



SAÚDE MENTAL E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS RISCOS, COM ÊNFASE NO CONSUMO DE BEBIDAS ALCOÓLICAS, EM UMA OFICINA DE COSTURA DO MUNICÍPIO DE JARDIM DO SERIDÓ/RN

MENTAL HEALTH AND WORK ORGANIZATION: A STUDY ON THE RISKS, WITH EMPHASIS ON THE CONSUMPTION OF ALCOHOLIC BEVERAGES, IN A SEWING WORKSHOP IN THE MUNICIPALITY OF JARDIM DO SERIDÓ/RN

Leandro Aparecido da Silva, Faculdade Católica Santa Teresinha (FCST), Brasil, leandrojprn@hotmail.com
Anderson Martins de Medeiros, Faculdade Católica Santa Teresinha (FCST), Brasil, andmartins2@outlook.com
Flavio Medeiros de Azevedo, Faculdade Católica Santa Teresinha (FCST), Brasil, flaviomazv@hotmail.com
Pablo Phorlan Pereira de Araújo, Faculdade Católica Santa Teresinha (FCST), Brasil, papho@hotmail.com
Salmo Batista Araújo, Faculdade Católica Santa Teresinha (FCST), Brasil, araujobs04@hotmail.com

Resumo

Esta pesquisa tem enfoque na saúde mental do trabalhador, sob a perspectiva da administração, mais especificamente da área de comportamento organizacional. O enfoque expõe, com maior relevância, os riscos proporcionados pelo ambiente como forma de alertar para a importância da promoção de saúde no trabalho. Como problema, aborda-se o uso de bebidas alcólicas, colocando-se em evidência, através de pesquisa bibliográfica baseada na literatura de Dejours (2015), Dalgalarondo (2008), Spector (2010) e Tórres (2010). Posteriormente, pontuam-se as consequências que as organizações podem sofrer com o uso abusivo de álcool entre os seus colaboradores. Através de coleta de dados utilizando para análise os instrumentos de pesquisa AUDIT e JSS, observou-se o sentimento de alta demanda por parte dos colaboradores, dados obtidos no JSS, e suas relações com as zonas de risco de consumo de álcool, respondidos no AUDIT. Contudo, no contexto da JK Modas (empresa objeto do estudo), há uma pequena incidência de uso de risco, mas que é preocupante quanto aos colaboradores que sentem baixo controle quanto às tarefas executadas, fato que cresce de acordo com a demanda psicológica percebida. É notória, uma relação diretamente proporcional entre os indivíduos que sentem maiores demandas psicológicas e tem menor controle sobre as tarefas com o aumento proporcional do consumo de bebidas alcólicas. Salienta-se que as políticas de prevenção de riscos adotadas pela organização em estudo, contribuem para a minimização do problema, fato que potencializa a preocupação acerca do tema em organizações onde há omissão quanto ao referido problema.

Palavras-chave: Comportamento organizacional; saúde mental; consumo de álcool.

Abstract

This research focuses on the mental health of the worker, from the perspective of management, more specifically from the area of organizational behavior. The focus exposes, with greater relevance, the risks posed by the environment as a way of alerting to the importance of health promotion at work. As a problem, the use of alcoholic beverages is the approached, being evidenced, and through a bibliographical research based on the literature of Dejours (2015), Dalgalarondo (2008), Spector (2010) and Tórres (2010). Subsequently, the consequences that the organizations can suffer with the abusive use of alcohol between their collaborators they are punctuated. Through data collection, using the AUDIT and JSS research instruments, the employees' high demand for data, obtained in the JSS, and their relationship with the areas at risk of alcohol consumption, observed in the AUDIT. However, in the context of JK Modas (study company), there is a small incidence of risk use, but it is worrisome for employees



who feel under control over the tasks performed, a fact that grows according to the perceived psychological demand. There is a direct relationship between individuals who feel greater psychological demands and less control over tasks, with a proportional increase in the consumption of alcoholic beverages. It should be noted that the risk prevention policies adopted by the organization under study contribute to the minimization of the problem, a fact that increases the concern about the issue in organizations where there is omission regarding this problem.

Keywords: *Organizational behavior; mental health; alcohol consumption.*

1. INTRODUÇÃO

Dentro da interdisciplinaridade da ciência da administração, o comportamento organizacional está na interseção com a psicologia. Tendo como referência esta vertente da ciência com o fim de abordar um enfoque sobre a saúde mental dos indivíduos no contexto laboral, pode-se compreender que, da mesma forma que ambientes laborais podem expor os trabalhadores a riscos físicos, também há a incidência de riscos à saúde mental. Esses riscos, por sua vez, são fatores que contribuem para o desenvolvimento de doenças vinculadas ao sofrimento mental.

Apesar de temas ligados à saúde mental serem atuais e preocupantes, no contexto geral, há pouca produção científica no que concerne às relações entre trabalho e seus reflexos na saúde mental dos indivíduos. Dentro deste cenário extenso, marcado pelas insatisfações do trabalhador quanto ao conteúdo do cargo e as pressões e medos como geradores de ansiedade, residem riscos, dentre eles, o uso abusivo de álcool, que demonstra ser um dos importantes temas para a administração de recursos humanos, por suas consequências para os colaboradores e para a atividade laboral.

Neste sentido, esta pesquisa tem por objetivo geral: refletir sobre os fatores que contribuem para o consumo de bebidas alcoólicas entre os colaboradores. Como objetivos específicos, primeiro: expor fatores organizacionais que podem contribuir para o uso de álcool entre os colaboradores. Segundo: Pontuar as consequências que o consumo abusivo de álcool gera no ambiente organizacional; e por fim, detectar, em um empresa que atua na confecção de peças do vestuário no município de Jardim do Seridó/RN, uma incidência de uso de bebidas alcoólicas entre os colaboradores, utilizando-se, para isto, do instrumento de pesquisa AUDIT (*Alcohol Use Disorder Identification Test*), aplicado em diversos países, com resultados validados em diversos cenários socioculturais e econômicos. O referido questionário tem por resultado quatro zonas de padrão de consumo de bebidas alcoólicas, relacionando-o com as dimensões: demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social, avaliadas através do instrumento JSS (*Job Stress Scale*), igualmente validado em diversos países e cenários.

Vale ressaltar que, estudos nesta temática contribuem em múltiplos aspectos, inicialmente no caráter administrativo, enquanto traz à luz dados referentes à satisfação dos colaboradores quanto ao trabalho exercido. Por resultado, promove uma visão das relações de insatisfação com o comportamento e saúde mental, além da contribuição social, tendo em vista que favorece avanços no conhecimento e, por conseguinte, na conscientização das necessidades de melhoria contínua do ambiente e promoção de saúde no contexto laboral.

2. EVOLUÇÃO DA RELAÇÃO HOMEM-TRABALHO

A evolução da relação homem-trabalho sofreu grandes transformações, ao longo do tempo. Dentro deste contexto geral, destaca-se um recorte de tempo onde há grandes avanços no que



concerne a racionalização do trabalho. O parâmetro do surgimento das teorias que compõem a base da ciência da administração oferece um bom princípio para a observação da evolução da visão do trabalho ao longo do tempo. Desde as correntes clássicas, passando pelas teorias das relações humanas até as mais recentes, há uma mudança clara no foco dos estudos e na prática administrativa.

A análise das principais características dessas teorias, sob a perspectiva do indivíduo, expõe suas relações e reflexos na vida e no comportamento do homem no contexto laboral. A rigidez imposta no período em que se sobressaíram os pensamentos da administração clássica são, portanto, um ponto de partida crucial para refletir sobre a relação homem-trabalho. Uma breve análise sobre as consequências da visão mecanicista já evidencia sua incidência sobre a vida mental do trabalhador. A procura pela total padronização dos processos e pela forma única de implemento é desfavorável à conservação da saúde mental dos colaboradores. Isso porque a cooperação individual de cada colaborador, à perpetuação da produtividade e da qualidade acontece no intervalo entre trabalho real e trabalho prescrito, na possibilidade de interferir de alguma forma para completar as lacunas não previstas pelas deliberações gerenciais (Carrasqueira & Barbarini, 2010).

Esta argumentação, feita como crítica ao modelo taylorista/fordista, evidencia que a ausência da possibilidade de liberdade, criatividade e adaptação das tarefas às condições individuais são fontes de riscos à saúde mental dos trabalhadores. Além destes riscos, é possível compreender que a forma pragmática como o trabalho, neste modelo, cerceia a inventividade do trabalhador e a repetitividade ainda prejudica a interação social. Este pensamento é confirmado por Dejours (2015), o qual ressalta que, mesmo dividindo o ambiente e compartilhando de pressões idênticas, os trabalhadores tornam-se reféns, individualmente, das violências proporcionadas pela produtividade.

Em confronto com esta rigidez propagada pela abordagem clássica da administração e fundamentada pelas críticas a ela dirigidas, surge uma nova corrente na teoria administrativa, a abordagem humanística. Entretanto, o foco fortemente voltado para o âmbito do grupo social, ou seja, para as relações interpessoais, restringia-se ao comportamento das pessoas perante as perspectivas de grupo, formais e informais. Esta investigação, apesar de importante avanço para a época e para a contribuição dos estudos posteriormente elaborados, ainda era bastante míope diante da complexidade do assunto. Tendo em vista essas lacunas deixadas pela abordagem humanística, surge a Teoria Comportamental. Esta teoria, segundo Chiavenato (2014) tem como ponto mais concreto como a administração é influenciada pelas ciências do comportamento. Ainda segundo o autor, neste período observa-se a necessidade de estudar a motivação humana para se compreender o comportamento dos indivíduos, dentre esses estudos é possível destacar a pirâmide das necessidades de Maslow e a teoria dos dois fatores de Herzberg.

Partindo destas posições conflitantes, especialmente levando em consideração a Teoria Clássica versus a Teoria Comportamental, é possível perceber que os elementos inerentes a elas são a base da discussão sobre a relação homem-trabalho. Se, por um lado, muitos dos métodos advindos da Teoria Clássica permanecem sendo utilizados, até hoje, por outro, o estudo do impacto desses métodos sobre a vida das pessoas expõe o reflexo dos desdobramentos da Teoria Comportamental. O centro da discussão atualmente ganhou uma nova roupagem, o que é comum às teorias, propondo uma evolução de pensamentos e conceitos. Por esta razão, Tôres



(2010), contesta a teoria da pirâmide das necessidades de Maslow, substituindo por uma noção de sofrimento que, ainda segundo a autora é mais dinâmica e capaz de relacionar tanto com as características mais individuais como as coletivas, através do processo de sublimação.

O conceito de motivação torna-se muito superficial para abordar a relação homem-trabalho. Diante disto, surge um novo pensamento, propondo-se o “sofrimento” como elemento central da discussão. Esta nova concepção nega parâmetros únicos e rígidos, onde há a tentativa de enquadrar todos os indivíduos em um modelo como forma de entender a motivação de forma geral. Por esta visão, o sofrimento pode englobar, de forma mais eficaz, o entendimento sobre o comportamento do homem no ambiente de trabalho, pois é capaz de abranger as características, tanto as individuais como as coletivas. Desta forma, posteriormente aborda-se uma breve conceituação de sofrimento relacionado ao trabalho, elencando alguns dos fatores contribuintes, suas consequências e seus desdobramentos emocionais, tais como: sua relação com perdas de produtividade, absenteísmo e possíveis danos à saúde.

2.1 O SOFRIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

Tratar da relação homem-trabalho por uma análise onde se usa “o sofrimento” como nomenclatura pode soar de modo incômodo, aos ouvidos dos administradores, já que, à primeira vista, a palavra pode parecer muito forte ou inadequada para uma abordagem deste tipo. No entanto, este é o componente base para a teoria criada por Dejours (2015), a Teoria da Psicodinâmica do Trabalho. Além de ser indissociável da questão discutida, o sofrimento neste contexto nem sempre tem característica tão repulsiva quanto à impressão deixada. Por mais surpreendente e contraditório que possa parecer, este elemento pode ser a base da satisfação.

Com isso, compreende-se com facilidade a falha que constituiria querer extinguir o sofrimento do trabalho. A parábola posta para a administração seria, além disso, tentar elaborar condições nas quais os colaboradores pudessem administrar eles mesmos seu próprio sofrimento, em conveniência de sua saúde e, logo, em serventia da produtividade. A questão-chave, deste modo, não é tão somente o sofrimento, mas como cada indivíduo o administra, sendo sua própria capacidade de lidar com a ansiedade, os medos, as incertezas, os riscos e as frustrações, determinantes para a proteção ou danos à sua saúde. Este fato, entretanto, não permite que haja possibilidade para a organização de isentar-se ou omitir-se diante desta questão, cabendo, portanto, a ela contribuir para a melhoria contínua do ambiente de trabalho, como forma de reduzir os fatores que contribuem para o desgaste de seus colaboradores (Tôrres, 2010).

Para Dejours (2015), em se tratando da relação do homem com a organização do trabalho, três itens devem ser essencialmente considerados, são eles: a fadiga, o sistema frustração-agressividade reativa e a própria organização do trabalho. Isto explicita que não existem doenças mentais exclusivamente causadas pelo trabalho, mas apenas há agentes que contribuem para a possibilidade de propiciar o desenvolvimento de algumas patologias específicas. É razoável exibir mais especificamente estes elementos, algumas de suas possíveis causas e prejuízos à saúde do trabalhador.

2.1.1 FADIGA

A fadiga pode ser provocada por algumas causas como: trabalho repetitivo e enfadonho, falta de clareza nas atribuições do cargo, demandas contraditórias e inadequação da personalidade



perante as tarefas a serem executadas. As atividades repetitivas geralmente requerem muita atenção e tornam-se monótonas e desinteressantes, consumindo grande quantidade de energia dos indivíduos e provocando desgastes significativos. Outro motivo é que este tipo de trabalho foge ao controle do funcionário. “Comparado ao ritmo definido pelo funcionário, o trabalho com ritmo definido por máquina foi associado à ansiedade, insatisfação e sintomas de saúde” (Spector, 2010, p.442).

Outro fator é a falta de especificações de tarefas e atribuições que causa insegurança e ansiedade; além deste, ordens destoantes e/ou inconsistentes recebidas, e tarefas que não têm grande significância ou não condizem com a aptidão podem ser causadoras da fadiga. Spector (2010, p.446) pontua que “a redução da realização pessoal é o sentimento de que o funcionário não está realizando nada de importante no trabalho”. O sentimento de inutilidade, conforme evidenciado acima, tem como consequência o comportamento frustrado, que é outro fator de risco à saúde mental, por provocar desgastes ao aparelho psíquico, como demonstrado mais detalhadamente a seguir.

2.1.2 SISTEMA FRUSTRAÇÃO-AGRESSIVIDADE

A organização não pode permanecer indiferente às consequências que seu ambiente possa causar aos seus colaboradores; diante disto, faz-se necessário uma busca por mensurar até que ponto as pressões exercidas pelo contexto laboral são estímulos ou podem se tornar retrocessos à produtividade, por meio da frustração. Neste sentido, a gestão deve trabalhar no intuito de eliminar ou amenizar as barreiras, tornando-as transponíveis, para que haja maior possibilidade de satisfação, resultando, por conseguinte, no alívio das tensões. Soto (2002, p.157) define frustração como sendo “o bloqueio que uma pessoa sofre diante de uma meta ou objetivo”. Esta definição permite identificar situações ou políticas organizacionais que podem ser maléficas ao desempenho, como, por exemplo, a estipulação de metas destoantes e incoerentes com o panorama real ou falta de suporte da própria organização para o alcance dos objetivos apontados.

Este tipo de cenário, incondicionalmente, é prejudicial à produtividade, uma vez que incide diretamente no comportamento, não só do ponto de vista individual, mas na organização, de forma global. Há uma espécie de contaminação que, ao longo do tempo, se arraiga à cultura, tornando-se obstáculo a ser enfrentado. Vale salientar que, igualmente ao descrito sobre sofrimento, o cerne não consiste em abolir a frustração do contexto organizacional, isto representaria um cerceamento aos desafios que são indispensáveis à condição humana. A questão fica estritamente ligada à busca da minimização de frustrações desnecessárias, Soto (2002), associa níveis aceitáveis de frustração com colaboradores mais flexíveis e dispostos a mudanças, ao contrário organizações onde experimentam altos índices de frustração e acabam por assumir posturas defensivas, hostis à mudanças. Isto demonstra como as práticas da administração podem interferir fortemente no comportamento do indivíduo. Tudo se resume ao fato de que uma grande incidência de frustração se torna motivo de medo, insegurança e ansiedade e, conseqüentemente, a eliminação de expectativas. Estes fatores, por sua vez, são uma violência à criatividade e causadores de uma aversão a mudanças.

2.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO, ERGONOMIA E USO DO ÁLCOOL



Além das tensões proporcionadas pelos riscos reais, muitas realidades onde se omite ou se negligencia essas dimensões de risco, ou trabalhadores que ainda não estão familiarizados, tudo isso acaba gerando tensões extras. O temor cresce com a ignorância. Quanto maior a relação homem/trabalho estiver ligada a ignorância, mais o colaborador temerá. Os colaboradores iniciantes na organização são mais duramente atingidos, estes encontram-se totalmente desamparados frente a um enigma e a um risco mais incerto. A percepção tida pelo trabalhador sobre estas emoções será um fator incisivo sobre seu aparelho psíquico, pois, se ele as interpreta como ameaçadoras, pode ser levado ao sofrimento patogênico, como exposto adiante. Antes, porém, é preciso chamar atenção para um termo utilizado pelo autor na parte final de sua colocação. Ao se referir a indivíduos novos no trabalho, classificando-os como “desarmados”, isso trará uma contribuição ímpar para o melhor entendimento das barreiras que impedem que o trabalhador padeça facilmente diante das pressões e caia no sofrimento patogênico: são os mecanismos de defesa (Dejours, 2015).

2.2.1 MECANISMOS DE DEFESA

As pressões do ambiente laboral e seus respectivos reflexos seriam insuportáveis aos indivíduos, não fossem as estratégias defensivas que estes, mesmo de forma inconscientes, criam para enfrentar o sofrimento. Estas estratégias contribuem para a manutenção do equilíbrio do aparelho psíquico. Sob uma nova perspectiva, o que era considerado no taylorismo como “vadiagem” da classe trabalhadora, as interrupções ou desacelerações no trabalho, principalmente ligados à linha de produção, tem finalidades totalmente diferentes. Este período, visivelmente morto, é na real uma fase do trabalho durante a qual operam intervenções de regulagem do binômio homem-trabalho, propostas a garantir à perpetuação da atividade e proteção da vida mental do colaborador (Dejours, 2015).

Estes “truques” desencadeados inconscientemente pelo indivíduo visam à retomada do equilíbrio entre sua capacidade de agir perante as demandas da tarefa, proporcionando a possibilidade de continuação do trabalho, sem maiores prejuízos à saúde mental. É importante ressaltar que, apesar destas defesas serem individuais e intimamente ligadas à capacidade de cada um lidar com o ambiente, existe as ideologias defensivas inerentes às diferentes profissões, de forma coletiva, isto é, características de defesa que se tornam comuns a determinada atividade (Dejours, 2015).

No entanto, essas defesas não são totalmente eficazes, haja vista que o trabalhador continua travando sua luta individual contra as pressões. O fracasso da ideologia defensiva torna-se o limite do aparecimento das patologias, muitas vezes resultado de tentativas inúteis e momentâneas de alívio da tensão. O alcoolismo apresenta-se como fundamental saída diante à ansiedade da morte, este atingido uma certa quantidade dos indivíduos. Mas o próprio alcoolismo não substitui uma forma coletiva. O alcoolismo é considerado uma saída individual e este é gravemente bombardeado pelo grupo social. Este meio de fuga perante o sofrimento será abordado aqui, com maior ênfase; para isto, faz-se necessária uma conceituação do alcoolismo e apresentação das consequências do alcoolismo ao trabalhador e seus efeitos nas organizações (Dejours, 2015).

2.2.2 CONSEQUÊNCIAS DO USO DE ÁLCOOL



O trabalho pode ter consequências sobre o comportamento humano e esta inter-relação também é válida no caminho oposto. As variáveis sejam de natureza interna ou externa ao meio laboral, que interfiram na vida dos colaboradores, podem vir a trazer reflexos para as organizações. Os graus vão desde desmotivação, que incide sobre a produtividade, acrescentando-se absenteísmo e conflitos, até patologias físicas e mentais. Além destes, ainda são acrescentadas implicações mais delicadas, como, por exemplo, afastamento do colaborador. Sob a dinâmica do uso de psicoativos, é possível identificar problemas decorrentes do consumo abusivo. Dalgalarrondo (2008) define psicoativo como uma substância química capaz interferir no sistema nervoso central. Sua atuação sobre as áreas cerebrais de recompensa tem efeito sedativo e relaxante, que são responsáveis pela sensação de prazer.

As sensações produzidas por essas substâncias favorecem a continuidade de seu uso; outra característica é o aumento da tolerância dos indivíduos a essas substâncias, na medida em que consomem, ou seja, uma determinada quantidade consumida não produz mais o efeito, levando o indivíduo a aumentar o consumo. Este aumento da tolerância, por sua vez pode levar à dependência, Dalgalarrondo (2008, p.345), caracteriza a dependência como: “um padrão mal adaptativo de uso de substâncias em que há repercussões psicológicas, físicas e sociais que resultam da interação entre o ser humano e uma substância psicoativa”.

Nesta graduação de consumo há um impulso por consumir a substância, apesar dos prejuízos ocasionados por ela e, apesar de ser consciente desses prejuízos, o indivíduo tende a fazer opção por ela, negando seus efeitos. É importante lembrar que, embora no padrão de consumo caracterizado como dependência sejam mais explícitos os danos provocados pelo consumo, eles podem ser encontrados em condições onde não há, necessariamente, a dependência, mas o uso em determinados episódios de forma descontrolada. Segundo Laranjeira et al (2007), o termo *binge drinking* é utilizado de forma internacional como definição para o consumo em demasia de bebidas alcoólicas realizado em curto período, em outras palavras, o “uso pesado episódico”. No uso esporádico em excesso também moram riscos, e apenas um único episódio pode ser definitivo para algumas consequências, como: conflitos intrapessoais, sentimento de culpa na esfera psicológica, acidentes provocados no estado de intoxicação, quedas, acidentes automobilísticos com danos físicos e problemas de relacionamento no contexto social.

2.2.3 REFLEXOS PARA ATIVIDADE LABORAL

O uso de álcool, esporádico ou contínuo, pode trazer consequências para a empresa, traduzindo-se em prejuízos motivados, seja pelo comportamento do colaborador, pelos riscos que são potencializados pela intoxicação, ou mesmo pelo aumento da frequência de faltas e atrasos provocados pelos episódios de consumo excessivo. Podem-se pontuar, dentro destas consequências, alguns pontos que são mais explícitos e recorrentes. Dentro da perspectiva do trabalho, o excesso de substâncias pode ocasionar problemas de saúde, degradação das relações interpessoais, a própria perda do trabalho e diversos problemas sociais, pessoais, financeiros e legais. Dentro das organizações, o abuso de substâncias está associado a incidentes de trabalho, absenteísmo e redução de produtividade. Esta exposição argumentativa permite visualizar claramente, em duas esferas, como se dão os prejuízos ocasionados pelo uso de psicoativos, ou seja, as variáveis afetadas no caráter pessoal terminam por causar consequências às organizações. É cabível identificar que estas variáveis se inter-relacionam, criando certas



situações recorrentes; entretanto, não há determinismo de quais condições afetam o indivíduo, isto porque, apesar das condições gerais, têm-se as particularidades de cada caso (OIT, 2008).

Isto é, um indivíduo pode ter sua produtividade afetada por um conjunto de variáveis. Se, para uns, os problemas de saúde são mais determinantes, para outros, os problemas de relacionamento podem ser mais relevantes em relação à sua perda de desempenho. Arraigados ao consumo, além dos déficits no desempenho, outros pontos são destacados, a saber: O álcool é um dos maiores vilões no envolvimento com acidentes trabalhistas, além de depreciar a performance profissional, induzindo o colaborador a repetidos atrasos na chegada ao trabalho, redução da produtividade, desperdício ou utilização inapropriada do material de trabalho, desleixo e negligência junto aos objetivos do trabalho, incompetência em assumir a responsabilidade por determinadas funções, afazeres não concretizados, exagero no acúmulo de tarefas, desmotivação, insatisfação, falta de higiene, insegurança no local de trabalho, transformando-se em um risco potencial para os colegas de trabalho (Barros et al, 2009).

Os riscos do consumo de álcool são potencializados em atividades de produção, e isto ocorre porque estas atividades requerem maior atenção e concentração dos colaboradores nas tarefas; assim, os efeitos da substância no organismo, sendo o uso durante o trabalho ou anterior, causam “ressaca”, o que se reverte em danos, tanto ao desempenho quanto à elevação das possibilidades de erros, de várias naturezas, gerando fatores determinantes para um acidente de trabalho. Apesar do grande número, essas consequências são destacadas de forma mais contundente por vários autores, são elas: danos à produtividade, riscos de acidente, os problemas de relacionamento e o absenteísmo. Este se relaciona com o álcool de várias formas, seja por episódios que levam o indivíduo a faltar ao trabalho ou chegar atrasado pelo uso, a desmotivação e desinteresse provocado pelo uso contínuo, ou mesmo faltas justificadas por doenças ocasionadas pela substância e a própria patologia alcoólatra. Segundo Ramos (2002, apud Barros et al, 2009, p.49), “o alcoolismo é o terceiro motivo de absenteísmo no trabalho e a oitava causa para a concessão de auxílio-doença do Ministério da Previdência Social”. Esses dados demonstram a extensão do problema que afeta, além da perspectiva individual e organizacional, também a questão social, por abranger áreas como seguridade e saúde pública.

Dadas estas dimensões, constata-se a importância e a relevância deste tema. Destacando-se suas relações com a atividade laboral, pode-se compreender a necessidade de estudo, políticas de prevenção ao uso e assistência a pessoas afetadas pelo uso nocivo.

3. METODOLOGIA

A pesquisa tem por natureza a forma aplicada por mensurar a incidência de uso de risco de bebidas alcoólicas em ambiente organizacional específico e o levantamento de dados que poderá ser usado como base para a gestão do desenvolvimento de estratégias de combate aos riscos diagnosticados. O problema é abordado de forma quantitativa buscando-se encontrar correlações entre os fatores organizacionais e o padrão de consumo de álcool em proporções dentro da totalidade de colaboradores, como também qualitativa por associar estes índices a aspectos subjetivos do ambiente organizacional e possíveis consequências como variações na produtividade. Quanto aos objetivos tem-se uma abordagem explicativa com o intuito de encontrar a incidência dos padrões de consumo de álcool e tentar-se associa-los a fatores do



ambiente organizacional, apontando possíveis consequências do padrão de risco para o desempenho no trabalho (Gil, 2012).

O lócus da pesquisa foi a JK Modas, uma empresa que atua na confecção de peças do vestuário no município de Jardim do Seridó/RN. Atualmente, a empresa tem 35 colaboradores, além do proprietário, que também é o gestor. Possui CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - desde 2014 e contrato para serviço de saúde e segurança no trabalho com o SESI Serviço Social da Indústria que é responsável pelo PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e pelo PCMSO – programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional elaborado com base nos riscos elencados no PPRA.

A pesquisa apresenta a combinação de dois questionários distintos. O AUDIT (*Alcohol Use Disorders Identification Test*), que busca mensurar o uso de álcool por zonas de risco. Segundo Lopes (2011), o instrumento foi elaborado por Babor e Grant, foi publicado pela OMS e adaptado por Mendéz (1999) no Brasil. Ainda segundo a autora, o desenvolvimento ocorreu através de projeto colaborativo entre 6 países, com o intuito de avaliar a credibilidade do instrumento em diferentes cenários socioculturais e econômicos. Já o teste AUDIT contém 10 questões divididas em 3 finalidades. De 1 a 3, diz respeito à assiduidade e quantidade de uso de bebidas alcoólicas. A partir da questão 4, até a 6, investiga-se indícios de dependência. Por fim, de 7 a 10, busca-se problemas na vida que podem estar relacionados ao uso de álcool.

Quanto às opções de resposta, as oito primeiras questões tem 5 opções de resposta, que se traduzem para fins de resultados em uma pontuação que varia de zero a quatro, já as questões 9 e 10 têm apenas 3 possibilidades sendo responsáveis por zero, dois e quatro pontos. A soma dessa pontuação dá um escore entre 0 e 40, onde há quatro zonas. Até o limite de 7, o ponto é considerado como uso de baixo risco ou abstinência que representa a zona I; dos 8 aos 15 pontos, é o considerado uso de risco que corresponde à zona II; a partir dos 16, até 19, trata-se de uso nocivo que é a zona III; e, por fim, acima de 20 pontos há uma possível dependência, que é a zona IV. Em conjunto com o teste AUDIT, houve aplicação do JSS. Este teste foi adaptado por Alves et al (2004). O modelo proposto por Karasek na versão original era composta por 49 questões divididas nas áreas de demanda psicológica e controle. Posteriormente, um modelo proposto por Jonhson, em 1988, acrescentou a dimensão apoio social, que inseriu a interação social com colegas e chefes. O modelo traduzido e adaptado para a língua portuguesa por Alves et al (2004) é a versão resumida na Suécia, que contém 17 questões, sendo 5 com objetivo de avaliação da demanda, 6 para mensurar o controle e 6 para o apoio social.

Maiores demandas combinadas com menor controle produzem desgastes psicológicos mais significativos. Já para demanda baixa e controle alto, tem-se baixo degaste psicológico. Havendo baixa demanda e controle, trata-se de trabalho passivo onde, geralmente, não há desenvolvimento das habilidades e competências. Já a alta demanda, associada a alto controle, produz oportunidade de decisões de como e quando realizar as tarefas. Os resultados da análise se dão através de uma escala de Likert de quatro posições, onde a pontuação produzida pelas alternativas foram equacionadas da seguinte forma: (4) Frequentemente, (3) Às vezes, (2) Raramente, a (1) Nunca ou quase nunca, para as dimensões demanda e controle, sendo que uma das questões de cada dimensão tem pontuação inversa, ou seja, de 1 para 4. Já para a dimensão



apoio social, as pontuações e respectivas alternativas são: (4) Concordo totalmente, (3) Concordo mais que discordo, (2) Discordo mais que concordo e (1) Discordo totalmente.

Na dimensão demanda psicológica, derivada da soma das opções das cinco questões, podem variar de 5 a 20, onde o crescimento é proporcional à demanda psicológica; em outras palavras, maior a pressão sentida pelo ocupante do cargo. Para efeitos de divisão de 6 a 13, a demanda é considerada baixa, e de 14 a 20, alta. Para a dimensão controle, que possui 6 seis questões, a escore pode variar de 6 a 24, sendo que, quanto maior a pontuação, maior o controle do trabalhar sobre as tarefas do cargo. Sendo que, de 6 a 17, o controle é baixo e de 18 a 24, alto. A dimensão apoio social também tem escore que varia de 6 a 24, entretanto este é dividido em três patamares: menor apoio até 17 pontos, apoio intermediário de 18 a 21 e de maior apoio de 22 a 24.

A pesquisa foi aplicada de forma censitária dentro do setor de produção da organização abordada, incluindo a gestora de produção, mecânicos, costureiros de diferentes especialidade e organizadores de materiais. De acordo com a característica da empresa, o público possui vasta variação de idade, sendo a maioria do sexo feminino, chegando a 85,3% dos colaboradores contra apenas 14,7% do sexo masculino.

4. ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa foi realizada como censitária com a distribuição de 34 questionários contendo o AUDIT em conjunto com o JSS, Obteve-se devolução de 31 exemplares 91,17%, registrando-se uma perda de 8,82 % de questionários, os quais não foram devolvidos até a data da formulação de resultados. Para fins da análise considerou-se 31 como número absoluto.

A análise dos dados iniciou-se com a tabulação das respostas. A priori, a divisão das repostas nos três eixos principais possibilita uma visão preliminar sobre quantidade e frequência de consumo, analisados pelas três primeiras perguntas, as questões de 4 a 6 visam encontrar traços de dependência e por fim, as três últimas questões investigam possíveis problemas pessoais ocasionados pelo consumo. Cabe enfatizar o padrão de “dose” é estipulado no próprio instrumento de pesquisa. No geral, as respostas dadas tem tendência para padrões onde o risco é menor, entretanto, 17,65% afirmam que nas ocasiões que consomem a quantidade, essa é igual ou superior a 10 doses, o que segundo Lopes (2011), pode-se considerar como um episódio de excesso ou “binge drinking”. Onde assim, compreende-se que o uso do álcool não é uma prática cotidiana. Porém, para outros 5,88% este uso excessivo é feito entre duas a três vezes por semana, padrão arriscado, pelo fato de que este padrão de consumo pode evoluir para zonas de maior risco, uma vez que o organismo tende a aumentar a tolerância e desenvolver uma possível dependência.

Os dados obtidos demonstram que o público pesquisado não demonstra grandes tendências à dependência, porém se tratando de um ambiente organizacional onde todo resultado inspira cuidados pelos riscos potenciais do uso de álcool, não é de se desprezar o fato de haver incidência, mesmo que pequena, de respostas que tem características de dependência e devem ser tratadas como relevantes pela organização. Vale ressaltar que esta tendência está também relacionada a característica do grupo pesquisado, por ser formado em ampla maioria por mulheres, a realização do primeiro levantamento nacional sobre os padrões de consumo de álcool, aponta que, as mulheres apresentam menor tendência ao consumo de bebidas alcólicas,



sendo que, Laranjeira et al (2007) “no grupo dos adultos que bebem, 60% dos homens e 33% das mulheres consumiram 5 doses ou mais na vez em que mais beberam no último ano.” Portanto, a quantidade superior de mulheres 85,3% interfere diretamente nos resultados, havendo desta forma menos risco de evolução para a dependência no público feminino. Por fim, o último eixo do instrumento que trata de problemas pessoais ocasionados pelo consumo. Neste aspecto, também pode-se notar uma pequena incidência no contexto geral, obtendo-se em todas as questões percentuais acima de 90% de indivíduos que afirmam ser ilesos a problemas provocados pelo consumo.

Entretanto, esta análise que visa resultados globais da população serve apenas como base para uma análise mais superficial. Para a obtenção de resultados individuais dos questionários, usou-se a classificação proposta por Babor (2001, apud Lopes, 2011), que divide o padrão de consumo de bebidas alcoólicas em 4 zonas, conforme especificado anteriormente.

ZONAS	Frequência	%
Zona I	Até 7 pontos	
De baixo risco ou abstinência	26	83,87%
Zona II	8 a 15 pontos	
Uso de risco	5	16,13%
Zona III	16 a 19 pontos	
Uso nocivo	0	0,00
Zona IV	>20 pontos	
Possível Dependência	0	0,00

Tabela 1 – Distribuição dos resultados de acordo com as zonas de padrão de consumo do álcool
Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A tabela acima divide indivíduos por zona, de acordo com as respostas dos questionários, percebe-se que, 83,87% estão na zona I, que representa um padrão de uso de baixo risco ou abstinência e 5 (16,13%) estão na zona II, o que é considerado como uso de risco. As zonas III (uso nocivo) e IV (Possível dependência) não registraram nenhum caso. Lopes (2011), explica que há autores que propõe classificações diferentes quanto a pontuação entre as zonas, entretanto muitas pesquisas apontam este formato com grande eficácia a mensuração para o cenário Brasileiro.

Quanto ao questionário JSS, após o processamento dos dados da pesquisa, obteve-se como maior incidência o quadrante “demanda alta/controlado baixo”, 48,39% que é considerado de alto desgaste psicológico. Em seguida, obteve-se maior margem a parcela que considera como “demanda baixa/controlado baixo”, 35,48% que configura trabalho passivo, ou seja, que não favorece o desenvolvimento de habilidades e competências. Apenas 9,68% consideram a “demanda alta/controlado alto” que corresponde a trabalho ativo, onde é possível tomar decisões sobre o trabalho, favorecendo o desenvolvimento de habilidades e competências e, por fim, 6,45% consideram a “demanda baixa/controlado alto” onde há um baixo desgaste psicológico. Todos estes conceitos conforme Lopes (2011), descrevem cada quadrante do modelo criado por Karasek.



Com o intuito de responder aos objetivos da pesquisa, deu-se ênfase aos indivíduos que consideram “demanda alta/controlado baixo” (alto desgaste) e “demanda baixa/controlado baixo” (trabalho passivo), que obtiveram 48,39% e 35,48%, respectivamente. Fazendo um comparativo entre essas variáveis com as zonas I e II de uso de álcool.

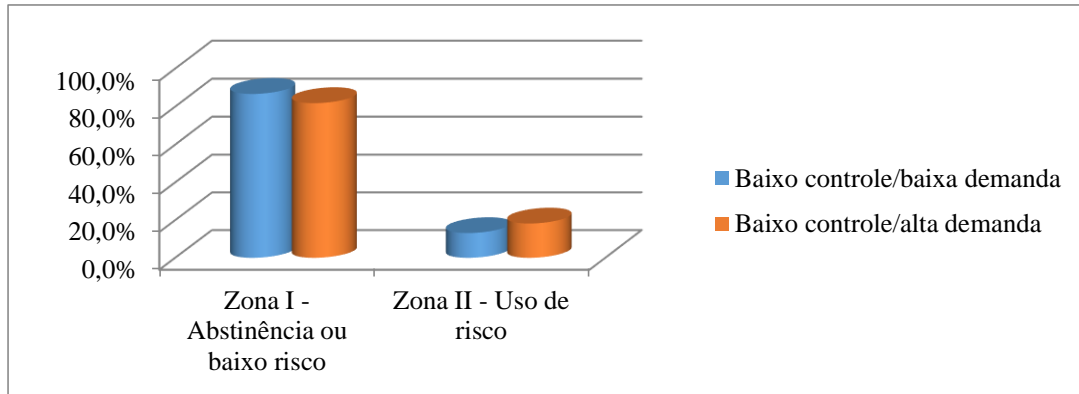


Gráfico 1 – Classificação da abstinência e nível risco

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Nestes cenários onde os indivíduos consideram que possuem baixo controle sobre as tarefas, o consumo de bebidas alcólicas cresce de acordo com a variação da demanda. Enquanto na situação de baixo controle, combinado com baixa demanda, o percentual de indivíduos na zona de risco é de 13,13%, os que consideram a demanda alta chegam a 18,18%. Lopes (2011) esclarece que esta zona pode levar a problemas e evolução do padrão de uso. Na outra face, 86,67% dos colaboradores que tiveram respostas enquadradas como trabalho passivo estão na zona de baixo risco ou abstinência, contra 82,12% dos que responderam com características de desgaste psicológico. Apesar de ser um número bem inferior, a zona II se mostra relevante como alerta para um possível crescimento dessa variável, como também na evolução dos casos de risco para zonas superiores. Um fato que chama a atenção na comparação, é que esta variação torna possível afirmar que houve uma relação diretamente proporcional, onde o padrão de risco cresce em conjunto com a demanda em situações de baixo controle. Isto vem a corroborar com o modelo demanda-controle que, segundo Lopes (2011), o alto desgaste, somado a um baixo controle e pouco suporte social sentido do ambiente laboral podem se tornar fonte de sobrecarga nos aspectos físicos e emocionais, vindo a favorecer riscos à saúde.

Para a variável “apoio social”, do instrumento JSS, e levando em consideração as zonas I e dois do AUDIT como forma de comparar como cada zona considera o ambiente de trabalho quanto ao relacionamento com chefes e colegas de trabalho, obteve-se:

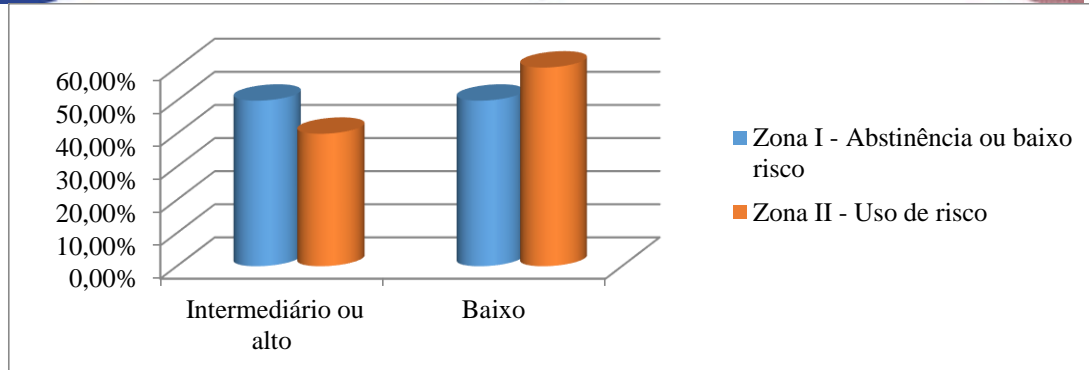


Gráfico 2 – Classificação da abstinência e risco intermediário

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

O gráfico revela como os indivíduos que estão na zona de baixo risco ou abstinência veem o ambiente organizacional quanto ao apoio da variável apoio social. O detalhamento explicita que 50% dos indivíduos considera menor apoio social, enquanto outros 50% consideram o apoio como intermediário ou maior. O apoio social segundo Alves et al (2004) pode ser entendido como: “os níveis de interação social, existentes no trabalho, tanto com os colegas quanto com os chefes.” Partindo para a análise da zona II, pode-se perceber que a proporção das pessoas que consideram o apoio social menor, passa para 60%, o que mostra uma relação inversamente proporcional ao padrão de consumo de álcool, ou seja, uma proporção maior dos indivíduos que estão na classe de risco considera o ambiente organizacional menos saudável quanto a relacionamentos com chefes e colegas de trabalho. Este crescimento no sentimento de menor apoio nos indivíduos da zona II (zona de risco) pode ser a intersecção entre as duas variáveis, uma vez que Lopes (2011) aponta que, o apoio funciona como a atenuante dos agentes estressantes. Na outra margem disto, os que sentem baixo apoio estão mais expostos ao estresse tornando-se também mais propensos ao consumo de bebidas alcólicas como instrumento de fuga da realidade em busca de alívio momentâneo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo-se da problemática do consumo de álcool que se situa como variável epidemiológica, em nível mundial, é possível vislumbrar inter-relações correspondentes à vida cotidiana. Neste mote, as organizações como ambiente de trabalho, onde os indivíduos passam grandes parcelas de seu tempo, tornam-se um forte viés de estudos da questão. A relação entre o uso de psicoativos e o desgaste psicológico, proporcionados por inadequação dos indivíduos ao conteúdo do cargo que ocupam, explica-se pelos efeitos relaxantes propiciados pelas substâncias que agem como alívio da tensão. Dentre os psicoativos, as bebidas alcólicas se destacam principalmente por se tratar de um artigo legal e de fácil acesso. Constata-se que o uso problemático de álcool torna-se uma via de mão dupla, sendo a pressão da vida laboral um possível condicionante a desenvolvimento de riscos à saúde do trabalhador, o qual, uma vez afetado, sofrerá consequências que incidirão sobre sua produtividade e assiduidade, o que, impreterivelmente, trará efeitos negativos para a organização.

A pesquisa bibliográfica evidenciou um apanhado de variáveis do ambiente organizacional que incidem sobre o trabalhador como possível agente de desenvolvimento de doenças. Os dados apresentados vieram a confirmar esta tendência. Foi colocada a situação de baixo controle,



totalizando (83,87%) reconhecida pelos colaboradores. Por outro lado, o uso de álcool traz consequências à empresa, pela incidência direta do consumo sobre aspectos como produtividade, absenteísmo e relacionamentos dentro das organizações. Associando o baixo controle e baixa demanda ao que aconteceu em 35,48%, coloca-se uma situação de trabalho passivo, onde há ausência de tomada de decisões e atrofiamento das competências e habilidades que, geralmente, proporcionam uma sensação de pouca utilidade e leva à fácil fadiga e desmotivação. Neste cenário encontra-se o relevante índice de 13,33% de indivíduos da zona de risco para consumo de álcool.

Para uma segunda situação, onde houve consideração de baixo controle associado à alta demanda que é uma situação de alto desgaste psicológico, favorecendo, além da fadiga e desmotivação, uma ação substancial dos mecanismos de defesa e maior tensão, encontrou-se um aumento proporcional da zona de risco, chegando a 18,18%, o que revela uma relação diretamente proporcional entre demanda psicológica e crescimento da zona de risco. Outra variável relevante é o patamar de apoio social sentido pelos colaboradores. A comparação entre as zonas I e II do padrão de consumo de álcool mostra que os indivíduos da zona de risco obtiveram resultado 10% superior, ao considerar o apoio social baixo. Enquanto 50% dos colaboradores da zona de baixo risco ou abstinência consideram o apoio intermediário ou baixo, na zona de risco encontram-se 40%. Essa variação pode ter duas visões, sob o ponto de vista das teorias apresentadas. Levando em consideração que esta variável é embasada nos relacionamentos dos indivíduos com colegas e chefes, a primeira questão é que indivíduos que sentem menos apoio social na organização tendem a ser mais propensos aos riscos pela necessidade de alívio de tensão produzida, sendo o uso de álcool um desses mecanismos.

Sob a óptica inversa, pode-se considerar que, uma vez estando na zona de risco, episódios de consumo de álcool onde o efeito “ressaca” pode causar perdas bruscas de produtividade que não são bem aceitas pela organização e colegas, podem ser a causa dessa visão de menor apoio social. Vale ressaltar que, apesar do número da incidência total da zona de risco ser preocupante 16,13%, no grupo como um todo, tem-se um cenário que não obteve incidência das zonas III e IV, que são uso nocivo e possível dependência, respectivamente. Desta perspectiva pode-se mensurar que, não fosse a política organizacional existente na empresa onde, através do PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e o desenvolvimento de ações que visam a prevenção, cumprindo suas responsabilidades com a manutenção da saúde dos colaboradores, estes números poderiam ser maiores.

Uma das limitações impostas pelo estudo compreende a não totalidade dos colaboradores da empresa, ao qual, somente 31 dos 35 colaboradores responderam o questionário, podendo esta ausência interferir nos resultados obtidos. A aplicação destas ferramentas em outras empresas poderia corroborar com os resultados aqui apresentados, ou até mesmo confronta-los. Esta pesquisa traz um reforço maior à importância dos estudos do tema e leva a uma reflexão que induz a prospectar resultados alarmantes em organizações onde há omissão perante as responsabilidades com a saúde do trabalhador. Por fim, a relevância e importância do tema para a administração, tendo em vista sua robusta relação com o aspecto organizacional, sendo as pessoas a base de qualquer empresa.



REFERÊNCIAS

- Alves, M. G et al. (2004). Versão resumida da "job stress scale": adaptação para o português. *Revista Saúde Pública*, 164-171.
- Barros, D. R et al. (2009). Alcoolismo no contexto organizacional: uma revisão bibliográfica. *Psicologia em Foco*, 1-57.
- Carrasqueira, F. A., & Barbarini, N. (2010). Psicodinâmica do trabalho: uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. *Jornada de Saúde e Psicanálise da PUCPR*, 1-19.
- Chiavenato, I. (2014). *Introdução à teoria geral da administração* (9 ed.). Brasil: Manole.
- Dalgalarondo, P. (2008). *Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais*. Porto Alegre: Artmed.
- Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Gil, A. C. (2012). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6 ed.). São Paulo: Atlas.
- Laranjeira, R. et al. (2007). *I Levantamento nacional sobre os padrões de consumo de álcool na população brasileira*. Brasília: Secretaria Nacional Antidrogas.
- Lopes, M. (2011). *O uso de álcool, estresse no trabalho e fatores associados entre servidores técnico-administrativos de uma Universidade Pública*. Ribeirão Preto: Dissertação (Mestrado) - Curso de Enfermagem, escola de enfermagem de ribeirão preto/SP.
- Mendéz, E. B. (1999). *Uma versão brasileira do AUDIT*. Pelotas: Dissertação (Mestrado em Epidemiologia) - Departamento de Medicina da Universidade Federal de Pelotas.
- OIT. (2008). *Gestão das questões relacionadas com o álcool e drogas nos locais de trabalho*. Ed.: Copyright da tradução para língua portuguesa ATC.
- Soto, E. (2002). *Comportamento Organizacional: o impacto das emoções*. São Paulo: Cengage.
- Spector, P. E. (2010). *Psicologia nas organizações*. Tradução: Cid Knipel Moreira; Célio Knipel Moreira; Revisão Técnica: Natacha Bertoia da Silva: Saraiva.
- Tôrres, O. d. (2010). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.