

## **ALCOOLISMO E TRABALHO: REPERCUSSÕES NA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E NA SAÚDE DO TRABALHADOR.**

Ana Cláudia P. Spessotto  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Vera L. Navarro

**Resumo:** O alcoolismo está entre os maiores problemas de saúde pública em âmbito mundial. O consumo abusivo de álcool e outras substâncias tóxicas têm aumentado consideravelmente nos ambientes de trabalho e atingem tanto os trabalhadores de atividades desprestigiadas socialmente como os trabalhadores rurais e os da construção civil, bem como, profissionais considerados de alto status social como os médicos e executivos de grandes empresas, por exemplo. Essa pesquisa tem por objetivo geral investigar as repercussões do uso habitual de álcool na vida profissional, pessoal e na saúde do trabalhador. Foram entrevistados trabalhadores portadores de alcoolismo que fazem ou já fizeram parte do mercado de trabalho na condição de empregados e que são atendidos pelo Programa de Ações Integradas para Prevenção e Atenção ao uso de Álcool e Drogas na Comunidade” (PAI PAD) do Departamento de Psiquiatria da FMRP-USP e CAPS-ADII de Ribeirão Preto. Dados parciais da pesquisa revelam que o trabalho pode não ser o único motivador para o uso habitual de álcool na vida do trabalhador, mas, na maioria das vezes se torna necessário para amenizar os sentimentos de desvalorização profissional e social que advém da precarização atual do trabalho.

### **INTRODUÇÃO**

O mundo do trabalho, nas últimas décadas, tem passado por transformações que afetaram a forma de organização da produção e do trabalho. Instabilidade no emprego, prestação de serviços precários, trabalho por tempo determinado, trabalho subcontratado, terceirizado, fazem parte desta nova realidade que representa, dentre outras coisas, sobrecarga de trabalho e prejuízos à saúde do trabalhador.

Antunes (2002) afirmou que estas mudanças foram tão profundas que afetaram intensamente a composição da classe trabalhadora, que passou a ser mais fragmentada, mais heterogênea, mais precária, e assim descreve as tendências das mudanças observadas:

(...) há um enorme incremento do novo proletariado, do subproletariado fabril e de serviços, o que tem sido denominado mundialmente de trabalho precarizado. São os ‘terceirizados’, subcontratados, ‘part-time’, entre tantas outras formas assemelhadas, que se expandem em inúmeras partes do mundo. Inicialmente, estes postos de trabalho foram preenchidos pelos imigrantes, como os *gastarbeiters* na Alemanha, o *lavoronero* na Itália, os *chicanos* nos EUA, os *dekasseguis* no Japão, etc. Mas hoje, sua expansão atinge também os trabalhadores

especializados e remanescentes da era taylorista/fordista<sup>1</sup>. (...) Vivencia-se um aumento significativo do trabalho feminino, que atinge mais de 40% da força-de-trabalho nos países avançados, e que tem sido preferencialmente absorvido pelo capital no universo do trabalho precarizado e desregulamentado.(...) há um incremento dos assalariados médios e de serviços (...) exclusão de jovens e dos idosos do mercado de trabalho dos países centrais (...) inclusão precoce e criminosa de crianças no mercado de trabalho, particularmente nos países de industrialização intermediária e subordinada, como nos países asiáticos, latino-americano e etc. (Antunes, 2002, [s.p.]

Para Alves (1999) por um lado, sob a mundialização do capital, ocorre o crescimento da classe dos trabalhadores assalariados, com a particularidade da redução e metamorfose da classe operária tradicional, do crescimento dos assalariados dos "serviços" e da proliferação do trabalho assalariado "precário" ou do subproletariado tardio e, por outro, instaura-se, como um componente contraditório do desenvolvimento capitalista, o crescimento do desemprego estrutural, com a constituição de um novo patamar de exclusão social nos principais países capitalistas.

No Brasil estas mudanças se fizeram sentir de forma mais acentuada a partir da década de 90 quando as indústrias, impelidas pela concorrência gerada no contexto de aquecimento da globalização, aderiram ao processo de reestruturação produtiva. A reestruturação produtiva, aliada à adoção de políticas neoliberais levou, em última instância, a um quadro de crescimento do desemprego e de precarização do trabalho, que resultou em maior insegurança para os trabalhadores, intensificação do ritmo de trabalho, sobrecarga e maior controle patronal (Navarro, 2003).

De acordo com Pochmann (2001), a transferência dos tradicionais mecanismos de controle laboral na forma direta e associada à constante presença de supervisão, do cartão de ponto e de conteúdos rígidos nas funções para as novas formas de dominação patronal do trabalho por intermédio de regras de cooptação (metas de produção) e do controle indireto (fiscalização pela qualidade total, zero defeitos, células de produção e ISO) implicaram o aparecimento de sinais que vão da corrosão do caráter no trabalho até situações de saúde comprometida por novas lesões físicas e mentais (Burnout<sup>2</sup> e Karoshi<sup>3</sup>).

---

<sup>1</sup> Sistema padrão de produção em massa, objetivando reduzir os custos de produção, bem como ampliar o mercado consumidor; produção homogeneizada e enormemente verticalizada obedecendo à uniformidade e padronização, onde o trabalho é rotinizado, disciplinado e repetitivo; parcelamento das tarefas, o que conduzirá o trabalho operário à desqualificação. (Pedroso, 2004, [s.p.]

<sup>2</sup> A síndrome de Burnout (do inglês *to burn out*, queimar por completo), também chamada de síndrome do esgotamento profissional, foi assim denominada pelo psicanalista nova-iorquino, Freudenberg, após constatá-la em

É neste contexto de mudanças no universo do trabalho que é possível ver crescer a intensificação e precarização das prestações de serviço, as situações de insegurança no emprego, o desemprego e as doenças relacionadas ao serviço (Navarro, 2003). O alcoolismo, considerado um grave problema de saúde pública, destaca-se entre as doenças que afetam os trabalhadores e pode, ou não, estar relacionado ao trabalho.

Diante deste quadro, as dispensas dos trabalhadores, seja sem justa causa ou por justa causa, baseadas no motivo de embriaguez habitual (alcoolismo) deve ser questionada, pois se configura em um quadro de culpabilização da vítima: alcoolismo é doença. O desemprego pode agravar o alcoolismo apresentado pelo trabalhador e desencadear outros problemas de saúde como angústia, ansiedade e a depressão. É sobre estas questões que esta pesquisa se debruça.

## **A PROBLEMÁTICA DA PESQUISA**

Além dos danos à saúde, tanto físicos quanto psíquicos, provocados pelo excesso de trabalho, presente em diferentes instituições, sejam elas de caráter privado ou público, os trabalhadores, na atualidade, vivem sob a ameaça do desemprego. De acordo com Calligaris (2009, p. 234):

(...) é fácil entender que a perda do emprego seja fonte de angústia, de depressão e mesmo, às vezes, de ‘comportamentos anti-sociais’: alcoolismo, violência familiar e condutas criminosas. Compreendemos imediatamente, por exemplo, o desespero do provedor (ou da provedora) que não consegue preencher as expectativas de seus dependentes. ‘Se a família não pode mais contar comigo, perco minha razão de ser’. Mas, há algo mais, que talvez faça do desemprego a adversidade mais danosa para nossa saúde mental.

Para este autor o desemprego ameaça o indivíduo com a perda radical de identidade.

Todo esse quadro situacional afeta a vida pessoal e social do empregado que, na maioria das vezes, busca refúgios, como distanciamento da família e uso de tóxicos e, dentre eles, o álcool, que é considerado legal.

De acordo com Selligmann-Silva (1994), é possível presumir que o álcool passa a ser utilizado pelos empregados como forma de desligamento da realidade e como

---

si mesmo, no início dos anos 1970. Disponível em [http://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome\\_de\\_Burnout](http://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome_de_Burnout) Acesso em 11.11.2010.

<sup>3</sup> Karoshi, pode ser traduzido literalmente do Japonês como "morte por excesso de trabalho", é morte súbita profissional. Disponível em < <http://en.wikipedia.org/wiki/Kar%C5%8Dshi>>. Acesso em 11.11.2010.

relaxante diário para suas dificuldades e dores emocionais, advindas, principalmente, do medo de perder o emprego e não mais conseguir se colocar no mercado de trabalho.

A gravidade deste problema é atestada por pesquisas, que concluíram ser o álcool a terceira causa de morte no mundo suplantado apenas pelas doenças cardíacas, conforme destaca Vaissman (2004):

No Brasil, o alcoolismo é o terceiro motivo para faltas e a causa mais freqüente de acidentes no trabalho. Segundo a Associação dos Estudos do Álcool e Outras Drogas, de 3 a 10% da população brasileira fazem uso abusivo do álcool. A doença é a oitava causa de concessões de auxílio-doença e os problemas direta ou indiretamente relacionados ao uso da substância consomem de 0,5% a 4,2% do PIB. (s.p)

De acordo com Kalimo e Mejman (1987), o uso de álcool no trabalho pode ser considerado como um dos meios utilizados pelas pessoas para fazer frente ao estresse. No entanto, segundo os autores, essa é uma estratégia útil apenas a curto prazo, pois este comportamento pode se converter, com o tempo, em hábito cada vez menos deliberado e compulsivo, o que acarreta consequências negativas para a saúde, para as relações sociais e para o desempenho nas atividades laborativas. Para estes mesmos autores, “as principais causas de estresse no trabalho são as exigências insuficientes do posto de trabalho em relação à capacidade do trabalhador, as aspirações frustradas e a insatisfação com respeito a metas” (Kalimo e Mejman, 1987, conforme citado por Santos et.al. [s.d]). Em seus estudos foram consideradas como razões principais para o consumo de álcool: o ritmo das atividades, a sensação de insegurança do emprego, o volume de trabalho, a utilização inadequada dos conhecimentos e atitudes, a pouca participação em decisões sobre a maneira de realizar as tarefas, o conflito entre os valores pessoais e os do trabalho, a insatisfação profissional, as expectativas não satisfeitas, a diminuição do empenho e da sensibilidade e problemas com supervisores.

É sabido que o uso de drogas por trabalhadores, entre elas o álcool, está presente ao longo da história da humanidade, e há importantes registros desta prática a partir do surgimento do trabalho assalariado no capitalismo. Nas fábricas da nascente sociedade industrial, o consumo do álcool era tolerado, acobertado e, muitas vezes, fomentado como forma de aliviar a intensa exploração dos trabalhadores e as longas jornadas de trabalho nas manufaturas, como relatou Engels (1845/2010).

Guardada as devidas proporções, esta prática ainda é atual entre algumas profissões, em especial as realizadas em período noturno ou em condições muito insalubres.

De acordo com Selligmann-Silva (1994) o consumo de álcool relacionado ao trabalho pode ser observado em atividades desprestigiadas socialmente, com possibilidade de qualificação ou ascensão profissional restrita, e que envolvem atos ou materiais considerados desagradáveis ou repugnantes. No entanto, segundo Richman et al. (1996, conforme citado por Carrilo e Mauro, 2003) as profissões consideradas de alto status social, como a medicina, também desencadeiam consumo de álcool, dado seu caráter exaustivo, relações interpessoais intensas e estressantes no trabalho.

Para Selligmann-Silva (1994) a dependência de bebidas alcoólicas é problemática de alta complexidade e pode ser explicada pela interação de fatores biológicos, psicológicos e sociais e destaca que os processos psicossociais assumem importância decisiva nesta questão.

As bebidas alcoólicas também podem funcionar como indutoras do sono, o que faz com que muitas vezes sejam procuradas para ajudar a conciliar o sono em portadores de insônia – inclusive das insônias vinculadas às inquietações do trabalho, o que pode tornar-se um hábito. Nestes casos, não é raro que se estabeleça o percurso que pode levar do hábito à dependência alcoólica. O alcoolismo crônico é considerado como uma síndrome de dependência - dependência que é psicológica e ao mesmo tempo física o que significa que quando o indivíduo cessa de incorporar a substância surgem mal-estar e sintomas decorrentes da perturbação na fisiologia (funcionamento do organismo). O desenvolvimento do processo mórbido caracterizado pelo estabelecimento da dependência possui ingredientes biológicos, psicológicos e sociais, mas não obstante a complexidade deste processo, tornou-se indiscutível a importância das condicionantes sociais que conduzem ao hábito alcoólico e à dependência alcoólica. Os aspectos atinentes ao trabalho vêm merecendo crescente destaque neste conjunto. (Selligmann-Silva, [s.d.]

## **A QUESTÃO SOB A ÓTICA DA OMS**

A Organização Mundial da Saúde (OMS) tem atuado no sentido de regulamentar as doenças originadas pelo uso de álcool. Segundo Nunes e Verardo (2005):

Começa-se a perceber os danos causados pelo álcool, deflagrando mobilizações contra o uso desmedido de bebidas

alcoólicas, como o reconhecimento da dependência patológica de tal substância o que viabilizou métodos de desestímulo ao seu consumo, como se vê da Carta Européia do Álcool, produzida em um encontro da OMS (Organização Mundial da Saúde), na cidade de Paris, França, em 1995, que concluiu ser direito de todas as pessoas ter uma profissão protegida de acidentes, violências e outras conseqüências causadas pelo consumo de álcool. (p.145)

A OMS caracterizou o uso excessivo de álcool no agrupamento dos códigos F10 a F19, definidos como “Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de substância psicoativa” (CID 10<sup>4</sup>).

A classificação F10 destaca os transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool, que deve ser complementada pela situação específica de cada indivíduo conforme o Quadro 1.

Quadro 1 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool

<i>.0 Intoxicação aguda</i>
<i>.1 Uso nocivo para a saúde</i>
<i>.2 Síndrome de dependência</i>
<i>.3 Síndrome [estado] de abstinência</i>
<i>.4 Síndrome de abstinência com delirium</i>
<i>.5 Transtorno psicótico</i>
<i>.6 Síndrome amnésica</i>
<i>.7 Transtorno psicótico residual ou de instalação tardia</i>

FONTE: CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde). Disponível em <<http://www2.datasus.gov.br/DATASUS/index.php?area=040203>> Acesso em 11.11.2010.

## A QUESTÃO SOB A ÓTICA DA CLT

Em contraponto ao entendimento da Organização Mundial da Saúde, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (1943), além de não cuidar expressamente da proteção do empregado portador de alcoolismo para tratamento, prevê, também, em seu

---

<sup>4</sup> A CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) foi conceituada para padronizar e catalogar as doenças e problemas relacionados à saúde, tendo como referência a Nomenclatura Internacional de Doenças, estabelecida pela Organização Mundial de Saúde. Com base no compromisso assumido pelo Governo Brasileiro, a organização dos arquivos em meio magnético e sua implementação para disseminação eletrônica foi efetuada pelo DATASUS, possibilitando, assim, a implantação em todo o território nacional, nos registros de Morbidade Hospitalar e Ambulatorial, compatibilizando estes registros entre todos os sistemas que lidam com morbidade. Disponível em <<http://www2.datasus.gov.br/DATASUS/index.php?area=040203>> Acesso em 11.11.2010.

artigo 482, a impossibilidade da continuidade da relação empregatícia por sua culpa do empregado portador da doença.

Especificamente, a alínea “f” do referido artigo dispõe como fundamento para a dispensa por justa causa do empregado a embriaguez habitual, o que significa dizer que tal empregado é dependente de álcool ou tóxico e leva uma vida desregrada, pois pratica falta gravíssima contra a empresa que, ao constatar a situação mencionada, pode dispensá-lo pagando a ele apenas os direitos adquiridos.

Segundo Martins (2008), a embriaguez é o estado do indivíduo embriagado, é o ato de ingerir bebidas alcoólicas, de embebedar-se. O mesmo autor menciona que a lei trabalhista tipifica como justa causa a embriaguez e não o ato de beber. Somente o empregado embriagado será dispensado e não aquele que vez ou outra toma um aperitivo e não fica embriagado.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) dispõe em seu artigo 482 os motivos que constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, dentre as quais a alínea f se refere à embriaguez habitual ou em serviço.

Segundo Martins (2008), a embriaguez é hipótese de justa causa porque a lei assim dispõe, pois o fato de o empregado se apresentar embriagado poderá causar prejuízo à empresa e a seus clientes. Esclarece também que entender de forma contrária é negar vigência à alínea “f” do artigo 482 da CLT. Ressalta que o juiz não pode se investir na condição de legislador e desprezar o conteúdo da lei.

Existem entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho favoráveis ao comentário de Martins (2008), conforme ementa de decisão por ele citada.

Justa causa. Alcoolismo. O alcoolismo é uma figura típica de falta grave do empregado ensejadora da justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. Mesmo sendo uma doença de conseqüência muito grave para a sociedade é motivo de rescisão contratual porque a lei assim determina. O alcoolismo é um problema de alçada do Estado que deve assumir o cidadão doente, e não do empregador que não é obrigado a tolerar o empregado alcoólatra que, pela sua condição, pode estar vulnerável a acidentes de trabalho, problemas de convívio e insatisfatório desempenho de suas funções. Revista conhecida e desprovida (TST, RR 524.378/1998.0 – 15ªR., 3ª T., Rel. Juiz Lucas Kontoyanis, DJU 17-9-99, p. 207)

Diante, portanto, da legislação trabalhista e da classificação de doenças da OMS, há um conflito de ampla dimensão no que tange à relação empregatícia, uma vez que se pode visualizar a situação de várias formas.

Quando é analisado sob a ótica do empregador, verifica-se que este entende não ser obrigado a manter um empregado que lhe cause prejuízos ou que não mantenha sua produção nos mesmos moldes dos demais. Já sob a ótica social se conclui que, por ser considerada doença, o alcoolismo (embriaguez habitual) deve ser devidamente tratado, o que implica afastamento do empregado para tratamento de saúde.

Vale ressaltar, ainda, a existência do Projeto de Lei do Senado nº 48, de 2010<sup>5</sup>, de iniciativa do senador Marcelo Crivella, que propõe modificação do art. 482 da CLT, para disciplinar a demissão e estabelecer garantia provisória de emprego ao trabalhador alcoolista. Tal projeto será objeto de análise e questionamentos durante o desenvolvimento da pesquisa, por ser considerado inviável em alguns aspectos como, por exemplo, a não definição de quem será responsável pelo pagamento ao empregado durante o período de afastamento.

Diante da perspectiva da Declaração de Direitos Humanos ratificada pelo Brasil perante Organização das Nações Unidas do Brasil, que reza em seus artigos XXII ao XXV, que o trabalhador deve ser respeitado como cidadão na busca por trabalho, saúde e sustento da família.

#### **Artigo XXIII.**

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

#### **Artigo XXIV.**

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

#### **Artigo XXV.**

---

<sup>5</sup> Projeto de Lei nº 48 de 2010, do Senado. Disponível em < <http://legis.senado.gov.br/mate-pdf/73625.pdf>.> Acesso em 08.11.2010.



1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e a sua família, saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio gozarão da mesma proteção social.<sup>6</sup>

Não podem deixar de serem mencionados os direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, nos artigos 6º e 7º, conforme segue, que contemplam os direitos e garantias aos trabalhadores.

*Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010)*

*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;  
(...)*

Vários autores consideram injusta a dispensa do trabalhador por motivo de embriaguez a exemplo de Nunes e Verardo (2005):

Entende-se que a dispensa de empregado alcoólatra constitui manifesto ato de preconceito e discriminação, o que é defeso.

Os direitos à vida, à dignidade humana e ao trabalho, levam à presunção de que qualquer dispensa de trabalhador pelo único motivo de ser alcoólatra é discriminatória e atenta contra os princípios constitucionais invocados, eis que vedada a despedida arbitrária (art. 7º, inc. I, da Constituição Federal).

As vítimas de alcoolismo, por serem indivíduos portadores de gravíssima doença, não merecem de toda a sociedade um pensamento isento de preconceito e impregnado de compreensão, de solidariedade.

Conclui-se, que para que haja justa causa como narra o aludido artigo da CLT deve o empregador analisar cuidadosamente o caso concreto, levando em consideração os antecedentes do trabalhador, os problemas patológicos, familiares e sociais que este possa estar enfrentando. Deve haver uma proporcionalidade entre o ato cometido pelo trabalhador e a penalidade que ele irá sofrer. Não há punição

---

<sup>6</sup> Disponível em <[http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php)> Acesso em 08.11.2010.

mais dolorosa para a alma de um trabalhador do que a de ser demitido. (p. 112)

Dada a importância, relevância social e atualidade do tema, julgamos ser pertinente pesquisas que possam contribuir para a elucidação deste problema. Ademais, busca-se com esta pesquisa trazer subsídios para se pensar esta questão tanto do ponto de vista jurídico quanto do ponto de vista da saúde, relacionando os conhecimentos das respectivas áreas com o intuito de demonstrar a necessidade de adequação, com mais especificidade, da legislação trabalhista aos entendimentos e parâmetros da área de saúde, diretamente relacionados aos efeitos psicossociais que pretendemos discriminar com o estudo.

### **OBJETIVO GERAL**

Esta proposta de estudo tem por objetivo investigar as repercussões do uso habitual de álcool (alcoolismo) na vida profissional, pessoal e na saúde do trabalhador.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**Os objetivos específicos que o estudo se propõe a atingir são:**

- ✓ Conhecer o histórico da instalação da doença a fim de detectar se há alguma relação entre o contexto dos trabalhos desempenhados ao longo da vida produtiva e o consumo de álcool.
- ✓ Saber se trabalhador já foi dispensado do emprego por justa causa por motivo de embriaguez habitual (alcoolismo), ou se sua dispensa foi sem justa causa.
- ✓ Verificar se o trabalhador pediu demissão, se foi afastado do emprego para tratamento ou se continua no emprego enquanto realiza tratamento.
- ✓ Investigar as dificuldades enfrentadas pelo trabalhador para permanência no emprego ou para a obtenção de novo emprego em casos onde ocorreram dispensas e demissões.
- ✓ Investigar como a família lida com o problema. Se há aceitação, apoio etc.
- ✓ Saber se o trabalhador sofre preconceitos e/ou é estigmatizado pelo fato de ser portador da doença.
- ✓ Investigar em que momento o trabalhador precisou buscar atendimento de saúde e como foi esta trajetória (tratamentos ambulatoriais, participação em programas de prevenção).

- ✓ Investigar a quanto tempo está em tratamento e qual é o seu quadro atual?

## **MÉTODOLOGIA E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A pesquisa, de abordagem qualitativa, utilizará como principal técnica de coleta de dados a entrevista. A partir de um roteiro semi estruturado com questões norteadas pelos objetivos da pesquisa serão entrevistados trabalhadores portadores de alcoolismo que são ou já fizeram parte do mercado de trabalho na condição de empregados.

Os trabalhadores a serem entrevistados para esta pesquisa serão selecionados dentre os pacientes do Programa de Ações Integradas para Prevenção e Atenção ao uso de Álcool e Drogas na Comunidade do Departamento de Psiquiatria da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Em um primeiro momento a pesquisadora selecionará a partir dos prontuários pacientes de ambos os sexos, maiores de idade, que atendam aos critérios da pesquisa: tenham ou já tiverem tido vínculos empregatícios e que sejam portadores de alcoolismo. A partir desta informação entrará em contato com estas pessoas e fará o convite para participar da pesquisa. Estão previstas a realização de dez entrevistas que serão realizadas no ambulatório do HC ou em local a ser definido pelo entrevistado. No entanto, este número poderá ser ampliado caso haja necessidade.

De acordo com Minayo (2004), pesquisas de cunho qualitativo se caracterizam por não privilegiar o critério numérico, pois o que importa é a qualidade das informações que poderão ser obtidas dos participantes selecionados e a capacidade de reflexão sobre essas, portanto, caso haja necessidade.

As informações serão obtidas por meio de entrevistas semi dirigidas, que acontecerão em local neutro, com o uso da técnica da história oral de Meihy (1998) que, como metodologia, possibilita que algumas disciplinas (entre elas a antropologia, psicologia, psicanálise, sociologia etc.) possam dar suas contribuições teóricas, especialmente no tratamento e na análise da informação oral. Os temas abordados nas entrevistas serão elaborados a partir dos objetivos da pesquisa, de questões levantadas pela bibliografia pertinente.

As orientações acerca da elaboração do roteiro de entrevista e a postura que o pesquisador deverá seguir ao adotar esta técnica de pesquisa social, a fim de garantir o êxito na atividade de entrevistar, serão fundamentadas em Thompson (1992). De acordo com Thompson (1992), a melhor maneira de se iniciar o trabalho de campo de uma pesquisa qualitativa é mediante entrevistas exploratórias que tenham por objetivo

mapear o campo e colher ideias e informações que possam ajudar “definir melhor o problema da pesquisa e localizar algumas fontes para resolvê-lo”. Do mesmo modo que a ‘entrevista piloto’ de um grande levantamento, diz Thompson (1992:254) “uma entrevista de coleta de informações genéricas no início de um projeto local pode ser uma etapa muito útil”. Desta forma, o trabalho de campo propriamente dito será precedido por entrevistas exploratórias. Serão entrevistados inicialmente três trabalhadores a fim de validar o roteiro semi estruturado e logo após estas entrevistas serão transcritas e analisadas, caso haja necessidade de alterar o roteiro isto será feito.

As entrevistas serão gravadas e transcritas na íntegra pela pesquisadora, que concomitantemente ao trabalho de transcrição fará a seleção de depoimentos que respondam aos objetivos do presente trabalho. Feita a seleção, os dados serão agrupados por temáticas e analisados à luz da bibliografia selecionada.

## **ASPECTOS ÉTICOS**

As pesquisas que envolvem seres humanos devem se pautar por princípios éticos, conforme definição da Resolução nº 466/12, do Conselho Nacional de Saúde que aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos e se fundamenta nos principais documentos internacionais que emanaram declarações e diretrizes sobre pesquisas com seres humanos.

De acordo com a resolução mencionada, destacam-se uma série de exigências, dentre as quais alguns princípios básicos: a autonomia como consentimento livre e esclarecido dos indivíduos-alvo e a proteção a grupos vulneráveis e aos legalmente incapazes; a beneficência que é tida como a ponderação entre riscos e benefícios, tanto atuais como potenciais, individuais ou coletivos, comprometendo-se com o máximo de benefícios e o mínimo de danos e riscos; a não-maleficência no sentido de garantir que danos previsíveis serão evitados e; a justiça e equidade como a relevância social da pesquisa com vantagens significativas para os sujeitos da pesquisa e minimização do ônus para os sujeitos vulneráveis, o que garante a igual consideração dos interesses envolvidos, não perdendo o sentido de sua destinação sócio humanitária.

Assim, para o desenvolvimento da presente pesquisa, serão observados todos os cuidados éticos preconizados pela Resolução 466 do Conselho Nacional da Saúde, que orienta a respeito de pesquisas com seres humanos, conforme Cozby (2006).

A pesquisa de campo será iniciada após ser aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo.

Aos participantes, será apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para conhecimento dos objetivos da pesquisa e devido aceite.

## CRONOGRAMA

Especificação	Períodos																															
	2012					2013												2014											2015			
	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
Levantamento bibliográfico	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x																					
Participação em eventos científicos da área	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x														
Cursar disciplinas	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x																				
Exame de qualificação																				x												
Início do trabalho de campo															x																	
Conclusão do trabalho de campo – entrevistas																		x														
Transcrição das entrevistas																	x	x	x	x												
Seleção e análise parcial dos dados																		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Publicação de dados parciais																				x												
Redação da dissertação												x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Defesa																															x	
Submissão do artigo a periódicos da área																															x	

## REFERÊNCIAS

- Alves, G. (1999). *Trabalho e mundialização do capital*. Ed. Práxis. Disponível em <<http://www.giovannialves.org/BibliotecaDigital2.htm>> Acesso em 10.11.2010.
- Antunes, R. (2002). *Trabalho e precarização numa ordem neoliberal*. Disponível em <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/educacion/antunes.pdf>> Acesso em 11.11.2010.
- Barros, A. M. (2006). *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª Ed. São Paulo: Ltr.
- Calligaris, C. (2009). *Desemprego pode trazer perda radical de identidade*. Folha de São Paulo. Disponível em

- <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/publifolha/ult10037u398900.shtml>>. Acesso em 9/11/10.
- Carrillo, L. P. L. & Mauro, M. Y. C. (2003). Uso e abuso de álcool e outras drogas: ações de promoção e prevenção no trabalho. *Revista Enfermagem UERJ*, 11(1), p. 25-33.
- Carrion, V. (2010) *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 35ª Ed. São Paulo: Saraiva.
- Cozby, P. C. (2003) *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. São Paulo: Editora Atlas.
- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em 08.11.2010.
- Engels, F. (2010). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo, Boitempo. (Trabalho original publicado em 1845)
- KALIMO, R.; MEJMAN, T. Psychological and behavioural responses to stress at work. In: KALIMO, R.; BATAWI, M. A. E.; COOPER, C. (Orgs.). *Psychosocial factors at work and their relation to health*. Genebra: John Wiley & Sons, 1987.
- Lacaz, F. A. de C. (1996). *Saúde do Trabalhador: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical*. Tese (Doutorado) Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp, Campinas.
- Manus, P. P. T. (1996). *Despedida arbitrária ou sem justa causa: aspectos do direito material e processual do trabalho*. São Paulo: Malheiros.
- Martins, G. A. (2008). *Estudo de Caso*. Uma Estratégia de Pesquisa. 2ª Ed. São Paulo: Atlas.
- Martins, S. P. (2001). *Direito do Trabalho*. 13ª Ed. São Paulo: Atlas.
- Martins, S. P. (2008). *Comentários à CLT*. 12ª Ed. São Paulo: Atlas.
- Mattar, J. (2008). *Metodologia científica na era da informática*. 3ª Ed. São Paulo: Saraiva.
- Minayo, M. C. S. (2004). *O Desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 7ª Ed. São Paulo: Hucitec.
- Morais, E. A. F. (1996). *Justa causa na rescisão do contrato de trabalho*. São Paulo: Ltr.

- Navarro, V. L. (2003). O trabalho e a saúde do trabalhador na indústria de calçados de Franca, SP. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), p. 32-41.
- Navarro, V. L., & Padilha, V. (2007). *Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo*. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), p. 14-20.
- Nunes, F. F., & Verardo, R. P. (2005). *Embriaguez: doença a ser tratada ou falta grave passível de demissão?* [http://www.viannajr.edu.br/revista/dir/doc/art\\_20005.pdf](http://www.viannajr.edu.br/revista/dir/doc/art_20005.pdf). Acesso em 19.10.2010.
- Pedroso, M. N. C. (2004). *A crise do modelo de produção taylorista/fordista e a emergência do toyotismo*. Disponível em <<http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/marcia.html>> Acesso em 11.11.2010.
- Pereira, J. C. R. (2001). *Análise de dados qualitativos: estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais*. São Paulo: EDUSP.
- Pochmann, M. O. (2001). *Emprego na globalização. A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Ramos, A. (2009). *Metodologia da Pesquisa Científica. Como Uma Monografia Pode Abrir o Horizonte do Conhecimento*. São Paulo: Atlas.
- Richardson, R. J. (1985). *Pesquisa Social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.
- Santos A. B., Medeiros, R. L. de, Espínola, L. L., Silva, J. M. A. da, Dias, M. R., Dantas, M. de F. L. ([s.d]). *Alcoolismo e trabalho: como estão relacionados?* Disponível em <<http://www.prac.ufpb.br/anais/IXEnex/extensao/documentos/anais/6.SAUDE/6PRACPEX01.pdf>> Acesso em 10/11/10.
- Seligmann-Silva, E. (1994). *Desgaste Mental no Trabalho Dominado*. Rio de Janeiro: Cortês.
- Seligmann-Silva, E. ([s.d]). *Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos*. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/59321671/Edith-Seligmann-Silva>. Acesso em 2/11/2011.
- Süssekind, A. (2002). *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar.
- Thompson, P. A. (1992). *Entrevista*. In: *A Voz do Passado: história oral*. (L. L. de Oliveira, Trad.). Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Vaissman, M. (2004). *Alcoolismo no trabalho*. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Fiocruz.

