

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: ORGANIZAÇÕES E GESTÃO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

O ALCOOLISMO E OS CONTEXTOS ORGANIZACIONAL,
FAMILIAR E DE LAZER: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA
PARANAENSE DO SETOR ENERGÉTICO

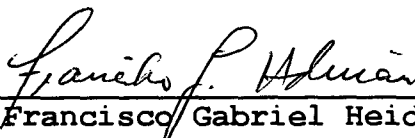
JANICE APARECIDA JANISSEK

FLORIANÓPOLIS, FEVEREIRO DE 1995

O ALCOOLISMO E OS CONTEXTOS ORGANIZACIONAL, FAMILIAR E DE
LAZER: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA PARANAENSE DO SETOR
ENERGÉTICO

JANICE APARECIDA JANISSEK

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do Título de Mestre em Administração (Área de Concentração: Organizações e Gestão) e aprovada em sua forma final pelo curso de Pós-Graduação em Administração.



Prof. Francisco Gabriel Heidemann
Coordenador do Curso

Apresentada à Comissão Examinadora,
integrada pelos professores:



Prof. José Carlos Zanelli, DR
Orientador



Prof. Clóvis Luiz Machado da Silva, PhD
Membro



Prof. José Baus, MS
Membro

Aos meus pais Ladislau e Vitória
e aos meus irmãos Paulo e Mara

A Ricardo, pelo incentivo, apoio
e companherismo constante.

AGRADECIMENTOS

Ao término do presente trabalho, desejo expressar meus agradecimentos a todos aqueles que contribuíram para a realização desta pesquisa. Entre tantas pessoas e instituições, destaco:

- O amigo e orientador professor Doutor José Carlos Zanelli que com sua experiência, confiança e incansável disponibilidade, estimulou minha dedicação e envolvimento pelo trabalho.
- O professor Doutor Clóvis Luiz Machado da Silva, membro da banca examinadora, pelas importantes contribuições que engrandeceram o rigor científico do trabalho.

- O professor Mestre José Baus, membro da banca examinadora, pela incansável assistência, dedicação, críticas e sugestões.
- Os professores do curso de Pós-Graduação em Administração pelas experiências e conhecimentos compartilhados.
- Os funcionários do CPGA da UFSC, em especial, Carmona, Marilda, Márcio e Silvia, pela cordialidade e pela atenção dispensada durante todo o curso.
- O Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pela concessão da bolsa de estudo para a realização do curso.
- A contribuição indispensável do professor Júlio Queiroz na revisão de português.
- A Empresa Paranaense do Setor Energético por haver permitido e estimulado a realização da pesquisa junto a seu quadro de pessoal.
- A Marisa, Gerente do Serviço Social e ao Lobo, Coordenador do Programa de Tratamento do Alcoolismo da

empresa pesquisada, pelo incansável apoio, interesse e dedicação com que acompanharam o desenvolvimento da pesquisa.

- Os participantes da pesquisa, alcoolistas e não alcoolistas, pelos relatos sinceros de suas experiências pessoais, os quais possibilitaram a realização deste estudo.
- Os colegas do Curso de Mestrado, pelas experiências compartilhadas.
- A colega e amiga Andréa, pelo privilégio de poder contar com seu apoio, estímulo e companheirismo sinceros.
- A amiga de todas as horas, Darlene, pela atenção, compreensão e hospitalidade incondicionais, que muito contribuíram para que a passagem por Florianópolis tenha sido inesquecível.

SUMÁRIO

RESUMO	10
ABSTRACT	13
I-INTRODUÇÃO	16
1.1- Escolha do Tema	17
1.2- Definição do problema de pesquisa	21
1.3- Objetivos	21
1.4- Justificativa teórica e prática	22
1.5- Abordagem e tipo de pesquisa	23
1.6- Apresentação dos capítulos	26
II- BASE TEÓRICO-EMPÍRICA	31
2.1- Alcoolismo	31
2.2- Contexto organizacional	40
2.3- Contexto familiar	49
III- METODOLOGIA	57
3.1- Caracterização da empresa	57
3.2- O Programa de Tratamento de Dependentes Químicos ...	61
3.3- Escolha dos participantes	65
3.4- As Entrevistas	71
3.5- Estruturação dos conteúdos das entrevistas	76
IV- DESCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS	80
4.1- Alcoolistas	80
4.1.1- Contexto de lazer	80
4.1.2- Contexto familiar	84

4.1.3- Contexto organizacional.....	88
4.2- Não alcoolistas.....	94
4.2.1- Contexto de lazer.....	94
4.2.2- Contexto familiar.....	96
4.2.3 - Contexto Organizacional.....	98
V- DISCUSSÃO.....	108
VI- CONCLUSÕES.....	128
VII- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	137
ANEXOS	

RESUMO

Na presente pesquisa procurou-se estabelecer uma análise comparativa quanto às características dos contextos familiar, organizacional e de lazer, segundo a percepção de quatorze participantes de um grupo de alcoolistas e de um grupo de quatorze não alcoolistas. Os integrantes de tais grupos são empregados de uma empresa paranaense do setor energético e foram selecionados segundo os critérios próprios de uma amostra intencional. Os integrantes do grupo dos alcoolistas participam ou participaram do programa de tratamento do alcoolismo existente na empresa.

Utilizando-se uma metodologia essencialmente qualitativa, realizou-se a coleta das percepções dos participantes por meio de entrevistas do tipo semi-estruturado, as quais foram gravadas e transcritas na

íntegra. Efetuou-se a análise das entrevistas a partir da definição de temas, categorias e unidades de análise, os quais são procedimentos característicos do método de análise de conteúdo.

Como resultado da análise comparativa, pôde-se constatar que existem tanto semelhanças como diferenças de percepções quanto aos contextos investigados, entre alcoolistas e não alcoolistas.

É no contexto familiar onde ocorrem as principais diferenças de percepção e sobre o qual os entrevistados alcoolistas discorreram mais demoradamente durante as entrevistas. Quanto ao contexto organizacional, a questão do relacionamento interpessoal e a socialização no trabalho parecem ser os aspectos no qual se podem identificar as principais diferenças entre os grupos. No que se refere ao contexto de lazer, em ambos os grupos evidenciou-se a percepção de que não dispõem de muito tempo para o lazer e que esse tempo está disponível, normalmente, nos finais de semana.

Verificou-se, no presente estudo, que alguns aspectos investigados nos três contextos necessitam ser melhor estudados a fim de que se possa chegar a resultados

mais conclusivos.

ABSTRACT

This research work has endeavoured to establish a comparative analysis on the characteristic traits of familial, organisational and free-time activities, as they are perceived by a group of fourteen alcoholic participants against a control-group of fourteen non-alcoholic persons. The participants of both groups are employees of the electrical power company of the State of Paraná, Brazil, and they have been selected according to a prearranged sampling, following its own criteria. The alcoholic participants either are now participating or have participated in an already existing program in the company for treatment of alcoholism.

By employing a basically qualitative methodology, the research work has collected the participants' perceived actualities, by means of semi-structured interviews, which

have been taped and transcribed in their entirety. The analysis of the interviews has been effected from the previous definition of subjects, categories and units of analysis, which are a characteristic proceeding of the method of content analysis.

As a result of the comparative analysis, the work has concluded there were both differences and similarities in the perception of both alcoholics and non-alcoholics on the focused contexts.

It has been found that it is in the familial context that occur the main differences in perception by both groups; it being the subject about which the alcoholic participants mostly wanted to vent their feelings while being interviewed. As for the work context, both interpersonal relationship and work sharing seem to be those aspects which mostly differentiate the two groups.

As for the free-time activities, the participants of both groups remonstrated the lack of time allowed to them and that free-time activities were usually performed during weekends.

It has also been verified by this work that some of these aspects focused in all three contexts ought to be probed more deeply, so that one could reach more conclusive results.

I-INTRODUÇÃO

A ingestão de bebida alcoólica é um costume muito antigo, que vem desde a pré-história. Porém, somente neste século iniciaram-se estudos mais sistematizados para entender-se o fenômeno.

Inicialmente, o problema do abuso e dependência do álcool foi uma preocupação apenas da área médica e da psiquiatria clínica. No entanto, a complexidade e amplitude do fenômeno levaram outras áreas do conhecimento científico (como a sociologia e a psicologia) a investigar o problema.

Assim, atualmente, já não se pode considerar que o álcool seja a única causa do alcoolismo. Apesar de ter acumulado, no decurso dos últimos 30 anos, uma literatura científica considerável, nenhuma teoria pode explicar

sozinha o complexo de sintomas que se caracteriza como alcoolismo (Engels, 1980).

Dentro deste contexto de complexidade do tema alcoolismo, constata-se também na literatura um crescente interesse de pesquisadores e estudiosos em investigar o abuso e a dependência do álcool no âmbito das organizações (Capana, 1990; Ferreira, 1990).

Nos Estados Unidos, desde 1940, as empresas têm desenvolvido estratégias para identificar e combater o abuso e dependência do álcool entre trabalhadores (Sonnenstuhl, 1988). No Brasil, são poucas as publicações sistematizadas sobre a ocorrência de alcoolismo nas empresas, mas estimativas aproximadas indicam que esteja entre 3 a 12% (Capana, 1990).

1.1- Escolha do Tema

O interesse em desenvolver uma pesquisa sobre alcoolismo e trabalho, como tema, surgiu a partir de discussões durante a fase dos créditos do curso de mestrado, a respeito da alta incidência de alcoolismo entre o pessoal de algumas organizações brasileiras. Tais discussões suscitaram-me uma especial curiosidade em entender o

fenômeno, e, a partir de então, a idéia de realizar a pesquisa sobre o assunto não mais foi abandonada.

Possivelmente, o despertar do interesse desse tema pela pesquisadora, esteja relacionado com o fato de que, como profissional na área de psicologia, atuante em organizações, o foco de meu interesse volta-se para as questões comportamentais da dinâmica organizacional. Embora consciente de que todas as organizações direcionem prioritariamente seus objetivos e ações para os fatores de qualidade, produtividade, eficiência e lucratividade, é visível, também, em alguns segmentos, a crescente preocupação das organizações em melhorar a qualidade de vida de seus empregados como uma das estratégias utilizadas para alcançar seus objetivos. O tema do presente trabalho traduz, também, uma preocupação em abordar o comportamento do indivíduo na organização, a partir de uma visão global do homem. Tradicionalmente, o comportamento organizacional apresenta-se como uma colcha de retalhos, um ecumenismo teórico, no qual observa-se a ocultação, ou a ausência, de certas dimensões humanas (Chanlat, 1991). No entanto, cada vez mais, os pesquisadores em geral, interrogam-se sobre as dimensões esquecidas e voltam-se para outras disciplinas ou perspectivas teóricas (Chanlat, 1991). Sobre este aspecto, Chanlat (1991) argumenta, ainda, que os pesquisadores procuram tornar

compreensível a existência humana e captar sua complexidade e riqueza. Esta visão torna-se cada vez mais presente à medida em que a formação que os futuros gestores recebem é crescentemente criticada e, quando os problemas que surgem no cotidiano não são resolvidos de acordo com o que se pensa ou se ensina (Chanlat, 1991).

Sendo o universo organizacional um dos campos no qual se pode observar a subjetividade em ação, Chanlat (1991) comenta que

"...em lugar de considerar a organização como um conjunto fechado e auto-suficiente, nós procuraremos colocar em cena as relações com o meio ambiente que percorrem ou atravessam longitudinalmente a vida das organizações" (p.27).

A partir da idéia inicial até a definição do problema de pesquisa, muitos aspectos precisam ser deixados de lado, seja pelas limitações do próprio pesquisador, sejam por aqueles inerentes a uma dissertação de mestrado ou ainda, seja pelo material bibliográfico disponível, entre outros.

Embora o interesse central do presente estudo seja o alcoolismo no ambiente organizacional, a partir das considerações teóricas pesquisadas, tornou-se evidente a necessidade de tratar o problema do alcoolismo de uma forma integrada. Assim sendo, fatores como os aspectos do contexto familiar e de lazer do participante são importantes para a compreensão do alcoolismo, pois, conforme salienta Masur (apud Ramos, Berlote et al, 1990), os fatores sociais, psicológicos e biológicos se inter-relacionam quando se busca a compreensão do alcoolismo; a identificação e o detalhamento mais preciso destes fatores permitirão uma planificação mais adequada para compreender o fenômeno e, assim, definir as estratégias de prevenção e o tratamento do alcoolismo.

No que se refere à relação do alcoolismo com o trabalho, verificou-se, na literatura, que as investigações têm centrado seu foco em duas linhas básicas de pesquisa: a que explora a questão dos custos organizacionais que o alcoolismo provoca nas empresas (queda de produtividade, absenteísmo, turnover, acidentes de trabalho) e a que investiga as condições de trabalho como motivadoras do alcoolismo (Observer & Maxwell apud Webb et al, 1990).

No presente estudo, procura-se investigar algumas características do contexto organizacional que a literatura

pertinente ao tema indica como possíveis facilitadoras de estresse, e, em consequência, do abuso do consumo de bebida alcóolica.

1.2- Definição do problema de pesquisa

A partir das considerações acima, o presente estudo desenvolve-se respondendo ao seguinte problema de pesquisa:

Como os empregados de uma empresa paranaense do setor energético, identificados e não identificados como alcoolistas, percebem o contexto organizacional, familiar e de lazer?

1.3- Objetivos

A partir da definição do problema, tem-se como objetivo geral, na presente pesquisa, verificar de que forma o pessoal de uma empresa paranaense do setor energético, identificados e não identificados como alcoolistas, percebem o contexto organizacional, familiar e de lazer.

No sentido de buscar atingir ao objetivo geral e responder ao problema de pesquisa formulado, definem-se como objetivos específicos, no presente estudo:

- Identificar, junto ao setor médico e à coordenação do programa anti-alcoolismo da empresa em estudo, o grupo de empregados com diagnóstico de alcoolismo em graus moderado e severo de dependência;

- selecionar na empresa em estudo, empregados não identificados como alcoolistas, a fim de formar um grupo com características funcionais (cargo, posição hierárquica, função) semelhantes às dos integrantes do grupo dos alcoolistas;

- analisar as percepções dos empregados integrantes dos grupos identificados e não identificados como alcoolistas, quanto às características de seus contextos organizacional, familiar e de lazer;

- comparar as percepções dos participantes da amostra, identificados e não identificados como alcoolistas, quanto aos contextos organizacional, familiar e de lazer.

1.4- Justificativa teórica e prática

Estudar o alcoolismo no contexto de trabalho é um tema que tem despertado crescente interesse dos pesquisadores. No entanto, percebe-se que muitos dos estudos investigam

aspectos isolados do problema, deixando lacunas que, muitas vezes, impedem uma compreensão mais global do fenômeno. Tal fato pode ser uma das justificativas para explicar as dificuldades em se planejar e executar programas de prevenção e tratamento do alcoolismo no âmbito das organizações. Assim, por meio do presente estudo, busca-se contribuir para um entendimento um pouco maior do alcoolismo no contexto de trabalho.

Em termos práticos, a contribuição para uma melhor compreensão do fenômeno poderá auxiliar os profissionais da área, bem como os gestores que necessitam enfrentar esse problema nas organizações. Neste sentido, pretende-se fornecer instrumentos para o desenvolvimento de novas estratégias e tecnologias que visem administrar e prevenir o alcoolismo no âmbito das organizações. Vale ressaltar, também, que a empresa em foco terá a problemática analisada em seus aspectos mais característicos e específicos, possibilitando-lhe aprimorar seus programas de prevenção e tratamento do alcoolismo no contexto organizacional.

1.5- Abordagem e tipo de pesquisa

Ao iniciar a pesquisa bibliográfica sobre o tema alcoolismo em organizações, verificou-se que a maioria dos

estudos existentes investiga a questão dos custos ou prejuízos que o alcoolismo provoca nas empresas. Por outro lado, os estudos que investigam a relação das condições de trabalho, como possíveis facilitadoras ou motivadoras do consumo elevado de álcool entre trabalhadores são escassos. Portanto, como o enfoque adotado no presente trabalho é o que investiga as condições de trabalho como facilitadoras de estresse, ele, então, assume um carácter de tipo exploratório. Estes estudos

"... têm o intento de exploração e tentam descobrir problemáticas novas, renovar perspectivas existentes ou sugerir hipóteses fecundas, preparando assim, o caminho para pesquisas ulteriores" (Bruyne, 1982 p. 225).

Após definir-se a natureza exploratória do estudo, optou-se pelo estudo de caso como modo de investigação a ser utilizado na pesquisa. Tal opção apresentou-se como sendo a mais adequada para o caso específico do presente estudo, pois envolve o exame profundo de um indivíduo, grupo ou organização. Neste sentido, Triviños (1992) comenta que no estudo de casos, a complexidade da investigação aumenta à medida que se aprofunda no assunto.

No presente estudo desenvolve-se, também, a partir de um conjunto de procedimentos que encontram sustentação nos pressupostos teóricos/metodológicos próprios da pesquisa de cunho qualitativo.

Apoiando-se principalmente na fenomenologia, parte-se do pressuposto de que a verdade não é algo pronto e acabado, mas é alguma coisa dinâmica, que vai sendo construída em um processo contínuo. Resgata-se, assim, a validade da interpretação e a essência dos fenômenos, procurando-se entrar na subjetividade dos mesmos, por meio da relação dinâmica entre o sujeito e o objeto. Leva-se em consideração, também, o contexto no qual os sujeitos se localizam e, por isso mesmo, estão mais capacitados para apontar seus problemas e soluções (Guizzotti, 1991).

A partir dos conteúdos verbais oriundos das entrevistas com os participantes da pesquisa, sob a perspectiva de como eles percebem seus contextos, forma-se o eixo central em torno do qual derivam-se as análises, inferências e interpretações do presente estudo. Neste sentido, Ludke (1986), comenta que

"ao considerar os diferentes pontos de vista dos participantes, os estudos

qualitativos permitem iluminar o dinamismo interno das situações, geralmente inacessível ao observador externo" (p.12).

Para Triviños (1992) na perspectiva da pesquisa qualitativa se "ressalta a idéia de que o comportamento humano, muitas vezes, tem mais significados do que os fatos pelos quais ele se manifesta" (p.122). A ênfase está, então, na interpretação, na percepção que os participantes têm do fato, mais do que o problema em si (Ludke, 1986).

Após ter-se explorado alguns aspectos importantes para o entendimento dos pressupostos que orientam o presente estudo, são apresentados, a seguir, os tópicos principais que o compõem.

1.6- Apresentação dos capítulos

No segundo capítulo, explora-se a fundamentação teórica/empírica que serviu de sustentação para o desenvolvimento da pesquisa. Neste capítulo, busca-se abordar de forma genérica, o histórico, o conceito e a caracterização do alcoolismo como doença. Torna-se importante ressaltar que o conceito utilizado nesta pesquisa para designar o uso abusivo do álcool é aquele caracterizado como síndrome de

dependência do álcool. Segundo Masur (1992) este conceito é o mais aceito atualmente, pois envolve uma série de caracterizações que traduzem o que é o fenômeno. Neste sentido, o termo alcoolismo está sendo crescentemente abandonado para designar o problema do uso e dependência do álcool. Tal fato deve-se, em parte, pela limitação médica que o termo representa e, em parte, pelo avanço das ciências sociais e do comportamento nesta área, o que contribui para tornar mais evidente a natureza multifacetada do fenômeno (Berlote, 1990). No entanto, para efeito deste trabalho, o termo será utilizado como sinônimo de síndrome de dependência do álcool.

A abordagem do alcoolismo procurou demonstrar um panorama geral que permita compreender o fenômeno em seus aspectos mais importantes. Ainda dentro do tópico alcoolismo, evidencia-se a questão da etiologia do fenômeno. Neste sentido, especificam-se as principais correntes que buscam explicar as origens do alcoolismo. No entanto, para efeitos desse estudo, adota-se a premissa de que a etiologia do alcoolismo não é explicada por apenas uma corrente, mas, sim, pela interdependência delas.

Um segundo tópico, dentro da fundamentação teórica, relaciona-se com a questão do contexto familiar do

alcoolista. São apresentados estudos e pesquisas que indicam a importância dos aspectos familiares para a compreensão da doença. Nestes estudos, encontram-se evidências de que o contexto familiar do alcoolista apresenta características e condições específicas, que diferem das do contexto de um não alcoolista.

Na perspectiva organizacional do alcoolismo, dentro da fundamentação teórica, procurou-se explorar os aspectos relativos ao contexto de trabalho que poderiam estar facilitando a incidência de estresse, e em consequência, do alcoolismo. Tal enfoque, justifica-se por serem raros os estudos existentes sobre características organizacionais, relacionadas diretamente com o problema do alcoolismo. Conforme já mencionado, a vinculação com determinadas características organizacionais, neste estudo, tem o sentido de exploração de possíveis indicadores de facilitadores que poderiam levar o empregado a ingerir bebida alcóolica, motivado por problemas no contexto de trabalho.

As características organizacionais exploradas são aquelas relativas às dimensões ou características de cargos (variedade, identidade, significado e autonomia da tarefa e feedback) e as relacionadas à liderança (tipo de orientação recebida: voltada para a tarefa ou para a pessoa). Também são

abordadas as possíveis relações entre as condições de trabalho e o consumo de álcool, com base em alguns estudos pesquisados.

No terceiro capítulo, trata-se da metodologia empregada para desenvolver a pesquisa. Inicialmente, explora-se a caracterização da empresa participante deste estudo. Alguns aspectos, como o histórico, a estrutura e a tecnologia são especificados no sentido de situar-se o contexto maior, no qual os participantes da pesquisa estão inseridos.

Além da caracterização genérica da empresa, especificou-se, também, as principais características do programa de tratamento do alcoolismo, existente na empresa em estudo, já que os participantes da presente pesquisa participam ou participaram do programa.

A seguir, também dentro do terceiro capítulo, são abordados os procedimentos e critérios utilizados para a escolha dos participantes da pesquisa, bem como especificam-se os procedimentos e critérios que orientaram a definição do tipo de entrevistas utilizado, bem como o roteiro, a codificação e a operacionalização das mesmas. Exploram-se ainda, no terceiro capítulo, a estruturação dos conteúdos das entrevistas. Especificam-se, então, quais os procedimentos e

critérios utilizados para analisar os conteúdos oriundos das entrevistas.

O capítulo seguinte, o quarto, trata da descrição das entrevistas. Nele, apresenta-se a caracterização dos contextos organizacional, familiar e de lazer de cada grupo.

No quinto capítulo, discute-se, pela análise comparativa, as características identificadas entre os dois grupos estudados, além de compará-las com os aspectos explorados na fundamentação teórica, a fim de confirmar ou acrescentar informações às teorias apresentadas.

Finalmente, no capítulo destinado à conclusão, procura-se apresentar os resultados oriundos da análise comparativa entre os grupos, bem como, nele, expandem-se algumas sugestões e considerações a respeito de futuros estudos sobre o tema.

II- BASE TEÓRICO-EMPÍRICA

A partir das considerações iniciais, assinaladas no capítulo introdutório, são explorandos, neste capítulo, os aspectos teórico-empíricos relevantes para o desenvolvimento do presente trabalho.

2.1-Alcoolismo

Desde que a humanidade faz uso de bebidas alcoólicas, os efeitos prejudiciais do etanol sobre o organismo humano foram objeto de atenção por parte de vários autores. Porém, somente em 1849, o médico sueco Magnus Huss conceituou clinicamente que a "alta ingestão de álcool provocava doenças físicas e mentais" (Magnus Huss, apud Elkis, 1985, p.319). Mais de um século depois, um dos maiores estudiosos do alcoolismo, Jellinek, conceituou o alcoolismo como

"qualquer uso de bebidas alcoólicas que ocasiona prejuízos ao indivíduo, à sociedade ou em ambos" (Jellinek apud Elkis, 1985, p. 319,).

Na tentativa de introduzir uma distinção entre o bebedor e o alcoolista, Bleuler, em 1960, considera que alcoólico é o bebedor claramente prejudicado por seu vício, no que se refere ao seu estado somático, psíquico ou a sua posição social (Elkis, 1985).

Segundo Elkis (1985) a palavra "vício", utilizada na definição de Bleuler, carrega um aspecto moral para a questão, e nesse sentido, representa um retrocesso diante da conquista feita por Huss, ao tratar o alcoolismo não mais na categoria de vício, mas, sim, de doença.

A partir de 1970, surgem os primeiros critérios para o diagnóstico operacional do alcoolismo. Tais diagnósticos foram utilizados e desenvolvidos na área da psiquiatria e buscavam definir de forma a mais objetiva possível os conceitos da doença. Tais critérios envolviam uma classificação dos sintomas que caracterizam o alcoolismo.

Em 1976, Edwards & Gross, começaram a utilizar o conceito de síndrome de dependência do álcool e não mais o termo alcoolismo (Elkis, 1985; Berlote, 1990; Masur, 1990).

A caracterização da síndrome de dependência do álcool, feita por Edwards, permite não só firmar o diagnóstico de dependência, mas, também, estabelecer seu nível de gravidade.

A caracterização da síndrome de dependência do álcool introduz, pela primeira vez, os conceitos de tolerância e de abstinência. Tolerância é definida como sendo o fenômeno biológico pelo qual determinados organismos expostos sucessivamente a determinada substância, necessitam de quantidades cada vez maiores dela para apresentar os efeitos desejados ou que, expostos a uma mesma dose, apresentam efeitos diminutos (Berlote, 1990; Masur, 1986). Já a abstinência é definida como uma sensação de grande mal-estar físico em decorrência da parada súbita da ingestão de álcool (Masur, 1985). Os principais sintomas da síndrome de abstinência são tremor matutino, sudorese, náuseas e distúrbios de humor.

Em 1977, um outro enfoque foi dado para o conceito de síndrome de dependência do álcool. Com o patrocínio da Organização Mundial da Saúde, Edwards et al (1977)

publicaram o manual "alcohol-related disabilities", no qual o conceito de síndrome de dependência do álcool é incluído em um grupo mais amplo: o das incapacidades relacionadas com o álcool. Nesta visão, a síndrome de dependência do álcool seria um subconjunto de um conjunto maior. Os autores entendem que a incapacidade relacionada com o álcool ocorre quando há uma modificação no funcionamento mental, social ou físico do indivíduo, de modo que se pode inferir ser o álcool parte donexo causal determinante da incapacidade (Berlote, 1990).

Já em 1980, surge o Manual Estatístico de Diagnóstico da Associação Psiquiátrica Americana, o DSM III. Este manual introduz uma distinção entre o abuso e a dependência do álcool (Elkis, 1985).

Abuso de álcool pode ser definido como "casos em que uma pessoa, para qual nenhum outro diagnóstico é possível, receba assistência médica em virtude dos efeitos adversos do álcool, do qual ela não é dependente, e que tenha feito uso por iniciativa própria em detrimento de sua saúde ou atuação social" (OMS apud Berlote, p. 16, 1990).

Dependência, segundo a OMS,

"é um estado psíquico e também geralmente físico, resultante da ingestão de álcool caracterizado por reações de comportamento e outras que sempre incluem uma compulsão para ingerir álcool de modo contínuo ou periódico, a fim de experimentar seus efeitos psíquicos e por vezes evitar o desconforto de sua falta"(apud Berlote, 1990, p. 17).

Tais distinções são consideradas importantes quando da identificação e do diagnóstico de alcoólicos. Vale ressaltar, também, em relação à dependência, que ela não se constitui em um estado do tipo presente-ausente. Mais adequado é tratá-la sob forma de um continuum, com diferentes gradações, no qual num extremo, estaria o evidente estado de dependência e, no outro, o evidente estado de não-dependência. Por apresentar-se sob forma de um continuum, os limites entre um e outro são imprecisos (Berlote, 1990; Masur, 1986).

Percebe-se na literatura atual, em relação às tendências conceituais, uma crescente propensão a abandonar o termo alcoolismo.

Conforme podemos verificar pelo histórico conceitual, o tema alcoolismo foi, durante muito tempo, campo de investigação da área médica ou da saúde.

Com o aumento do interesse de outras áreas não ligadas exclusivamente à área médica, o termo alcoolismo passou a ser muito limitado. Assim, quando o tema é investigado pelas ciências sociais e comportamentais, o fenômeno passa a ser visto como tendo uma natureza multifacetada (Berlote, 1990).

Outro aspecto discutido intensamente na literatura, diz respeito às causas do alcoolismo. Neste sentido, existem teorias que procuram explicar porque algumas pessoas se tornam dependentes do álcool e outras não.

As teorias situam-se dentro de um enfoque biológico, psicológico ou social.

A tese básica da corrente biológica é a de que o alcoolismo vai se desenvolver ou não, dependendo de características biológicas inatas (Maccord & Maccord, 1960; Masur, 1990). Dentro deste enfoque, a perda de controle ocorreria em consequência de uma reação fisiológica em cadeia, desencadeada por uma dose inicial de álcool. Sendo assim, a perda do controle deve, necessariamente, ter um

carácter transituacional, ou seja, deve ocorrer em qualquer situação, bastando que a ingestão de álcool seja iniciada.

Cientistas têm postulado também que a hereditariedade seja a base do alcoolismo. Defensores desta posição afirmam que o álcool danifica as células dos espermatozoides e óvulos. Estudos apontam, no entanto, ser difícil separar o hereditário do contexto ambiental. Alguns autores advogam que somente sob certas condições de instabilidade é que os filhos descendentes de pais alcoolistas desenvolverão a doença (Maccord & Maccord, 1960; Masur, 1990; Tambs & Vaglum, 1990).

Crescentemente a ciência tem abandonado a explicação fisiológica do alcoolismo e tem investigado a teoria proposta pela psicologia, particularmente pela psicanálise.

Assim é da psicanálise que vêm três das teorias principais sobre o alcoolismo: (1) a freudiana, que tem atribuído o alcoolismo a uma das três tendências inconscientes, ou a combinação das três (instinto de auto-destruição, fixação oral e homossexualismo latente); (2) a adleriana, ao explicar o alcoolismo como uma busca de poder, uma reação para compensar sentimentos de inferioridade e (3) a psicologia interpessoal, com Robert White, que acredita que a doença pode ser uma resposta para um número de diferentes

motivos, mas, comumente para reprimir conflitos entre dependência e agressividade (Maccord & Maccord, 1960). Ainda dentro do enfoque psicológico, duas teorias são investigadas por estudiosos: a teoria da personalidade e a da aprendizagem (Roebuck, apud Masur, 1990).

A teoria da personalidade pressupõe que os alcoolistas diferem do restante da população por traços característicos de personalidade (oralidade, dependência, insegurança, passividade e introversão). No entanto, questiona-se se as características psicológicas comuns, observadas entre alcoolistas, são resultantes do álcool ou sua causa.

As teorias da aprendizagem, por sua vez, propõem que alcoolistas são aqueles que aprenderam a lidar com os problemas existenciais pelo uso do álcool, ou pelos efeitos desta droga. Os dados que mostram ser a perda do controle também mantida por fatores cognitivos e ambientais têm respaldado as teorias da aprendizagem (Masur, 1990).

Já a teoria sociológica do alcoolismo apoia-se em investigações em três aspectos da sociedade: grupos étnicos, classe social e atitude a respeito do álcool (Mccord & Mccord, 1960). Observa-se que são claramente definidas as

diferenças no consumo de álcool relacionadas com sexo, idade, grupos étnicos, grau de urbanização e religião.

Há evidências de que normas culturais em relação ao consumo de álcool têm um papel importante no desenvolvimento do alcoolismo, encontram-se no exemplo mais citado pela literatura: o do estudo do povo judeu. O consumo de álcool neste povo é um hábito normal, e o número de abstêmios é baixo. Apesar disto, tanto a embriaguês como o alcoolismo são menos frequentes (Masur, 1990;, Mccord & Mccord, 1960). Hipóteses explicativas sobre o fenômeno estão ligadas ao fato de que o beber está intimamente relacionado com cerimônias e rituais religiosos. Isto faria com que a atitude de beber apresentasse uma significação apenas simbólica.

Pesquisando sobre a influência de normas culturais, em recente pesquisa, Cardim & Azevedo (1991) encontraram que apesar das evidências de que normas culturais em relação ao consumo de álcool têm um papel importante no desenvolvimento da doença, o alcoolismo atinge todas as classes sociais, diferentes graus de escolaridade e ambos os sexos.

Em relação às variáveis familiares, principalmente à situação conjugal, são elas com menor frequência incluídas em investigações e pesquisas. Já estudos correlacionando

alcoolismo e abuso de álcool com procedência rural, migrações e residência em áreas metropolitanas são referidos em estudos em países centrais e na América Latina (Caetano, 1984; OMS, 1980 apud Santana & Almeida, 1990).

De acordo com a literatura especializada, pode-se observar que a etiologia do alcoolismo se apresenta sob um prisma multifacetado e, por isso mesmo, caracteriza-se como um fenômeno complexo. Assim, a compreensão do fenômeno alcoolismo requer uma investigação por meio da interdependência das teorias.

A seguir, são explorados os aspectos referentes ao contexto organizacional.

2.2-Contexto organizacional

Desde 1940, nos Estados Unidos, esforços têm sido feitos para combater o abuso e a dependência do álcool no ambiente de trabalho (Sonnenstuhl, 1988). É também, a partir da década de 40, (inicialmente nos Estados Unidos e, depois, em vários países europeus e americanos) que o assunto relativo ao alcoolismo entre a mão-de-obra começa a atrair considerável atenção da literatura (Whitehead & Simpkins; Plant, apud Webb et al, 1990).

No Brasil, não se encontram publicações a respeito da ocorrência do alcoolismo nas empresas. Segundo Capana (1990) o cálculo é dificultado pelas características diferentes de cada organização e, também, pelo receio dos empregados de responder os questionários e, quando identificados como alcoolistas, serem demitidos. No entanto, dados aproximados estimam que a incidência esteja entre 3 a 12% (Capana, 1990).

O principal foco de interesse dos estudos sobre o alcoolismo em organizações tem sido os custos organizacionais que o alcoolismo provoca pelo absenteísmo, perda de produtividade, acidentes e alto turnover (Pell & D'Alonzo; Rundell, Jones & Grogory; Observer & Maxwell, apud Webb et al, 1990).

As estimativas revelam que numa empresa os alcoólicos perdem uma média de 25 a 30 dias de trabalho por ano e são responsáveis por 1500 acidentes fatais no trabalho (Santo et al, 1975). Além do absenteísmo e dos acidentes, outros problemas são encontrados.: atrasos são frequentes (principalmente nas segundas-feiras), baixa qualidade de trabalho, perda de material, excesso de horas extras para manter o mesmo índice de produtividade, problemas de relacionamento com colegas e insubordinação a chefias, dentre

outros, elevam os custos de produção da empresa (Capana, 1990).

Além dos estudos que investigam os custos organizacionais do alcoolismo, as pesquisas sobre o tema também têm concentrado suas investigações na relação entre as condições de trabalho e o alto consumo de álcool (Hingson, Mangione & Barnet; Seeman et al; Webb et al, apud Romelsjo et al, 1992). A hipótese geral da maioria destes estudos é a de que a ingestão de álcool é interpretada como um meio direto de reduzir as tensões provocadas pelas condições stressantes do trabalho. No entanto, de acordo com a literatura consultada para o presente trabalho, os estudos pertencentes a esta linha de pesquisa não são conclusivos. Eles apenas apontam alguns indicadores do contexto organizacional que podem estar, sob certas condições, facilitando o alto consumo de álcool. No Brasil, não se encontram pesquisas desenvolvidas dentro desta linha de investigação. A maioria das pesquisas brasileiras centram seu foco de interesse nos custos organizacionais do alcoolismo.

Assim, no presente estudo, o contexto organizacional será explorado a partir de algumas características, as quais foram selecionadas de acordo com a literatura pertinente ao

tema e segundo referências de estudos anteriores que as indicam como precipitadoras do estressamento no trabalho.

O estresse é um estado psicológico que se desenvolve quando um indivíduo é confrontado com situações que esgotam ou superam os recursos internos de que ele dispõe. Embora o fenômeno do estresse não possa ser unicamente limitado à área do trabalho, a esta área acredita-se estar relacionada a maioria dos fatores causadores e condicionantes para o seu surgimento (Rehfeldt, 1989).

As pesquisas sobre estresse no trabalho normalmente dedicam especial atenção a aspectos como a sobrecarga e subcarga de trabalho. No entanto, aspectos como a atuação de estímulos físicos, psíquicos e sociais sobre o indivíduo na organização, no surgimento de estados de alteração da saúde, necessitam ser melhor investigados. Todavia, tais estímulos podem assumir a função de estressores em potencial, provocando reações que, normalmente, se situam no mesmo campo, o que permite citar o consumo de álcool como um exemplo. O álcool pode, então, tanto assumir o papel de fuga como o de defesa ao estresse. Dependendo do grau que a carga de estresse representa, a reação resultante tende a indicar a intensidade com que o álcool é consumido (Rehfeldt, 1989).

Nas últimas décadas, a automação e a racionalização do trabalho vêm sendo incrementadas. Neste sentido, o homem tem sido liberado de muitas tarefas pesadas, sujas e perigosas. Rehfeldt, (1989) comenta que "em compensação, isto resulta numa substituição do estresse duro, mais simples, por outro mais sutil, que transcende o trabalho propriamente dito, estendendo-se e invadindo a vida extra-profissional e o lazer"(p. 12). Observe-se, também, que, atualmente, no local de trabalho, predomina uma pressão por resultados, que é simultânea a um alheamento de participação.

O suíço Weiss (apud Rehfeldt, 1989) numa pesquisa realizada em diversas empresas e ramos de atividades de uma cidade suíça, levantou alguns motivos do beber, especificamente relacionados com o trabalho, bem como os sinais favorecedores e inibidores. Para Weiss (apud Rehfeldt, 1989) a utilização do álcool como meio para diminuir tensões provenientes do trabalho é tanto mais provável quanto menor for a capacidade do indivíduo de lidar com tensões e situações problemáticas, o que pode ser parcialmente determinado pela atividade e pela experiência profissionais; quanto menores forem o campo de decisão e a flexibilidade de disposição do indivíduo na execução de suas atividades, bem como quanto mais raros forem os contatos sociais no trabalho, pois constituem uma chance de reagir de forma cooperativa a

situações que provocam tensões, tanto maiores serão os índices da tendência ao alcoolismo.

Um dos aspectos que influenciam a motivação e satisfação do indivíduo e assim, conseqüentemente, também pode ser um fator precipitante de frustração, tensão e estresse, é a maneira como se dá a estruturação do trabalho. A estruturação do trabalho refere-se às características ou dimensões que compõem os cargos de uma organização, as quais apresentam efeitos na satisfação e produtividade dos indivíduos.

Um dos esquemas mais conhecidos para a conceituação dos diversos aspectos dos cargos é o modelo de características de cargos. Esta teoria identifica cinco características básicas, ou dimensões centrais, dos cargos (Hackman & Oldham, 1975). As cinco dimensões são: 1) variedade de habilidades (grau em que um certo cargo requer atividades diferentes que necessitam de habilidades ou talentos diversos do trabalhador); 2) identidade da tarefa (grau em que um certo trabalho dá a sensação de conclusão, um trabalho completo e identificável) com quem o realiza; 3) significado da tarefa (grau em que um cargo tem um impacto perceptível nos outros, seja na organização ou no ambiente externo); 4) autonomia (grau em que um cargo dá ao seu ocupante independência,

liberdade e discernimento na programação das tarefas e nos procedimentos adotados para sua execução) e 5) feedback (grau em que os trabalhadores recebem retro-informações (feedback) claras e diretas sobre a eficácia, a qualidade e a quantidade de seu desempenho no trabalho).

Essas dimensões influenciam três estados psicológicos críticos dos empregados: o significado sentido no trabalho (que é afetado pelos graus de variedade de habilidades, identidade da tarefa e significado da mesma); a responsabilidade sentida pelos resultados do trabalho (que é influenciada pelo montante de autonomia no trabalho); e o conhecimento do resultado efetivo do trabalho (dado pela função do feedback) (Bowditch & Buono, 1992). A abordagem das características do cargo concentra-se principalmente na percepção dos indivíduos em relação às tarefas que executam.

Outro aspecto referente ao contexto de trabalho e que afeta significativamente o clima de uma organização é a liderança. Embora haja um grande número de definições para o termo, em resumo, a liderança pode ser considerada como um processo de influência, geralmente exercido por uma pessoa, pelo qual um indivíduo, ou grupo de indivíduos, é orientado para o estabelecimento e atingimento de metas (Bowditch & Buono, 1992). Segundo Fiedler et al (apud Bowditch & Buono,

1992) o entendimento da definição de liderança passa por dois aspectos: a liderança é uma relação entre pessoas, em meio às quais a influência e o poder foram distribuídos de maneira desigual, numa base legítima (contratual ou consensual) e a liderança não ocorre no isolamento, ou seja, não há líderes sem seguidores.

A maior parte das teorias sobre liderança pode ser agrupada em três categorias: a abordagem de traços, a perspectiva comportamental, ou funcional, e a visão situacional ou contingencial. Para efeitos deste trabalho, serão consideradas as teorias contingenciais da liderança.

As teorias contingenciais mais recentes são uma tentativa de integrar boa parte do que se sabe sobre liderança e gerência, num modelo abrangente. Esta abordagem é a liderança situacional, a qual enfoca três fatores essenciais: o montante de comportamento orientado para o trabalho; a totalidade de comportamento voltado para os relacionamentos que um líder oferece e o nível de disposição que os membros da organização demonstram ao realizar uma certa tarefa, função ou objetivo (Hersey & Blanchard, apud Bowditch & Buono, 1992). Neste sentido, o comportamento do líder orientado para a tarefa abarca até que limite o líder se dedica a definir papéis, determinar o quê, como, onde e

quem deve realizar determinada tarefa. Assim, o líder estará preocupado em estabelecer metas, organizar o trabalho, estabelecer prazos, dirigir e controlar. O comportamento do líder orientado para as pessoas refere-se ao até que ponto, um líder se envolve na comunicação nos dois sentidos, presta atenção, facilita comportamentos e dá apoio sócio-emocional. Desta forma o líder, neste enfoque, estaria preocupado em dar apoio, comunicar, facilitar interações, prestar atenção aos subordinados e dar - lhes retro-informações (feedback).

Uma outra abordagem contingencial à liderança enfoca o comportamento do líder e a participação do grupo na tomada de decisão. É o modelo Líder-Participação (Vroom & Yetton, apud Bowditch & Buono, 1992). Nesta abordagem, há cinco estilos básicos de liderança decisória. Os estilos vão desde o líder altamente autocrático, passando pelo consultivo e indo até o orientado para o grupo. O líder autocrático, neste enfoque, é aquele que resolve os problemas sozinho usando as informações de que dispõe naquele momento. O líder consultivo é aquele que compartilha o problema com os subordinados envolvidos, colhendo, individual ou coletivamente, as opiniões deles e toma a decisão, podendo ou não refletir a opinião deles. O líder orientado para o grupo compartilha os problemas com os subordinados, como grupo. Juntos geram e avaliam alternativas

e procuram chegar a um acordo (consenso) quanto à solução. Seu papel é parecido com o de um moderador.

Pelas características do contexto do trabalho, exploradas teoricamente no presente capítulo, procurou-se oferecer uma visão genérica dos possíveis determinantes de estresse no trabalho e, em consequência, do uso abusivo do álcool. Conforme comentou-se anteriormente, as investigações sobre estas características nem sempre são conclusivas. Mesmo assim, elas podem indicar um início, para se buscar uma melhor compreensão destes aspectos.

Para complementar o embasamento teórico-empírico do presente trabalho, são desenvolvidos, a seguir, os aspectos relevantes quanto ao contexto familiar e de lazer.

2.3-Contexto familiar

O estudo do contexto familiar, no presente trabalho, será desenvolvido de acordo com algumas características identificadas a partir do exame da literatura pertinente ao tema. Autores como Knowles & Schroeder(1989), Russell et al(1990), Vizzotto(1987), Santana & Almeida(1990), Harford(1992) investigaram o contexto familiar a partir das dimensões exploradas no presente estudo, dentre outras.

Procurar-se-á, também, caracterizar o contexto familiar através da investigação dos hábitos de lazer dos empregados em estudo, visto que tal atividade está intimamente relacionada com as atividades familiares, conforme salienta Scheuch (apud Dumazedier, 1979).

Estudos investigando a história familiar dos indivíduos alcoólicos encontraram normalmente relação entre os antecedentes familiares de alcoolismo e o desenvolvimento do alcoolismo no indivíduo (Russel et al, 1990; Harford, 1992).

Na busca da etiologia do alcoolismo, estudos apontam que filhos de alcoolistas possuem uma maior tolerância inata ao álcool do que filhos de não alcoólicos. Tal fato poderia ser um fator de vulnerabilidade para o desenvolvimento do alcoolismo (Schuckit apud Cardin & Azevedo, 1991). Tal concepção traria uma explicação genética ou hereditária para o alcoolismo. Porém, autores referem que filhos ou parentes de família com histórico de alcoolismo poderiam também "identificar-se" com o comportamento de beber ou manifestar um comportamento "apreendido" e, assim, desenvolver a dependência ao álcool. Neste sentido, existem interpretações psicológicas e psicanalíticas, especificamente quanto à identificação do alcoólico com um dos pais que bebe muito ou

com alguma figura importante em sua infância (Azevedo & Cardin, 1991).

Numa amostra de 100 pacientes dependentes de álcool Azevedo & Cardin(1991) encontraram que 26 eram primogênitos e 14 eram filhos únicos, ou seja, 40% dos pacientes eram primeiro filho. Matos & Karniol(1985) realizaram um estudo relacionando o hábito de beber em pessoas importantes para o paciente alcoólico. As pessoas importantes, no estudo de Matos & Kaniol(1985), foram consideradas aquelas que de alguma forma serviram de modelo para o alcoólico (pai, mãe, irmãs, avós, padrinhos e tios que viviam com a família). Os resultados mostraram que, em 1/3 dos casos o pai era tido como um bebedor exagerado, assim como os irmãos do sexo masculino. Não se encontraram referências à existência de mãe alcoólica.

Na literatura científica sobre alcoolismo no Brasil, são escassos os estudos em que variáveis familiares, principalmente a situação conjugal do alcoolista fossem incluídas nas investigações.

Um dos poucos estudos brasileiros a incluir esta característica foi o de Santana & Almeida(1990) que investigou a prevalência do alcoolismo em uma área urbana de

Salvador, Bahia. Nesta pesquisa, verificou-se que a taxa de alcoolismo encontrada entre indivíduos que vivem sozinhos é bastante elevada, em torno de 14%. No mesmo estudo, observou-se, ainda, que a embriaguês semanal e o consumo diário de bebidas alcoólicas apresenta taxas elevadas entre desquitados, viúvos ou separados. Os casados mostraram-se mais propensos ao uso não-patológico de álcool. As maiores taxas de prevalência do alcoolismo e abuso de álcool foram assinaladas para "amasiados" (Santana & Almeida, 1991).

Um estudo feito por Harford (1992) investigou a situação conjugal do alcoolista, além de outras variáveis, tais como sexo, idade e situação sócio-econômica. Em relação à situação conjugal, o estudo encontrou uma taxa de 39% de divorciados e 42% de divorciadas. Neste estudo, a situação conjugal também foi relacionada com o histórico familiar de alcoolismo.

Juntamente com outras características do contexto familiar, a situação conjugal do indivíduo fornece elementos importantes para a compreensão da dinâmica familiar e do modo como interage com seu meio ambiente.

Quando se busca investigar o relacionamento familiar de um indivíduo, é necessário considerar-se qual a abrangência do termo família. Neste sentido, Kalina e Korin (apud

Vizzotto, 1987) entendem que a família deve ser definida mais pela intensidade do relacionamento entre seus membros do que pelo parentesco legal. Este aspecto será observado no presente estudo, embora também serão considerados os aspectos do parentesco legal.

Um estudo realizado por Vizzotto(1987) indicou que o alto índice de alcoolismo entre membros da uma família, o relacionamento desarmônico entre familiares e o fato de ter sofrido, durante a infância e adolescência, a influência de um meio familiar patogênico são fatores que influenciaram significativamente no consumo excessivo de álcool, assim como no de outras drogas. Estudos demonstram que o relacionamento conflitivo, particularmente com o genitor e a desarmonia familiar dão suporte à importância do ambiente familiar na gênese da farmacodependência e do alcoolismo (Olievenstein, 1975; Monte Serrat, 1985; Kardel, 1983; Glynn, 1981 apud Vizzotto, 1987). Por meio dos relatos dos entrevistados alcoólicos, Vizzotto (1987) em seu estudo, observou que os pacientes referiram não ter havido diálogo entre os membros da família, sendo que, muitas vezes, o diálogo era substituído por brigas e discussões.

Azevedo & Cardin (1991) observaram, num estudo com 100 pacientes alcoolistas no Rio de Janeiro, uma associação entre

cisão familiar, ou seja, história de separação, desquite ou divórcio do casal ou falecimento de um dos cônjuges, e faixa etária. Dos pacientes consumidores de álcool entrevistados, 67% tiveram cisão familiar, sendo que 23% durante a infância e 39% durante a adolescência. Embora na infância tenham sido mais frequentes a separação, o desquite ou o divórcio, mais elevada ainda foi a cisão familiar devido à morte de um dos pais.

Um aspecto discutido pela literatura diz respeito à relação existente entre lazer e atividades familiares. O tempo liberado pela redução do trabalho profissional seria ocupado pelos trabalhadores, sobretudo, com atividades familiares. Esta é a tese defendida por Anderson (apud Dumazedier, 1979) além de inúmeros sociólogos da vida familiar. Para eles, o lazer estaria intensamente ligado à função recreativa da família. Scheuch (apud Dumazedier, 1979), numa pesquisa sobre a população de Colônia, observou que o lazer ou o semi-lazer tem, sobretudo, um caráter familiar e que ele contribui para aumentar a coesão da família devido às oportunidades criadas pelo surgimento do automóvel, da televisão, das férias e dos finais de semana. Nas grandes cidades americanas, o tempo liberado para um trabalhador em proveito das obrigações domésticas e familiares é, em média, 3,3 horas por semana. As viagens de

visitas a parentes é praticada por cerca de um em cada dois indivíduos e a taxa de crescimento desta atividade é de 12% (Dumazedier, 1979).

Em relação aos hábitos de lazer do alcoolista, encontram-se, na literatura brasileira sobre o tema, poucas referências investigando claramente este aspecto.

Azevedo & Cardin (1991) referem que os hábitos de lazer do alcoolista encontram-se extremamente ligados às oportunidades que os mesmos têm de dispor de bebidas alcoólicas. Assim, o contato com amigos em bares e eventos sociais está sempre relacionado ao comportamento de beber. Estudos indicam, também, que quanto maior for o grau de dependência do álcool, tanto mais o indivíduo alcoólatra passará a procurar beber sozinho; normalmente abandona a família e a procura pela bebida passará a ser seu objetivo principal. Neste sentido os hábitos de lazer, fora do contexto da procura da bebida, praticamente inexistem (Matos e Karniol, 1985).

No presente trabalho, por meio dos elementos teóricos abordados quanto ao contexto organizacional, familiar e de lazer, procurar-se-á embasar a caracterização de tais

contextos, assim como verificar-se-á se existem diferenças entre os dois grupos em estudo.

Passa-se a seguir, a explorar os principais procedimentos metodológicos utilizados para desenvolver a presente pesquisa.

III- METODOLOGIA

Neste capítulo, explora-se, inicialmente, a caracterização da empresa em estudo, abordando-se seus aspectos históricos, estruturais e tecnológicos e as características do programa de tratamento para dependentes químicos da empresa. Em seguida, trata-se dos procedimentos e critérios metodológicos empregados para definirem-se os participantes da pesquisa; as entrevistas, bem como a estruturação dos conteúdos das entrevistas.

3.1 - Caracterização da empresa

A empresa em estudo foi criada pelo decreto estadual N. 14 947 de 26 outubro de 1954, como uma sociedade de economia mista, cujo maior acionista é o Governo do Estado do Paraná.

Sua missão é a de levar eletricidade a todas as regiões do Estado.

As obras básicas para a implantação de um sistema elétrico abrangente foram executadas na década de 60. A empresa implantou também um sistema interligado para transmissão de energia, gradativamente interligado com sistemas de estados vizinhos e do Paraguai. Hoje, os serviços da empresa alcançam 98% do território do Paraná e chegam a 365 sedes de municípios e a 720 outras localidades, abrangendo 2.203 mil unidades consumidoras.

O parque gerador próprio da empresa compõem-se de 18 usinas, 16 delas hidrelétricas, totalizando uma potência instalada de 3 milhões de kilowatts e uma capacidade de produção na ordem de 12 bilhões de kilowatts hora ao ano.

Para transportar a energia em grandes quantidades, das usinas produtoras até os centros de consumo, a empresa opera um sistema de transmissão formado por mais de 6 mil Km de linhas e 322 subestações transformadoras.

A empresa é uma das poucas concessionárias do País a atuar simultaneamente na geração, transmissão e distribuição de energia. Isso implica em operar usinas, linhas, subestações

e redes, agindo no processo desde a produção da eletricidade até sua entrega ao usuário final. O sistema de distribuição, que atende a 1091 localidades, é constituído de dois segmentos: um voltado para a área rural, com 124,3 mil Km de linhas, 971 mil postes e 180,2 mil transformadores, e outro dirigido às áreas urbanas, com 748,9 mil postes e 47,5 mil transformadores.

A estrutura organizacional da empresa em estudo (vide anexo 1) conta com um diretor presidente, nomeado pelo Governo do Estado e mais cinco diretorias: administrativa, econômico-financeira, engenharia e construção, de operação e de distribuição. Subordinadas às diretorias estão as superintendências e coordenadorias que, juntas, formam um total de vinte e oito. Ligadas diretamente à presidência da empresa estão também as coordenadorias de gestão empresarial; marketing e comunicação social; do sistema meteorológico do Paraná e o laboratório central de eletrotécnica e eletrônica. As áreas das superintendências e coordenadorias são compostas por aproximadamente 110 departamentos ou coordenadorias, entre usinas, escritórios, agências, plantões etc.

Segundo dados de agosto de 1994, a empresa conta com 9823 empregados distribuídos por todo o Estado do Paraná.

Além de finalidade específica (missão, como a empresa prefere) a empresa preconiza como valores:

- o corpo funcional é o mais valioso recurso para a empresa cumprir sua missão;

- a cultura técnica e o desenvolvimento de seus empregados constituem a viga mestra para a obtenção da excelência nas atividades da empresa;

- a capacidade e o bom desempenho são fatores fundamentais para o progresso do empregado;

- o empenho na preservação da integridade física e mental do empregado é um dos pontos de honra da empresa;

- as relações empresa/empregado se processam por meio de canais de comunicação permanentemente abertos, com base no diálogo franco e no mútuo respeito;

- o comportamento íntegro é considerado ponto vital nas relações empresa/empregado e se revela pela lealdade, honestidade, dedicação e confiança;

- a oportunidade de ingresso e o crescimento profissional do empregado são assegurados pela adoção de práticas de amplo conhecimento do empregado;

- condições ambientais e de trabalho adequadas são fatores fundamentais para a permanência do empregado na empresa até sua aposentadoria.

Outro fator que configura o ambiente organizacional, no qual o participante da presente pesquisa está inserido, é o programa de tratamento de dependentes químicos, existente na empresa. A seguir, passa-se a especificar o funcionamento e as características de tal programa.

3.2- O Programa de Tratamento de Dependentes Químicos

As informações a respeito do programa de tratamento de dependentes químicos foram fornecidas pelo Serviço Social da empresa em estudo, bem como a partir de material de divulgação interna do programa.

O Programa de Dependências Químicas (álcool e outras drogas) foi criado pela empresa em novembro de 1986. O programa é desenvolvido por uma equipe multidisciplinar de

médicos, assistentes sociais, psicólogos e grupos de mútua ajuda, utilizando-se uma abordagem individual e/ou grupal.

Voltado à prevenção e recuperação do empregado com problema de dependência química, o programa tem a finalidade de que sejam melhoradas as condições de saúde, bem-estar e produtividade.

Para a empresa, são considerados dependentes químicos aqueles empregados que apresentam estado psíquico e/ou físico modificado, causado pela ação do uso do álcool ou de outras drogas, e que geram, na pessoa, um desejo irreprimível de ingestão continuada.

Os pressupostos básicos do programa garantem algumas condições para sua implementação na empresa. Assim, o trabalho preventivo de divulgação dos efeitos nocivos do álcool e de outras drogas é realizado em toda a empresa. O programa é aplicado em todos os níveis da empresa, inclusive o gerencial; a dependência é tratada como doença; garante-se assistência total ao empregado que deseje se tratar e se lhe garante, ainda, a confidencialidade das informações. ◊

A justificativa da adoção do programa na empresa deveu-se aos seguintes fatores: a empresa tem se mostrado o local

mais adequado para a prevenção e o tratamento da doença; a empresa possui responsabilidades sociais perante a comunidade; o número de prováveis dependentes químicos é significativo e crescente; o tratamento, sendo eficaz, recupera indivíduos e, em consequência, suas famílias, além de reduzir custos para a empresa; as empresas de todo o mundo estão se preocupando com esta questão e se empenhando no tratamento de seus dependentes químicos.

O dependente químico, na empresa, é identificado por um serviço médico, social, das gerências, familiares, colegas de trabalho e auto-identificação. O tratamento pode ser realizado de três formas. Pelo internamento em hospitais ou em clínicas especializadas, por meio de sessões de psicoterapia, com psicólogos ou psiquiatras, e por meio de reuniões de grupos de mútua ajuda. A empresa estabeleceu o prazo de seis meses para o tratamento, podendo este ser prorrogado, a critério da equipe multidisciplinar, por mais três meses. A equipe multidisciplinar realiza reuniões mensais, nas quais são avaliados os empregados que estão participando do programa. Essa medida visa redirecionar o tratamento que esteja sendo realizado, propor novos tipos de abordagem, etc.

O empregado que obteve resultado positivo, terá acompanhamento durante dois anos pelo serviço social e

médico. Durante a fase de acompanhamento, caso seja observado que o empregado voltou a apresentar problemas relacionados com o álcool, será ele reintegrado ao programa por um período de três meses.

O término do tratamento se dá após os seis meses de ingresso e o funcionário poderá ser liberado, com resultado positivo ou negativo. O resultado positivo se dá quando o empregado obtém modificações totais ou parciais nos aspectos de família, desempenho, ingestão alcoólica e saúde, de acordo com uma tabela própria. O resultado negativo acontece quando não se tem nenhuma modificação ou tão somente modificações mínimas. O empregado, neste caso, é liberado do programa, ficando sujeito a aplicação de medidas disciplinares decorrentes do seu desempenho.

O empregado com dependência química, participante do programa, é liberado pela empresa, sem qualquer tipo de perda financeira, para submeter-se ao tratamento.

Segundo dados de 1992, dos 9676 empregados da empresa, 1495 foram inscritos como possíveis alcoolistas, ou seja aproximadamente 15%. Foram triados pelo departamento médico e serviço social 1224 empregados, dos quais 629 foram considerados como não alcoolistas, 137 não aceitaram o

tratamento, 26 submeteram-se ao tratamento e 432 encerraram o tratamento naquele ano. 382 apresentaram quaisquer melhoras, 50 empregados não apresentaram qualquer melhora e houve 56 casos de recaídas.

Caracterizado o contexto organizacional no qual os participantes estão inseridos, parte-se, a seguir, para a especificação dos procedimentos utilizados na escolha dos participantes e na realização e estruturação das entrevistas.

3.3-Escolha dos participantes

De acordo com o problema e os objetivos da pesquisa, qual seja, caracterizar os contextos familiar e organizacional no grupo de empregados diagnosticados como alcoolistas e não alcoolistas, a escolha dos integrantes destes dois grupos obedeceu a alguns critérios, os quais passa-se a explicitar.

A preocupação inicial centrou-se na escolha dos participantes do grupo dos alcoolistas. Tal preocupação relacionou-se com o fato de que o pesquisador, ao procurar identificar alcoolistas no ambiente de trabalho, deparou-se com resistências devido ao receio dos empregados de serem demitidos se fossem identificados como dependentes do

álcool. Entretanto, esta preocupação amenizou-se pois, ao entrar em contato com a empresa selecionada para o estudo, verificou-se que a mesma já desenvolvia um programa de tratamento de alcoolistas e, para tal, já tinha elencado os empregados identificados como alcoolistas. Além da identificação, o departamento médico da empresa também classifica o dependente do álcool segundo o grau de dependência que apresenta: leve, moderado ou grave (vide anexo 3). Tal fato permitiu selecionar os participantes do grupo de alcoolistas, levando-se em consideração o grau de dependência do álcool de cada um deles. De posse dessas informações, optou-se por incluir no grupo de empregados alcoolistas com grau moderado e grave de dependência. Tal opção justifica-se à medida em que, a partir da classificação leve, moderada e grave, os moderados e graves são os que apresentam as características mais claramente definidas de alcoolismo, conforme especificadas no questionário (vide anexo 3) aplicado pelo departamento médico da empresa. Definidos estes primeiros critérios, passou-se, então, para uma segunda fase de procedimentos, relativos à escolha dos empregados, já devidamente identificados e classificados.

Inicialmente, foram selecionados alcoolistas moderados e graves que estavam participando dos grupos de tratamento de alcoolismo, na empresa. Estes somaram 20 empregados.

Passou-se a seguir a fase de estabelecimento dos primeiros contatos com tais empregados. Este primeiro contato teve, como finalidade principal, obter o consentimento inicial do empregado para participar da pesquisa. Os primeiros contatos foram efetuados pelo coordenador do programa de alcoolismo da empresa. Ele explicou brevemente aos empregados que eles estavam sendo convidados a participar de uma pesquisa. Caso houvesse interesse por parte do empregado, neste primeiro momento, marcou-se um segundo encontro com a pesquisadora, no qual seriam expostos, de maneira detalhada, os objetivos da pesquisa, o papel do participante, assim como os procedimentos a serem utilizados. Neste segundo contato, além dos esclarecimentos sobre os aspectos operacionais do desenvolvimento da pesquisa, oportunizou-se, também, uma aproximação entre participante e pesquisadora, no sentido de preparar um vínculo inicial para o momento da realização da entrevista propriamente dita.

Após estes contatos, foram selecionados quatorze participantes, correspondentes aos empregados que aceitaram

participar da pesquisa, sendo sete classificados como moderados e sete como graves. Destes, alguns já estavam com o tratamento encerrado, outros com ele ainda em andamento. Assim, não se levou em consideração, para efeito desse estudo, o tempo de tratamento, o tempo da alta do tratamento nem o resultado (positivo ou negativo) do tratamento nem a existência, ou não, de recaídas. Tais situações não constituíram o foco de investigação, pois entendeu-se que tais situações poderiam derivar problemáticas que estariam fora do interesse central deste estudo.

Os quatorze participantes escolhidos, em relação à área de atuação profissional, ficaram assim agrupados: oito são empregados que exercem funções administrativas nas áreas de recursos humanos, controle contábil e administração; três são técnicos nas áreas de obras e transmissão, engenharia de distribuição e segurança do trabalho; dois pertencem à área de manutenção e à área comercial de distribuição, respectivamente como operador de subestação e aferidor de medidores, e um como fotógrafo da área de relações públicas.

Definido o grupo dos alcoolistas, passou-se a compor o grupo dos não alcoolistas. Os critérios que nortearam a escolha dos integrantes deste grupo basearam-se, principalmente, em procurar formar um grupo semelhante ao

grupo dos alcoolistas no que se refere às características funcionais de seus participantes. Assim, cada participante do grupo de alcoolistas tinha um participante que lhe correspondia em características funcionais, no grupo de não alcoolistas. Levou-se em consideração a função, área, posição hierárquica e natureza do trabalho dos participantes.

Os procedimentos utilizados para estabelecerem-se os contatos com os empregados selecionados segundo os critérios acima, seguiram os mesmos passos da escolha dos integrantes do grupo dos alcoolistas.

Estabelecido o primeiro contato com os empregados que atendiam aos requisitos necessários para participar deste grupo, especificavam-se-lhes os objetivos, procedimentos e o papel dos participantes na pesquisa. Caso houvesse a aceitação do empregado para participar, marcava-se o dia, local e hora para a realização da entrevista.

Em relação à escolha do grupo dos não alcoolistas, alguns dos empregados considerados ideais para formar este grupo não aceitaram participar da pesquisa. Recorreu-se então à escolha de um empregado com as características mais aproximadas daquelas consideradas ideais. Ocorreu também que algumas funções exercidas por participantes do grupo dos

alcoolistas não tinham outra semelhante na empresa, seja porque só uma pessoa desenvolvia aquela função naquela área, seja porque na empresa toda não existia uma função correlata. Assim, definiram-se quatorze empregados que passaram a integrar o grupo de não alcoolistas.

A amostra da presente pesquisa constituiu-se, pois, vinte e oito empregados, sendo quatorze pertencentes ao grupo de alcoolistas (sete classificados no grau moderado e sete no grau grave de dependência) e quatorze pertencentes ao grupo de não alcoolistas.

Portanto, a amostra, na presente pesquisa, foi escolhida utilizando-se a intencionalidade, ou seja, considerando-se alguns aspectos que tornassem viável o desenvolvimento do estudo. O principal deles refere-se a escolha de alcoolistas que já estivessem frequentando o programa para tratamento do alcoolismo. Tal atitude possibilitou diminuir as naturais resistências de empregados alcoolistas ao serem entrevistados no ambiente de trabalho, pois os participantes do tratamento já estão devidamente conscientizados e sensibilizados para seu problema. Para Morton-Williams (1985, apud Zanelli, 1992) o planejamento da amostra é usualmente intencional, ou seja, prefere-se selecionar um pequeno número de pessoas com características,

comportamentos ou experiências específicas, para facilitar as comparações entre grupos que o pesquisador julga serem importantes.

3.4- As Entrevistas

Conforme já especificado, o objetivo central do presente estudo é captar as percepções dos participantes dos grupos de alcoolistas e não alcoolistas a respeito dos contextos organizacional, familiar e de lazer.

A entrevista, neste sentido, tornou-se o instrumento fundamental, por meio do qual as percepções dos participantes foram captadas.

Para tal, optou-se por adotar o tipo de entrevista semi-estruturada. Conforme refere Ludke (1986) as entrevistas semi-estruturadas partem de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses que interessam à pesquisa e oferecem amplo campo de investigação. Neste sentido, também, Richardson (1985) comenta que as entrevistas guiadas permitem ao entrevistador utilizar um roteiro de temas a serem explorados durante o transcurso da entrevista.

As entrevistas semi-estruturadas, segundo Selltiz et al (1987) são utilizadas para estudos sobre percepção, atitudes e motivação e ajuda, também quando se está sondando uma nova área de pesquisa.

Conforme já se mencionou no tópico referente à escolha dos participantes, as entrevistas desenvolveram-se em duas fases.

A primeira fase constituiu-se num primeiro contato, o qual teve como objetivos: expor ao empregado os objetivos da pesquisa; o papel do participante e os procedimentos a serem adotados para a realização das entrevistas; obter do empregado a resposta quanto a sua disponibilidade ou não para participar da pesquisa; em caso afirmativo, combinar hora , data e local para as entrevistas.

Assim, este primeiro contato proporcionou também um momento para o estabelecimento de um rapport, facilitando e preparando o clima para a realização da entrevista.

Quanto à questão dos procedimentos, explicou-se ao participante que a entrevista seria gravada, o nome do participante não seria explicitado no trabalho e que se

usaria um código para identificar cada participante quando suas respectivas falas fossem reproduzidas no trabalho.

Após o empregado ter concordado com todas as condições inerentes a sua participação neste estudo, marcou-se, então, o contato seguinte, no qual realizar-se-ia a entrevista.

Conforme já se referiu, a entrevista desenvolveu-se a partir de um roteiro (vide anexo 2) pré-estabelecido pela pesquisadora. A estruturação de tal roteiro norteou-se por uma seleção de tópicos julgados mais adequados para fornecer uma caracterização dos contextos que se pretendia investigar.

Estes tópicos foram selecionados também em função da fundamentação teórica explorada, na qual encontraram-se referências de aspectos significativos, tanto do contexto familiar quanto do organizacional.

Assim, quanto ao contexto familiar procurou-se investigar a intensidade e a qualidade do relacionamento familiar (pais, irmãos, esposa, filhos) seus principais conflitos, problemas, bem como os planos futuros, além dos aspectos referentes às horas de lazer, os programas preferidos, a companhia nas horas de lazer e o tempo a este dedicado.

Quanto ao contexto organizacional, procurou-se investigar a história profissional, o histórico profissional na empresa, o relacionamento com colegas e chefias, assim como os planos existentes para a vida profissional, a rotina diária e a natureza do trabalho executado.

Antes de iniciar a entrevista propriamente dita, retomavam-se as perguntas que haviam sido colocadas no primeiro contato.

As perguntas referentes ao roteiro da entrevista foram formuladas pela pesquisadora de maneira aberta, do tipo: "fale-me sobre a sua trajetória profissional", ou "como você considera seu relacionamento com seus filhos"?, ou "fale-me sobre as tuas horas de lazer", "como é o teu dia-a-dia no trabalho"? Em alguns casos houve a necessidade de a pesquisadora aprofundar algum aspecto comentado pelo participante, o qual não foi suficientemente aprofundados espontaneamente pelo entrevistado.

O tempo médio de cada entrevista foi de aproximadamente uma hora. Verificou-se que os entrevistados pertencentes ao grupo dos alcoolistas discorriam mais demoradamente a respeito de suas experiências do que os participantes do grupo dos não alcoolistas. Tal fato pode ser explicado porque

os participantes do grupo dos alcoolistas estão habituados a falar sobre suas experiências de vida, pois participam de grupos de tratamento de alcoolistas, seja na empresa ou mesmo nas reuniões dos Alcolicos Anônimos.

Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas na íntegra.

Cada fita contendo a entrevista gravada foi codificada conforme o grupo do qual o entrevistado participou. Assim, todos os participantes do grupo dos alcoolistas foram codificados com a letra A, seguida pela inicial da classificação segundo o grau de dependência, Moderado (M) ou Grave (G), bem como pela numeração da ordem cronológica da entrevista. Portanto, o primeiro entrevistado do grupo dos alcoolista com o grau de dependência grave, recebeu o código AG1. O mesmo critério foi utilizado para codificar os entrevistados do grupo dos não alcoolistas, os quais foram codificados pelas letras NA seguidas do número correspondente à ordem cronológica na qual se deu a entrevista. Então, o primeiro entrevistado do grupo dos não alcoolistas recebeu o código NA1 e, assim, sucessivamente até chegar ao décimo quarto entrevistado deste grupo.

Desde que não fossem identificados nominalmente, todos os participantes, permitiram a gravação das entrevistas e também que seus conteúdos fossem citados e publicados nesta pesquisa.

3.5- Estruturação dos conteúdos das entrevistas

A fim de extrair as inferências dos relatos verbais, obtidos por meio das entrevistas, organizou-se o conteúdo de acordo com alguns critérios.

Primeiramente, foram definidos as unidades de análise. Para Franco (1986) as unidades de análise podem ser uma palavra, um tema, um ítem, etc. Optou-se por estabelecer tal unidade a partir de um tema. Esta opção justifica-se à medida em que o tema "é uma asserção sobre determinado assunto, pode ser uma simples sentença, um conjunto delas ou um parágrafo" (Franco, 1986 p. 19).

Franco (1986) também afirma que "o tema é a mais útil unidade de registro em análise de conteúdo" (p.19) e é indispensável em estudos sobre crenças, valores, atitudes e opiniões.

Assim, foram definidas como unidades de análise os contextos organizacional, familiar e de lazer. Estas unidades de análise foram definidas antes da realização da entrevista, formando um guia para a elaboração do roteiro da mesma.

Dentro de cada uma das unidades de análise ou dos temas, foram criadas categorias ou unidades de conteúdo, de modo que, agrupadas, pudessem fornecer elementos que, no seu todo, caracterizassem cada um dos contextos investigados. Tais categorias também constituíram o roteiro da entrevista, pois orientaram a investigação a respeito das percepções dos entrevistados em torno dessas categorias. Tal estruturação, realizada "a priori", permite que as falas e os conteúdos das entrevistas já estejam previamente organizados, facilitando a análise das entrevistas.

No entanto, mesmo existindo as categorias pré-determinadas, procurou-se não limitar a investigação das percepções tão somente a estas categorias. Procurou-se também o emprego de categorias pós-estabelecidas.

Apesar de existir o roteiro da entrevista já categorizado, pelo fato de as perguntas serem formuladas de forma aberta, os conteúdos das respostas nem sempre apareciam de forma ordenada dentro daquela categoria que se estava

investigando. Portanto, dentro do tema contexto organizacional, organizaram-se as categorias:

- formação profissional;
- história profissional;
- história profissional na empresa;
- natureza do trabalho;
- rotina diária;
- relacionamento com colegas e chefias;
- planos profissionais.

Quanto ao tema contexto familiar e de lazer definiram-se as categorias:

- tempo dedicado ao lazer;
- programas preferidos de lazer;
- com quem costuma passar momentos de lazer;

- planos para o lazer;
- relacionamento com pais e irmãos;
- relacionamento com esposa e filhos;
- principais conflitos e problemas em família;
- planos familiares.

Apesar de existirem as unidades de análise ou conteúdos pré-determinados, outros conteúdos também apareceram durante a entrevista. Tais conteúdos somente foram incluídos nestas categorias quando apresentaram relação com o problema ou os objetivos da pesquisa.

Como resultado da estruturação dos conteúdos das entrevistas, chegou-se à caracterização dos contextos, conforme os conteúdos das verbalizações incluídas nas categorias de análise. A descrição destas características é apresentada no próximo capítulo.

IV- DESCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS

A partir da ordenação dos conteúdos das entrevistas, conforme apresentados no anexo 4, pode-se descrever as características dos contextos organizacional, familiar e de lazer, segundo as percepções dos participantes dos grupos dos alcoolistas e não alcoolistas.

4.1- Alcoolistas

Inicialmente, aborda-se a caracterização dos contextos sob a perspectiva dos participantes do grupo dos alcoolistas.

4.1.1- Contexto de lazer

No que se refere ao contexto de lazer, observou-se, primeiramente, que alguns participantes do grupo dos

alcoolistas dedicam-se ao lazer, normalmente, aos finais de semana, conforme ilustram os depoimentos dos participantes AG1 "...todo o final de semana procuramos dar uma volta." e AM7 "...é praticamente nos finais de semana, durante a semana eu estou envolvido com o trabalho."

Alguns relatos mostraram que os participantes consideram que o tempo disponível ao lazer não é suficiente. Neste sentido, um dos participantes comenta que "...minha vida não está organizada de maneira que eu possa me programar...meu lazer é meio limitado." (AM2)

Houve ainda, os depoimentos de dois participantes, afirmando que, após participarem do programa de tratamento do alcoolismo, encontraram mais tempo para se dedicar ao lazer. Os comentários dos participantes AG5 e AG2 referem-se a este aspecto: "Eu vivo bem mais ocupado hoje do que antigamente. Hoje eu vivo mais ocupado em função de arrumar as coisas que eu deixei de fazer na época da ativa, né?" (AG5) e "...quando eu bebia não tinha nada disso...eu nunca arrumava tempo assim, o suficiente" (AG2).

A maioria dos participantes (8) percebe que, na época em que fazia uso da bebida, seus programas de lazer estavam

relacionados com o hábito de beber, tanto em bares quanto em casa. No entanto, após ingressar no programa de tratamento do alcoolismo, seus programas de lazer mudaram. Tais verbalizações podem ser verificadas no anexo 4. Ainda quanto aos programas de lazer, alguns participantes preferem programas mais externos, fora de casa, junto à natureza, conforme pode-se observar pelo relato do participante **AG1**:
"Ter um contato mais externo...procuramos dar umas voltas, campo, bosques, mais o contato com a natureza mesmo...só em último caso a gente se obriga a ficar em casa."

Porém, também encontraram-se citações preferindo programas de lazer mais em casa, como ver televisão, ler ou descansar. É o que verbalizou, por exemplo, o participante **AM3**
"...final de semana fico em casa, normalmente. Eu sou muito caseiro...fico em casa descansando, lendo...assisto TV, deito, durmo..."

Portanto, tanto as atividades externas quanto as mais caseiras fazem parte dos programas de lazer dos participantes do grupo dos alcoolistas.

Outra característica presente no relato de cinco participantes diz respeito ao fato de que algumas atividades, que normalmente são encaradas como trabalho, possuem um

um significado de lazer, de realização ou até mesmo assumem efeitos terapêuticos. Observe-se por exemplo, o depoimento do participante AG5: "...então, as minhas horas, final de semana, a maior parte do tempo é arrumando coisas, reformando, limpando quintal..." e do participante AG7 "...eu me divirto também trabalhando, eu me sinto, fazendo alguma coisa no quintal...eu me sinto bem fazendo alguma coisa pra mim...então o meu lazer é muito nesse sentido, de me cansar..."

A maioria dos participantes (9) referiu passar os momentos de lazer sempre com familiares, mulher, filhos ou parentes mais próximos, seja em atividades externas ou, mesmo, em casa. Neste aspecto, também revelou-se uma mudança em relação ao antes e ao depois de terem entrado no programa de tratamento do alcoolismo. Evidencia-se, neste sentido, que, quando fazia uso da bebida, as horas de folga eram vividas mais com os amigos ou, então, sozinhos, sempre acompanhadas da bebida. O depoimento do participante AG1 ilustra bem esta mudança: "Na época da bebida...os compromissos eram outros, era boteco, bar, snook, amigos...atualmente está mais dedicado (lazer) a minha esposa e o filho."

Em relação aos planos de lazer, observou-se, pelo relato de alguns participantes (6), uma dificuldade em planejar este aspecto de suas vidas. Comentaram eles nunca terem pensado sobre isso. As verbalizações neste sentido encontram-se especificadas no anexo 4. No entanto, evidenciou-se que os planos de lazer estão ligados tanto a adquirir bens materiais, como carro, casa na praia, conforme ilustra o depoimento do participante alcoolista *"...a gente quer um pouco mais de conforto...vou acabar tendo meu barco e uma Kombi...porque eu adoro pescaria" (AM5)*, como a descansar e aproveitar melhor os momentos de lazer, no sentido do que comenta, por exemplo, o participante *AM6 "...eu pretendo ir a bailes, sair, aproveitar, ir ao cinema...ir a praia, tranquilo."*

4.1.2- Contexto familiar

Quanto ao contexto familiar, percebeu-se basicamente três características: relacionamento marcado por história de violência, agressão e conflitos no relato de seis participantes; em pelo menos cinco relatos, a figura dos pais e irmãos apresentava-se ausente e fechada não existindo clima de diálogo e aproximação afetiva, e, em três depoimentos, observou-se um histórico de superproteção dos pais em relação ao participante. Tais características podem

ser visualizadas a partir dos conteúdos das entrevistas expostos no anexo 4.

A partir das características identificadas em relação ao relacionamento com pais e irmãos, pode-se observar extremos de atitudes dos pais e irmãos em relação ao participante: a de afastamento, agressividade e violência, ou a de superproteção. Tais características ficam evidentes, por exemplo, nos seguintes relatos: "...porque eu apanhei muito do meu pai...se o meu pai me pega ele ia me arrebentar mesmo...ele viria com uma surra de carrasco..." (AG1). "...eu fui criado muito solto...só vinha pra dentro de casa pra comer e pra dormir...minha mãe não me dava atenção...não tinha vínculo nenhum com a família" (AG5). "...eu sou filho único temporão...era que nem um cachorrinho de raça, tinha que ficar num cercadinho pra ninguém mexer...eu era muito protegido..." (AM2).

Outra característica presente no relato de nove participantes alcoolistas diz respeito à existência de pessoas na família, especificamente pai e irmãos, com problemas relacionados ao uso abusivo do álcool.

Alguns participantes relataram, quanto ao relacionamento com esposa e filhos, histórias de agressão,

violência e medo. A agressão e violência normalmente estão mais ligadas à relação com a mulher, como mostra o depoimento do participante AG1: "*...várias vezes já acabei agredindo a minha esposa...chegava em casa discutia...comecei a quebrar as coisas dentro de casa...*", enquanto que a experiência de medo, mais ligada aos sentimentos dos filhos, geralmente enquanto espectadores de cenas de agressão e de tensão no ambiente familiar conforme ilustra o seguinte depoimento: "*...eu chegava em casa, meus filhos ficavam apavorados...eu queria ir a lugares que eles não queriam ir, forçava e fazia eles ir...*"

Observou-se também, que o relacionamento entre marido/mulher apresenta dificuldades, ocasionando, inclusive, a separação, definitiva ou temporária, do casal.

Por outro lado, oito dos relatos indicaram que após os participantes começarem o tratamento do alcoolismo, e em consequência pararem de beber, o relacionamento com a mulher e filhos sofreu uma mudança. Tornou-se mais tranquilo e eles expressaram ao alcoolista estarem mais satisfeitos com o comportamento do pai e marido em casa. Neste sentido o participante AG2 comenta que "*...ele (filho) está me vendo diferente, sempre me chama de você, parece que agora está numa boa...*" Entretanto, dois entrevistados indicaram que a

mudança de comportamento ocasionada pela interrupção do uso da bebida alcóolica causou problemas na família. Segundo as verbalizações dos participantes, o novo comportamento que passaram a apresentar exigiu mais da família, o participante tornou-se mais consciente dos problemas que estavam acontecendo em sua família, passando também a exigir, opinar e atuar no ambiente familiar. Observe-se o que salientaram os participantes AG7 e AM2 neste sentido: *"...ela estava acostumada com aquele de antes e de agora...é mais chato, é mais exigente, é mais consciente das coisas..." (AG7).* *"...mas a nossa vida, o relacionamento foi mais difícil sem o álcool do que com o álcool...enquanto eu bebia...eu era a lata de lixo lá em casa..." (AM2).*

Identificou-se, também, que o principal conflito que envolve a realidade da vida do alcoolista é a própria bebida, pois ela torna-se o centro de suas vidas. Assim, a procura pela bebida e por momentos onde possam estar bebendo é o objetivo maior do alcoolista. Tal aspecto é constatado, no entanto, enquanto estão, segundo suas próprias palavras, "na ativa". Após o início do tratamento do alcoolismo, passaram a enfrentar novas situações de conflito: a de permanecer sóbrios e a de reconstituir e recuperar o tempo perdido, principalmente no que se refere ao contexto familiar.

No aspecto relativo aos planos que fazem para a vida familiar, pelo menos dez dos participantes do grupo dos alcoolistas citaram, como plano principal, cuidar do relacionamento e futuro educacional e profissional dos filhos. Também observou-se a preocupação em recuperar as relações afetivas com os filhos e com a esposa ou então cuidar melhor de suas próprias vidas.

4.1.3- Contexto organizacional

No que se refere ao contexto organizacional, constatou-se que oito dos participantes possuem formação educacional de segundo grau. No entanto, alguns participantes têm o primeiro grau ou o segundo grau incompleto, sendo que três dos participantes possuem formação de nível superior. Percebeu-se, pelos relatos de alguns participantes deste grupo, que o fato de fazerem uso da bebida interferiu na evolução de sua formação educacional. Neste sentido, comentaram que a diversão e a busca pela bebida eram mais importantes do que a preocupação com os estudos.

Quanto à evolução profissional, referiram que passaram por várias experiências de trabalho antes de entrarem na atual empresa. Percebeu-se que tais experiências, normalmente, não exigiram qualificação profissional

especializada, conforme mostra o relato de AG3 e AM5, por exemplo: "...eu trabalhava...tem que cortar lenha...trabalhava na lavoura, trabalhei de tudo..." (AG3). "...fiz de tudo um pouco, me humilhei ao ponto de carregar coisas para o esgoto..." (AM5).

A maioria dos participantes começou a trabalhar na fase da adolescência, entre 12 a 18 anos. Por outro lado, alguns participantes têm no emprego atual sua primeira experiência profissional.

A evolução profissional na empresa é percebida por nove participantes como positiva. Relataram ter conseguido progresso e ascensão profissional assim como consideraram que diversificaram suas funções, passando para áreas diferentes e executando trabalhos diferentes. Os comentários dos participantes em relação a essa característica pode ser exemplificado pelo depoimento do alcoolista AM4 "...sempre gostei e hoje trabalho nessa parte..." e de AM5 "Nessa função, gosto do que estou fazendo..."

Encontraram-se também, alguns participantes que consideraram não terem sido promovidos e que permaneceram praticamente na mesma atividade, sem diversificarem muito suas funções. Observa-se tal fato, por exemplo, no seguinte

relato: *"Eu acho que a minha carreira é aquela história, a gente está num lugar errado em relação ao que queria fazer."*

Portanto, quanto ao aspecto de expressão dos sentimentos em relação à evolução profissional na empresa, percebeu-se que eles situaram-se em dois polos: aqueles que estão satisfeitos com seu desenvolvimento profissional e aqueles que manifestaram frustração neste aspecto. Acompanhadas destes sentimentos, encontraram-se verbalizações no sentido de que aqueles que demonstraram estar satisfeitos com o desenvolvimento profissional, normalmente referiram também, que lutaram, planejaram e se esforçaram para conseguir ascensão na empresa. Por outro lado aqueles que revelaram frustração, normalmente, permaneceram indiferentes; não lutaram ou não se preocuparam especificamente com este aspecto.

De acordo com estas considerações, pode-se concluir também que, na percepção dos participantes, a ascensão profissional na empresa dá-se mais pelo esforço e iniciativa individuais do que por oportunidades oferecidas pela própria empresa.

Quanto ao aspecto da natureza e rotina do trabalho que executam, observou-se que alguns participantes do grupo dos

alcoolidas perceberam, nas atividades que executam, tanto rotina como diversificação, conforme salienta o participante AG4 "...o meu trabalho é um pouco rotineiro, mas tem uma parte que não é..." Os participantes, na sua maioria, executam um trabalho mais do tipo operacional. Porém, encontraram-se participantes que executam um tipo de trabalho mais voltado para o planejamento e coordenação de atividades. De uma maneira geral, revelaram estar satisfeitos com o trabalho que executam. Todavia, referiram ter planos para conseguir melhorar na empresa.

Quanto ao relacionamento com colegas, identificou-se tanto facilidade, (na percepção de seis entrevistados) como dificuldade (na percepção de seis participantes) no relacionamento interpessoal. Assim, neste aspecto, não se pode determinar uma característica predominante no grupo. Observe-se, por exemplo, os comentários seguintes, identificando os dois elementos: "...eu sou meio esquisito...tem pessoas que eu adoro e tem pessoas que eu não consigo me acertar...eu não gostava das coisas daí gritava..."(AM2). "...se alguém me criticasse eu já metia o pé..."(AG5). "...eu sempre me dei muito bem com meus colegas...eu procuro sempre ter amizade"(AG2). "...sempre me dei muito bem com chefes e colegas, nunca tive problemas, eu

gosto de levar as coisas mais na brincadeira...não gosto de criar encrencas" (AM4).

No entanto, evidenciou-se, pelos relatos dos participantes, que após ingressarem no programa de tratamento do alcoolismo, o relacionamento com colegas de trabalho assumiu uma nova configuração, ou seja, tornou-se mais aberto e sincero. Os depoimentos dos participantes AG5 e AM5 traduzem claramente esta mudança: *"...os colegas meus de vez em quando me dizem: pôxa, como você mudou! Quem te viu e quem te vê!...daí eu vejo que eu era bem diferente" (AG5).* *"...ficou bem melhor e bem mais sincero, porque as pessoas agora não têm mais medo de falar..agora mudou bastante" (AM5).* Outra característica evidenciada por alguns participantes diz respeito ao fato de que eles perceberam que os problemas de relacionamento acontecidos com colegas ou com chefes eram próprios de uma pessoa com problemas de alcoolismo, ou seja, causados por comportamentos e atitudes estranhas e complicadas, naturais da personalidade de um alcoolista. Assim, também, referiram-se para explicar os problemas de relacionamento com as chefias. Eles eram superdimensionados pelos próprios participantes. Não se observou, neste sentido, nenhum comentário relacionando tais problemas com o estilo de supervisão que recebem.

Outra característica no que tange ao relacionamento com chefias, é que alguns participantes consideraram positiva a supervisão que recebem. Dois participantes assim se referiram em relação ao seu chefe: "...*ele me ajudou ...se preocupou muito comigo*" (AG2). "...*é uma ótima pessoa...ele me ajuda, me apoia...pessoa franca, honesta...a porta está sempre aberta...*" (AM6). Assim, pode-se observar que tais participantes percebem os chefes como pessoas compreensivas, abertas e que dão liberdade ou seja, são vistos como pessoas amigas.

Quanto aos planos profissionais, pode-se observar que os participantes do grupo dos alcoolistas esperam o reconhecimento por parte da empresa no sentido de obter promoções, mudar de área de trabalho e progredir. Assim, mostraram-se motivados para conseguir progredir na empresa. Outros, porém, comentaram estar apenas esperando a aposentadoria, sem maiores pretensões no campo profissional. Estas duas posições parecem estar relacionadas com o tempo de serviço que cada participante tem na empresa. Aqueles que vislumbram uma aposentadoria próxima parecem apenas estarem esperando esse momento, enquanto que aqueles que ainda têm algum tempo de serviço para alcançar a aposentadoria, mostraram-se mais motivados para buscar ascensão na empresa.

Após a aposentadoria, referiram querer continuar a trabalhar em atividades que sempre desejaram atuar, que estão relacionadas ao que realmente gostam ou sonharam fazer, ou então, montar um negócio próprio.

4.2- Não alcoolistas

Após a caracterização dos contextos no grupo dos alcoolistas, passa-se a apresentar a caracterização dos contextos, segundo a percepção dos participantes do grupo dos não alcoolistas.

4.2.1- Contexto de lazer

Observou-se em sete relatos dos participantes do grupo dos não alcoolistas, em relação ao contexto de lazer, referências de que as atividades de lazer, normalmente são realizadas nos finais de semana. Referindo-se ao tempo dedicado ao lazer, quatro participantes revelaram não estar satisfeitos com o tempo de lazer disponível. Tais características podem ser identificadas, por exemplo, nos seguintes relatos: "...apenas quando sobra um tempo...no final de semana"(NA2). "...o meu tempo de folga não é muito...eu gostaria de ter mais tempo...normalmente é no

final de semana"(NA4). "...eu não tenho muito tempo de lazer, só nos finais de semana..."(NA6).

Os relatantes passam os momentos e programas de lazer tanto em casa como em atividades externas, como passeios, saídas noturnas e visitas a familiares. Em casa, vêm televisão, brincam com os filhos, descansam, etc, conforme pode-se identificar nas verbalizações expostas no anexo 4.

A maioria dos participantes do grupo comentou que prefere passar os momentos de lazer junto à família. A família acompanha os momentos de lazer do participante tanto nos programas mais externos, preferidos por oito entrevistados, quanto nos programas mais caseiros, preferidos por cinco entrevistados. Observe-se alguns comentários que ilustram tal caracterização: *"Sempre procurei juntar a família o mais possível...eu prefiro sair com a minha família"(NA3). "...sempre saio com a família. Sozinho é difícil, também, nem tem graça"(NA4). "Tenho me dedicado bastante à família...eu faço programas com a família..."(NA12).*

Quanto aos planos de lazer, planejam, basicamente, realizar viagens pelo país. Identificou-se, também, que

estão presentes preocupações quanto às condições financeiras e materiais que possibilitem realizar seus planos.

4.2.2- Contexto familiar

Quanto ao contexto familiar, oito participantes comentaram ter existido ou existir problemas de relacionamento com pais ou irmãos. No entanto, tais problemas são encarados como normais, não tendo maiores dificuldades para estabelecer contatos com a família, conforme relatam os participantes NA2 e NA6, respectivamente: *"Eu fui criado num ambiente, com meus pais, meus irmãos, me dou muito bem, mas tem seus problemas". "...com meus irmãos a gente brigava, mas era coisa de irmão...a gente se visita, mas não é muito, só as vezes nas férias..."*

No entanto, existem também, de acordo com a percepção de um sub-grupo de seis participantes, histórias de rigidez e distanciamento dos pais em relação a eles, além de algumas experiências de violência em casa. Observe-se, por exemplo, o que dizem os participantes NA2 e NA6, respectivamente: *"...não havia diálogo entre eu e meu pai...". "...meu pai era durão, qualquer coisa, apanhava mesmo."*

No que se refere ao relacionamento com a mulher e filhos, cinco entrevistados verbalizaram que existem dificuldades de entrosamento com o c^onjuge, principalmente por haver incompatibilidade de gênios e de maneira de ser. Dois deles afirmaram "*...a minha mulher é muito geniosa, tem um gênio difícil de convencer*"(NA1). "*...ela é uma excelente pessoa, só que eu não concordo com o gênio. É uma pessoa que muda muito*"(NA2). No entanto, encontraram-se citações, no relato de quatro participantes, que podem ser observadas com detalhes no anexo 4, de que o relacionamento com a esposa é ajustado, existindo um clima de compreensão e diálogo. Já no relacionamento com os filhos, observaram-se características de relacionamento do tipo amigo, brincalhão e companheiro, assim como, pais preocupados com a disciplina, mostrando um comportamento mais severo e distante dos filhos. Tais aspectos podem ser observados, por exemplo, nos seguintes relatos: "*Me dou muito bem com meus filhos. Eu me considero um grande amigo dos meus filhos...sou do diálogo. Sempre fui carinhoso com eles*"(NA10). "*...tem certas coisas que eu não admito e quando isso acontece eu sou severo*"(NA7).

Encaminhar os filhos, no sentido de dar-lhes educação de qualidade e estímulo para que cheguem à universidade, e vê-los profissionalmente colocados é o que almejam 50% dos

participantes, enquanto que os outros 50% dos entrevistados desejam adquirir ou melhorar no aspecto financeiro/material.

4.2.3 - Contexto Organizacional

No âmbito do contexto organizacional, os participantes do grupo dos não alcoolistas possuem, em geral, uma formação educacional de segundo grau, no mínimo. Alguns têm formação superior e, até mesmo, a de pós-graduação. Não observaram-se relatos de abandono ou interrupção dos estudos.

Três participantes narraram ter passado por diversas atividades profissionais, antes de entrar na empresa. No entanto, para a maioria, o emprego atual foi a primeira, ou uma das primeiras experiências de trabalho profissional. Observou-se, ainda, que os participantes deste grupo começaram a trabalhar em média, na adolescência.

Quanto à carreira profissional na empresa, perceberam-se dois aspectos: os que referiram ter conseguido progresso em suas carreiras e aqueles que permaneceram no mesmo setor, sem progresso na empresa. Aqueles que se consideram exitosos na carreira profissional, normalmente relataram ter lutado para chegar onde estão. Pode-se exemplificar a presença de tais características nos relatos seguintes: "...eu comecei num

outro nível...daí fui subindo...hoje sou técnico contábil...fiz curso técnico de contabilidade, hoje sou sou técnico contábil..." (NA8). "...comecei como mecânico...faz um ano que estou como técnico...essa mudança foi uma coisa que eu busquei o tempo todo..."(NA7). "...praticamente fiquei 17 anos no mesmo lugar..."(NA3). "...dentro da empresa eu não consegui subir muito..."(NA4).

No aspecto relativo à natureza e à rotina de trabalho, os participantes do grupo dos não alcoolistas não perceberam rotina em suas atividades profissionais. Enfatizaram o aspecto de que há sempre algo diferente para fazer, como mostra os relatos seguintes: "...o trabalho não é rotineiro, todo o dia tem uma coisa nova, diferente..."(NA10). "...ele é um trabalho que varia muito..."(NA3). "...o nosso trabalho aqui é muito variado"(NA11).

Enfatizaram também, de modo especial, ser importante o aspecto do contato com as pessoas, oportunizado pelo trabalho que executam, conforme ilustra os depoimentos de NA1, NA3 e NA6, respectivamente: "Eu conheci muitas pessoas...era saber mexer com o público...". "...sempre conhecendo pessoas diferentes aqui...o trabalho com pessoas sempre é bom".

Observou-se que o trabalho que executam é tanto de natureza operacional como de planejamento e coordenação e revelaram, de modo geral, estar satisfeitos neste tipo de atividade.

Quanto ao relacionamento com colegas de trabalho, a maioria salientou que gosta e valoriza o contato com as pessoas. Mostra-se disponível e aberto, tomando iniciativa no sentido de procurar tais contatos. O depoimento do participante NA9, por exemplo, ilustra a presença desta característica: **"Realmente eu sou muito aberto, buscando comunicação..."**. Existiram, porém, referências de oito participantes, relatando dificuldades de relacionamento, principalmente no sentido de considerarem que no ambiente de trabalho é difícil construir amizades sólidas.

O relacionamento com as chefias foi considerado como bom pelos participantes, existindo um fácil contato em todos os níveis. Neste sentido, os comentários foram bem evidentes, como por exemplo o do participante NA12: **"...nunca tive problemas, me dou bem, tanto com o atual como os antigos, nunca tive problemas"**.

Dispensaram, normalmente, opiniões positivas a respeito da supervisão que recebem. Perceberam seus chefes como

peças interessadas, disponíveis, que estimulam e incentivam seus empregados. No relato dos participantes NA2 e NA12 pode-se verificar tais opiniões positivas: "*A gente chega abertamente pra falar com eles. Eles dão a liberdade de a gente chegar, conversar...*"(NA2). "*...a gente fala de igual pra igual, não tem essa de escalão menor, maior*"(NA12). Existiram, no entanto, conforme pode-se observar nos relatos contidos no anexo 4, algumas referências de relacionamento difícil com chefias.

Progredir na empresa, alcançar cargos de chefia, aperfeiçoar o trabalho que executam foram os principais planos dos participantes do grupo dos não alcoolistas quanto ao aspecto profissional. Entretanto, algumas referências foram no sentido de que não esperavam muito da profissão e do trabalho atual, não revelando muitas expectativas em relação a este aspecto.

A descrição explorada no presente capítulo reúne as principais características identificadas a partir da ordenação dos conteúdos das entrevistas. A fim de apresentar tal caracterização de forma mais sintética e didática, apresenta-se, a seguir, um quadro comparativo das características nos dois grupos estudados.

Quadro 1- Características dos contextos de lazer, organizacional e familiar nos grupos dos alcoolistas e não alcoolistas:

ALCOOLISTAS

NÃO ALCOOLISTAS

CONTEXTO DE LAZER

- Pouco tempo dedicado ao lazer	- Pouco tempo dedicado ao lazer
- Lazer nos finais de semana	- Lazer nos finais de semana
- Programas de lazer externos e caseiros	- Programas de lazer externos e caseiros
- Programas de lazer mudaram após tratamento do alcoolismo	- Programas de lazer estáveis
- Algumas atividades consideradas como trabalho são encaradas como lazer	- Não referem com muita frequência realizar atividades de trabalho durante momentos de lazer

<p>-Na "época da ativa", programas de lazer relacionados ao hábito de beber - família não participava destes momentos</p>	<p>-Família sempre presente nos momentos de lazer</p>
<p>-Após tornarem-se abstêmios ao álcool, a família participa do lazer do alcoolista</p>	<p>-Desejam aproveitar mais os momentos de lazer</p>
<p>-Desejam aproveitar mais os momentos de lazer - desejam recuperar tempo perdido</p>	<p>-Preocupações com questões financeiras e materiais para curtir o lazer</p>
<p>-Preocupações com questões materiais e financeiras, mas com maior ênfase quanto à qualidade dos programas de lazer</p>	

CONTEXTO FAMILIAR

<p>-História de violência e agressão no ambiente familiar</p>	<p>-Problemas existentes são encarados como corriqueiros, não impedindo relacionamento com a família</p>
<p>-Falta de diálogo, distanciamento afetivo ou superproteção dos pais</p>	<p>- Pais encarados como "normais", com defeitos e qualidades; relacionamento menos carregado de conflitos e tensões</p>
<p>- História de alcoolismo entre pais ou irmãos</p>	<p>- não apresentam história de alcoolismo na família (pais e irmãos)</p>
<p>-Relacionamento com cônjuge com histórico de brigas, discussões e agressão</p>	<p>-Relacionamento com cônjuge equilibrado ou com problemas de incompatibilidade de gênios</p>

<p>-Relacionamento com cônjuge e filhos melhorou depois de ingressar no programa de tratamento do alcoolismo</p>	<p>-Consideram-se pais preocupados com a disciplina dos filhos ou como amigo deles</p>
<p>-preocupação em recuperar o tempo perdido</p>	<p>-Preocupação com o futuro educacional e profissional dos filhos</p>
<p>-Preocupação com o futuro profissional e educacional dos filhos e com o cuidar-se e o dedicar-se a si mesmos</p>	

CONTEXTO ORGANIZACIONAL

-Nível de escolaridade médio segundo grau	-nível de escolaridade médio segundo grau
-histórico de desistência e interrupção dos estudos	-Histórico educacional estável
-Dois participantes com terceiro grau	-Quatro participantes com terceiro grau completo e com pós graduação
-dificuldades e facilidades no relacionamento interpessoal, receio de buscar contatos	-Facilidade e iniciativa para contatos sociais no trabalho
-Percebem tanto rotina quanto diversificação de funções em seu trabalho	-Não percebem rotina em seus trabalhos; valorizam a questão dos contatos sociais no trabalho
-Referências tanto positivas quanto negativas em relação a supervisão que recebem	-Referências tanto positivas quanto negativas em relação à supervisão que recebem
-Referências positivas ressaltam chefe amigo, compreensivo, preocupado com o subalterno auxiliar	-Referências positivas ressaltam chefe amigo, compreensivo, preocupado com o subalterno auxiliar
-Referências negativas enfocam chefe incompreensivo que não vê o auxiliar como pessoa	-Referências negativas enfocam chefe incompreensivo que não trata o auxiliar como pessoa

-Frustrações e satisfação com o trabalho que executam e com a carreira profissional na empresa	-Frustrações e satisfação com o trabalho que executam e com a carreira profissional na empresa
-Planejam buscar ascensão profissional ou simplesmente esperar pela aposentadoria	-Planejam buscar ascensão profissional na empresa ou simplesmente esperar pela aposentadoria

No capítulo seguinte, passa-se a explorar as discussões e análises comparativas emergentes da descrição das características identificadas em cada contexto.

V-DISCUSSÃO

Após a descrição das características dos contexto familiar, organizacional e de lazer, tanto no grupo dos alcoolistas quanto no dos não alcoolistas, torna-se importante discutir, também, as principais diferenças e semelhanças encontradas a partir de tal caracterização.

Analisando-se a caracterização dos contextos, segundo a percepção dos participantes dos dois grupos estudados, observou-se que existem tanto diferenças quanto semelhanças de percepções acerca dos temas abordados.

Quanto ao contexto de lazer, encontraram-se, nos dois grupos, referências de que o tempo disponível para o lazer não é considerado suficiente e que este tempo de lazer normalmente, é reservado para os finais de semana. Tais

observações foram feitas na verbalização dos participantes dos dois grupos. A maioria dos estudos, tanto brasileiros como estrangeiros, relaciona o tempo dedicado ao lazer ao período em que não se está trabalhando. No entanto, numa pesquisa realizada por Kahn (apud Rodrigues, 1994) o lazer não foi considerado como um simples resíduo de tempo que resta além do dedicado ao trabalho remunerado. Neste sentido, Kahn relaciona o lazer ao tempo livre e considera que todo o tempo gasto no trabalho doméstico, nas compras, nas atividades de manutenção da casa, no cuidado com os filhos e no atendimento das necessidades pessoais, como as de alimentação, repouso, etc., devem ser descontados do tempo em que o indivíduo não está exercendo seu trabalho remunerado. Se considerarmos o lazer como tempo livre e as atividades profissionais remuneradas como ocupando considerável parcela dos dias da semana, pode-se melhor compreender a percepção dos participantes em relação ao pouco tempo de lazer de que dispõem.

Por outro lado, conforme observou-se na descrição das entrevistas, no grupo dos alcoolistas, foram feitas referências de que algumas atividades, que normalmente são consideradas como trabalho, são encaradas pelos participantes como atividades de lazer. Portanto, pode-se observar que para alguns participantes, fazer consertos e a manutenção de

sua moradia, cuidar de seu jardim, etc. são atividades relaxantes e assumem, inclusive, caráter terapêutico. Este aspecto, específico do grupo dos alcoolistas, necessita ser melhor estudado. No entanto, pode ele relacionar-se com o fato de que o alcoolista, após iniciar o tratamento do alcoolismo e permanecer abstêmio de álcool, reavaliar e reestruturar seus hábitos, os quais, provavelmente são encarados por ele à luz de um novo significado. Tal reavaliação parece acontecer em todos os segmentos da vida do alcoolista. No contexto de trabalho, a questão da socialização com os colegas e com a chefia e a do interesse pelo trabalho parecem ser os aspectos mais intensamente modificados pelo alcoolista, após o ingresso no programa de tratamento do alcoolismo.

Quanto às atividades ou programas de lazer preferidos, encontraram-se, nos dois grupos, referências tanto a programas mais caseiros como externos. Portanto, nos passeios procuram visitar amigos, perambular e principalmente curtir a natureza. Em casa, os programas preferidos são descansar, assistir televisão, ler e brincar com os filhos. Numa pesquisa realizada por Robinson et al (apud Rodrigues, 1994), verificou-se que algumas atividades de lazer como ler, assistir televisão e visitar amigos têm alta frequência, enquanto que outras, como ir a jogos,

cinemas e eventos culturais apresentam poucas referências. No presente estudo, constatou-se que as atividades culturais como frequentar shows e cinemas não se constituem em programas de lazer frequentes. Tal aspecto, pode ser observado tanto no grupo dos alcoolistas como dos não alcoolistas.

Todavia, observou-se uma especificidade quanto aos programas de lazer dos participantes do grupo dos alcoolistas. Eles referiram que, antes de frequentar o programa de tratamento do álcool, seus programas de lazer eram em função de buscar oportunidades para beber.

Em relação à busca de oportunidades para beber, Rehfeldt (1989) comenta que os alcoolistas "desenvolvem uma extraordinária capacidade para criar situações que envolvem o consumo de bebida alcoólica"(p.8). Assim, pode-se observar que na fase "ativa" do alcoolismo, a família não participa dos momentos de lazer do alcoolista. De acordo com o relato dos participantes do grupo dos alcoolistas, na presente pesquisa, a procura pelas oportunidades de beber restringia-se, normalmente, aos momentos em que não estavam trabalhando. Desta forma, o espaço reservado ao lazer e ao convívio familiar parece ser o mais utilizado pelo alcoolista para o consumo da bebida. Foram raros os relatos de alcoolistas

indicando que faziam uso da bebida no ambiente de trabalho. Neste sentido, parece que o contexto profissional é onde o alcoolista mais procura esconder sua dependência, principalmente pelo medo de perder o emprego (Rehfeldt, 1989; Capana, 1992). O reiterado comportamento de beber é demonstrado por diversos estudos. Azevedo & Cardin (1991) constataram, numa pesquisa, que após a dependência do álcool se instalar, os alcoolistas passam a beber sozinhos, independentemente de eventos sociais ou companhias. Para Matos & Karniol, (1985) quanto maior é o grau de dependência do álcool, tanto mais passa o indivíduo a beber sozinho. Neste sentido, os hábitos de lazer, fora do contexto da bebida praticamente inexistem. Porém, a partir do momento em que os alcoolistas tornam-se abstêmios de álcool, passam a valorizar a presença da família nos momentos de lazer. Segundo as narrativas dos participantes do grupo dos alcoolistas, eles sentem necessidade de recuperar o tempo que passaram longe do contato familiar, agora considerado perdido.

Já no grupo dos não alcoolistas, observou-se que a família sempre fez parte dos momentos de lazer, seja domiciliar ou em atividades externas. Comentando sobre esse aspecto, Scheuch (apud Dumazedier, 1979) considera que as atividades de lazer, muitas vezes, se confundem com as

atividades familiares, tornando-se difícil separar os dois contextos. Anderson (apud Dumazedier, 1979) também afirma que o lazer estaria intensamente ligado à função recreativa da família.

Encontraram-se algumas diferenças de percepções entre os participantes dos dois grupos em estudo, a respeito dos planos que fazem para o lazer. Embora nos dois grupos esteja presente a preocupação de, no futuro poder-se aproveitar melhor os momentos de lazer, no grupo dos alcoolistas parece haver uma preocupação maior com a intensidade e qualidade de tais programas. Por outro lado, no grupo dos não alcoolistas parece ser a questão material e financeira a principal preocupação e condicionante para a realização dos planos de lazer.

Quanto ao contexto familiar, identificaram-se alguns pontos que revelaram diferenças entre as percepções dos participantes dos grupos estudados. Enquanto que para os participantes do grupo dos não alcoolistas a relação com pais e irmãos, apesar de existirem problemas, foi encarada como normal, para os participantes do grupo dos alcoolistas a dinâmica familiar com os pais e irmãos mostrou-se ser carregada de tensões e conflitos. Referências de que o relacionamento com pais era marcado pela falta de diálogo,

distância afetiva e, muitas vezes, pela violência e agressividade, ou, então, caracterizado pela superproteção, especialmente materna, parece indicar um clima de desarmonia, tensões e conflitos no ambiente familiar dos alcoolistas. Tais constatações encontram respaldo em outros estudos, como o de Vizzoto (1987) que investigou algumas variáveis familiares num grupo de alcoolistas. O autor verificou que o relacionamento familiar era pouco harmônico, não havendo diálogo entre os membros da família e este era, muitas vezes, substituído por brigas e discussões. Outros autores, em diferentes pesquisas, também demonstraram que a desarmonia familiar e o relacionamento conflitivo, principalmente com o genitor, dão suporte à importância do ambiente familiar na gênese da farmacodependência e do alcoolismo (Olivenstein, 1975; Monte Serrat, 1985; Kardel, 1983; Glynn, 1981 apud Vizzoto, 1987).

Vizzoto (1987) também encontrou um alto índice de alcoolismo entre membros da família do dependente de álcool. Segundo o relato de nove participantes do grupo dos alcoolistas, na presente pesquisa, normalmente, na família do alcoolista, a figura paterna apareceu como usuária ou dependente de bebida alcóolica. Também observou-se incidência de alcoolismo entre irmãos ou irmãs dos alcoolistas participantes da pesquisa. Kalina, Korin & Knobel

(in Vizzoto, 1987) encontraram significativo índice de alcoolistas entre pais e irmãos e afirmaram existir um alto índice de dependência de variados tipos entre membros da família do dependente. Esta característica traz à tona a discussão sobre a etiologia do alcoolismo, ou seja, considerá-lo como um problema hereditário, segundo a teoria biológica ou, então, um problema de imitação ou identificação com figuras importantes para o alcoolista, segundo a teoria da aprendizagem social (Bandura, 1978).

No que se refere ao relacionamento com a mulher e os filhos também pareceu evidenciarem-se algumas diferenças.

No grupo dos alcoolistas, encontraram-se indicações de agressão e violência com a mulher, assim como a existência de um clima tenso que causa medo e desaprovação no ambiente familiar. Tal característica também foi encontrada no estudo realizado por Azevedo & Cardin (1991). Neste estudo, constatou-se que o relacionamento com a mulher do alcoolista torna-se difícil, pois o alcoolista a vê como incompreensiva quando esta reclama de sua forma de beber e os filhos e a casa deixam de ter a importância de antes, não havendo disponibilidade de tempo para eles (Azevedo & Cardin, 1991).

O estudo de Azevedo & Cardin (1991) corrobora uma característica encontrada no presente estudo no que se refere ao principal conflito do alcoolista. Percebeu-se, pelo relato dos participantes do grupo dos alcoolistas, que, na época em que faziam uso da bebida, a procura pelas oportunidades para beber tornava-se o objetivo de suas vidas.

Assim como em outros aspectos, o relacionamento com mulher e filhos, no grupo dos alcoolistas, apresenta uma configuração "antes e depois" do tratamento do alcoolismo. Evidenciaram-se situações em que o relacionamento com a mulher e os filhos melhorou depois do tratamento. No entanto, identificaram-se, também, dois relatos salientando que tal relacionamento ficara mais problemático. O fato de o alcoolista, ao parar de beber, tornar-se uma pessoa mais presente e consciente da realidade faz com que ele participe e atue na dinâmica familiar, causando novos conflitos, principalmente com sua mulher. Esta nova configuração de relacionamento, necessita ser melhor compreendida e estudada. No entanto, uma das hipóteses que podem ser levantadas é a relação completar ou simbiótica que se estabelece entre o alcoolista e sua companheira e ou mulher. Neste tipo de relação, parece existir um vínculo de dependência, no qual introjeções e projeções são maciçamente deslocadas entre ambos, as quais permitem que o casal aceite um vínculo do

tipo sadomasoquista (Azevedo & Cardin, 1991). Quando um dos cônjuge já não mais alimenta tal relação simbiótica, seja a mulher que não mais aceita o alcoolista ou o alcoolista que pára de beber, essa dependência não mais consegue sustentar-se.

O panorama da vida familiar, envolvendo o relacionamento com a mulher e os filhos, no grupo dos não alcoolistas, revelou-se menos carregado de conflitos e tensões. Existiram, no entanto, referências de dificuldades de relacionamento com a mulher e com os filhos, mas assim como no relacionamento com pais e irmãos, tais conflitos foram encarados pelos participantes do grupo dos não alcoolistas como mais normais, naturais não envolvendo uma problemática tão intensa.

Tanto no grupo dos alcoolistas como no dos não alcoolistas, os planos para a vida familiar parecem estar direcionados para a educação e vida profissional dos filhos. Observou-se, porém, que no grupo dos alcoolistas, existe uma preocupação específica de desejarem recuperar o tempo perdido, no sentido de uma reaproximação afetiva com a mulher e com os filhos. Assim, percebeu-se que o principal conflito dos alcoolistas abstêmios parece ser o de conseguir permanecer sóbrios e o de reconstruir suas vidas. Vale

salientar que na literatura sobre o tema alcoolismo, não se encontram estudos abordando os aspectos relativos aos planos sobre os diferentes contextos da vida do alcoolista.

Em relação ao contexto organizacional evidenciaram-se algumas diferenças entre os grupos em estudo. Uma delas refere-se à questão da formação profissional ou ao grau de instrução. Observou-se que o grupo dos não alcoolistas apresenta um número maior de participantes com nível educacional de terceiro grau, além de contar com participantes com nível de pós-graduação, o que não ocorreu no grupo dos alcoolistas. No grupo dos alcoolistas encontraram-se, também, referências mais frequentes ao histórico de abandono dos estudos.

Em estudo realizado por Santana, Filho & Fernandes (1989) a situação do nível de escolaridade e a relação com o alcoolismo foi uma das variáveis estudadas pelos autores. Eles encontraram também uma significativa incidência de alcoolismo à medida que o nível de escolaridade foi diminuindo. Este aspecto, segundo Santana, Filho & Fernandes (1989) pode ser explicado "...pelo fato do alcoolismo ou consumo de álcool atuarem como um mecanismo impeditivo do acesso ou permanência no sistema escolar..." (p. 80).

A respeito da afirmação de Santana, Filho & Fernandes (1989), pode-se também levantar uma questão. Sabe-se que o alcoolista procura esconder ou disfarçar sua dependência até o ponto em que tal dependência se torna mais grave. O fato de querer esconder o problema apresenta várias explicações, dentre elas está a questão do preconceito da sociedade em relação ao alcoolista. Neste sentido, parece ser menos aceitável socialmente que uma pessoa, que ocupe uma posição mais privilegiada - pelo nível econômico, de instrução ou profissional - seja um alcoolista. Por esse motivo, talvez o fato de dissimular e esconder a doença esteja mais intensamente presente no comportamento do alcoolista pertencente a um contexto mais privilegiado. Já para os menos favorecidos em termos econômicos, sociais e culturais, talvez o alcoolismo apresente-se como apenas mais um preconceito da sociedade em relação à sua condição, permitindo que as consequências do alcoolismo possam apresentar-se de forma mais visível e exposta socialmente.

A explicação de Santana, Filho e Fernandes (1989) foi, de certa forma, observada no presente estudo quando forem encontradas indicações dos participantes do grupo dos alcoolistas de que na época de estudar, seja no primeiro ou segundo grau, eles já se encontravam envolvidos com a procura da bebida ou de outras drogas, o que os impedia de dedicar-se

ou preocupar-se com os estudos. Tal característica não se observou no grupo dos não alcoolistas. No entanto, os participantes do grupo dos alcoolistas manifestaram desejar retomar os estudos.

No que se refere à evolução profissional dos dois grupos, observou-se que seus participantes, normalmente, começaram a trabalhar na adolescência. No grupo dos alcoolistas, alguns participantes referiram ter passado por várias experiências de trabalho antes de ingressar na atual empresa. Verificou-se também, que tais experiências anteriores não exigiam qualificação profissional. Já no grupo dos não alcoolistas, observou-se que as experiências anteriores de trabalho não foram muitas e a maioria dos participantes tem no emprego atual, ou a primeira ou a última de poucas experiências profissionais. Observa-se assim, uma diferença em relação a essa categoria. Tal diferença parece evidenciar que os não alcoolistas se definem e se estabilizam mais rapidamente em relação ao aspecto profissional.

Quanto à evolução profissional na empresa, nos dois grupos, percebe-se tanto satisfação quanto frustração em relação a esta categoria. Parece ser comum, também, nos dois grupos, que quem está satisfeito com a evolução profissional na empresa, relata ter lutado e se esforçado para progredir.

Neste sentido, tudo indica que a ascensão profissional, na empresa pesquisada, parece se dar mais por iniciativa e esforço do profissional do que pelas oportunidades oferecidas pela empresa.

Outro aspecto no qual parece ocorrer algumas diferenças é quanto ao relacionamento com colegas de trabalho. No grupo dos não alcoolistas tudo indica existir uma maior tendência a buscar contatos com colegas de trabalho, valorizando a oportunidade de se estabelecer tal tipo de socialização no contexto organizacional. Já no grupo dos alcoolistas, tal característica não apareceu com a mesma intensidade e frequência. Parece existir receio, uma maior dificuldade de aproximação do alcoolista com seus colegas de trabalho. Neste sentido, os relatos dos participantes evidenciaram que tal distanciamento se deve tanto ao fato de que o próprio alcoolista se considera uma pessoa complicada, difícil de se relacionar, que apresenta frequentes mudanças de humor, quanto pela desconfiança e preconceito por parte dos colegas de trabalho.

Tal afastamento do convívio, não só das pessoas que fazem parte do ambiente de trabalho, mas também do círculo de amizade em geral, é descrito por Rehfeldt (1989) como uma reação defensiva do alcoolista. Esta reação defensiva inclui

uma série de atitudes do alcoolista diante do ambiente social, no sentido de esconder e dissimular os problemas causados pelo uso do álcool, com destaque para a atitude de isolamento (Rehfeldt, 1989). Tal atitude parece encontrar, também, um respaldo nas questões ligadas ao preconceito e à conotação moralista que o fenômeno tradicionalmente desperta na sociedade, mais especificamente, no ambiente de trabalho.

Na questão do relacionamento com colegas, identificou-se que após os alcoolistas terem ingressado no programa de tratamento do alcoolismo, o relacionamento tenha se tornado mais aberto e sincero, estabelecendo-se contatos mais intensos com os colegas.

Quanto à percepção da natureza e rotina de trabalho, os participantes do grupo dos alcoolistas identificaram certo rotineirismo em seus trabalhos, enquanto que os não alcoolistas ressaltaram a questão da diversificação de suas atividades, principalmente oriundas dos contatos com diferentes tipos de pessoas.

Esta visão mais rotineira do trabalho, percebida pelos participantes do grupo dos alcoolistas, parece estar relacionada com as dificuldades de se estabelecerem contatos interpessoais em seu ambiente de trabalho. No entanto,

conforme já comentado, tal dificuldade de relacionamento não se restringe apenas ao contexto organizacional. O relacionamento com os familiares e até com amigos torna-se difícil e, normalmente, o alcoolista adota uma postura defensiva, protegendo-se, assim, de cobranças e de preconceitos. Dentro deste aspecto, aparece uma outra característica: na maioria dos relatos, observou-se que os alcoolistas assumem para si grande parte da culpa pelos problemas ocasionados pelo álcool. Esta visão, no entanto, pode ser melhor compreendida quando se observam as orientações metodológicas e conceituais da maioria dos programas de tratamento do alcoolismo que colocam o fenômeno como uma doença. Segundo Borini & Silva, (1992) entre os profissionais da saúde, no Brasil, até a década de 70, o conceito mais generalizado era de que o alcoolismo constituía uma manifestação sintomática de uma enfermidade préexistente. É a partir dessa época que ocorre a difusão da concepção, trazida dos Estados Unidos, de que o alcoolismo é uma doença. Historicamente, esta concepção aparece pela primeira vez em 1785, quando Benjamin Rush e Thomas Trotter afirmam existir uma doença alcoólica (Borini & Silva, 1992). Comentando ainda sobre o desenvolvimento do conceito de doença, Borini & Silva (1992) salientam

"Seu desenvolvimento foi favorecido inicialmente pelas sociedades antialcoólicas

e depois por Jellinek que fez da ideologia pregada pelos Alcoólicos Anônimos uma doutrina" (p. 335).

Conforme o relato de alguns participantes do grupo dos alcoolistas, no programa de tratamento do alcoolismo, eles são conscientizados de terem uma propensão natural, uma predisposição para o desenvolvimento da doença. Desta forma, observa-se que as questões relacionadas com os fatores sócio-econômicos são pouco consideradas quando se tenta explicar as causas do alcoolismo. Foram raras as verbalizações sobre o trabalho, o estresse, a insatisfação ou as características da organização, como motivo para estimular o consumo do álcool. Tal fato vem confirmar a constatação de existir poucas pesquisas neste campo, assim como confirma, também, que as pesquisas já realizadas não são conclusivas a respeito da influência da estruturação e do conteúdo dos cargos no aumento do consumo de bebida alcóolica (Rehfeldt, 1989; Ferreira Jr., 1990). No entanto, as indagações sobre comentários a respeito de problemas no contexto familiar como possíveis indutores do consumo de bebida alcóolica parecem ser mais consideradas pelos alcoolistas e foram diversas vezes feitos pelos participantes do grupo dos alcoolistas.

Em verdade, existe uma grande polêmica entre os autores estudiosos do alcoolismo quanto à distinção do que é, nele,

causa e consequência (Masur, 1990). Tal distinção torna-se muito difícil, pois existe uma inter-relação complexa envolvendo a natureza do fenômeno.

Quanto ao tipo de supervisão recebida, observaram-se, nos dois grupos, referências tanto positivas como negativas em relação ao chefe imediato dos participantes. Percebeu-se que as avaliações positivas que os participantes dos dois grupos fizeram a respeito de seus chefes estão relacionadas com alguns aspectos, tais como, cordialidade, saber ouvir, saber dos meus problemas, ter a porta sempre aberta, etc. e encaixam-se dentro da descrição que Hersey & Blanchard (apud Bowditch & Buono, 1992) fazem sobre o comportamento do líder que é orientado para as pessoas. Este líder se envolve em comunicações nos dois sentidos, presta atenção, facilita comportamentos, dá apoio sócio-emocional, facilita as interações, etc.

Já os comentários negativos referidos pelos participantes, também dos dois grupos, relacionaram-se, geralmente, com incompreensões e falta de atenção para com os problemas pessoais dos subordinados. Parece, então, ficar claro que os participantes dos dois grupos sentem-se mais satisfeitos com o líder que tem suas ações voltadas basicamente para as pessoas. Por outro lado, tais

características, na presente pesquisa, não nos permitem estabelecer diferenças importantes, que possam esclarecer que o aspecto referente ao tipo de liderança seja o fator indicador de alguma razão do uso abusivo do álcool. Tal fato vem ao encontro de outros estudos nos quais a suposição de que regulamentos severos e a supervisão mais rigorosa exerça pressão, compelindo a um aumento do consumo de álcool, nem sempre acaba confirmada (Rehfeldt, 1989; Romelsjo et al., 1992).

Quanto à satisfação sentida pelo trabalho que executam, os participantes dos dois grupos referiram estar satisfeitos com o trabalho, embora também existiram relatos manifestando que desejariam ser promovidos ou transferidos para outra área. Nos dois grupos, percebeu-se que os participantes tiveram ascensão profissional na empresa, assim como encontraram-se verbalizações, também nos dois grupos, afirmando o contrário. Portanto, quanto ao aspecto ascensão profissional e satisfação no trabalho existem semelhanças entre os dois grupos. Tal constatação pode estar relacionada ao fato de que os problemas relacionados com o alcoolismo, no trabalho, é um fato culturalmente tolerado nas sociedades latino-americanas, e, salvo os casos extremos, o problema não impede que os profissionais dependentes do álcool tenham sucesso em suas carreiras (Azevedo & Cardin, 1991).

Quanto aos planos profissionais, observaram-se certas semelhanças, principalmente no sentido de buscar ascensão profissional na empresa ou então, simplesmente esperar a aposentadoria. Os participantes dos dois grupos demonstraram ainda, desejar continuar lutando para conseguir progresso profissional na empresa. Porém, alguns participantes revelaram estar mais à espera do reconhecimento por parte da empresa para conseguir sua ascensão profissional. Neste sentido, parece que os participantes do grupo dos alcoolistas adotam mais a postura de espera de reconhecimento por parte da empresa, em comparação com os participantes do grupo dos não alcoolistas.

Após a análise comparativa dos contextos entre o grupo dos alcoolistas e não alcoolistas, pode-se elaborar algumas conclusões, resultantes do presente estudo. É o que se aborda no próximo capítulo.

VI- CONCLUSÕES

A partir da caracterização dos contextos familiar, organizacional e de lazer, nos grupos dos alcoolistas e não alcoolistas, bem como, a partir das discussões, procurou-se fornecer um panorama geral dos principais fatores que caracterizam a amostra estudada.

Torna-se importante destacar, desde já, que as conclusões oriundas do presente estudo aplicam-se à amostra estudada, considerando-se as especificidades próprias do contexto no qual a mesma está inserida. Assim, por exemplo, o fato de os participantes do grupo dos alcoolistas terem frequentado ou frequentarem o programa de tratamento do alcoolismo na empresa nos fornece elementos intimamente relacionados com o processo de tratamento da dependência. Se os alcoolistas entrevistados não possuissem a experiência de

frequência a um programa de tratamento da dependência ao álcool, possivelmente as conclusões seriam diferentes das encontradas no presente estudo. Deve-se considerar, também, o contexto no qual os participantes estão inseridos, ou seja, uma empresa de grande porte, reconhecida por sua eficiência e pela valorização e qualidade de seus recursos humanos.

Isto posto, podemos salientar que os aspectos relacionados com o contexto familiar, no que se refere ao relacionamento com pais e irmãos, e, ainda, quanto ao relacionamento com esposa e filhos parecem ser os que nos mostram as diferenças mais marcantes entre os dois grupos. Neste sentido, enquanto no contexto familiar do alcoolista parece haver um clima de tensão e conflitos mais intenso, tais problemas, no grupo dos não alcoolistas são vistos pelos participantes como mais comuns e menos carregado de tensões. Observou-se, também, que foi quanto ao contexto familiar que os participantes do grupo dos alcoolistas discorreram mais demoradamente durante as entrevistas, o que parece indicar ser este aspecto o mais significativamente marcado na vida do alcoolista. De uma maneira geral, os participantes do grupo dos alcoolistas discorreram mais demoradamente sobre os temas investigados durante a entrevistas do que os participantes do grupo dos não alcoolistas. Neste sentido, muitas vezes, encontrou-se maior dificuldade para obter informações dos

participantes do grupo dos não alcoolistas do que dos participantes do grupo dos alcoolistas. Tal situação parece estar relacionada ao fato de o alcoolista encontrar-se, de certa forma, habituado a expor seus sentimentos e experiências quando participa dos grupos de mútua ajuda, seja na empresa, seja nos grupos de Alcóolicos Anônimos.

No que se refere ao contexto organizacional, observaram-se algumas semelhanças entre os dois grupos. A trajetória profissional na empresa parece ser percebida como satisfatória por alguns e frustrada por outros. Quanto ao tipo de supervisão recebida das chefias, nos dois grupos, encontraram-se opiniões positivas e negativas. As opiniões positivas referem-se ao chefe como sendo ele compreensivo, amigo e interessado nos problemas pessoais e profissionais de seus auxiliares. As opiniões negativas relacionam-se ao chefe que não se preocupa com os problemas de seus auxiliares ou que não os considera como pessoas humanas.

Em relação aos planos profissionais, também encontraram-se semelhanças entre os dois grupos. Enquanto que para alguns a meta é progredir e conseguir promoções na empresa, para outros existe apenas a perspectiva de esperar a aposentadoria .

No entanto, em alguns aspectos pode-se verificar algumas características diferentes quanto ao contexto organizacional entre os dois grupos. Tais diferenças encontram-se situadas nos aspectos relativos à formação profissional, ao relacionamento interpessoal e à rotina no trabalho. No grupo dos não alcoolistas parece haver dificuldade em estabelecer contatos interpessoais no ambiente de trabalho. Tal dificuldade resulta tanto de atitudes defensivas e retraídas do alcoolista, como de um certo preconceito, traduzido pelo afastamento dos não alcoolistas em relação aos dependentes do álcool. Percebeu-se, no grupo dos não alcoolistas, uma valorização e uma atitude pró ativa no sentido de buscar contatos sociais no trabalho, característica não observada no grupo dos alcoolistas. No entanto, pode-se observar, também, que o alcoolista, após o tratamento da dependência do álcool, reformula e modifica de alguma forma suas relações interpessoais no trabalho, assim como é visto de forma diferente pelos colegas não alcóolicos. Para os participantes do grupo dos alcoolistas existe, no trabalho que executam, tanto rotina quanto diversificação das atividades. Já no grupo dos não alcoolistas parece ser salientado mais o aspecto da diversificação das atividades, principalmente em decorrência das oportunidades que têm de estabelecer contatos interpessoais no trabalho.

Outra diferença reside no aspecto nível de instrução. Apesar de haver, nos dois grupos, uma média de instrução de segundo grau, no grupo dos alcoolistas o número de participantes com terceiro grau é menor do que no do grupo dos não alcoolistas. Verificou-se também que no grupo dos não alcoolistas há empregados no nível de pós-graduação, o que não ocorre no grupo dos alcoolistas. Além destes aspectos, referências de abandono ou interrupção dos estudos na adolescência aparecem no grupo dos alcoolistas, enquanto que no grupo dos não alcoolistas a trajetória da formação profissional parece ser mais estável. Mais estável também parece ser a experiência profissional anterior dos participantes do grupo dos alcoolistas. Enquanto para a maioria dos alcoolistas existiram várias experiências profissionais anteriores ao atual emprego, para os não alcoolistas o atual emprego é uma das primeiras experiências de trabalho. Assim, demonstra-se uma maior estabilidade profissional dos participantes do grupo dos não alcoolistas.

As constatações referentes ao contexto familiar vêm corroborar outros estudos realizados, tanto no Brasil como no exterior, que apontam a vida familiar do alcoolista como a principal fonte de conflitos e tensões. Tal situação tem levado estudiosos a considerar o contexto familiar

conflituoso como um dos principais desencadeadores do consumo dependente do álcool.

Em relação ao contexto organizacional não se encontram, conforme já salientado, estudos conclusivos sobre a influência do ambiente organizacional sobre o aumento do consumo de álcool. No presente estudo, a influência do ambiente organizacional como possível estimulador do consumo abusivo do álcool não pôde ser estabelecida. As diferenças de percepções existentes entre os dois grupos quanto a aspectos relativos ao contexto organizacional parecem situar-se mais como consequência do que causa do uso abusivo do álcool. Conforme comentou-se anteriormente, as dificuldades de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, segundo a visão dos alcoolistas, é encarada como uma reação defensiva do alcoolista como modo de buscar esconder seu problema. O preconceito existente por parte de colegas de trabalho, ocasionando normalmente o isolamento do alcoolista no trabalho, também parece acontecer quando o problema do álcool já é de conhecimento da empresa. Até que ponto o preconceito e o isolamento no ambiente de trabalho podem estimular ainda mais o consumo de álcool e dificultar a recuperação do alcoolista, bem como sua auto imagem, é um dos pontos interessantes para ser abordados em futuros estudos.

Tais aspectos necessitariam uma investigação específica, o que não foi o objetivo central do presente estudo.

Conforme salientou-se, muitas características identificadas na presente pesquisa são oriundas do contexto específico no qual se realizou o estudo. Neste sentido, uma característica presente em quase todos os relatos dos alcoolistas, em todos os aspectos investigados, refere-se a questão do "antes" e "depois" do tratamento do alcoolismo. Percebeu-se, assim, que, por estarem participando ou terem participado do programa de tratamento do álcool, os participantes passam por uma experiência de reestruturação de suas vidas, em vários aspectos. Tal situação provavelmente não ocorreria se estudássemos alcoolistas que nunca participaram de programas de tratamento de dependência do álcool. Porém, um dos aspectos positivos de se estudar alcoolistas em recuperação reside, justamente, em podermos perceber a capacidade de tais pessoas para se recuperar de situações de vida muitas vezes dramáticas. Tais exemplos de recuperação devem servir de orientação para aqueles que pretendem dedicar-se a esse problema tão complexo, e que, muitas vezes, justamente por causa dessa complexidade, desanimam e duvidam da capacidade de mudança e crescimento existente no ser humano. O exemplo torna-se mais útil ainda para aqueles que consideram não caber à empresa resolver e

interferir nos problemas pessoais de seus empregados. Mais do que recuperar uma peça da engrenagem organizacional, os programas de tratamento do alcoolismo, organizados em empresas, podem recuperar a pessoa humana, pois as consequências de tal tratamento extrapola o campo organizacional e reflete-se na vida de pessoas nas suas diversas dimensões.

Portanto, encontrou-se por meio da pesquisa realizada, tanto diferenças quanto semelhanças de percepção entre os participantes dos dois grupos acerca dos contextos estudados. As diferenças quanto ao contexto familiar parecem ser as mais significativas e, conforme assinalam outros estudos, o clima tenso e conflituoso do ambiente familiar pode facilitar ou desencadear o problema do alcoolismo. Já no que se refere ao contexto organizacional, segundo a caracterização identificada no presente estudo, não se pôde estabelecer ligações entre condições de trabalho e uso abusivo do álcool. As diferenças de percepção entre os dois grupos, parecem ser consequências do uso do álcool no ambiente de trabalho, mais do que sua causa.

A partir destas conclusões, algumas recomendações ou sugestões para futuras pesquisas sobre o tema podem ser feitas a partir do presente trabalho: estudar o empregado

alcoolista sob o ponto de vista de como a organização o percebe, bem como o fazem seus colegas de trabalho; realizar um estudo comparativo entre organizações abordando o problema do alcoolismo e suas relações com as condições de trabalho; comparar organizações com baixo índice de alcoolismo com outras que apresentem alto índice de alcoolismo; captar as percepções de empregados alcoolistas que não participam de programas de recuperação e compará-las com os que participam de programas de recuperação; comparar a visão do empregado alcoolista com a visão da organização sobre as condições de trabalho; estudar em que medida o preconceito social e a atitude defensiva do alcoolista no ambiente organizacional interferem na sua recuperação.

Finalmente, espera-se que os resultados do presente estudo, bem como as sugestões para futuras pesquisas, possam de alguma forma, contribuir para ampliar o grau de conhecimento sobre o tema e, assim, auxiliar a quem necessite de administrar o problema do alcoolismo no cotidiano da vida organizacional.

VII- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AZEVEDO, Belarmino A.; CARDIM, Marisa S. Repercussões Psicossociais do Alcoolismo. *J bras psiq*, 40(7): 365-370, 1991.
- BANDURA, Albert. Aprendizaje Social y desarrollo de la personalidad. Madrid: Alianza, 1978.
- BERLOTE, J.M. Conceitos em Alcoolismo, in: **Alcoolismo Hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2 ed., pp. 15-24, 1990.
- BORINI, Paulo; SILVA, Cleusa O. Motivações para o uso abusivo crônico de bebida alcóolica e aspectos psicológicos e emocionais de alcoolistas internados em hospital psiquiátrico. *J bras psiq* 41(7):333-338, 1992.
- BOWDITCH, James & BUONO, Anthony. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Biblioteca Pioneira de Administração e Negócios, 1992.
- BRUYNE, Paul de; HERMAN, Jacques.; SCHOUTHEETE, Marc de. **Dinâmica da Pesquisa em Ciência Social: os pólos da prática metodológica**. Rio de Janeiro: F. Alves, 1977.

- CAPANA, Angelo A.M. Alcoolismo e Empresas, in: **Alcoolismo Hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2 ed. pp. 218-233, 1990.
- CHANLAT, Jean-François. O individuo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1991.
- CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortes, 1991.
- DRATCU, Luiz & ARAÚJO, Vicente A. Alcoolismo: do conceito ao tratamento. **J bras psiq** 34(4): 263-268, 1985.
- DUMAZEDIER, Joffre. **Sociologia Empírica do Lazer**. São Paulo: Editora Perspectiva S.A., 1979.
- ELKIS, Hélio. Definições e Critérios para o Diagnóstico do Alcoolismo. **J.bras. Psiq.**, 34(5): 319-322, 1985.
- ENGELS, Jaques V. Alcoolismo. **J bras psiq** 29(6): 385-394, 1980.
- FERREIRA, Iwaldo M. Alcoolismo e Trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 70(18):50-53, 1990.
- FRANCO, Maria Laura P. B. O que é análise de conteúdo. **Texto de circulação interna**, São Paulo:EDUC, 1986.
- HARFORD, Thomas. Family History of Alcoholism in the United State: prevalence and demographic characteristics. **British Journal of Addiction** 87: 931-935, 1992.
- JAFF, J., PETERSON, R., HODGSON, R. **Tóxicos e outros Vícios: Problemas e Soluções**. São Paulo: Ed. Harper & Row do Brasil Ltda, 1981.

- KNOWLES, Elizabeth E. & SCHOROEDER, David A. Familial and Personality Correlates of Alcohol-related problems. **Addictive Behaviors**, 14. pp. 537-543, 1989.
- LUDKE, M. & ANDRÉ, M. **Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.
- MASUR, Jandira. A Etiologia do Alcoolismo, in: **Alcoolismo Hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2 ed., pp. 25-35, 1990.
- MASUR, Jandira. Diagnóstico Precoce do Alcoolismo através de Questionários Padronizados e Testes Biológicos. **J. bras. Psiq.**, 35(6):329-333, 1986.
- MASUR, Jandira. & JORGE, M.R. Questionários Padronizados para Avaliação do Grau de Severidade da Síndrome Dependência do Álcool. **J. bras Psiq.** 35(5):287-292, 1986.
- MASUR, Jandira. **O que é Toxicomania**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 2 ed. 1986.
- MATOS, Evandro G. de; KARNIOL, Isac G. A carreira do Alcoolista em nosso Meio.' **J bras Psiq**, 34(6):377-380, 1985.
- MCCORD.W., MCCORD,J. **Origins of Alcoholism**. Stanford, USA, Stanford University Press, 1960.
- REHFELDT, Klaus H. G. **Álcool e trabalho**. São Paulo: EPU, 1989.
- RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1994.
- ROMELSSJO, Anders; et al. The Relationship Between Stressful Working Conditions and High Alcohol Consumption and Severe Alcohol Problems in an Urban General Population. **British Journal of Addiction**, 87: 1173-1183, 1992.

- RUSSEL, Marcia et al. The influence of sociodemographic characteristics on familial alcohol problems: data from a community sample. **Alcoholism:clinical and experimental research** vol.14 n.2: 221-226, 1990.
- RICHARDSON, Robert et al. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1985.
- SANTANA, Vilma S., ALMEIDA, Naomar. Aspectos Epidemiológicos do Alcoolismo, in: **Alcoolismo Hoje**, Porto Alegre: Artes Médicas, 2 ed., pp. 36-51 1990.
- SANTANA, Vilma et al. Prevalência de Alcoolismo em uma Área Urbana de Salvador-Bahia II- variáveis sócio-econômicas. **J bras Psiq**, 38 (2): 75-85, 1989.
- SANTO, Augusto N. et al. O alcoolismo na Indústria: a importância da ação educativa nos programas de assistência. **Rev. Baiana de Saúde Pública**. 2(1): 19-25 jan-mar, 1975.
- SONNENSTUHL, W. Contrasting Employee Assistance, Health Promotion and Quality of Work Life Programs and their Effects on Alcohol Abuse and Dependence. **Journal of Applied Behavioral Science**. 24(4):347-363, 1988.
- SILVA, Carlos E.R. Desenvolvimento de uma Metodologia de Diagnóstico e Tratamento de Alcoolistas. **TEMAS**, São Paulo, 1987, 32-33, 153-165.
- SILVA, Armando R. F. & MASUR, Jandira. A modulação dos efeitos do álcool por fatores individuais, situacionais e ambientais. **Ciência e cultura** 38(5): 749-759, 1985.
- TAMBS, K., VAGLUM, P. Alcohol Consumption in Parents and Offspring: a Study of the family Correlation Structure in a General Population. **Acta Psychiatr. Scand**, 82:145-151, 1990.

a General Population. **Acta Psychiatr. Scand**, 82:145-151, 1990.

TRIVIÑOS, Augusto .N.S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Ed. Atlas S.A., 1977.

VIZZOTTO, Marília M. Algumas Variáveis do Grupo Familiar e a Etiologia da Farmacodependência e do Alcoolismo. **Estudos de Psicologia**, n. 1, jan-junh., 1987.

WEBB, G., REDMAN, S. et. al. The Prevalence and Sociodemographic Correlates of High-risk and Problem Drinking at an Industrial Worksite. **British Journal of Addiction**, 85:495-507, 1990.

ZANELLI, José C. Formação profissional e atividades de trabalho: análise das necessidades identificadas por psicólogos organizacionais. **Tese de Doutorado**. Campinas: Universidade estadual de Campinas, 1992.

ANEXOS

ANEXO 1 - ORGANOGRAMA DA EMPRESA

ANEXO 2- ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Principais aspectos investigados na
entrevista:

1-CONTEXTO DE LAZER:

-Horas de folga,

-programas preferidos,

-frequência do lazer,

-com quem costuma passar momentos de lazer,

-como gostaria que fosse o lazer,

-planos futuros para o lazer.

2-CONTEXTO FAMILIAR:

-características gerais da família;

-relacionamento familiar (intensidade e qualidade) com pais, irmãos, mulher e filhos
conflitos;

- principais problemas e conflitos;

- projetos para o futuro familiar.

3-CONTEXTO ORGANIZACIONAL:

-formação profissional;

-natureza do trabalho;

-rotina diária;

-tempo de empresa;

-evolução profissional;

-empregos anteriores;

-relacionamento com colegas e chefias;

**ANEXO 3- QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO CLÍNICA PARA IDENTIFICAÇÃO
E CLASSIFICAÇÃO DOS ALCOOLISTAS**

- P - C - A - E -

- AVALIAÇÃO / PARTE CLÍNICA -

NOME : _____ REGISTRO : _____

CARGO : _____ LOTAÇÃO : _____ IDADE : _____

DATA : _____

1) Você tem preferência por bebida destilada ou fermentada ?

- a) Destilada (Whisky, cachaca, vodca) _____
- b) Fermentada (cerveja, vinho) _____
- c) Ambos _____
- d) Não faz uso de bebida alcoólica _____

2) Você costuma beber em qualquer horário ? (manhã/tarde/noite) ?

- a) Sim _____
- b) Às vezes _____
- c) Não _____

Especifique: _____

3) Tem preferência de beber em algum lugar ?

- a) SIM _____
- b) NÃO _____

4) Especifique

COM QUEM

- a) sozinho
- b) com amigos
- c) com a família

LOCAL

- a) em casa
- b) no bar
- c) clubes

5) Há quanto tempo você faz uso do álcool ?

- a) mais de 10 anos _____
- b) de 5 a 10 anos _____
- c) menos de 5 anos _____

6) A quantidade de bebida que você consome é:

	Nº DE DOSES	TIPO DE BEBIDAS
a) diariamente <input type="checkbox"/>		
b) em fins de semana <input type="checkbox"/>		
b) em ocasiões festivas <input type="checkbox"/>		

7) Com a quantidade ingerida você tem sintomas de embriaguês ?
Dificuldade para andar, falar, raciocinar

- a) Sim _____
- b) Às vezes _____
- c) Não _____

8) Já aconteceu de começar a beber com a intenção de tomar apenas uma dose e não conseguir mais parar ?

- a) Sempre _____
- b) Às vezes _____
- c) Nunca _____

9) Você já sentiu, alguma vez que deveria diminuir a quantidade de bebida ou parar de beber ?

- a) Sim _____
- b) Às vezes _____
- c) Não _____

10) Alguém já aconselhou a fazê-lo ?

- a) Sim _____
- b) Não _____

Quem e quando: _____

11) Costuma ter:

falta de apetite

enjôo

insônia

nervosismo

tremor

amortecimentos

tonturas

convulsões

delírios

a) quase sempre

b) as vezes

c) nunca

12) Quando você bebe esse sintomas diminuem ?

a) Sim _____

b) Às vezes _____

c) Não _____

13) Você bebe antecipadamente para evitá-los ?

a) Sim _____

b) Às vezes _____

c) Não _____

14) Alguma vez você já sofreu perda de memória após ingerir bebida alcoólica ?

a) Sim _____

b) Às vezes _____

c) Não _____

15) Nos últimos 05 anos, qual o maior período de tempo em que você conseguiu ficar sem beber ?

- a) 01 a 02 anos _____
- b) 06 meses a 01 ano _____
- c) 01 mês a 06 meses _____
- d) menos de 01 mês _____

MOTIVO _____

OBSERVAÇÕES CLÍNICAS _____

RESULTADOS/EXAMES: GGT: _____ VMC: _____

PARECER MÉDICO:

L E V E	<ul style="list-style-type: none">- bebe ocasionalmente- não bebe qualquer tipo de bebida e nem em qualquer lugar- bebe o suficiente para ficar alegre- consegue parar quando quer- consegue ficar períodos sem beber- a ingestão lhe traz pequenos problemas- o grau de dependência não é evidenciado- é irritado; aspecto físico bom	
M O D E R A D O	<ul style="list-style-type: none">- Bebe qualquer tipo de bebida, porém escolhe o lugar e com quem- tem dificuldade para parar quando começa- tenta se controlar, mas não consegue- quando bebe muito, sente-se mal- tem pequenos períodos de apagamento- bebe rapidamente, quando bebe cambaleia- está de ressaca nas 2ª feiras- tem raciocínio confuso, desleixo na aparência e higiene	

G R A V E	<ul style="list-style-type: none"> - tem pensamento centrado na bebida - substitui a comida pela bebida - bebe em qualquer horário, em qualquer lugar, qualquer tipo de bebida - esquece seus compromissos - tem muita dificuldade para parar de beber - acorda com tremores, vômitos, sente náuseas - sofre apagamentos constantes - precisa beber para se sentir melhor - vê e ouve coisas que não existem - aspecto físico precário 	
----------------------------------	--	--

MÉDICO: _____

DATA: _____

ASSINATURA: _____

TABELA PARA ÚLTIMA AVALIAÇÃO

sem melhora = 0

melhora parcial = 1

melhora total = 2

ANEXO 4- CATEGORIZAÇÃO DOS CONTEÚDOS DAS ENTREVISTAS

Caracterização dos contextos no
grupo dos alcoolistas (A):

Caracterização dos contextos no
grupo dos não alcoolistas

CONTEXTO DE LAZER

Categoria: Tempo dedicado ao lazer

O tempo dedicado ao lazer é mais
aos finais de semana:

AG1 "...todo o final de semana
procuramos dar uma volta".

AG6 "...aí praticamente se refere
aos finais de semana..."

AM1 "...as minhas saídas é mais
nos finais de semana..."

AM7 "...é praticamente nos finais
de semana, durante a semana eu
estou envolvido com o trabalho".

Não dispõem de muito tempo para o
lazer, sobra pouco tempo para o
lazer:

AM2 "...minha vida não está
organizada de maneira que eu possa
me programar...meu lazer é meio
limitado."

AM3 "...finais de semana eu
trabalho praticamente todos
eles...às vezes eu tenho folga."

AM4 "...agora tá dando pra sair um
pouquinho..."

AM6 "...eu procuro preencher todo
o meu tempo vazio."

O lazer é restrito aos finais de
semana, sobra pouco tempo para o
lazer:

NA2 "...apenas quando sobra um
tempo...no final de semana."

NA4 "...o meu tempo de folga não é
muito...eu gostaria de ter mais
tempo...normalmente no final de
semana."

NA5 "...acaba deixando o lazer de
lado...mas eu não tenho muito
tempo de lazer."

NA6 "...eu não tenho muito tempo
de lazer, só nos finais de
semana...então, o meu lazer fica
com pouco tempo.

"NA8 "...eu estou um pouco
atarefado...a gente fica um pouco
restrito."

NA9 "...o que agente tem feito
hoje é que o nosso lazer tem
ficado cada vez mais restrito...a
gente está vendo que o tempo de
lazer está reduzindo."

NA14 "...o nosso lazer mesmo é
dedicado ao final de semana."

Não estão satisfeitos com o tempo
disponível para o lazer. Gostariam
de aproveitar melhor este tempo:

NA2 "...atualmente o meu lazer não
está como eu quero. Problema de
tempo. É o tempo espiritual e
material."

NA4 "...eu gostaria de ter mais
tempo e condições de aproveitar
melhor...sempre dependendo de
dinheiro..."

NA13 "...então tem muita coisa que
a gente deixou de fazer..."

NA8 "...hoje eu estou numa
pindaíba danada, então a gente
fica um pouco restrito."

Depois de entrarem no programa de tratamento do alcoolismo e pararem de beber, encontraram mais tempo para o lazer:

AG5 "Eu vivo bem mais ocupado hoje do que antigamente. Hoje eu vivo mais ocupado em função de arrumar as coisas que eu deixei de fazer na época da ativa, né?"

AG2 "...quando eu bebia não tinha nada disso...eu nunca arrumava tempo assim, o suficiente."

Categoria: Programas preferidos

Os programas de lazer são mais externos, fora de casa:

AG1 "Ter um contato mais externo...procuramos dar umas voltas, campo, bosques, mais o contato com a natureza mesmo...só em último caso a gente se obriga a ficar em casa."

AG2 "fazer uma caminhada... final de semana eu procuro sair...num jantar, boate."

AG3 "...quando aparece um colega que está disposto a pescar, vou pescar..."

AG6 "...finais de semana nós saímos, vamos ver a mãe ou parentes da minha mulher, ou sei lá, não é um negócio fixo...às vezes aparece pescaria, visitas a amigos..."

AG7 "eu gosto de sair, pegar praia...fazer exercício...o meu lazer é muito nesse sentido, de me cansar, nadar..."

AM4 "...quando tem um feriadinho mais prolongado a gente costuma ir para a praia, pra serra fazer churrasco."

AM5 "A gente sai bastante...é mais fora de casa...uma pescaria, eu adoro pescar".

Preferem atividades, programas fora de casa, mais externos:

NA1 "...eu procuro sair de casa...ir ao clube ou...na casa de alguém...piscina...jogar bola, andar de bicicleta."

NA2 "Eu gosto mais de sair...procuro fazer atividades fora de casa."

NA4 "Eu gosto de andar de bicicleta...sair com a família na casa de alguém...quando dá eu prefiro sair."

NA7 "...eu passo mais tempo do meu lazer fora de casa...pratico futebol...voleibol...praia...natação as vezes, mas eu gosto mesmo é de pescaria."

NA9 "Eu caminho com a esposa, andamos de bicicleta ... vamos ao teatro, a gente procura esse convívio social ..."

NA10 "...dentro das possibilidades eu gosto de passear...eu gosto mais de sair."

NA13 "...é andar de bicicleta, jogar bola, usar o clube da empresa...a gente vai ao teatro...eu gosto de festa...eu prefiro sair..."

NA14 "...eu gosto mesmo é de visjar...almoçar fora, visitar amigos...às vezes...teatro...show..."

O tempo dedicado ao lazer é mais em casa, os programas são mais caseiros:

AM1 "...passei a ser mais caseiro, passei a me dedicar mais pra casa, a atividade do lar...sempre procurando fazer alguma coisa dentro de casa."

AM2 "Bom, eu atualmente tenho ficado muito em casa, sabe?...vejo televisão, tenho vídeo game..."

AM3 "...final de semana fico em casa, normalmente. Eu sou caseiro, muito caseiro...fico em casa descansando, lendo...assisto TV, deito, durmo..."

AM4 "...se tem coisa que eu prezo é a minha casa, eu curto muito meu apartamento...gosto de pinatr, ler, escutar música."

AM7 "...eu sou muito caseiro."

Os programas de lazer, na época da bebida, eram diferentes: no bar ou mesmo em casa, mas sempre bebendo. Depois do tratamento do alcoolismo, os programas de lazer mudaram:

AM2 "...tudo aquilo que eu fazia quando bebia, ou melhor, eu fazia para beber eu parei, sabe? Então, por exemplo, eu saia de casa e ia conversar com o pessoal no boteco..."

AM5 "Bom, agora as atividades mudaram bastante daquela vida, né? Eu tinha um costume, eu ia ao bar não só para beber, era mais pra conversar com os amigos...ou estava pescando, ou seja, dava a desculpa de ir pescar, mas era pra encher o pote mesmo!"

AM6 "...quando havia uma folguinha eu corria escondido na venda e tomava um birinait...sempre tinha uma caipirinha...eu ficava quietinho ia tomando, vendo TV, lendo, escrevendo..."

AM7 "...agora estou saindo mais...pra recuperar o tempo perdido..."

As atividades de lazer são realizadas mais em casa:

NA5 "Eu me considero uma pessoa extremamente caseira. Digamos 99% desse tempo de lazer é em casa."

NA6 "Bom, eu fico normalmente em casa com a família, é mais em casa mesmo...ver TV, brincar com os filhos. Eu sou bem caseiro."

NA8 "...só em casa, as vezes sair com amigos, barzinho e tal, mas é mais em casa."

NA11 "Eu sou mais caseiro...eu prefiro ficar em casa..."

NA12 "Tenho me voltado pra casa, sou extremamente caseiro."

AG1 "...quando eu bebia...depois do almoço eu ia pro bar, ficava jogando snooker, tomando cerveja e muitas vezes bebia demais e dava um transtorno todo...porque os compromissos eram outros, era boteco, bar, snooker."

AG2 "...quando eu bebia não tinha nada disso...eu nunca arrumava um espaço de tempo assim, o suficiente...meu sábado e domingo era geralmente em casa e não saía daquilo, desde a hora do almoço era acompanhada pela bebida...hoje eu vejo que era ruim."

AG5 "Antigamente era bar, festa, bagunça. Então hoje, tem muita coisa pra ser feita. Eu estou tentando recuperar isso...hoje eu vivo mais ocupado em função de arrumar as coisas que eu deixei de fazer na época da ativa, né?...na verdade era tudo desculpa para beber..."

AG6 "Depois que acentuou o alcoolismo...eu vivia no bar, não ficava em casa. A maioria da minha hora de lazer era no bar jogando sinuca."

Algumas atividades de trabalho em casa não deixam de ser entendidas como uma espécie de lazer:

AG5 "...então, as minhas horas, final de semana, a maior parte do tempo é arrumando coisas, reformando, limpando quintal..."

AG7 "...eu me divirto também trabalhando, eu me sinto fazendo alguma coisa...alguma coisa no quintal...eu me sinto bem fazendo alguma coisa pra mim...então o meu lazer é muito nesse sentido, de me cansar..."

AM4 "Eu gosto de mexer com eletricidade, encanamento, com madeira...gosto de mexer no computador...ou limpando carro."

AM6 "Quando eu estava em casa, sábado, domingo...um concerto, uma pintura, eu gosto de fazer essas coisas."

Categoria: Com quem procura passar momentos de lazer

Procuram passar os momentos de lazer na companhia da família:

AG1 "...atualmente está mais dedicado (lazer) a minha esposa e o filho."

AG5 "...eu saio bastante com a família também."

AG7 "...tudo que deu pra gente (filhos) curtir juntos a gente curtiu".

AM1 "...as minhas saídas no final de semana é com a minha esposa e filhos...meus passeios se resumem só com a família."

AM2 "...hoje os meus filhos participam mais das minhas horas de lazer...a minha esposa não, ela se isolou, mas os filhos participam."

AM4 "...sempre junto com a família."

AM5 "...porque agora eu tenho saído mais com a família...o lazer é agora com a família."

AM6 "...com meus filhos principalmente."

AM7 "...a gente sai quase sempre com a família...tenho poucos amigos, só os do grupo (AA)."

Preferem sair na companhia de amigos ou então ficarem sozinhos para repousarem e descansarem:

AM3 "...eu fico sozinho em casa...aproveito para repousar...às vezes o pessoal quer sair, eu fico em casa."

AG3 "...às vezes encontro um amigo..."

Passam os momentos de lazer em companhia da família:

NA1 "Eu procuro ficar junto com eles (filhos)...a minha prioridade é a família."

NA3 "Sempre procurei juntar a família o mais possível...eu prefiro sair com a minha família"

NA4 "...sempre saio com a família. Sozinho é difícil, também, nem tem graça!"

NA6 "Eu normalmente fico com meus filhos e com a minha mulher, é mais em família mesmo."

NA9 "...são os contatos com a família..."

NA11 "Eu gosto de sair com a família, eu considero isso uma obrigação."

NA12 "Tenho me dedicado bastante à família...eu faço programas com a família..."

NA13 "Eu vou mais no embalo da minha esposa, ela que agita mais."

NA14 "...a minha família participa dos meus momentos de lazer."

Categoria: Mudança do grupo de lazer dos amigos para a família

Na época que faziam uso da bebida os programas de lazer eram mais com os amigos ou sozinhos bebendo:

AG1 "Na época da bebida...os compromissos eram outros, era boteco, bar, snook, amigos."

AG2 "...quando eu bebia, não saía com a família, não tinha ninguém."

AG5 "...eu frequentava bares com amigos, era um grupo, dificilmente ficava isolado para beber...era um grupo de pessoas que eu julgava que fossem meus amigos."

AG6 "Teve uma época que eu preferia beber com os amigos...quando eu casei me isolei, bebia sozinho..."

Categoria: Planos de lazer

Pouca preocupação em relação a planos de lazer, apresentam dificuldade de definir planos para o lazer:

AM1 "Planos pro futuro em relação a isso, eu acho que...eu me sinto bem na situação em que me encontro...eu acho que eu não tenho muita..."

AM3 "Olha, eu me preocupo mesmo é com a minha família e com o meu trabalho."

AM4 "Sabe que eu nunca pensei nesse ponto...sei lá..."

AG1 "É meio difícil..."

AG5 "Eu acho que assim, não existe nenhum plano pro futuro...o que eu venho fazendo é o que eu gosto de fazer."

AG6 "Eu não programo essas coisas. Eu acho que se pinta na hora a gente faz."

Desejam aproveitar e descansar mais nas suas horas de lazer:

AG1 "...aproveitar mais..."

AM2 "...talvez faça uma casa na praia pra descansar mais..."

AM3 "...pretendo viver uma vida mais tranquila e superar o meu problema de alcoolismo."

AM4 "...a gente pretende se aposentar, passear depois que a gente ficar mais sossegado."

AM6 "...eu pretendo ir a bailes, sair, aproveitar, ir ao cinema...ir à praia, tranquilo."

AM7 "...eu pretendo mesmo é curtir a casa e os filhos..."

Os planos de lazer estão muito condicionados às condições financeiras/materiais:

NA1 "...eu dependo mais das minhas condições...eu precisaria de uma estrutura, um carrinho bom."

NA2 "As condições não ajudam..."

NA3 "...se eu me aposentasse e tivesse disponibilidade...se tivesse condições."

NA4 "Depende muito da situação financeira também..."

NA5 "Eu penso muito pouco sobre isso...tudo depende do financeiro."

NA6 "...tudo depende do financeiro e as coisas não estão fáceis..."

Gostariam de no futuro poder viajar e conhecer outros lugares:

NA1 "...eu gostaria mesmo...era poder viajar bastante. Viaja conhecer outras cidades..."

NA2 "Eu tenho um sonho...que é conhecer Fernando de Noronha."

NA3 "...eu viajaria pelo Brasil inteiro, conheceria o Brasil, se tivesse condições."

NA4 "...eu queria curtir, viajar, passear..."

NA6 "...eu gostaria mesmo de viajar, conhecer cidades diferentes..."

NA8 "...eu gostaria de pegar a minha moto, minha mulher e sair por aí, viajar...sempre tive esse sonho."

Pretendem adquirir bens, melhorar a vida para conseguir aproveitar melhor o lazer:

AM7 "...quem sabe conseguir uma casa na praia..."

AM5 "...a gente quer um pouco mais de conforto...vou acabar tendo meu barco e uma Kombi...porque eu adoro pescaria."

AM4 "...a gente quer mais tarde comprar uma casa na praia."

AM2 "...talvez eu faça uma casa na praia."

AG1 "...a única coisa que penso é aproveitar mais e daí a única coisa que falta é um veículo."

AG3 "Eu pretendo comprar a minha chacinha..."

Após a aposentadoria, pretendem trabalhar, montar um negócio próprio, fazer o que sempre tiveram vontade de fazer:

AG3 "Dai eu quero plantar minhas verduras...pretendo comprar uma chacinha."

AG4 "A minha idéia é algum dia retomar aquilo que eu larguei...sem necessidade de ganhar dinheiro com isso, simplesmente por diletantismo mesmo."

AM2 "...se eu tiver uma perspectiva de trabalhar lá fora, então tudo depende da situação..."

CONTEXTO FAMILIAR

Categoria: Relacionamento pais e irmãos:

Relacionamento caracterizado por conflitos e história de violência e agressão na fase de infância e adolescência:

AG1 "...porque eu apanhei muito do meu pai...se o meu pai me pega ele ia me arreentar mesmo, sei lá o que ia acontecer comigo...sei que eu ia apanhar pra valer...ele viria com uma surra de carrasco...e o pai falava...e não parava mais e aquilo me irritava...o negócio dele (pai) era me chingar mesmo...era a maneira dele desabafar em cima de alguém...dai meu pai meteu o pé na porta e veio com uma mangueira de pia...olha, eu apanhei naquela noite!...era aquele revolta, eu sempre guardava essa revolta dele..."

AG5 "...os meus irmãos, que eram pra fazer a vez do pai era linha dura...você tem que me obedecer e fazer o que eu mandar...eu era o irmão menor e tinha que fazer o que eles mandassem...quando ela (mãe) chegava perto de mim era só pra surrar."

AG6 "...o pai e a mãe sempre brigavam comigo. Não só comigo, com os meus irmãos homens...então eu sei que havia brigas, pediam pra parar, não paravam."

AG7 "...meu pai e minha mãe discutiam muito, eu não gostava de ver eles discutindo, até se separaram em casa...e aquilo pros filhos é horrível."

AM7 "...eu tive uma infância muito problemática, eu tinha muita revolta...eu sempre fui muito nervoso em casa...sempre quis sair de casa."

AM5 "...então...brigas entre irmãos, a gente já brigou na frente deles (pais)...chegava ao ponto da agressão."

Existem problemas de relacionamento mas conseguem estabelecer um contato bom, normal:

NA1 "...na minha família eu tinha umas intrigas. Numa família de cinco filhos não é fácil conjumar...eu moro do lado deles...a criançada não sai "

NA2 "Eu fui criado num ambiente, com meus pais, meus irmãos, me dou muito bem, mas tem seus problemas."de lá."

NA5 "...a gente se dá bem, mas não existe aquele carinho especial...eu vejo que o critério de criação dele (pai) eu não concordo de todo. Agora, colocando na balança é quase 90% de coisas positivas. Mas tem esses problemas."

NA6 "...comos meus irmãos a gente brigava, mas era coisa mesmo de irmão...a gente se visita, mas não é muito, só as vezes nas férias..."

NA8 "Nossa família se dá, aparentemente é uma família unida...só que entre meu pai e minha mãe tinha problemas NA10 "A minha educação foi bem rígida, durão...no relacionamento com os irmãos sempre teve brigas. Mas nós nos visitamos e nos damos muito bem."

Presença de história de alcoolismo entre pais e irmãos:

AM3 "...esse outro (irmão) mais novo também tem problema (alcoolismo)...esse problema de bebida meu pai também tinha...ele sempre teve problema de bebida."

AM5 "...tem um irmão que está bebendo, é o terceiro internamento dele."

AM6 "...meu pai morreu com 30 anos por causa do álcool."

AG2 "...lá na minha família eu posso citar mais um que tem problema de alcoolismo, que é a minha irmã...o meu pai bebia também".

AG4 "...o meu pai bebia bastante...eu tenho um irmão que bebia também, só que ele bebia menos que eu."

AG6 "Bom, meu pai era alcólatra..."

AG7 "...meu pai gostava de beber...quando ele estava em casa aposentado ele começou a beber."

AG3 "...esse irmão tomou uns porres quando tinha 20, 21 anos...depois parou de beber..."

AG5 "Meu pai era alcólatra, meu irmão era alcólatra..."

Figura de pais e irmãos normalmente ausentes, falta de diálogo e comportamento retraído, fechado em relação ao participante:

AM5 "...meus pais sempre foram pessoas muito discretas, entende? Choravam por dentro...sofriam por dentro."

AM7 "...meus pais quase nem me viram crescer, trabalhando muito...também tinham muitos filhos."

AG2 "Eu não tive muita convivência com eles...eu tive pouca convivência com meus familiares...era só uma vez por ano que a gente ia se visitar e era uma visita rápida, assim, sem convivência."

AG5 "...eu fui criado muito solto. Eu posso dizer que eu fui criado na rua. Só vinha pra dentro de casa pra comer e pra dormir...e não tinha diálogo...ela(mãe) não tinha tempo pra gente...minha mãe não me dava atenção...eu não me lembro uma vez da minha mãe ter me pego assim, sabe, no colo...eu atribuía isso (alcoolismo) à falta de carinho, de diálogo e tal...ela não viu a gente crescer...aí não tinha vínculo nenhum com a família."

AG7 "Meu pai ficava muito tempo fora de casa..."

História de superproteção por parte dos pais:

AM1 "...porque eu era o filho único dela (Mãe)...eu era o único que estava em casa."

AM2 "...eu sou filho único temporão...era que nem um cachorrinho de raça, tinha que ficar num cercadinho pra ninguém mexer...eu era muito protegido..."

AM3 "...antes eu queria tudo, a minha roupa passadinha que nem a minha mãe me dava quando eu era solteiro...ela(mãe) sempre foi ali, firme, sempre, essa minha mãe pra serviço de casa, nossa!...me espelhei nela, acostumado a ver a roupinha toda passadinha, lavadinha, tudo certinho, né?"

Passaram por algum tipo de violência, rigidez na educação ou distanciamento dos pais:

NA2 "...não havia diálogo entre eu e meu pai..."

NA6 "...meu pai era durão, qualquer coisa apanhava mesmo."

NA7 "Nunca fomos muito unidos. A gente não tem hábito de se visitar...eu não fui muito ligado, cada um vive a sua vida, desde pequeno."

NA9 "...então ele (pai) era linha dura. Antes de conversar ele dava porrada e eventualmente, depois, falava porque...a gente tinha medo dele...ele(pai) era extremamente violento."

NA11 "...não tinha um relacionamento bom com os meus pais, meus irmãos, minha família...eu não tinha quase relacionamento com meus pais."

NA12 "...não é uma família unida..."

Relacionamento familiar tranquilo, satisfatório, clima de apoio, considerado comum:

AG4 "A minha família nunca foi repressiva...eles nunca me criticaram."

AM4 "...eu sempre me dei bem com a minha mãe e irmã...minha mãe sempre me apoiou...eu acho que ela (Mãe) devia sentir um certo orgulho da gente...nesse ponto acho que não teve problemas, empre tive muito apoio da família."

O entrosamento com a família é considerado bom, a família é unida:

NA3 "A gente se relaciona muito bem, sempre que tem a oportunidade de reunir a família a gente reúne...a gente tem um relacionamento bom entre irmãos e cunhados."

NA4 "...meus pais sempre se deram bem, se gostavam muito...nos damos muito bem...em casa sempre procuramos conviver bem, com tranquilidade."

Categoria: Relacionamento esposa/filhos/namorada

História de agressão e brigas com esposa/filhos:

AM1 "...ela achava que eu era um bêbado vagabundo, sem vergonha, agressivo, enfim...eu realmente era muito agressivo...eu chegava em casa e a mulher já corria esconder as crianças...eu brigava com ela (esposa) e eu chegava em casa e começava a beber tudo de volta."

AM5 "...eu fiz ela (esposa) sofrer muito, fiz ela chorar muito, sofreu bastante mesmo comigo...eu cheguei em casa ...três horas da madrugada e forcei ela a fazer amor comigo...falando alto e tudo mais...ela se submeteu pra não acordar as crianças..."

AG1 "...várias vezes já acabei agredindo a minha esposa...eu ocasionei várias situações desagradáveis...chegava em casa totalmente alcoolizado...comecei a quebrar as coisas dentro de casa...eu chegava em casa discutia, achava que ela (esposa) pegava no meu pé, discutia mais ainda...acabei arrebetando a porta...eu tava com uma faca na mão..."

AG5 "...dai isso (álcool) mudou tudo, sei lá, todo o bêbado fica violento e no outro dia eu tava de ressaca."

Dificuldades no relacionamento com esposa/namorada.

Incompatibilidades de gênio e de maneira de ser:

NA1 "...a minha mulher é muito geniosa, tem um gênio difícil de convencer. E eu também não sou fácil de ser convencido."

NA2 "...ela é uma excelente pessoa, só que eu não concordo com o gênio. É uma pessoa que muda muito. Então eu me tornei frio..."

NA5 "...eu estou meio insatisfeito...é difícil o diálogo, eu tento provocar o diálogo, mas os interesses talvez sejam diferentes."

NA10 "Nós temos altos e baixos..."

NA14 "...a única dificuldade que eu vejo no nosso relacionamento é um ciúme exacerbado e isso prejudica um pouco..."

Dificuldade de relacionamento com esposa, história de separação do casal:

AG2 "...nós ficamos quase 20 anos casados...nós fizemos uma separação amigável...eu tava ruim fisicamente e também não deixava de beber...tudo isso interferiu na minha vida familiar...meu relacionamento com minha esposa já não vinha bem a tempo...então o nosso relacionamento foi péssimo...e aí descambou...a decisão da separação foi mais por parte dela...foi difícil aceitar, foi difícil..."

AG4 "...depois acabei casando...foi uma atitude não muito, um negócio impensado na época...e a coisa foi piorando, em vez da companhia da mulher melhorar, foi pior porque aí aumentou a área de atrito...talvez eu tenha escolhido mal a pessoa..."

AG5 "Eu acabei casando...foi uma coisa assim, sem planejamento, sem nada...a gente chegou a se separar, depois voltamos...eu achava que ela estava tentando me ferrar..."

AG6 "...era chegar em casa e ir direto pra cama...nessa época minha mulher brigava muito comigo...eu só escutava, ficava calado...se eu não estava bêbado, eu ia dormir, eu tava aquele chato... remungando, criticando, pondo defeito..."

AG7 "...eu chegava em casa meus filhos ficavam apavorados ...eu queria ir a lugares que eles (filhos) não queriam ir, forçava e fazia eles ir...não era um relacionamento legal."

AM2 "Tenho tido problemas com a minha esposa, sabe?...eu era a lata de lixo lá em casa, então tudo que acontecia eu que levava bronca..."

AM3 "...na parte familiar... aquelas discordâncias que eu tinha com a esposa...ela queria fazer uma coisa na forma dela e eu queria que fosse de outra forma...isso causava o maior atrito entre a gente..."

Têm um relacionamento compreensivo, bom com esposa:

NA3 "...a gente se relaciona muito bem..."

NA4 "...com a minha mulher, a gente se dá bem...dá pra dizer que somos uma família normal."

NA6 "...eu e a minha mulher a gente se dá normal...tem lá as nossas brigas...mas logo passa."

NA12 "...com a minha esposa eu me afinei...a gente chegou a um consenso, entendemos o porque de tudo...e hoje a gente se dá muito bem."

Consideram-se pais do tipo amigo, brincalhão e companheiro dos filhos:

NA4 "...eu sempre binguei muito com eles, sou também meio criação...acho que sou um bom pai."

NA9 "...então, o clima entre nós é de compreensão mútua...eu brinco mais com elas (filhas)..."

NA10 "Me dou muito bem com meus filhos. Eu me considro um grande amigo dos meus filhos...sou do siálogo. Sempre fui carinhoso com eles."

NA13 "...eu acho que a nossa relação é muito mais de amizade do que de pai pra filho...eu sinto que eu tenho eles como amigos."

Consideram-se pais severos, preocupados com a disciplina, um pouco distantes:

NA3 "...falta um pouco de convívio dos pais com os filhos. Você praticamente nem se vê durante a semana. Eu sou muito rígido com eles...eu sou um pai preocupado com a disciplina deles... sou um pai que cobra deles."

NA7 "...tem certas coisas que eu não admito e quando isso acontece eu sou severo."

AM6 "...o relacionamento meu com a minha esposa começou a desmoronar...nós estávamos vivendo um momento difícil...hoje em dia é assim, cada um vai pro seu lado...a gente está procurando viver como amigo...eu percebi que o nosso relacionamento estava caindo..."

AM7 "...eu bebia e ficava na minha...acho que ela (esposa) me suportava, quieta..."

Relacionamento com esposa/filhos melhorou depois do tratamento do alcoolismo:

AM1 "Hoje eu me sinto feliz de contar que tenho uma família estável, tenho uma família que não foge ao padrão das outras famílias...nós somos bastante chegados, unidos...quando eu estava acometido do uso do álcool a família não era a mesma."

AM3 "Apenas de uns quatro anos pra cá é que baixou a poeira... sou muito bom pra eles (filhos)... demonstro carinho por eles..."

AM5 "Hoje a gente se dá muito bem... ela (esposa) é a verdadeira cara-metade por ter aguentado tudo... ela ficou ao meu lado, não me abandonou ...os filhos ...só vendo pra acreditar...é uma família feliz agora, né?...agora ela (esposa) tá até mais bonitinha, mais arrumadinha."

AG2 "...ele (filho) está me vendo diferente, sempre me chama de você, parece que agora está numa boa...sempre faz visitas pra mim, nós passamos os finais de semana juntos...eu me dou muito bem com ele..."

AG5 "...com a minha esposa já está bem...a gente se relaciona melhor hoje..com a minha esposa a gente já consegue dialogar, vive bem, eu acho...o relacionamento do casal a gente vive bem."

AG6 "...hoje ele (filho) está tão apegado a mim..."

AG7 "...os filhos...agora tá melhor, tá bom...o relacionamento hoje é 99% melhor."

NA12 "...com o guri tá difícil...está querendo ficar solto na vida...estou tendo atritos com ele porque eu adotei certos princípios e ele não aceita isso."

NA13 "...tem momentos que eu sou autoritário."

O relacionamento com esposa/família ficou mais difícil depois do tratamento do alcoolismo, esposa estranha a nova pessoa com quem está se relacionando:

AG7 "...a reação dela (esposa) a minha parada foi incrível, chocou bastante ela...ela estava acostumada com aquele...de antes e de agora...é mais chato, é mais exigente, é mais consciente das coisas, controla ali, aqui...porque antes era tudo mais fácil, tudo beleza, agora não...ela chocou-se muito com isso."

AM2 "...mas a nossa vida, o relacionamento foi mais difícil sem o álcool do que com o álcool. Principalmente da minha mulher pra mim...enquanto eu bebia ela era aparentemente uma pessoa normal. Eu era a lata de lixo lá em casa...aí ela teve que assumir a posição dela de ser humano, com erros e acertos...então, ela foi decaído... descoordenou completamente ...muito difícil o relacionamento... quer separar de mim..."

O relacionamento é normal antes/depois do tratamento, ou seja, a vida sempre foi normal, constante:

AM4 "...tenho um relacionamento muito bom com ele(filho) com a minha filha também...são dois filhos que eu não tenho queixa...tenho um relacionamento muito bom com ela (esposa)."

AG3 "...a minha família, pra mim, não tenho nada pra dizer...eles me ajudam, não são gastadores demais...tão tudo criados (filhos)."

Categoria: Principais conflitos

A bebida é o centro de suas vidas, o objetivo maior é a procura da bebida, relataram serem impotentes perante o álcool:

AG1 "...a gente não tem condições de analisar o que é errado, age por instinto, impulsos...a gente batalha a vida inteira pra acabar num inferno daquele...eu estava optando mais por beber e usar droga do que pela família...eu não ligava mais se ela queria ir embora, eu dizia, vá...eu não pensava em passear com o meu filho, eu queria mais era beber...era só isso que eu pensava...foi a minha opção de vida...nós temos um lado doente e outro que quewr sarar, então é um conflito imenso, sabe, conforme o dia você tende pro lado doente..."

AG6 "...chegou um periodo que eu bebia pra ficar bêbado...chegou a um ponto que eu estava até caindo...e os 7 dias era das 8 as 8 horas, direto, direto, era uma caixa de cerveja por dia, fora as vodka...então, chegava no outro dia, eu não conseguia, eu tinha que pedir ajuda...eu já não aguentava mais, eu pedia pra Deus me levar...porque não tinha mais sentido, eu não conseguia parar mesmo, nem por duas horas."

AM1 "...eu chegava em casa e começava a beber tudo de volta porque eu sempre tinha bebida em casa."

AG7 "...então eu tava com aquela dependência incrível, sozinho, eu não conseguia parar...eu ficava bebum fácil, fácil...eu comecei a beber, beber, a ter todos os sintomas do alcoolismo, tive apagamento, aquela coisa toda..."

AG4 "...eu vivia uma vida bastante desregrada, tinha noite que eu nem vinha dormir...ai a coisa se complicou e eu bebia cada vez mais, e isso acabou, no final das contas, me provocando um estado depressivo...nessa época eu estava realmente no fundo do buraco..."

Nesta categoria observa-se que os conflitos principais já foram abordados em outras categorias. Assim, a preocupação com o futuro dos filhos, com o relacionamento conjugal parecem ser os principais pontos de preocupação.

AG2 "...esses dois últimos anos que foi o problema maior...eu comecei a tomar tranquilizantes e tudo, mas eu não deixava o álcool...foi uma fase horrível, eu estava com o pé no caixão. Eu estava ruim fisicamente e também não ia deixar de beber, se não passasse pela clínica."

AG5 "...eu comecei a beber e usar droga...os dois últimos anos foram os que eu mais bebi...eu bebia mesmo, direto...tinha dias que eu até tentava: não, hoje não vou beber, não quero beber e quando eu via eu estava bebendo...o problema é que eu não conseguia me relacionar com uma pessoa normal, eu tinha que me relacionar com um drogado...com pessoas que falavam sobre droga, ouviam música alta...aí eu já não estava mais presente...eu comecei a chegar altas horas da noite, bêbado."

AM3 "...eu saía assim, na sexta e muitas vezes voltava só domingo. Isso ocorreu muitas vezes."

AM2 "...isso aí foi se agravando e passei a beber em outros dias que não no fim de semana, depois do expediente...eu tava arranjando mil desculpas para beber...comecei a sair de casa...comecei a fazer farra... com a mulherada."

AM6 "...hoje eu bebo pra ficar bom, amanhã eu fico ruim, daí bebo pra ficar bom de novo, daí vira esse círculo vicioso...eu comecei dar mais atenção ao álcool...foi me levando assim, de uma maneira tal ao consumo do álcool, ele funcionando como se fosse um refúgio...quando eu usava álcool eu sentia um alívio...daí foi aquela sequência de dias, meses..."

AM1 "...aí eu vivia 24 horas alcoolizado."

Categoria: Planos familiares

Preocupação especial em cuidar do relacionamento e futuro dos filhos:

AG2 "...eu estou mais preocupado com ele (filho)...este ano eu pretendo me dedicar mais a ele...encaminhar ele, deixar ele encaminhado."

AG3 "...montar um negócio pros meus filhos trabalharem por conta."

AG4 "...eu pretendo que elas (filhas) tenham a melhor educação que eu possa proporcionar...então eu estou preocupada com o futuro delas nesse sentido, o da educação."

AG5 "...pra família seria isso, tentar um bom relacionamento...conseguir que eles façam uma faculdade."

AG6 "...eu penso em educar, dar estudo, tudo que eu puder fazer fazer por ele..."

AG7 "...pelo menos dar uma faculdade pra eles, que hoje está difícil fazer uma faculdade...pelo menos dar um nível bom de estudo pra eles...minha preocupação é essa com eles."

AM1 "...curtir os moleques, incentivar eles para o estudo...para que eles não passem a metade que eu passei. esse é o meu maior empenho".

AM3 "...eu pretendo conversar mais com eles, né...eu vou procurar me achegar mais a eles."

AM4 "...meu objetivo é ver meus filhos formados..."

AM7 "...poder dar de tudo pra eles, estudo, faculdade, essas coisas."

Desejam ver os filhos encaminhados no estudo e profissionalmente:

NA3 "...a única coisa que me preocupa é dar ensino de qualidade para meus filhos..."

NA4 "...eu quero dar todas as condições deles estudarem."

NA6 "...quero dar estudo pra eles, que eles façam uma faculdade..."

NA9 "...nós temos procurado encontrar é conseguir preparar pra eles um projeto...criar uma empresa e fazer com que eles sejam os gestores."

NA10 "...quero encaminhar os filhos, estimular que estudem."

NA12 "Agora, o maior problema é encaminhar os filhos...a gente tem planejado muito em cima deles."

NA13 "...cuidar dos meus filhos, vê-los encaminhados..."

Adquirir bens ou melhorar materialmente:

NA1 "Eu quero comprar a minha casa própria"

NA5 "...adquirir o meu cantinho."

NA6 "Quero também comprar uma casa pra mim."

NA7 "...faltam algumas coisas, não tenho telefone ainda."

NA8 "...quero arrumar a casa, ter um carro."

NA10 "...a gente quer melhorar financeiramente..."

Desejam recuperar o tempo perdido dedicando-se mais à família e a si mesmos:

AM3 "...é o bem estar deles."

AM4 "...quero desfrutar o tempo que sobrar com a minha esposa".

AM5 "...espero não encomodar mais nem meu pai nem minha mãe...vou tentar recompensar..."

AM6 "...eu não percebia esse mundo. Estou vendo tanta coisa diferente..."

AM7 "...eu preciso mudar, acho que preciso cuidar mais de mim para poder melhorar em casa...esse é o meu maior desejo."

AG2 "...eu vou me voltar mais pra mim."

AG7 "...eu quero que nós sejamos uma família mais tranquila...hoje eu estou consertando muitos erros meus, muitas coisas que ficaram pendentes."

CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Categoria: Formação profissional

Possuem o segundo grau completo:

- AG1 "...eu tenho o 2 grau e meio técnico."
- AG2 "Eu fiz o segundo grau técnico."
- AG5 "Eu fiz o supletivo e consegui terminar o segundo grau."
- AG7 "Eu fiz o segundo grau completo."
- AM1 "...eu voltei a estudar aos 30 anos de idade...apresentei o canudo do segundo grau."
- AM3 "Eu estudei até 1980 o curso técnico em contabilidade."
- AM6 "Eu tenho o curso técnico, a nível de segundo grau."
- AM7 "...eu tenho o curso técnico...é a nível de segundo grau."

Têm o segundo grau incompleto:

- AM5 "... eu preciso fazer o terceiro ano do segundo grau..."
- AG6 "Quando eu estava no terceiro ano do segundo grau...acabei desistindo...até hoje não terminei."

Tem o primeiro grau incompleto:

- AG3 "Eu tenho o primeiro grau incompleto."

Apresentam formação a nível de segundo grau:

- NA1 "Eu tenho o segundo grau..."
- NA3 "...eu estou repetindo o segundo grau regular..."
- NA4 "Eu consegui terminar o segundo grau."
- NA6 "Tenho o segundo grau completo."
- NA7 "Eu tenho o segundo grau técnico..."
- NA8 "Eu tenho o segundo grau completo."
- NA10 "Eu sou técnico contábil à nível de segundo grau..."
- NA11 "...não tenho curso superior, só o curso técnico..."
- NA12 "...eu tenho o segundo grau técnico."

Possuem formação superior ou de pós-graduação:

- NA5 "...a academia militar é um curso superior..."
- NA13 "...eu já fiz terceiro, quarto grau, não quero fazer mais por enquanto."
- NA14 "Tenho curso superior em Administração...fiz um curso de especialização em RH."
- NA9 "...sou formado em administração e tenho especialização..."

Apresentam curso superior:

AG4 "... eu sou graduado em filosofia."

AM4 "...eu fiz o curso de análise de sistema...ele não era oficialmente reconhecido..."

Categoria: Evolução profissional

Trabalharam em vários empregos. A maioria dos empregos anteriores não exigiam qualificação profissional. Também narraram terem começado a trabalhar cedo, normalmente na adolescência:

AG3 "...eu trabalhava...tem que cortar lenha, ascender caldeira...trabalhava na lavoura...trabalhei de tudo, encarei servente, carregador, eu fazia qualquer coisa."

AG5 "Meu primeiro emprego foi aos doze anos de idade...na ótica...depois trabalhei numa ourivezaria...mas não deu certo, aí saí...aí foi num escritório de contabilidade...quando eu comecei a me envolver mais com a bebida eu fazia mais bico, aprendia pintura, pintava casas...assim foi até os 21 anos quando entrei aqui."

AM1 "...eu comecei a trabalhar...aos 14 anos...como office boy...até ir para o quartel...aí saí no mercado em busca de emprego."

AM5 "...office boy aos 14 anos...trabalhei também com mercearia...mas não deu...eu fiz de tudo um pouco, me humilhei ao ponto de carregar coisas para o esgoto, vidraceiro...eu não parava nos empregos."

AM6 "...eu passei por mais três empresas antes...fiquei parado um ano...e consegui entrar aqui."

AM7 "...antes dessa empresa eu trabalhei em vários lugares...algum tempo em banco, foram dois,...na parte de escritório...escritório de contabilidade..."

Passaram por vários empregos antes de entrarem na atual empresa:

NA1 "Trabalhei em banco como contínuo...fui trabalhar no estado...depois fiz um concurso para a polícia rodoviária...daí tinha um colega meu que tinha uma ourivezaria e me convidou pra eu trabalhar lá tipo auxiliar dele...arrumei um bico de entregador de pizza..."

NA7 "...eu trabalhei bastante tempo em empresas pequenas, como almoxarife, e na carreira de mecânico..."

NA8 "Eu trabalhava ajudando meu pai cortar pedras na pedreira...depois...vim trabalhar com a minha tia numa loja de roupas...saí e fui pro Bamerindus...depois pra uma empresa de fábrica de motores...era torneiro mecânico."

O emprego atual foi uma das primeiras experiências de trabalho:

AG2 "...em relação a emprego...eu entrei num laboratório de prótese fazendo pacote, polimento...e saí de lá...já era o responsável quando o pessoal viajava...pedi para sair...e entrei aqui."

AG6 "...antes...eu trabalhei numa oficina mecânica...dos 11 aos 14...depois aqui."

AG4 "...Eu comecei a trabalhar em empresa de energia...onde estou há 28 anos."

AG1 "...eu comecei trabalhar aos 18 anos...trabalhei num banco...depois veio essa empresa."

AM2 "...aqui foi meu primeiro emprego, praticamente."

AM3 "...eu trabalhei um ano e sete meses numa oficina de geladeira...depois é que eu entrei aqui...como menor aprendiz...antes de entrar na empresa eu tive uma experiência de trabalho."

AM4 "...acabei ficando só no trabalho com desenho, depois logo entrei na empresa."

Pouca experiências de trabalho antes de entrarem na empresa:

NA4 "...antes de eu entrar na empresa trabalhava com meu pai numa oficina mecânica..."

NA5 "...eu era oficial do corpo de bombeiros...na época fui convidado pelo CIAT...para trabalhar lá..."

NA6 "...eu ajudava meu pai no açougue...depois...num escritório de contabilidade...fiz o concurso pra entrar aqui na empresa..."

NA9 "Eu trabalhei numa indústria metalúrgica e também numa concessionária de automóveis. Em escritório nas duas..."

NA10 "Antes de entrar aqui...eu trabalhei como office boy...depois fui trabalhar como funcionário público do estado."

NA11 "Eu comecei trabalhando ...na área de propaganda...aí saí, fui trabalhar na Editora Abril. De lá entrei aqui."

NA12 "Eu tinha uma profissão antes de entrar aqui...trabalhava com desenho..."

NA13 "...esse aqui é meu primeiro emprego, nunca tive outro trabalho..."

NA14 "Foi o meu primeiro emprego."

Começaram a trabalhar na adolescência:

NA1 "Meu primeiro emprego foi no ano que eu ia completar 14 anos."

NA3 "...eu comecei desde os 15, 16 anos..."

NA6 "Eu trabalho desde 15, 16 anos..."

NA8 "Eu trabalhava ajudando meu pai cortar pedras...desde aquela época eu trabalhava..."

NA10 "...não me sinto desvalorizado por ter começado cedo..."

Categoria: História Profissional na empresa

Obtiveram ascensão profissional ou diversificaram suas funções na empresa

AM1 "...eu comecei como operador de duplicador...dado ao meu aproveitamento...fui convidado para o setor de cantina...fui tendo ascensão salarial...fui promovido a auxiliar administrativo... graças a Deus eu tive o aproveitamento esperado."

AM2 "...eu fui cair no departamento de contabilidade trabalhei oito anos lá...fiz um concurso...e fui classificado em terceiro lugar...e fui trabalhar no almoxarifado...depois na área administrativa...me deram um restaurante para administrar... fui chamado para trabalhar no programa..."

AM4 "...na carreira de desenhista eu tinha chegado no topo...não tinha o que me oferecer...então daí, passei pra área técnica."

AM6 "...consegui entrar na empresa na área administrativa, contabilidade...Atualmente eu trabalho na área técnica...devo estar sendo transferido para outro setor...nessa transferência eu vou ser promovido."

AG1 "...no começo eu entrei na área técnica...depois eu comecei a lidar com computadores...eles me propuseram passar pra área administrativa."

AG2 "...eu comecei num cargo inferior, de operador, aí fui subindo, subindo...consegui dentro de um cargo técnico, ser o último grau..."

AG4 "...entrei nessa empresa no setor de contabilidade...com o tempo acabei adquirindo conhecimentos técnicos...e fui sendo promovido, melhorando meu padrão salarial."

Obtiveram progresso na carreira profissional, foram promovidos, melhoraram salário

NA7 "...eu comecei como mecânico de usibna, daí fiquei quatro anos lá...vim...como mecânico...faz um ano que estou como técnico..."

NA8 "...eu comecei num outro nível, auxiliar de escritório...daí fui subindo...hoje sou técnico contábil."

NA9 "...eu iniciei na área comercial, estive um tempo na secretaria geral da empresa...agora estou há 11 anos nessa área de treinamento...na carreira, nessa área, eu estou no topo."

NA12 "...fiz concurso aqui para desenhista...fiz alguns cursos...consegui transferência..."

NA14 "...eu fui admitido numa área de manutenção de transformadores...metendo a mão na graxa...após concluir o meu curso técnico passei pra área de projetos...ministrando cursos na área técnica..."

AG5 "...eu entrei como auxiliar de materiais no almoxarifado...surgiu uma vaga de auxiliar de escritório, no almoxarifado... prestei concurso e fui promovido ... com uma promoção boa na época...eu tava de 1989 pra cá numa área de seguros...então agora atualmente estão me dando uma oportunidade e uma promessa de melhorar alguma coisa."

AG6 "...eu sei que comecei como mensageiro e fui promovendo dentro da hierarquia, escritório, escriturário, auxiliar administrativo."

Não conseguiram promoções, permaneceram na mesma área, setor, sem diversificar as funções:

AG3 "...eu entrei na empresa trabalhando de vigia, horário móvel...depois passei a trabalhar de dia só."

AG7 "...eu tenho quinze anos de empresa...era contratado como porteiro...depois liberaram minha entrada nessa área que estou até hoje, operador de subestação."

AM3 "Eu tenho 14 anos de empresa...sempre na área administrativa...na tesouraria...na área financeira."

AM5 "...vai fazer cinco anos em março...como guarda de segurança."

AM7 "...comecei como técnico de operações...trabalhei sete anos na área técnica...nessa área não fui promovido, fiquei meio parado...eu tenho treze anos de empresa..."

Permaneceram no mesmo setor, não obtiveram muito progresso na carreira profissional na empresa:

NA1 "...entrei como guarda de segurança...faz pouco tempo que estou trabalhando em escritório..."

NA3 "...praticamente fiquei 17 anos no mesmo lugar...na mesma área, na mesma função..."

NA4 "...dentro da empresa eu não consegui subir muito..."

Lutaram e estudaram para conseguirem chegar onde estão:

NA2 "...eu fui atrás dessa transferência..."

NA7 "...essa mudança foi uma coisa que eu busquei o tempo todo..."

NA8 "...fiz um curso técnico de contabilidade e hoje sou técnico contábil..."

NA12 "...fiz o concurso, passei, fiz alguns cursos..."

Manifestam satisfação com o desenvolvimento profissional na empresa. Revelaram terem planejado, lutado para alcançar a posição que ocupam:

AM4 "...sempre gostei e hoje trabalho nessa parte..."

AG2 "...em relação a emprego eu sempre me dei bem..."

AM6 "...agora é o momento de eu lutar...fui em busca...vai ter um leque um pouco maior de promoções."

AG1 "...comecei a lidar com computadores...eu queria aprender a lidar com as máquinas. Daí eles (empresa) viram que eu queria aprender..."

AG5 "...o meu chefe está me dando esta oportunidade porque ele sentiu a minha mudança."

AG7 "Eu queria ser efetivado, então comecei a lutar."

AM5 "Nessa função, gosto do que estou fazendo, porque o meu sonho sempre foi ser policial."

Sentimentos de frustração, descontentamento ou indiferença pela evolução profissional. Não lutaram pelo crescimento profissional:

AG3 "...eu fazia qualquer coisa..."

AG4 "...já comecei a trabalhar meio contra a vontade, porque não era bem isso que eu queria fazer...essa frustração da carreira fez com que eu trabalhasse...sempre tentando sair desse serviço...não fiz nada para pertencer a esse ramo."

AG6 "Eu acho que a minha carreira é aquela história, a gente está num lugar errado em relação ao que queria fazer."

AM1 "...por minha infelicidade...mudou o gerente e ele houve por bem me tirar do cargo...passar pra um cargo de nível inferior ao meu."

AM2 "...eu fui cair no departamento de contabilidade...eu não usei quase pra nada esse curso aqui dentro...eu não sabia o que era trabalhar."

Categoria: Natureza e rotina de trabalho

O trabalho que executam tem tanto rotina quanto diversificação de atividades:

AG2 "...eu preciso entrar em contato com outras áreas...e tem a parte que eu fico mais sozinho, mas o tempo é dividido."

AG4 "...o meu trabalho é um pouco rotineiro, mas tem uma parte que não é...o que pra mim eu acho bom, porque fazer um troço só mecânico acaba cansando."

AG6 "...aquilo é rotina, é feijão com arroz. Agora, tem as compensações que é um trabalho especial."

AM6 "...tem um relatório que é uma atividade rotineira...isso aí realmente ficou cansativo...Agora, por outro lado, as outras funções que eu exerço sempre tem uma coisa diferente."

AM7 "Meu trabalho é assim, bem agitado...mas tem também a parte mais burocrática... digamos assim, tem as duas coisas...as vezes é rotina...mas as vezes precisa ter muitos contatos."

Não percebem rotina em seu trabalho:

AM3 "Olha, aqui existem várias coisas inesperadas. Aqui você trabalha, não tem uma coisa fixa."

AG1 "Eu trabalho em contato com várias pessoas...as vezes eu estou cheio de coisas, cheio de serviço..."

O trabalho que executam não apresenta rotina, tem sempre algo diferente pra fazer:

NA1 "O meu trabalho ali na sede, por exemplo não era rotineiro..."

NA2 "...então, não se torna uma rotina, todo o dia é uma coisa diferente..."

NA3 "...ele é um trabalho que vairia muito..."

NA6 "...o trabalho aqui não é rotineiro."

NA7 "...nós aqui não temos rotina."

NA10 "...o trabalho não é rotineiro, todo o dia tem uma coisa nova, diferente."

NA11 "...o nosso trabalho aqui é muito variado"

Executam um trabalho de caráter operacional:

AG1 "O meu trabalho é basicamente com cotação de preços...notas fiscais, preços...lançamento dessas contas no sistema...processo de compras...arquivo e atendo também o almoxarifado."

AG3 "...eu trabalho concertando medidores de energia...a gente recupera...eu faço mais a parte de aferição."

AG5 "...fazer o inventário físico de materiais...no almoxarifado."

AG7 "...opera nos painéis de bairro...é operador de subestação."

AM3 "...a parte de pessoal, cartão ponto...é a parte de almoxarifado...caixa...frequência mensal, compra quinzenal, repor o estoque."

AM4 "...todo o trabalho final...preparo tudo para eles...pasta, transparências..."

AM5 "...guarda de segurança...a gente trabalha com equipamento de segurança..."

AM7 "...eu me dedico mais à organização, mais da parte burocrática...cartazes, painéis, manuais..."

Consideram importante o contato com as pessoas:

NA1 "Pra mim a experiência como guarda foi boa. Eu conheci muitas pessoas...era saber mexer com o público..."

NA3 "...sempre conhecendo pessoas novas no próprio ambiente de trabalho."

NA6 "...sempre tem pessoas diferentes aqui...o trabalho com pessoas sempre é bom."

NA8 "...eu dependo de outras pessoas e preciso estar sempre em contato com elas..."

NA13 "...eu gosto de gente. Gente é a coisa mais importante que tem no mundo...a questão de trabalhar com pessoas é o que eu mais gosto..."

Executam um trabalho de natureza mais operacional:

NA1 "...saber mexer com público...registrar ronda de quinze em quinze minutos...ficar andando..."

NA2 "...vários tipos de seguros...nesse trabalho administrativo..."

NA3 "...eu estou fazendo inventário de materiais...fazer a contagem..."

NA6 "...atender balcão..."

NA7 "...trocando peças...botar ordem no almoxarifado...controla os aferidores de todo o Paraná...manutenções prediais..."

NA8 "...eu cuido dessa parte do cadastro, numeração de todos os documentos..."

NA14 "...métodos, processos de auditoria, normatização ..."

Realizam um trabalho voltado para o planejamento, coordenação:

AM2 "...eu fui trazido para coordenar o grupo...coisas que dizem respeito ao alcoolismo."

AM6 "...uma pesquisa...ver um bem patrimonial, o que está acontecendo, começar a investigar..."

AG2 "...eu tenho que dar o projeto completo, fazer o projeto, dimensionar toda a potência que vai ser instalada, o material que vai ser usado..."

AG4 "...eu mexo geralmente com obras maiores...tenho uma visão mais global...só pego troço enrolado...confusão."

Sentimentos de satisfação com o trabalho que executam:

AM1 "Hoje eu sou auxiliar de supervisão, mas estou feliz aqui...um trabalho novo...estou somando alguma coisa mesmo num cargo inferior..."

AM2 "...eu fiquei muito tempo sem motivação para trabalhar...de uns tempos pra cá começou a aumentar aqui e o trabalho melhorou..."

AM5 "Gosto do que estou fazendo..."

AG5 "Neste setor eu estou indo bem..."

AG2 "...em relação a emprego eu sempre me dei muito bem..."

AM4 "...sempre gostei e hoje trabalho nessa parte."

Executam um trabalho de coordenação, planejamento:

NA5 "... treinamento... cuidando do sistema preventivo ..."

NA12 "...damos treinamentos, auditorias..."

NA11 "...preparar campanhas...cartazes, divulgação das campanhas..."

Sentem-se satisfeitos com o trabalho que executam:

NA5 "...é uma atividade que eu estou preparado pra fazer e eu gosto...então é um trabalho bom..."

NA9 "...tem sido um aprendizado extremamente rico, eu tenho dado valor..."

NA6 "...o trabalho com pessoas sempre é bom."

NA7 "...é o ponto principal que eu vejo de bom no meu trabalho..."

NA10 "...eu gosto desse trabalho..."

NA12 "...a empresa é ótima, estou feliz, não me queixo, estou satisfeito com o trabalho...é um trabalho gratificante...eu gosto de fazer..."

NA14 "...sou apaixonado pela profissão..."

Categoria: Relacionamento com colegas e chefias

História de dificuldades de relacionamento, existência de problemas de relacionamento com colegas de trabalho:

AG1 "...às vezes eu ficava injuriado com um colega e saía da firma nervoso...as pessoas estavam olhando diferente, tipo acusando ou talvez te pondo de lado..."

AG4 "Então, dentro da empresa tinha um pessoal que nem falava comigo...fui recebido com certa restrição pelo pessoal daqui...eu era um cara fechado, era um fato notório. Eu só conversava com 3, 4 caras dentro da empresa num setor que tinha 70 funcionários."

AG5 "...se alguém chegasse me criticar, eu já metia o pé..."

AM2 "...eu sou meio esquisito...tem pessoas que eu adoro e tem pessoas que eu não consigo me acertar...quem sabe as vezes eu seja até injusto com a pessoa...eu era muito reclamão...eu não gostava das coisas daí gritava..."

AM5 "...atrapalhava bastante, justamente por um não confiar no outro, ou achar que está vendo coisas."

AM7 "...eu sempre fui meio fechadão, gosto de trabalhar na minha..."

História de algumas dificuldades de relacionamento com colegas:

NA1 "...eu sou muito cara fechada, não tem muita conversa comigo...eu já tive problemas com colegas de trabalho..."

NA2 "Na realidade eu gostaria de trabalhar num setor que só dependesse de mim, que não precisasse de muitos contatos...alguns, quando eu vou conversar, é meio difícil..."

NA4 "...no meu serviço, a gente no trabalho não tem muita oportunidade de fazer amigos...eu tenho meus grandes amigos, fora da empresa..."

NA7 "...eu não faço muita questão. Se rolar amizade bom, se a pessoa...eu gosto de ter amizades, mas se a pessoa não for do meu time...não aprofundamos...eu acho difícil ter amizade profunda no ambiente de trabalho."

NA8 "...eu fico na expectativa...eu não chego rapidamente e vou conversar com ela...não me fecho, mas vou vendo como a pessoa é. Acho que o círculo de amizade dentro da empresa está bem reduzido."

NA12 "...eu tinha os meus problemas, eu era muito tímido...eu não sou uma pessoa muito fácil de relacionamento, eu reconheço..."

Relacionamento bom com colegas de trabalho:

AM1 "...sempre brincando, eu sempre fui muito brincalhão neste aspecto, sempre procurando me integrar com o pessoal."

AM4 "...sempre me dei muito bem com chefes e colegas, nunca tive problemas, eu gosto de levar as coisas mais na brincadeira, então não gosto de criar encrencas."

AM6 "É super excelente. Faz cinco anos que eu estou neste setor, nessa superintendência...pelo meu jeito de ser, de brincar, de conquistar..."

AG2 "...eu sempre me dei bem com os meus colegas...eu procuro sempre ter amizade."

AG3 "...eu me relaciono muito bem...eles são tudo bom pra mim...nunca discuti com colega, não tive nenhum problema."

AG6 "Nunca tive problema, graças a Deus, fui amigo...nunca aconteceu comigo de dizer, não posso nem ver aquele cara, tenho raiva dele."

Relacionam-se bem com colegas, gostam de estabelecerem contatos com os colegas. Postura pró-ativa em termos de relacionamento interpessoal:

NA5 "...eu não vejo dificuldade em me relacionar. Eu sou uma pessoa que não tenho o rei na barriga, eu não tenho dificuldade com essa parte."

NA6 "Eu me dou bem com todas as pessoas que trabalham aqui. Nunca tive uma discussão. Me dou bem com qualquer um que seja. Eu sempre fui assim..."

NA9 "Realmente eu sou muito aberto, buscando comunicação..."

NA10 "Eu gosto desse contato...eu tenho bastante facilidade em fazer amizades, me relacionar com colegas. Não tenho dificuldade nessa parte."

NA11 "...o meu relacionamento é excelente, eu me relaciono bem com as pessoas..."

NA14 "...eu acho que é bom..."

Relacionamento com os colegas de trabalho mudou depois do tratamento do alcoolismo:

AG1 "...essas pessoas mesmo começaram a ter um cuidado, uma maneira melhor de me relacionar com elas...pessoas que não tinham relacionamento nenhum comigo aomeçaram a conversar comigo, comecei a me dar bem com outras pessoas..."

AG4 "Dentro da empresa melhorou muito a minha situação porque hoje eu sou mais tranquilo."

AG5 "...os colegas meus de vez em quando dizem: pôxa, como você mudou! Quem te viu e quem te vê!...Daí eu vejo que eu era bem diferente..."

AG7 "...o meu relacionamento mudou muito...hoje eu sou diferente...o que eles dizem pra mim é que eu sou mais alegre, comunicativo, brinco mais com as pessoas."

AM3 "Eu posso fazer uma comparação, porque atrapalhava sim...hoje em dia não, hoje graças a Deus o que tiver que enfrentar nós enfrentamos...consegui sair dos problemas..."

AM5 "...ficou bem melhor e bem mais sincero, porque as pessoas agora, não têm mais medo de falar...agora mudou bastante."

O relacionamento com as chefias é tranquilo, sem problemas:

AM1 "Sempre procurei me integrar...na área dessa gerência sempre foi beleza."

AM2 "...existe um relacionamento profissional bem diferente...a chefia é mais aberta...não precisa gritar com ela (chefe) porque ela conversa..."

AM3 "Nunca tive atrito nenhum com chefe...todos os chefes que passaram por mim, sempre me dei bem."

AM4 "...sempre me dei bem com chefes e colegas, nunca tive problemas..."

AM5 "...minha gerência imediata é uma ótima pessoa...todos os gerentes, eu brinco, converso."

AM7 "Com chefias, também, nunca tive problemas...nunca briguei, nem discuti, sempre tive sorte com chefes."

AG2 "...eu tive um chefe muito bom...eu sempre tive um ótimo relacionamento com o meu chefe...eu me dou muito bem com ele."

AG3 "Pra mim, toda a vida os chefes foram bons."

AG4 "...O meu relacionamento é bom, atualmente não tem problema nenhum."

AG5 "Hoje em dia, graças a Deus, eu me relaciono muito bem, com o supervisor, o gerente, chefe de departamento..."

Relacionamento fácil, sem problemas com as chefias:

NA3 "...eu nunca tive problema com chefia, eu já vou me abrindo logo, porque eu sei que se for acumulando, fica cada vez pior."

NA4 "...com chefes eu nunca tive atritos, eu sou de falar com eles, falo das minhas dificuldades...sempre tive sorte com chefe, nunca tive que brigar..."

NA5 "Talvez esse ponto é o ponto de destaque na minha evolução profissional...o relacionamento com chefes..."

NA6 "...nunca briguei nem discuti com chefes..."

NA8 "...Não acho que seja difícil..."

NA10 "Não vejo barreira nenhuma com chefes, pelo contrário..."

NA11 "...eu me relaciono muito bem..."

NA12 "...nunca tive problemas, me dou bem, tanto o atual como os antigos, nunca tive problemas."

NA14 "...em avaliação com nossas gerências, chefias, eu tenho como um bom relacionamento."

Opiniões positivas a respeito da supervisão que recebem: chefes interessados, disponíveis, que estimulam, incentivam:

NA2 "A gente chega abertamente pra falar com eles. Eles dão a liberdade de a gente chegar, conversar..."

NA9 "...a gente tem toda a liberdade...esse tipo de liberdade é uma coisa que realiza, motiva qualquer tipo de profissional."

NA12 "...a gente fala de igual pra igual, não tem essa de escalão menor, maior."

NA14 "...o gerente tem uma facilidade em se relacionar com as pessoas..."

**História de relacionameto
problemático com chefes:**

AG5 "...eu não conseguia me relacionar com quem estava acima de mim, digamos do meu supervisor pra cima eu não tinha relacionamento...eu era um cara mal visto perante as pessoas mais altas que eu...o meu relacionamento era péssimo mesmo..."

AM2 "...eles (chefes) não confiavam, eles faziam tudo de novo...eu tive que sair de lá porque não dava pra me acertar."

Comentários positivos a respeito do tipo de supervisão que recebem:

AG2 "...ele me ajudou... se preocupou muito comigo."

AG5 "...fico à vontade com ele...bato papo com ele...sobre serviço ou particular..."

AM2 "...a chefe é mais aberta...mais fácil de tratar...ela conversa..."

AM6 "...é uma ótima pessoa...ele me ajuda me apoia...pessoa franca, honesta...a porta está sempre aberta..."

**Opinião negativa do chefe:
fechado, difícil:**

NA1 "...ele não teve a preocupação de saber se eu tinha ou não condições de trabalhar...eu sei que esse cara eu não quero ver na minha frente..."

NA7 "...se for gerente, chefe, tem que ser carrasco e não pode tratar as pessoas como seres humanos, aqui é assim, uma simples ferramenta de trabalho..."

As dificuldades em se relacionar com chefes e colegas era ocasionada, principalmente, pelo comportamento estranho que apresentavam em decorrência do alcoolismo. Consideram-se pessoas difíceis de lidar:

AM1 "...eu me vangloriava de fazer amizades com uma pessoa que eu nunca tinha visto..."

AM2 "...eu sou meio esquisito...eu sou assim...eu continuei com o meu comportamento meio estranho, era muito reclamão, eu não gostava das coisas daí brigava, gritava...eu tive a oportunidade de não trazer o meu passado..."

AM5 "A cabeça de um alcóolatra, um bêbado é confusa, as vezes acha certo o que está errado e acha errado o que está certo."

AM7 "Eu sempre fui meio fechadão, gosto de trabalhar mais na minha..."

AG1 "...apesar de eu ser bastante nervoso..."

AG4 "...que eu era um cara fechado era um fato notório...ou achavam que eu era um cara muito chato ou devia ter algum problema...as vezes nem é problema, a gente que inventa...boa parte dos problemas eram superdimensionados pela minha cabeça."

AG5 "...eu era bem diferente, era boca dura, enrolava o dia inteiro, não era de apresentar nada...se alguém chegasse me criticar eu já metia o pé...eu tinha que falar...olhando de lado pra não sentir o bafo, ver minha cara inchada."

AG7 "Antes eu tinha que beber ou tomar droga para brincar com os outros..."

Categoria: Planos profissionais

Para crescerem na empresa, precisam fazer a sua parte, lutar, estudar:

AG5 "Eu estou batalhando pra melhorar...tô pensando em voltar a estudar...se eu não voltar a estudar dificilmente vou conseguir ascensão profissional...eu espero que eu tñha ascensão dentro da empresa mas desde que eu faça a minha parte também."

AM3 "...eu sei que pra mim progredir eu tenho que continuar os estudos...eu tenho por meta continuar."

AM6 "...eu quero mostrar o serviço que eu faço...quero lutar sempre...eu quero estar numa posição bem melhor que hoje, não quero ficar marcando passo..."

AM7 "...tentar subir nesta área, tem várias oportunidades..."

Esperam, no futuro, o reconhecimento por parte da empresa no sentido de obterem promoções, mudarem de área, progredirem:

AG1 "...olha, eu não tô conseguindo me ver passar o resto da minha vida fazendo cotações de preços...estou pensando realmente é passar para a área técnica...enquanto isso...eu vou fazendo esses cursos rápidos, sei que preciso estudar..."

AG7 "Eu gostaria de trabalhar em outra área com menos riscos."

AM2 "...eu estou fazendo tudo pra que a empresa enxergue o meu trabalho...só que ela ainda não enxergou...eu estou esperando, gostaria de ser promovido."

AM5 "...mudando para uma outra área que tenha uma escala menor...ou que haja compreensão maior dos supervisores...que dê condições ao estudo...nessa área de segurança eu consiga ser chefe de equipe..."

Desejam progredir na empresa, alcançarem cargos de chefia:

NA2 "...eu almejo coisa melhor...entrar noutra área, melhorar financeiramente."

NA3 "...quero buscar uma colocação um pouquinho melhor do que eu tenho...uma gerência...é um sonho!"

NA4 "...é claro que desejo subir, progredir, passar pra outras áreas, ter outras experiências..."

NA5 "A minha intenção é ser gerente, ser alguém dentro da empresa."

NA7 "...a gente almeja galgar cargos..."

NA12 "...estou satisfeito onde cheguei, mas almejo crescer..."

Desejam permanecer na área e buscarem aperfeiçoar, pesquisar sobre o trabalho:

NA10 "...eu pretendo me aprofundar nessa área, pesquisar..."

NA14 "...nessa área que eu trabalho eu espero que se afirme e traga resultados convincentes..."

Estão esperando a aposentadoria sem maiores pretensões:

AM1 "...eu agora estou esperando minha aposentadoria...estou me sentindo encostado...estou meio sem perspectivas...eu acredito que não tenha mais nada a oferecer...então eu prefiro ficar encostado aqui esperando minha aposentadoria, infelizmente".

AM4 "...eu não tenho assim, muitas pretensões...lá na minha divisão não tem assim, muita perspectiva..."

AG2 "Eu pretendo me aposentar na empresa."

AG3 "Eu quero trabalhar honestamente até me aposentar."

AG6 "...em termos de perspectivas, dentro de onde eu estou, não tem para onde ir, ou eu me conformo com isso ou saio daqui."

Esperam pouco do trabalho e da profissão. Têm poucas expectativas:

NA6 "Eu não tenho muita pretensão não."

NA9 "...com a maturidade na atividade profissional, o que vier em termos materiais daqui pra frente é lucro...eu tenho convicção plena de que a minha parte eu sempre fiz."

NA13 "...eu não tenho muita pretensão...eu não tô preocupado se eu vou me aposentar aqui, não tô preocupado..."

PRESIDENCIA
PRE 410000

DIVISION DE PRESIDENCIA
ABP 418000
SECRETARIA GENERAL
SGO 417000

SECRETARIA GENERAL DE PRESIDENCIA
ABP 418000
SECRETARIA GENERAL DE PRESIDENCIA
SGO 418000

DIRECCION ADMINISTRATIVA
DAD 420000

DIRECCION FINANCIERA
DEF 420000

DIRECCION DE INVESTIGACION Y CONTRASTACION
DEC 460000

DIRECCION DE OPERACIONES
DOP 470000

DIRECCION DE DISTRIBUCION
DDI 440000

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
CSE 480100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 481100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 482100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 483100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 484100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 485100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 486100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 487100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 488100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 489100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 490100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 491100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 492100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 493100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 494100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 495100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 496100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 497100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 498100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 499100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 500100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 501100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 502100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 503100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 504100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 505100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 506100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 507100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 508100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 509100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 510100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 511100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 512100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 513100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 514100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 515100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 516100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 517100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 518100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 519100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 520100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 521100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 522100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 523100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 524100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 525100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 526100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 527100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 528100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 529100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 530100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 531100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 532100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 533100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 534100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 535100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 536100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 537100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 538100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 539100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 540100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 541100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 542100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 543100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 544100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 545100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 546100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 547100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 548100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 549100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 550100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 551100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 552100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 553100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 554100

SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA
DPT 555100