcoolistas observados estão em atividades ligadas à execução de tarefas, dentro do cumprimento de um esquema pré-determinado, pois 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.

Continuaria a comentar sobre essa falta de envolvimento emocional, trazendo para reflexão as atitudes deles nas relações; parecem “protegidos” por uma barreira, um jeito de ser que foge, escorrega de uma relação próxima, comprometida e íntima; isso foi observado mesmo com as pessoas mais próximas, como no caso da família. Tal situação é evidente também no trabalho, quando eles revelam preferência em estar nos ambientes isolados, que não necessitem de troca de opiniões para a tomada de decisões. O estranho é que eles evitam pessoas da mesma hierarquia. Com seus superiores, procuram manter um relacionamento que permita sejam aceitos ou tolerados do jeito que se comportam.

Em relação ao ambiente, foi identificado que eles procuram locais e amizades onde é permitido o uso do álcool. Mas, além disso, percebi nas famílias uma produção/reprodução da história alcoolista, ou mesmo uma identificação. Em um caso, a esposa de um alcoolista tinha uma mãe que tolerava o uso de álcool de um irmão e a atitude que a esposa tem com o marido é muito semelhante à da mãe com o irmão. É bom lembrar que os três alcoolistas acompanhados nas famílias tinham história familiar de alcoolismo. A reprodução também aparece no ambiente de

trabalho, quando nestes agrupam-se 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”, no caso do alcoolismo, consideradas sob controle, principalmente, pelas chefias, fazem renascer nestas uma obsessão em tentarem “resolver” o problema de uma forma solitária e repetitiva, no qual é envolvida uma grande carga emocional, como provavelmente 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 mulheres.

Ao abordar a transformação do comportamento alcoolista, não me refiro apenas à abstinência do membro alcóolico, mas à mudança de uma realidade cultural, tanto no ambiente da família como no do trabalho, 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 diferentes fins exige a melhoria no processo de comunicação, ao nível de atualização de conhecimentos tanto quanto ao nível de interrelações, formando parcerias entre chefias, famílias e profissionais envolvidos.

Este trabalho me 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 no contexto, resultando no distanciamento dos colegas que estão na mesma posição hierárquica. Penso que tais atitudes favorecem uma constante manipulação da relação a serviço de interesses próprios nas relações cotidianas.

Vários setores envolvidos formam uma verdadeira cumplicidade, quase inconsciente, quando cada grupo se apresenta autônomo na tomada de decisões, criando divergências e, conseqüentemente, uma redistribuição da responsabilidade. Enquanto os setores que objetivam a saúde 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.

Quando houver menos luta de poder, mais cumplicidade e parceria entre os profissionais envolvidos, será possível oferecer uma teoria e práxis com uma competente educação para o uso do material de proteção, para a tomada de decisões em parceria, para treinar grupos que funcionem com a mente mais aberta e flexível, de forma a facilitar troca de horários, turnos, tarefas, rotinas, o que poderá tornar os trabalhadores mais satisfeitos no trabalho.

#### **4.5 Diretrizes para um trabalho não-alcoolista**

Neste estudo, utilizei a categoria **relações de trabalho alcoolista** que descreve as relações de trabalho que facilitam a manutenção do alcoolismo. Descrevi também que entre as situações observadas no contexto do trabalho, são mais frequente as de produção/reprodução do que as de transformação do comportamento alcoolista. Portanto, considero que nesses locais o trabalho tem funcionado como alcoolista.

Em relação à produção, os trabalhadores parecem não estar comprometidos com o trabalho e sim preocupados em manter o emprego. Para o trabalho exercido, não é exigido aperfeiçoamento e este se limita à execução de tarefas que não exigem reflexão. Em um dos ambientes, está sendo buscada uma política de envolvimento e comprometimento do trabalhador, enquanto nos outros dois não observei essa intenção. Pelo contrário, em um destes houve até resistência por parte da chefia na permissão para a coleta de dados para este estudo, como se não fosse de seu interesse que outras pessoas conhecessem a realidade. Diante disso, eu pergunto como haverá mudanças quando cada um se fecha em seu mundo, queixando-se dos problemas, mas não identifica e valoriza as oportunidades que aparecem. Pois bem, esta é uma das facetas de nossas chefias.

Vejo como pontos prioritários na construção de um trabalho não-alcoolista a transformação de alguns componentes, tais como:

- resgatar o papel, a importância e a responsabilidade do serviço público como um todo e do servidor alcoolista como participante dele;

- manter o cumprimento de normas/rotinas, direitos e deveres em condições de igualdade, não abrindo exceção para os servidores alcoolistas;

- produzir uma nova cultura institucional e profissional que, mesmo reconhecendo o caráter de “doença” desta patologia, reconheça com a mesma força o caráter que a diferencia das outras patologias, que coloque a VONTADE e o poder de DECISÃO individual, familiar e do contexto de trabalho como pré-requisito da recuperação;

- transformar as relações terapêuticas institucionais num sistema aberto, possibilitador da realização de um trabalho em rede multiprofissional horizontal equilátero, com as necessárias trocas, acréscimos, modificação e atualização de condutas terapêuticas;

- exigir qualidade e produtividade no campo de trabalho, um bom ambiente para um excelente desempenho e servidores com famílias estruturadas, de modo que as dificuldades na família não sofram reflexo no trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Finalizo, registrando com muita tristeza o quanto este trabalho me chocou, constrangeu e decepcionou em alguns momentos. Um deles, com relação à desproporcionalidade que existe muitas vezes no investimento para a recuperação e os ganhos obtidos, o que configura o quanto se trata de uma doença atípica, diferente das outras nos pré-requisitos de recuperação; do quanto exige um trabalho em rede entre os profissionais, chefias, contexto de trabalho e família. Uma outra situação que me deixou perplexa foi a questão do trabalho; não me ocorrera que pudesse haver situação de tão acentuado descompromisso com a produtividade, isso tudo respaldado por comportamentos que tendem a acomodar a situação. Gera-se uma dúvida: se está comprovado que é economicamente vantajoso o investimento para o tratamento do alcoolismo e, ainda, que a instituição, por meio das chefias, tem formas de manter a motivação para o tratamento, estarão as dificuldades da UFSM relacionadas ao fato de tratar-se de uma instituição pública? Isso pode ser objeto de novas pesquisas.

Outra situação preocupante é de que a cultura estimula e desconsidera em parte a gravidade da dependência alcoólica; talvez ainda estejamos em um momento em que não é prioridade a promoção e a manutenção da saúde. Esse fato ultrapassa a comunidade em geral, pois até mesmo os profissionais da saúde e os especialistas na área mostram descaso e, até diria, uma certa apatia, quando referem que providências para o combate do alcoolismo somente devem ser tomadas caso o funcionário apresente dificuldades no trabalho. Não sei como seria feita essa avaliação, pois mesmo tratando-se de alcoolistas acompanhados, não senti que as chefias vinculassem o desempenho com o alcoolismo, quando referiam que eles eram bons funcionários não fosse o uso do álcool.

Por outro lado, a dificuldade de relacionamento presente nos contextos alcoolistas se reflete em parte nas equipes de tratamento, quando ficam fechadas em

seus grupos com regras que restringem novos olhares e a busca de outras perspectivas. Entendo que, para lidar com esta patologia, é necessário perseverança, parceria e criatividade para tentar outras maneiras e novos recursos para manter a abstinência, isso tudo realizado, com respeito, valorizando o saber de outros profissionais e não com uma postura de “especialistas” que dominam o saber e, portanto, nada têm a apreender; situações essas que, acredito, poder impedir ou retardar o processo de recuperação, bem como favorecer a tendência à manipulação, característica do alcoolista.

A Enfermagem deve estar atenta para estes fatos, tanto no processo de formação como na educação e na assistência para não ser mais alguém que contribui para a produção/reprodução de comportamentos alcoolistas, muito freqüente nos ambientes de trabalho. Este compromisso deve estar alicerçado na busca do auto-conhecimento, na interação com outros trabalhadores, com a perspectiva de alcançar a integridade de um cuidado cada vez mais adequado e de qualidade ao nosso cliente. Esses aspectos, sem dúvida, foram de extrema importância nesta minha caminhada. Não fosse eu ter feito esta opção, para mim nova em minha profissão, não teria hoje acumulado este saber que, sem dúvida, é muito significativo e importante para minha vida pessoal e profissional.

Espero que meu trabalho não se extinga aqui, mas que seja um desafio a novas discussões e a pesquisas futuras, na tentativa de que a mudança de comportamento deste e de outros contextos seja descortinada no menor espaço de tempo. Que este trabalho seja realmente um trabalho não-alcoolista, a serviço de maior saúde mental para os servidores públicos em geral, e não mais uma produção científica a serviço da manutenção dos comportamentos culturais atuais, buscando manter uma clientela doente e serviços deficitários respaldados pela cultura popular de que o que é público não tem dono.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo : Brasiliense, 1986.
- ARAÚJO, V, A. **Compreender o alcoolismo: Teoria e prática**. São Paulo : Edicon, 1986.
- ASSUNÇÃO, A.N. **Enfermagem e alcoolismo: Discurso e prática – caminhos que se separam?** Florianópolis : 1998. Tese (Doutorado em Filosofia da Enfermagem. Universidade Federal de Santa Catarina, 1998.
- BOFF, L. **A águia e a galinha**. Rio de Janeiro : Vozes, 1998.
- BRANDÃO, C. R. (Org.) **Pesquisa participante**. 8. ed. São Paulo : Brasiliense, 1990.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro : Guanabara, 1974.
- CAMPANA, A. Alcoolismo e empresa. In: RAMOS,S. et al. **Alcoolismo Hoje**. Porto Alegre : Artes Médicas, 1987. Cap.13, p.142-162.
- CASTRO et al. **A Bíblia Sagrada**. São Paulo : Ave Maria, ed. Clarentina, 1995.
- CHAUÍ, M. **Convite à Filosofia**. São Paulo : Ática, 1997.
- COSTA, S. M. **Mercúrio: Perigo e silêncio**. Rio de Janeiro : Fundação Osvaldo Cruz, 1995. Dissertação (Mestrado em Ciências na área de Saúde Pública), - Escola Nacional de Saúde Pública , R.J 1995.
- CUCHE, D. **A noção de cultura nas ciências sociais**. São Paulo : EDUSC, 1999.
- DE CONTO, D. **Aula de Psicopatologia**. Curso de Formação em Terapia de Família. Santa Maria, 1996.
- DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo : Cortez-Oboré, 1992.
- EDWARDS, G, MARSHALL, E, & COOK, C. **O tratamento do alcoolista: Um guia para profissionais da saúde**. 3. ed. Porto Alegre : Artes Médicas, 1999.

- EDWARDS, G. **O tratamento do alcoolismo**. São Paulo : Martins Fontes, 1987.
- FACCHINI, L. A. Uma contribuição da epidemiologia. O modelo de determinação social aplicado à saúde do trabalhador. In: BUSCHINELLI et al (org) **Isso é trabalho de gente?** vida, doença e trabalho no Brasil. São Paulo : Vozes, p. 178-86, 1993.
- GADOTTI, M. **Convite à leitura de Paulo Freire**. São Paulo : Scipione, 1991.
- GIL-MERLOS, A. S. **Aceitação e rejeição do alcoolismo: Um estudo com alunos de enfermagem**. Ribeirão Preto, USP. Programa de Pós graduação em Enfermagem, 1985.
- GORZ, A. **Adeus ao proletariado: Para além do socialismo**. Rio de Janeiro : Forense Universitária, 1982.
- GUALDA, D. M. R. & HOGA, L. A. K. Estudo sobre teoria transcultural de Leininger. **Revista da Escola de Enfermagem**. São Paulo : USP, 1992 , v. 26, n. 1, p. 65 - 74.
- KENNEDY, J. Transtornos por uso de álcool. In: JACOBSON, J. L. B., JACOBSON, A.M. **Segredos em psiquiatria**. Porto Alegre : Artes Médicas, 1997. v.1, Cap. 20, p.141-146.
- KIRCHHOF, A. L. C. **Tendência temática sobre a relação trabalho e saúde: A contribuição dos estudos acadêmicos brasileiros (1990-1994)**. Florianópolis: 1997. Tese (Doutorado em Filosofia da Enfermagem), - Universidade Federal de Santa Catarina, 1997.
- \_\_\_\_\_. Os educandos e os educadores frente às novas relações de trabalho: Precisamos de novos valores estéticos? **Rev. Texto & Cont.-Enf.**, v.8, n.1, jan/abr.1999. Florianópolis, UFSC, 1992.
- KRUPNICK, L. & KRUPNICK, E. **Do desespero à decisão: como ajudar um dependente químico que não quer ajuda**. São Paulo : Bezerra, 1995.
- LAZO, D.M. **Alcoolismo: O que você precisa saber**. São Paulo : Paulinas/ Reindal, 1989.
- LEININGER, M. Teoria do cuidado transcultural: diversidade e universalidade. In: Simpósio Brasileiro de Teorias de Enfermagem, I. **Anais**. Florianópolis : UFSC, 1985.
- LÜDKE, M., ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: Abordagens qualitativas**. São Paulo : EPU, 1986.
- LUZ, E. Álcool: Uso nocivo e dependência. In: TABORDA, J. C. V. et al. **Rotinas em Psiquiatria**. Porto Alegre : Artes Médicas, 1996. Cap. 8, p. 83-99.

- MARLATT & GORDON. **Prevenção de recaída:** Estratégias de manutenção no tratamento de comportamentos adictivos. Porto Alegre : Artes Médicas, 1993.
- MINAYO, M. C. **Pesquisa qualitativa em saúde.** São Paulo : HUCITEC, 1996.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 196/96 sobre pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília, 1996.
- MINUCHIN, S., FISSHMAN, C. **Técnicas de terapia familiar.** Porto Alegre : Artes Médicas, 1990.
- OFFE, C. **Trabalho e Sociedade:** Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho. Rio de Janeiro : Tempo Brasileiro, 1989.
- PACHECO, C. de O. **Ser alcoolista e ser trabalhador público:** Um estudo sobre gênero masculino e representações. Porto Alegre : PUC-RS, 1996. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica), - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 1996.
- PATTON, M. Q. **Qualitative evaluation and reasearch methods.** 2. ed. London, New Delhi : SAGE, 1980.
- PEGGY, PAPP. **Uma abordagem prática à terapia sistêmica de família.** Porto Alegre : Artes Médicas, 1992.
- PEREIRA, M., KNAPP, P. Substâncias psicoativas: Abuso e dependência. In: TABORDA, J. C. V. et al. **Rotinas em Psiquiatria.** Porto Alegre : Artes Médicas, 1996. Cap. 9, p. 100-109.
- POLITY, E. (Org.) et al. **Psicopedagogia:** Um enfoque sistêmico. São Paulo : Empório do Livro, 1998.
- PRAEGER, Susan G., HOGARTH, Christina. Josefina Paterson and Loretta Zderad. In: GEORGE, Julia B. **Teorias de enfermagem:** Fundamentos para a prática. Porto Alegre : Artes Médicas, 1993.
- RAPIZO, R. **Terapia sistêmica de família:** Da instrução à construção. Rio de Janeiro : Instituto NOOS, 1996.
- REGIME JURÍDICO ÚNICO DOS SERVIDORES CIVÍS DA UNIÃO, DAS AUTARQUIAS E DAS FUNDAÇÕES PÚBLICAS FEDERAIS (Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990) - RJU. (Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990) - RJU.
- REHFELDT, K. **Álcool e trabalho:** Prevenção e administração do alcoolismo na empresa. São Paulo : EPU, 1989.

- ROATH, M. Terapia de casal e familiar. In JACOBSON, J. L. B., JACOBSON, A.M. **Segredos em Psiquiatria**. Porto Alegre : Artes Médicas, 1997. v. 1, cap. 44, p. 291- 296.
- ROSSATO, V. M. D. **Assistência de Enfermagem à família alcoolista: Um enfoque cultural e sistêmico**. Santa Maria : UFSM, 1998. Relatório da Prática Assistencial, Curso de Mestrado em Assistência de Enfermagem, UFSC, 1998.
- ROTELLI, F. *et al.* **Desinstitucionalização**. São Paulo : HUCITEC, 1990.
- SILVA, M. R. S. **Família e alcoolismo: Em busca do conhecimento**. Florianópolis : UFSC, 1996. Dissertação (Mestrado em Assistência de Enfermagem). Universidade Federal de Santa Catarina, 1998.
- SONENREICH, C. **Contribuição para o estudo da etimologia do alcoolismo**. São Paulo : 1971. Tese de Doutouramento. Departamento de Psiquiatria, FMUSP, São Paulo, 1971.
- SPARREMBERGER, F. Combate ao alcoolismo. **A Razão**. Santa Maria, 09-10 jan./99.
- STEFANELLI, M.C. **Comunicação com o paciente: Teoria e ensino**. São Paulo : Robe, 1993.
- STEINGLASS, P., BERNNET, L. A., WOLIN, S. et al. **La familia alcohólica**. Barcelona : Gedisa, 1989.
- TAYLOR, C. M. **Fundamentos de enfermagem psiquiátrica de Mereness**. 13. ed. Porto Alegre : Artes Médicas, 1992.
- VAISSMAN, M. **Alcoolismo como problema de saúde no trabalho: Avaliação de um programa de tratamento para funcionário de uma universidade**. Rio de Janeiro: 1998. Tese (Doutorado em Psiquiatria do Programa de Pós-Graduação em Psiquiatria, Psicanálise e Saúde Mental), - Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1998.
- VON OECH, R. **Um chute na rotina**. São Paulo : Cultura Editores Associados, 1994.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1 – Instrumento de coleta de dados.

1 - Nome da Família: .....

1.2 - Nome do PI: ..... Data de Nascimento:  
...../...../.....

2 - Fato(s) marcante(s) da data em que desencadeou a doença:.....  
.....

3 - Fato marcante que coincide com o agravamento do problemas .....

4 - Quando procurou ajuda? Que tipo de ajuda? .....

5 - Quais os tratamentos já realizados? Qual o período? .....

6 - Como a família descreveria o atendimento de enfermagem recebido naqueles tratamentos? .....

7 - Houve acompanhamento e/ou suporte terapêutico pós-tratamento? Qual? .....

8 - Qual o tempo de abstinência pós-tratamento? .....

9 - O que a família pensa que tem ajudado a manter a abstinência? .....

10 - O que facilitou a recaída?.....

11 - Conseqüências bio-psico-sociais:

- |                                    |   |   |
|------------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> família   | <input type="checkbox"/> amigos                     | <input type="checkbox"/> psicológicas/psiquiátricas |
| <input type="checkbox"/> saúde     | <input type="checkbox"/> sexo                       | <input type="checkbox"/> "Delirium tremens"         |
| <input type="checkbox"/> com a lei | <input type="checkbox"/> trabalho                   | <input type="checkbox"/> síndrome de abstinência    |
| <input type="checkbox"/> escola    | <input type="checkbox"/> outros, especificar: ..... |   |

12 - Quem mais na família usa substâncias psicoativas? Especificar.

- Tabaco             Álcool             Medicação  
 Maconha         Outros, qual?.....  
 1.pais 2.irmãos 3. tios 4. avós 5.outros

13 - Alguém na família tem distúrbios psiquiátricos? Quem e quais? .....

.....

14 - Classifique os relacionamentos familiares em:

- 1 - muito próximos            2 - relativamente próximos  
 3 - muito distantes            4 - relativamente distantes  
 5 - muito conflituosa        6 - relativamente conflituosa  
 7 - outro, qual?

- pai x mãe         pai x filho1         mãe x filho1         mãe x filho1  
 mãe x filho1     pai x PI             mãe x PI             pais x avós

15 - Como se definiria o relacionamento da família com o membro alcoolizado? .....

.....

16 - Como se definiria o relacionamento da família com o PI sem álcool? .....

.....

## ANEXO 2 – Autorização.

**AUTORIZAÇÃO**

Eu, Verginia Rossato venho solicitar sua autorização para fazer observação no ambiente de trabalho, e, se necessário acessar sua ficha funcional na UFSM, com o fim de coletar dados para meu estudo de conclusão de curso de mestrado. Esclareço que os nomes e locais de trabalho, não serão divulgados no relatório de pesquisa, me comprometo a manter em sigilo as informações pessoais decorrentes dessa pesquisa.

Nome do Funcionário:

Assinatura:

Santa Maria, junho de 1999.

## ANEXO 3 – Roteiro da observação participante.

### **ROTEIRO DA OBSERVAÇÃO PARTICIPANTE**

#### 1. AMBIENTE DE TRABALHO:

- Área física.
- Número de trabalhadores.
- Tipo de trabalho.

#### 2. COMPORTAMENTO DOS SUJEITOS OBSERVADOS:

- Aparência, modo de vestir, agir e falar.
- Integração no trabalho.

#### 3. CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- Condições materiais de trabalho- (esforço físico, distribuição de trabalho, tipo de trabalho, regime de empreitada e dificuldades adversas associadas como poeira, ruídos, calor e frio).

- Organização do trabalho- (trabalho em turnos, noturno e com folgas flutuantes).

- Situação social do trabalho- (isolamento social, concorrências e disputas, ausências ou reduzido reconhecimento e perturbações interpessoais).

#### 4. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

- Formal ... (reuniões, ordens de serviço).
- Informal ... (relações interpessoais, diálogos, limites, confiança,).
- Comunicação não- verbal.
- Reconstrução de diálogos.

#### 5. COMUNICAÇÃO / EXPRESSÃO

#### 6. COMO É VISTA E TRATADA A QUESTÃO “ALCOOLISMO”

#### 7. COMPORTAMENTOS DO SUJEITO OBSERVADO:

Atitudes, ações e conversas.

#### 8. IMPRESSÕES DO OBSERVADOR

## ANEXO 4 – Roteiro para análise documental.

### **ROTEIRO PARA ANÁLISE DOCUMENTAL**

- Iniciais do nome:
- Data de admissão na UFSM (período analisado).
- Estado civil.
- Sexo.
- Idade.
- Naturalidade.
- Setor de atividades/ troca de setor/ transferências.
- Cargos ocupados.
- Funções gratificadas.
- Progressão por titulação (cursos feitos).
- Licença para tratamento de saúde (ano, número de dias).
- Acidente de trabalho.
- Advertências, motivos.
- Faltas injustificadas.
- Encaminhamentos.

ANEXO 5 – Roteiro para entrevista semi-estruturada.

## **ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA**

### **1. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO:**

- Nome.
- Função e cargo.
- Setor de trabalho.

### **2. RELAÇÕES DE TRABALHO COM O COLEGA ALCOOLISTA:**

- Acertos, trocas, combinações internas para beneficiá-lo.
- Relações hierárquicas...
- Licença para tratamentos de saúde e faltas não justificadas. Qual a reação do grupo? Como a chefia lida com a questão?
- Reações identificadas, quando na presença de colega com sinais de embriaguez.
- Sentimento dos colegas em relação ao alcoolismo.

### **3. IMPRESSÕES DO ENTREVISTADOR:**