

FATORES PREJUDICIAIS AO BOM DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS NAS DIVERSAS ORGANIZAÇÕES: COM ÊNFASE PARA O ALCOOLISMO

Pablo Luiz Martins
UFSJ
pablo@ufsj.edu.br

Elisângela Maria da Silva
UFSJ
elisilva05@yahoo.com.br

Rejane Correa da Rocha
UFSJ
rejane@ufsj.edu.br

RESUMO

Este artigo teve como finalidade conhecer que problemas de saúde de funcionários nas diversas organizações trazem problemas para eles e para as empresas em que trabalham. Observou-se através da pesquisa bibliográfica, que são os problemas emocionais, crises pessoais, alcoolismo, uso de drogas e problemas pessoais, que tornam-se problemas para a empresa, pois, afetam o comportamento e o desempenho do funcionário, lembrando que alguns desses problemas estão diretamente ligados ao estresse. Observou-se ainda que o alcoolismo é um dos problemas que mais afeta os funcionários, qualquer que seja a função exercida. Esse é um problema que traz prejuízos às empresas, tais como acidentes de trabalho, absenteísmo, implicando ainda em assistência social. Constatou-se, que por isso as empresas têm hoje um Programa de Alcoolismo na Empresa (PAE) que busca resgatar seus funcionários. Buscou-se ainda entrevistar setores de Recursos Humanos de cinco empresas da região. Algumas empresas disseram não haver em seus quadros funcionários alcoolistas, outras disseram que sim e que embora não possuam o PAE dão assistência social a seus funcionários e aqueles que são alcoolista não causam prejuízo ou acidentes de trabalho. Na realidade considerou-se há negação do problema por parte do empregador.

Palavras-Chave: Problemas de saúde, alcoolismo, prejuízos.

1. INTRODUÇÃO

Falhas no desempenho de funcionários acontecem em qualquer empresa, contudo algumas são mais graves que outras. Isto porque umas são fáceis de serem detectadas e corrigidas, porém outras há que afetam a saúde do funcionário assim como a produtividade da empresa.

Contudo não é um trabalho fácil quando se detecta, por exemplo, funcionários que utilizam drogas e álcool. São pessoas na maioria das vezes com um potencial para o trabalho muito grande, porém mesmo assim, o vício influi no seu cotidiano.

Estudos indicam que todos os funcionários de uma empresa estão sujeitos a enfrentar o stress, a utilização de drogas e também do álcool, seja ele um alto executivo, um operário ou um auxiliar de serviços gerais. Em qualquer nível, isso vem a abalar a organização da empresa como um todo.

Segundo Costa e Costa (2003) o *stress*, tema bastante difundido nos dias de hoje, leva em seu bojo problemas de adaptação a situações ansiogênicas. O elevado número de fatores estressores presentes no ambiente, faz com que haja a necessidade de mobilizar mais energia do que realmente se dispõe, levando os trabalhadores a níveis extremos de *stress*, o que pode acarretar em problemas, tanto para o indivíduo como para sociedade em geral (COSTA e COSTA, 2003, p.1-2)

Assim sendo, essa pesquisa buscou analisar os diversos estudos lidos com a finalidade de observar de que forma esses problemas afetam o dia a dia das empresas, em especial o alcoolismo.

Justifica-se essa pesquisa pôr se ter conhecimento, de que muitos trabalhadores são alcoólatras e suas atitudes comportamentais refletem em toda a empresa, causando rebuliço, entrave na estrutura organizacional, diminuição da produtividade e por isso havendo perda de produtividade e lucro.

Utilizou-se a revisão bibliográfica como forma de comparar opiniões e abalizar o trabalho, além disso foi realizado um questionário com cinco empresas da região.

2. PROBLEMAS DE SAÚDE DOS FUNCIONÁRIOS QUE AFETAM A PRODUTIVIDADE DAS EMPRESAS

Santana e Carvalho Jr. (1997) e Nogueira (1998) - além de Porter (1986 e 1993) citado por Rocha (1998) dizem que,

A produtividade dos fatores de produção (aí incluídos os recursos humanos) é um dos determinantes das vantagens competitivas duradouras, sobretudo nos setores em que a competição ocorre através da liderança de custo e da diferenciação.

O processo de produção e o formato gerencial, que dão maior ou menor autonomia de decisão para os empregados, constituem uma relação importante para a avaliação do ambiente de trabalho e de como este ambiente afeta a produtividade.

Segundo Matos (2009)

Podemos observar que cada um se comporta de uma maneira nas organizações. Segundo Bergamini (1990) entre as variáveis que afetam o comportamento dos indivíduos na organização estão as individuais e ambientais. Nas variáveis individuais estão a infância, a adolescência e a fase adulta de cada um. Nas ambientais estão o grupo social, cultura, fatores do ambiente físico etc. As pessoas apresentam diferenças individuais no desempenho do trabalho por dois motivos principais. O primeiro é por cada um nascer diferente do outro e o segundo é por terem tido experiências de vida diferentes. E a personalidade do ser humano é resultante disto. Ou seja, a vida das pessoas irá depender desde como nasceram e foram criadas (MATOS, 2009, p.1).

Entende-se a partir daí, que na realidade as pessoas são frutos de seu meio e de sua época. O comportamento de cada um vai depender da idade e do meio e momento em que vive.

Quando se fala em saúde não podemos nos referir apenas a saúde física, mas também os aspectos emocionais de uma pessoa. Os problemas emocionais, crises pessoais, alcoolismo, uso de drogas são problemas pessoais, que tornam problemas da empresa, pois, afetam o comportamento e o desempenho do funcionário (BOHALANDER; SNELL; SHERMAN, 2003).

De acordo com Aubert (1993) *apud* Moraes et all (1995) citados por Costa e Costa (2003), *stress* ocupacional é o

“processo de perturbação engendrado no indivíduo, pela mobilização excessiva de sua energia de adaptação para o enfrentamento de situações de seu ambiente profissional. Situações estas que ultrapassam a capacidade física ou psíquica do indivíduo” COSTA E COSTA, 2003, p.3).

O *stress* ocupacional encontra-se diretamente relacionado a um dispêndio de energia superior à capacidade física e psíquica do indivíduo, causando-lhe sintomas negativos, os quais podem interferir em suas atividades laborais.

Grandjean (1998) apud Costa e Costa, (2003) diz que

O *stress*, acontecimento emocional negativo gerado por sensação de medo, tensão, derrota, raiva, cansaço e falta de iniciativa, pode ocasionar a desadaptação do homem ao seu ambiente de trabalho e, assim, findar na redução da excelência organizacional tão necessária às empresas conquistadoras de mercado (Costa e Costa, 2003, p..

Na realidade hoje o *stress* leva grande parte dos trabalhadores a não desempenhar bem suas funções e são tantas as causas que nem sempre se consegue chegar a elas. A vida corrida, o fantasma do desemprego, os salários, a vida familiar desestruturada, o ambiente de trabalho e outros são alguns dos fatores que envolvem o trabalhador fazendo-o se estressar.

De acordo com Chiavenato (1994, p.355):

A saúde e segurança dos empregados constituem uma das principais bases para a preservação da força de trabalho adequada. De modo genérico, higiene e segurança do trabalho constituem duas atividades intimamente relacionadas, no sentido de garantir condições pessoais e materiais de trabalho capazes de manter certo nível de saúde dos empregados (CHIAVENATO,1994, p.355).

2.1. Absenteísmo X Presenteismo

Todo gestor sabe que a saúde, a motivação e a capacitação de seus empregados são fatores do sucesso econômico das empresas. Entretanto, doenças que causam a incapacidade temporária do empregado podem gerar prejuízos que afetam a produção e o lucro da empresa¹.

No passado, a perda na produtividade esteve sempre e tão somente associada às faltas dos funcionários ao trabalho. Hoje, no entanto, já sabemos que a queda na produtividade ocorre inclusive quando se comparece à empresa com algum problema de saúde, e que doenças crônicas tanto produzem impacto significativo, como aumentam os custos da assistência médica².

Esses problemas são explicados tanto pelo absenteísmo, como pelo presenteísmo, dois fatores de extrema importância que são a prova do que acontece nas empresas diariamente.

2.1.1. Absenteísmo

¹ http://www.ogerente.com.br/novo/colunas_ler.php?canal=6&canallocal=53&canalsub2=177&id=839. 2007

² <http://hvcpc.com.br/absenteismo-ou-presenteismo-qual-o-maior-custo/>.

Absenteísmo é a ausência temporária do trabalho por motivo de doença. Além de afetar o lucro e a produção das empresas, o absenteísmo também gera horas extras, atrasos nos prazos, clientes descontentes e aumento da atividade dos outros funcionários que tem de dar a cobertura para o colega ausente (FAVA, 2006).

Segundo Abreu (2008)

O absenteísmo no trabalho é originado por diversos fatores, dentre os quais, de saúde, problemas pessoais envolvendo a família, vícios com álcool, drogas, desmotivação com o trabalho exercido, atrasos em razão de transporte (principalmente em grandes centros comerciais), falta de dinheiro e também supervisão falha da chefia.

Fava (2006) acrescenta que em 2001, o absenteísmo por doença custou para a Alemanha, 44,76 bilhões de euros enquanto que para o Reino Unido, a perda foi de 11 bilhões de libras esterlinas, principalmente devido a doenças dos sistemas ósteomuscular e respiratório. No Brasil, as despesas aumentaram 31,8% com a concessão do auxílio-doença. Em 2000, o auxílio-doença representava 3,2% dos gastos da previdência social; em 2004, esta despesa subiu para 7,5%.

2.1.2. Presenteísmo

Já o presenteísmo significa estar sempre presente ao trabalho, porém doente. Estas vítimas não faltam, mas apresentam sintomas como dores (de cabeça, nas costas), irritação, alergias, etc. Com isto, há queda da produtividade e prejuízos para a empresa (FAVA, 2006).

Para Abreu (2008),

O presenteísmo é ainda pior, um problema organizacional, pois o colaborador está presente fisicamente ao trabalho, mas não está produzindo como deveria em razão de diversas variáveis e fatores como: insatisfação, pessimismo, desânimo, alto nível de stress, dificultando diagnosticar o problema, fazendo com que ele prejudique a empresa e também uma parcela dos colegas de trabalho que muitas vezes são contaminados por esta apatia, falta de produtividade e tomada de ação.

3 ALCOOLISMO

O alcoolismo afeta o convívio social, a família, o rendimento no trabalho, além de acometer o indivíduo a diversos problemas de saúde. Por isso o consumo excessivo de álcool por funcionários tem sido uma preocupação freqüente entre, por exemplo, os empresários de Pernambuco. Estima-se que 16,9% da população do Nordeste e 11,2% do Brasil apresentem dependência de bebidas alcoólicas. As estatísticas se tornam ainda mais gritantes quando consideramos que, de cada seis pessoas que experimentam essas bebidas, uma delas se torna dependente, de acordo com o Centro Brasileiro de Informações sobre Drogas Psicotrópicas. O fenômeno reflete de forma negativa no ambiente de trabalho, uma vez que reduz a produtividade, provoca absenteísmo e pode causar acidentes. (Diário de Pernambuco, 2009).

Se para o ser humano em geral o alcoolismo traz problemas, tratando-se de trabalhadores esses problemas na maioria dos casos se multiplica, tendo em vista que pode vir a provocar prejuízo para a empresa, para o trabalhador e seus colegas. Isso se falar nos inúmeros acidentes que podem acontecer no ambiente do trabalho.

3.1 O uso do álcool

Laranjeira e Pinaki (2000) contam que a produção do álcool era feita inicialmente de forma artesanal, porém com a Revolução Industrial houve uma mudança no uso do álcool pela sociedade, pois ele passou a ser produzido de forma industrial. A tecnologia permitiu que o álcool pudesse ter um conteúdo alcoólico muito maior, além disso, por ser feito em grande escala houve a diminuição do preço o que permitiu o acesso de um número muito maior de pessoas. Houve uma mudança na sociedade e o álcool que era bebido as refeições e por ser considerado mais menos contaminada que a água passou a ser uma bebida forte.

Ou seja o desenvolvimento pela tecnologia proporcionou o crescimento da fabricação de álcool e do alcoolismo.

Laranjeira e Pinaki (2000) dizem que o reconhecimento de que beber em excesso constituía uma doença começou a ser proposta no século XIX, foi quando os problemas de saúde pelo uso excessivo de bebidas alcoólicas se tornou um problema de saúde pública tanto na Europa quanto nos Estados Unidos. Foi nessa época que foi criado os Alcoólicos Anônimos.

Para Medeiros (2009)

Aos poucos os vários aspectos da doença alcoolismo foram sendo catalogados e a classificação internacional de doenças já apresenta vários códigos através dos quais os médicos podem diagnosticá-la. Trata-se de doença progressiva, porque ela vai se instalando lentamente no indivíduo durante fases. Incurável, pelo fato de não ter sido descoberta nenhuma cura; ela é tratável, pois existem formas de enfrentá-la. E é fatal, pois leva à morte de várias formas. Enquanto doença progressiva, o alcoolismo tem três fase: a da adaptação, a tolerância e a dependência.

Embora as pessoas possam se tornar dependentes do álcool ele é uma doença tratável, desde que o usuário se disponha a isso.

Segundo Campbell e Graham (1991)

Pelas matérias divulgadas nos jornais e revistas, o problema número um do local de trabalho é a droga ilícita, como cocaína e maconha. Muita gente ficaria surpresa se soubesse que na verdade o alcoolismo é o que causa mais prejuízos ao comércio e à indústria. Em 1982, um órgão governamental dos Estados Unidos calculou que se perdiam com alcoolismo de 72 a 120 bilhões de dólares. Mais do qualquer droga, ela gera ausências e receitas médicas excessivas, fazendo cair a qualidade do trabalho e da produção. No local de trabalho, os empregados alcoolizados são sempre um perigo (CAMPBELL, GRAHAM, 1991 p. 36).

O álcool é uma droga lícita, ao contrário da cocaína e da maconha, por isso mais e mais pessoas têm acesso a ele. Diversos estudos têm comprovado o malefício que ele causa em todas as áreas da sociedade, pois seus usuários não são capazes de dominá-lo sozinhos.

“O álcool é uma droga psicoativa que admite – dependendo da dose, da frequência e das circunstâncias – um uso sem problemas” (Formigoni e Monteiro, 1997, p.33).

As autoras dizem ainda que a passagem do beber sem problemas ao alcoolismo não se faz do dia para a noite, é um processo que admite uma longa interface entre o beber normal e alcoolismo, em geral de vários anos. É um processo de transição que é sinalizado de várias formas, tais como: começar a beber mais que o habitual; beber sozinho freqüentemente; beber muito rápido, apresentar algumas das conseqüências orgânicas mais precoces do consumo de álcool (gastrite, alcoólica) são alguns sinais.

Para Formigoni e Monteiro (1997) as causas pressupostas nas teorias básicas se fazem ver tanto numa vertente biológica, psicológica ou social. Por isso para elas ao dependente de álcool não deve mais ser atribuída uma falha moral, mas antes, ele deve ser considerado vítima de uma doença, a síndrome de dependência do álcool (DAS), cujo sinal patogonômico é a perda de controle..

Existem evidências de que o consumo de álcool entre mulheres esteja aumentando, resultando em convergência de padrões de ingestão entre homens e mulheres. Estudos comprovam que é na faixa de 35-54 anos o aumento da dependência em homens (11%) e em mulheres da mesma faixa etária (2%) (LIMA, 1997, p. 57).

Embora se observe uma percentagem menor de mulheres dependentes de álcool, esse número tem crescido muito nos tempos atuais.

Segundo o SINDNOTÍCIAS de Vila Velha no Espírito Santo, publicado em *17 de Abril de 2009*, a primeira e única pesquisa sobre drogas feita no Brasil em 2001, o Centro Brasileiro de Informações sobre Drogas Psicotrópicas (Cebrid), da Unifesp, entrevistou 8.589 pessoas de 107 cidades do país e registrou a dependência de álcool em 11,2% dos entrevistados. O álcool é uma das drogas que mais causa problemas dentro das empresas, seguida pelo tabaco, pela maconha e pela cocaína.

4 O ALCOOLISMO NAS EMPRESAS

Segundo Vaissman (2004) sabe-se que, no Brasil, o alcoolismo é o terceiro motivo para absenteísmo no trabalho, a causa mais freqüente de aposentadorias precoces e acidentes no trabalho e a oitava causa para concessão de auxílio doença pela Previdência Social.

Pode-se então considerar o alcoolismo como um problema nas organizações, e suas conseqüências podem ser percebidas observando-se os seguintes aspectos no comportamento dos trabalhadores (Vaissman, 2004): absenteísmo; acidentes de trabalho; acidentes de trajeto; queixas diversas em relação à saúde; aumento de falhas na execução das tarefas; redução da produtividade; conflitos com colegas, superiores e clientes.

Dizem Campbell e Graham (1991)

Você sabia que os consumidores abusivos de álcool utilizam oito vezes mais diárias hospitalares que os companheiros saudáveis? E que as famílias destes consumidores de álcool procuram três vezes mais os benefícios de saúde médica que o resto da população. Em termos de cuidados hospitalares e despesas de seguro, os empregados afetados custam milhões ao comércio e ao contribuinte. Além dessas despesas, eles ameaçam a segurança física dos colegas e do público. Envolvem-se três vezes mais em acidentes e quatro a seis vezes mais fora do local de trabalho quando se encontram debilitados (CAMPBELL, GRAHAM, 1991 p. 19).

Isto nos mostra, o quanto de prejuízo causa uma pessoa viciada em álcool, não só para a própria pessoa, quanto para todos em torno dela sejam de sua família ou não. Quanto às empresas nem se pode avaliar.

No entanto de todas as drogas que nossa sociedade aprova. O álcool foi o que mais profundamente penetrou no âmago de nossas vidas. A propaganda sugere que não comemoração de verdade sem consumo de uma ou outra bebida alcoólica. O álcool é visto pelo senso comum como panacéia para a insônia, a ansiedade, a depressão e a solidão (CAMPBELL, GRAHAM, 1991 p. 22).

5. METODOLOGIA

Esta pesquisa é uma pesquisa exploratória, uma vez que procura conhecer o que de verdade há sobre o alcoolismo na empresa, utilizando os métodos que são utilizados nesse tipo de pesquisa.

Um trabalho é de natureza exploratória quando envolver levantamento bibliográfico entrevistas com pessoas que tiveram (ou tem) experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão. Possui ainda a finalidade básica de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias para a formulação de abordagens posteriores. Dessa forma, este tipo de estudo visa proporcionar um maior conhecimento para o pesquisador acerca do assunto, a fim de que esse possa formular problemas mais precisos ou criar hipóteses que possam ser pesquisadas por estudos posteriores (GIL, 1999, p. 43). As pesquisas exploratórias, segundo Gil (1999, p. 43) visam proporcionar uma visão geral de um determinado fato, do tipo aproximativo.

Para enriquecer as informações obtidas através da revisão bibliográfica, achou-se por bem elaborar um questionário (em anexo) cuja finalidade foi conhecer o que algumas empresas podiam dar de subsídios sobre o tema 'alcoolismo na empresa'.

Para isso foram distribuídos 06 (seis) questionários a empresas de ramos diversos. Das empresas que receberam o questionário apenas uma não respondeu.

6. ANÁLISE DE RESULTADOS

O questionário foi enviado a seis empresas, porém uma não respondeu.

Foram feitas seis questões fechadas e apenas uma aberta.

As empresas escolhidas foram de ramos completamente diferentes:

1 – desdobramento de madeira - com 32 funcionários

2 - indústria e comércio de embalagens - com 17 funcionários

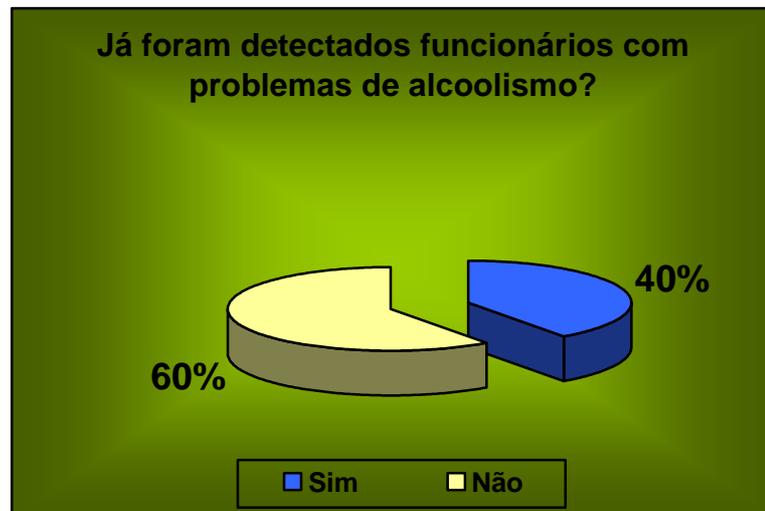
2 – comércio de automóveis - com 45 funcionários

4 – metalúrgica - com 190 funcionários

5 – setor público com 2700 funcionários.

As informações foram registradas através dos gráficos abaixo:

Gráfico 1 – Há funcionários com problemas de alcoolismo na empresa?



Com relação a questão abordada no gráfico 1, 3 (60%) das empresas pesquisadas admitiram que já tinham sido detectados funcionários com problemas de alcoolismo, 2 empresas (40%) disseram que não.

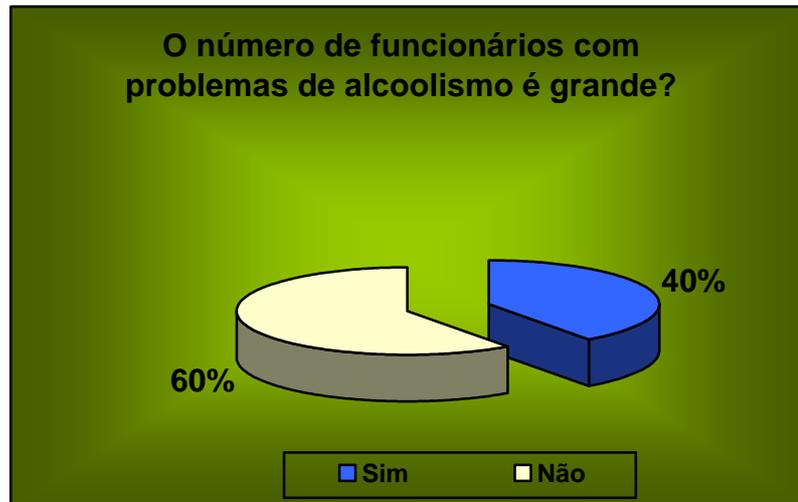
Segundo Karen Garrett, psicóloga norte-americana, nos EUA,

O maior entrave surge quando a empresa não aceita a informação de que o consumo de drogas existe em qualquer setor social e que o ambiente de trabalho, logicamente, não está imune a ele", reforça a professora, alertando que a advertência é ainda mais contundente quando se sabe "que o uso de drogas no ambiente profissional não se restringe aos escalões de nível médio e inferiores, mas está também nos cargos de chefia³.

Não se pode assegurar que as empresas negaram o problema neste caso, mas pode ter acontecido.

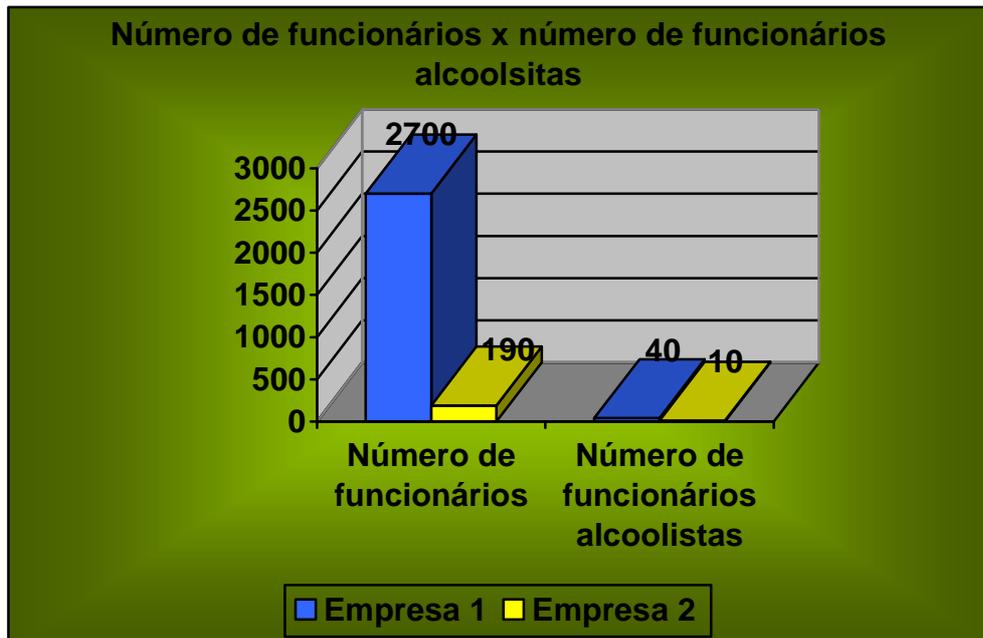
Gráfico 2 – Há grande número de funcionários alcoolistas?

³ http://www.ctviva.com.br/artigos/materias_drogas_no_trabalho_problemas_solucoes.html



O gráfico 2 registra a resposta das empresas quando ao número de funcionários com problemas de alcoolismo. As empresa que disseram sim, apenas 2 (40%), as outras 3 (60%) disseram não existir funcionários com problemas de uso de álcool na empresa.

Gráfico 3 – Número de funcionários alcoolistas



Uma das empresas que admitiu ter funcionários alcoolistas considerou que 5 funcionários em 100 têm problemas de alcoolismo, essa empresa possui 190 funcionários; a outra empresa disse que 40 (quarenta) funcionários dos 2.700 que possui apresentam problemas de alcoolismo. As outras empresas (60%) não registraram problemas de alcoolismo entre seus funcionários. Como se pode ver no gráfico 3 acima.

Observou-se que na empresa dedicada ao setor público 27.000 funcionários e a outra do setor metalúrgico 190 funcionários o número de funcionários detectados como alcoolistas é muito pequeno, espera-se que esse número seja real, tanto quanto a declaração de que nas outras 3 empresas não existem funcionários alcoolistas, porém podem-se levar em conta Campbell e Graham (1988) que dizem que em certos casos,

Os administradores negam o problema acreditando erradamente que, agindo assim eles protegem sua companhia. Temem a perda de negócios, contratos, de clientes e da imagem pública se admitirem que suas fileira estão contaminadas pelo abuso de drogas CAMPBELL e GRAHAM, 1988, p. 26).

As respostas do Setor de RH das empresas entrevistadas podem estar contidas nesta observação dos autores.

Gráfico 4 – Já houve prejuízos causados por funcionários alcoolistas?



Como se pode observar no Gráfico 4, as duas empresas que disseram possuir funcionários alcoolistas em seus quadros (40%) declararam que os funcionários causaram prejuízos à empresa.

No entanto as 5 (100%) empresas questionadas declararam que seus funcionários alcoolistas nunca sofreram nem provocaram nenhum acidente na empresa.

Pode-se considerar que alguns nunca sofreram acidentes, porém há a possibilidade de absenteísmo, que de certo modo é motivo de prejuízo quando da ausência do funcionário em seu local de trabalho.

Para Campbell e Graham (1988)

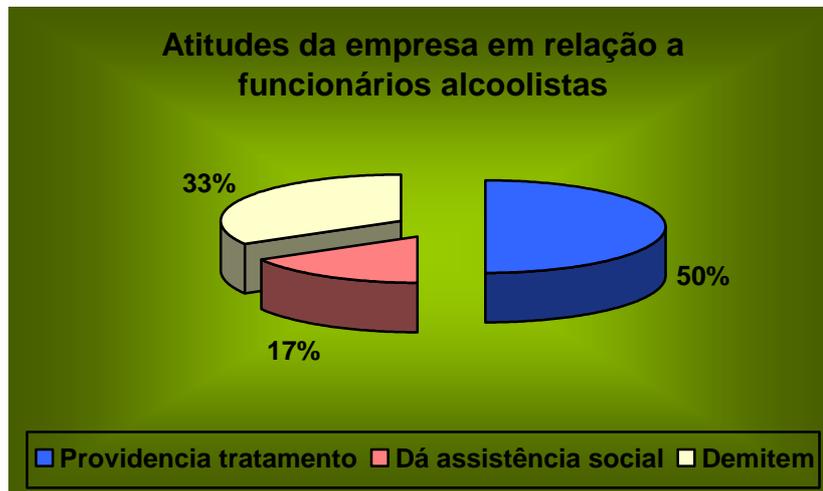
A negação que brota do instinto de prevenção é um problema para o qual não existe uma resposta fácil. [...] O sentimento de impotência em relação ao problema é outro fator que desencadeia negações. [...] Muitos administradores creem que a dependência química é uma situação desesperada e que nada pode ser feito a favor do indivíduo afetado. Em vez de considerar alternativa positivas, esses administradores preferem se esconder atrás de uma serie de desculpas e justificativas, julgando-se “incapazes” diante do problema CAMPBELL e GRAHAM, 1988, p. 28).

Neste caso pode-se considerar que no lugar de dar assistência ao indivíduo o administrador compactua com o problema, o que não o elimina e sim dá ao individuo a sensação de insegurança.

Em relação ao motivo que pode ser considerado como ‘pavio’ para os trabalhadores se alcoolizarem, foram colocados como opção: estresse, falta de motivação, problemas familiares, problemas financeiros, problemas relacionados à empresa e outros. Três empresas consideraram que os problemas financeiros são ao que desencadeiam a fuga para o alcoolismo uma delas considerou ainda os problemas familiares e outra considerou o estresse. Uma das empresas declarou “*Acredito que a falta de perspectiva de um futuro melhor, o baixo grau de escolaridade e envolvimento nos espaços de cultura e lazer também podem contribuir para uso abusivo do álcool*”, esta empresa tem funcionários alcoolistas em seu quadro, uma outra empresa relatou que “*A empresa em questão situa-se num vilarejo onde o alcoolismo é ‘hereditário’. Os moradores não têm opção de diversão ficando apenas em bares*”, esta é uma das empresas cujos funcionários são alcoolistas. Uma das empresas que não relataram funcionários alcoolistas considerou que “*Todos os itens assinalados servem de motivo para o alcoolismo, embora não seja uma solução*”.

Como se vê as empresas optaram para responder abertamente a essa questão, parecendo considerar esse fato como normal.

Gráfico 5 – Atitudes da empresa em relação a funcionários alcoolistas



O gráfico 5 nos dá o grau de comportamento da empresa em relação a funcionários alcoolistas; 3 empresas (50%) providencia tratamento para os funcionários; 1 (17%) dá assistência social e 2 (33%) demitem os funcionários. Deve-se ressaltar que a empresa que possui maior número de funcionários tanto providencia tratamento, quanto dá assistência social.

Sabe-se que um funcionário alcoolizado é algo desagradável, porém como hoje a maioria das empresas possuem um setor que dá maior atenção a funcionários com esse tipo de problema, cabe a empresa ter sensibilidade suficiente para dar assistência a seu funcionário. Sabe-se ainda que a demissão muitas vezes vai agravar a situação do indivíduo.

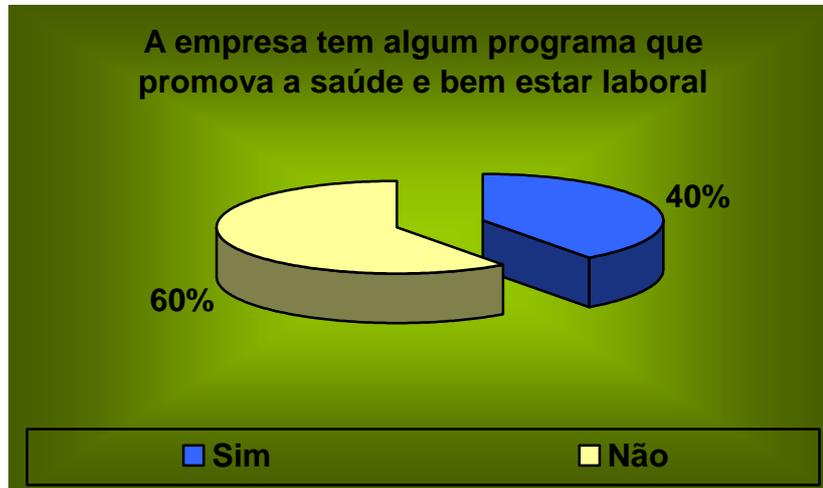
Além disso, segundo a OMS alcoolismo é considerado doença e a empresa pode ser acionada pela justiça do trabalho, conforme aconteceu no TRT-SP onde, segundo o entendimento da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que julgou o recurso de uma empresa de segurança. Ela foi condenada pela 31ª Vara do Trabalho de São Paulo a pagar verbas trabalhistas a seu ex-funcionário. Funcionário bêbado não pode ser demitido por justa causa⁴.

As empresas que admitiram demissão, não devem ter conhecimento da lei que protege o alcoolista, uma vez que ele é considerado doente.

⁴ Revista **Consultor Jurídico**, 12 de dezembro de 2004.

Observou-se que apenas as empresa com numero maior de funcionários adotam uma política de assistência ao funcionário. As outras por considerarem que lá não existem funcionários alcoolistas, não possuem setor dedicado ao assunto.

Gráfico 6 – Existem programas de saúde para atender aos funcionários?



Quanto a um programa de saúde e de bem estar social, apenas 2 (40%) empresas possuem esse tipo de assistência. Uma delas declarou que há “Programas que incentivam a não utilização de drogas”, enquanto a outra declarou lá não existe nenhum programa específico para alcoólatras. Três (60%) disseram não possuir nenhum programa, porém uma delas declarou “*O Departamento de Recursos humanos possui uma gerência de Promoção Humana que acompanha juntamente como assistente social os funcionários vulneráveis ao alcoolismo onde os mesmos podem ser encaminhados para a gerência de Políticas Anti-drogas; Setor de Saúde Mental, Clínicas de Internação entre outras alternativas*” embora a empresa, aquela que possui maior número de funcionários, tenha declarado não possuir um programa para alcoólatras, sua declaração foi contraditória.

Embora o número de empresas entrevistadas tenha sido mínimo, acredita-se que há um pouco de verdade no que disse cada uma. Mas observa-se que nem em todas as empresas existe um programa de assistência ao trabalhador usuário de drogas lícitas ou ilícitas.

CONCLUSÃO

O álcool é uma droga cujo efeito no corpo humano é muitas vezes irreparável, uma vez que ele prejudica o organismo levando a uma série de patologias. É um uso prejudicial ao trabalhador e também a seu empregador, porque provoca prejuízos financeiros, acidentes e conflitos no ambiente de trabalho. A revisão bibliográfica deu oportunidade à pesquisa de campo.

Esta pesquisa tentou observar através de uma revisão bibliográfica e de um questionário aplicado a algumas empresas, quais motivos levam ao mau desempenho de um funcionário no seio da empresa que trabalha. Verificou-se que muitos são os fatores, tanto ligados à saúde física, quanto mental, emocional envolvendo utilização de drogas ou não; a

competição na empresa causando estresse; o excesso de trabalho; problemas familiares e financeiros ou mesmo problemas causados involuntariamente pela empresa.

Todos esses problemas causam danos ao ser humano, mas também causam prejuízo às empresas, e isso é demonstrado através do absenteísmo, do presenteísmo, das demissões e ficam muitas vezes sem solução.

Observou-se que talvez o maior problema encontrado nas empresas sejam aqueles funcionários que abusam do álcool, isto porque, eles arrastam com eles seus familiares e levam para a empresa toda a sorte de transtornos. Muitas vezes se ausentam por muito tempo da empresa, necessitam de internação e de acompanhamento, isso quando não causam acidentes na empresa levados pela falta de equilíbrio físico e emocional.

Nesta pesquisa foi possível observar o que algumas empresas pensam de seus funcionários alcoolistas, como se comportam diante do problema alcoolismo e que soluções dão à vida profissional daqueles que abusam do álcool. O que se pôde concluir é que nem todas as empresas trabalham com o Programa de Alcoolismo na Empresa (PAE).

Esperava-se que, sabendo das conseqüências que o uso abusivo de álcool traz, não só para o bom desempenho do funcionário, como para a produtividade das empresas causando perda de lucros, elas estivessem mais capacitadas para dar a seu funcionário a assistência devida, tendo em vista que o alcoolismo é um vício para o qual muitas pessoas se sentem atraídas, mas que também é uma doença grave que ceifa vidas.

Além desta constatação verificou-se que há ainda o desconhecimento de algumas empresas com relação à resolução que não permite a demissão de funcionários alcoolistas, já que costumam demitir funcionários que se apresentam alcoolizados para o seu trabalho diário.

Espera-se que esse problema seja sanado no futuro e que as empresas possam ajudar seus funcionários a continuar em seus postos, sóbrios e saudáveis.

REFERÊNCIAS

ABREU, Valter Serra de. **ABSENTEÍSMO E PRESENTEÍSMO NAS ORGANIZAÇÕES**. 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/absenteismo_e_presenteismo_nas_organizacoes/25026/>. Acesso em 05 mar. 2009.

ABSENTEÍSMO e Presenteísmo. Disponível em: <http://www.ogerente.com.br/novo/colunas_ler.php?canal=6&canallocal=53&canalsub2=177&id=839>. Acesso em 3 mar. 2009.

ABSENTEÍSMO ou presenteísmo: qual o maior custo?.2007. HCVP – Consultoria Empresarial. Disponível em: <http://hvcp.com.br/absenteismo-ou-presenteismo-qual-o-maior-custo/>. Acesso em 3 mar. 2009.

ÁLCOOL e drogas no trabalho (2006). Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/alcool_e_drogas_no_trabalho/12188/>. Acesso em: 15 mar. 2009.

ALCOOLISMO não justifica demissão por justa causa, decide TRT-SP. Disponível em: Revista. **Consultor Jurídico**, 12 de dezembro de 2004 <http://www.conjur.com.br/2004-dez12/alcoolismo_nao_motivo_demissao_justa_causa>. Acesso em 03 jun. 2009.

ALCOOLISMO nas empresas. Disponível em www.saudemental.com. Acesso em 15 mai. 2009.

BARROS, Sérgio Gabriel da Silva; GALPERIM. Bruno; GRUBER, Antonio Carlos. Problemas clínicos comuns do alcoolista. In: In: RAMOS, BERTALOTE et al. **Alcoolismo Hoje**. 3ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas. 1997.

BERTOLETE, José Manoel. Conceitos em alcoolismo. In: RAMOS, S. P., & BERTOLETE, J. M. **O Alcoolismo hoje**. 3ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas. 1997.

_____. Problemas sociais relacionados ao consumo de álcool. In: In: RAMOS, BERTALOTE et al. **Alcoolismo Hoje**. 3ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997

BOHLANDER, G.; SNELL S.; SHERMAN A. **Administração de recursos humanos**. Tradução. Lucia G. Leite Rosa. São Paulo: Afiliada, 2003.

CAMPBELL, D & M GRAHAM, **Drugs and Alcohol in the Workplace: A Guide for Managers**, Nova York: Facts on File Publications, 1988. 9. Ibid.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: Edição Compacta, 3 ed- São Paulo: Atlas 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas – O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 12 ed. São Paulo: Campus, 1999.

COSTA, Caroline Wener Gabriel Santos da; COSTA Djosete Santos da. **O Stress Ocupacional como Fator Interveniente na Produtividade Organizacional**. Apresentado no XXIII Encontro Nac. de Eng. de Produção - Ouro Preto, MG, Brasil, 21 a 24 de out de 2003.

DADOS Epidemiológicos sobre o Uso de Álcool no Brasil. Disponível em: CISA - CENTRO DE INFORMAÇÕES SOBRE SAÚDE E ÁLCOOL <<http://www.cisa.org.br/categoria.html?FhIdTexto=d3312f27d6d9c1bcc0df642cf6c1846&ret=&>>. Acesso em 18 fev. 2009.

Drogas no trabalho: problemas e soluções. Disponível em: http://www.ctviva.com.br/artigos/materias_drogas_no_trabalho_problemas_solucoes.html> Acesso em 15 mai. 2009.

EDWARDS, G. **O tratamento do alcoolismo**, 2 ed, São Paulo: Martins Fontes, 1995.

FORMIGONI, Maria Lúcia O. Souza, MONTEIRO, Maristela Goldnadei. A etiologia do alcoolismo. In: RAMOS, S. P., & BERTOLETE, J. M. (1997). **O Alcoolismo hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas.

FRÓIS, João; OLIVEIRA, Carlos Gomes. **Efeitos do álcool**: efeitos no trabalho. Disponível em: <<http://www.ippad.com.br/ippad/site/arquivos/aulas/AlcoolismoP5.pps#1>>. Acesso em: 23 fev. 2009.

DROGAS no trabalho: problemas e soluções. Disponível em: http://www.ctviva.com.br/artigos/materias_drogas_no_trabalho_problemas_solucoes.html. Acesso em 03 jun. 2009.

GIL, A.C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999.

LEI Nº 5.991, DE 17 DE DEZEMBRO DE 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L5991.htm>. Acesso em 03 mai. 2009.

INÁCIO Sandra Regina da Luz. **Seu Ambiente de Trabalho Está Doente?** 11/2008 Disponível em: <http://www.via6.com/topico.php?tid=240953>. Acesso em: 22 abr. 2009.

LARANJEIRA, R., & PINSKY, I. (2001). **O alcoolismo**. São Paulo: Contexto.

LIMA, Maurício Silva de. Epidemiologia do Alcoolismo. In: **RAMOS, BERTALOTE et al. Alcoolismo Hoje**. 3ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

MATTOS, Patrícia Pires de. **Comportamentos dos indivíduos na organização**. CJF/CEJ – BIGJus – Boletim de Informações Gerenciais da Justiça Federal – Ano III, n. 02, jan. 2009.

MELONI, José Nino and LARANJEIRA, Ronaldo. **Custo social e de saúde do consumo do álcool**. *Rev. Bras. Psiquiatr.* [online]. 2004, vol.26, suppl.1, pp. 7-10. ISSN 1516-4446.

MEZOMO, João Catarin. **Segurança e higiene no trabalho**. São Paulo: Sociedade beneficente São Camilo, 1991.

OGATA, Alberto. **O inimigo oculto da produtividade**. 2008. Disponível em: http://www.abqv.org.br/artigos_lista.php. Acesso em 03 mar. 2009.

RAMOS, S. P., & BERTOLETE, J. M. (1997). **O Alcoolismo hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas.

RIBEIRO, Valdeci T. **Alcoolismo no trabalho**, 08/2008. Disponível em: Saúde no Trabalho, Segurança e Bem-estar. <http://segtrabsabe.blogspot.com/2008/08/o-alcoolismo-no-trabalho.html>. Acesso em: 08 mar. 2009.

ROBERTO, Clarice Sampaio, CONTE, Marta, MAYER, Rose Teresinha da Rocha *et al.* Drogas e trabalho: uma proposta de intervenção nas organizações. **Psicol. cienc. prof.**, mar. 2002, vol.22, no.1, p.18-29. ISSN 1414-9893.

ROCHA, Simone Karla da. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no setor têxtil**. Dissertação apresentada ao programa de pós-graduação em engenharia de produção da Universidade Federal de Santa Catarina em 1998. Disponível em: <http://www.eps.ufsc.br/disserta98/simone/index.html>>. Acesso em 3 mar. 2009.

SANTOS, João Francisco Severo. **Promoção de saúde, responsabilidade social e impacto econômico na empresa**. Disponível em: Brasil Medicina. http://www.brasilmedicina.com.br/noticias/pgnoticias_det.asp?AreaSelect=4&Codigo=944. Acesso em: 04 mar. 2009.

SESI, **Levantamento sobre uso de drogas entre trabalhadores da indústria**, Disponível em: <<http://obid.senad.gov.br/OBID/Portal/conteudo.jsp?IdPJ=4402 &IdEC=6234>>, Acesso em: 03 mar 2009.

VAISSMAN, M., **Alcoolismo no trabalho**, Editora Fiocruz e Garamond, 2004.