

ALCOOLISMO E TRABALHO: COMO ESTÃO RELACIONADOS?

Astrid Bandeira Santos (2); Rafaela Lucena de Medeiros (2); Lawrencita Limeira Espínola (3); Jairismar Maria Alves da Silva (5); Magdala Rodrigues Dias (5); Maria de Fátima Lacerda Dantas (5).

Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Comunitários/Programa de Atendimento Integral ao Alcoolista e Outros Dependentes Químicos /PROBEX

RESUMO

As novas exigências do capitalismo globalizado acarretam múltiplos riscos à sociedade, dentre os quais a busca de novas motivações ao uso do álcool e outras drogas, responsável pelo que já se constitui um problema internacional de saúde pública. No trabalho, o consumo de álcool “auxilia” no enfrentamento de situações perigosas e de tensões, insensibilizando contra o que faz sofrer. O presente estudo procurou rastrear a literatura existente que aborda a relação entre trabalho e alcoolismo. A principal base teórica sob a qual nos apoiamos é a Psicodinâmica do Trabalho, cujo autor mais conhecido é Christophe Dejours. Por meio dela, buscamos acessar a relação psíquica com o trabalho, através da investigação das fontes de sofrimento e prazer, das defesas acionadas para enfrentar os constrangimentos do trabalho. Os resultados mostram que algumas situações específicas do trabalho favorecem o aumento do uso do álcool, a saber: disponibilidade do álcool; pressão social para beber; altos ou baixos rendimentos; tensão, estresse e perigo; volume de trabalho insuficiente ou excessivo; invisibilidade do trabalho; pressão quanto a horários e metas; condições climáticas adversas; isolamento social; trabalho noturno. Verificou-se ainda que, no Brasil, o alcoolismo é o terceiro motivo para faltas e a causa mais freqüente de acidentes no trabalho. Outros efeitos apontados são: concessões de auxílio-doença, atrasos, queda de produtividade, conflitos interpessoais. Esses dados constituem um impulso importante para que as organizações aprofundem esta problemática, verificando em que medida fatores organizacionais podem estar criando um ambiente favorável ao alcoolismo. Coloca-se como urgente a necessidade de programas voltados à saúde do trabalhador. Na UFPB, a resposta a esse apelo veio em 1993, com a criação do Programa de Atendimento Integral ao Alcoolista e outros Dependentes Químicos, originado numa demanda da Superintendência de Recursos Humanos, preocupada com os servidores que apresentavam problemas em função do alcoolismo. Considera-se que os aspectos abordados impulsionam a reflexões mais profundas, a fim de que novas ações possam ser planejadas, especificamente referentes à prevenção do alcoolismo no âmbito do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Alcoolismo; Trabalho; Programas de Prevenção

INTRODUÇÃO

A partir da experiência no Programa de Atendimento Integral ao Alcoolista e Outros Dependentes Químicos – PAIAD/UFPB, como participantes do Projeto de Extensão intitulado “Droga, dependência e uso indevido: uma proposta de prevenção, recuperação e formação profissional”, foi possível conhecer um pouco mais a temática do uso indevido de drogas, especialmente o alcoolismo, e a relação deste com as condições de trabalho.

Surgiu então o interesse em aprofundar esta questão, com o objetivo de compreender como se dá a relação entre o trabalho e o alcoolismo, considerando-se a dependência do álcool não como uma doença de causa orgânica, mas como um fenômeno em que se observam os aspectos biopsicossociais do sujeito (Ramos, 2002). Assim, este trabalho enfatiza os aspectos sociais, especificamente profissionais, que estão ligados ao alcoolismo.

Entende-se que o desenvolvimento de estudos sobre a dependência química, especialmente do álcool, se faz urgente diante da realidade social, em que o uso indevido de drogas lícitas e ilícitas é considerado, não apenas nacionalmente, mas também internacionalmente como um problema de saúde pública, sendo objeto de mobilização organizada das nações em todo o mundo.

Segundo Carlini (et al, 2002), o Brasil reconhece a necessidade de ações conjuntas e compartilhamento de responsabilidades, incluindo esforços, não somente do Governo Federal, mas também dos estados, municípios, comunidades, famílias, grupos de cidadania, organizações da sociedade civil e setor produtivo.

⁽¹⁾ Aluno(a) Bolsista; ⁽²⁾ Aluno(a) Voluntário(a); ⁽³⁾ Prof(a) Orientador(a)/Coordenador(a); ⁽⁴⁾ Prof(a) Colaborador(a); ⁽⁵⁾ Servidor Técnico/Colaborador

No âmbito do trabalho, as organizações vêm despertando seu interesse para o desenvolvimento de estratégias e implantação de programas preventivos ao uso indevido do álcool e outras drogas. O que motiva estas ações são as conseqüências negativas trazidas à saúde do trabalhador e à sua produção. Campana (in Ramos, Bertolote et al, 1997) afirma que pesquisas realizadas em empresas demonstram que o absenteísmo, principalmente por atestados médicos, acidentes, queda de produtividade e sobrecarga do sistema de saúde, guarda uma relação direta com o consumo de álcool, com diminuição da qualidade de vida do trabalhador.

Dados como estes são apresentados pela Associação dos Estudos do Álcool e Outras Drogas (in Vaissman, 2004): o alcoolismo é o terceiro motivo para absenteísmo no trabalho, a causa mais freqüente de aposentadorias precoces e acidentes no trabalho e a oitava causa para concessão de auxílio-doença pela Previdência Social.

Diante do exposto, percebe-se a importância de estudos nesta área e a necessidade de relacionar as condições de trabalho a fim de contribuir para melhores ações de capacitação, prevenção, tratamento e reinserção social do alcoolista e seus familiares no âmbito do trabalho.

O presente estudo procurou rastrear a literatura existente que aborda a relação entre trabalho e alcoolismo, a fim de analisar as conseqüências do alcoolismo no âmbito do trabalho; investigar quais são as condições de trabalho que favorecem o desenvolvimento do alcoolismo nos trabalhadores; e levantar informações sobre programas de prevenção e recuperação do alcoolismo nas organizações.

ALCOOLISMO

O conceito do alcoolismo surgiu a partir do século XVIII, logo após o desenvolvimento da produção e comercialização do álcool destilado, conseqüente à revolução industrial. Durante este período destacaram-se dois autores: Benjamin Rush e Thomas Trotter. O primeiro, um psiquiatra americano, foi responsável pela frase *“beber inicia um ato de liberdade caminha para o hábito e, finalmente, afunda na necessidade”*. E o segundo foi quem, pela primeira vez, se referiu ao alcoolismo como “doença”. Outro autor de relevância foi Magnus Huss, que introduziu o conceito de “alcoolismo crônico”, estado de intoxicação pelo álcool que se apresentava com sintomas físicos, psiquiátricos ou mistos (Gigliotti e Bessa, 2004).

Em 1948, a Organização Mundial de Saúde incluiu o alcoolismo na CID como item diferenciado da intoxicação alcoólica e psicoses alcoólicas, e em 1994, na CID 10, o alcoolismo encontra-se no capítulo referente aos transtornos mentais e do comportamento, podendo ser definido como uma fármaco-dependência, postulada como:

“Um estado psíquico e algumas vezes também físico, resultante da interação entre um organismo vivo e uma substância caracterizada por um comportamento e outras reações que incluem sempre compulsão para ingerir a droga, de forma contínua ou periódica, com a finalidade de experimentar seus efeitos psíquicos e às vezes para evitar o desconforto de sua abstinência. A tolerância pode existir ou faltar e o indivíduo pode ser dependente de mais de uma droga”.

De acordo com o Ministério da Saúde, pode-se ainda diferenciar o uso do álcool em três níveis (Vaissman, 2004):

- bebedor moderado (sem dependência e problemas decorrentes de seu uso);
- bebedor-problema (conseqüências físicas, psíquicas e/ou sociais decorrentes do uso);
- dependente do álcool (ingestão excessiva de álcool, de modo contínuo ou periódico, para experimentar seus efeitos psíquicos e/ou para evitar o desconforto de sua falta).

No Brasil, estudos traçados pela Associação dos Estudos do Álcool e outras Drogas mostraram que, em 1990, a taxa de prevalência do alcoolismo variava de 3 a 10% da população adulta (Vaissman, 2004). Segundo o I Levantamento Domiciliar sobre o uso de Drogas Psicotrópicas no Brasil (2001), a proporção de dependentes de álcool, em relação ao uso na vida, traz dados interessantes. Aproximadamente, de cada cinco pessoas do sexo masculino que fez uso na vida de álcool, uma delas ficou dependente. A proporção para feminino dobra e é de 10:1 (Carlini et al, 2002).

CONSEQÜÊNCIAS DO ALCOOLISMO NO ÂMBITO DO TRABALHO

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

atrasos, queda de produtividade, desperdício de materiais, sonolência, sobrecarga dos sistemas de saúde, conflitos com colegas de trabalho, conflitos disciplinares em relação aos supervisores, dificuldade de entender novas instruções ou de reconhecer erros, reação exagerada às críticas e variação constante do estado emocional (Amaral e Malbergier, 2004; Vaissman, 2004; Campana in Ramos, Bertolote et al, 1997; SESI).

Conforme Michel (2000), pelo menos 5% dos funcionários brasileiros de qualquer empresa são quimicamente dependentes, com uma produtividade reduzida em cerca de 25%. Este mesmo autor afirma que, embora o alcoolismo implique sérias e reais conseqüências, as organizações, em geral, tanto privadas quanto públicas, denegam esta problemática, o que se percebe através da falta de conscientização e de uma relutância em focalizar o problema.

Pode-se então considerar o alcoolismo como um problema nas organizações, e suas conseqüências podem ser percebidas observando-se os seguintes aspectos no comportamento dos trabalhadores (Vaissman, 2004):

- Absenteísmo: faltas não autorizadas, licenças por doença, freqüente nas segundas, sextas, ou antes e depois de feriados, etc.
- Ausências no período da jornada de trabalho: atraso excessivo após almoço ou intervalo, saída antecipada, idas freqüentes a banheiro, bebedouro, sala de descanso, etc.
- Queda na produtividade e qualidade do trabalho: necessidade de um tempo maior para realizar menos, desperdício de materiais, perda ou estrago de equipamentos, desculpas inconsistentes, dificuldades com instruções e procedimentos, alternância de períodos de alta e baixa produtividade, dificuldade com tarefas complexas.
- Mudanças nos hábitos pessoais: trabalho em condições anormais (bêbado, com discurso vago ou confuso), comportamento diferente depois do almoço, menos atenção à higiene e à aparência pessoal.
- Relacionamento ruim com os colegas: reação exagerada às críticas reais ou não, ressentimentos irrealistas (como a paranóia, idéias de perseguição, etc), conversar excessivamente com os colegas, estados emocionais muito variados, endividamento, pedido de empréstimo, irritabilidade em discussões, explosões de ira, choro ou riso.

Esses dados subsidiam a preocupação e o interesse das empresas quanto a práticas de intervenção no ambiente de trabalho em relação às políticas de combate ao álcool, com a implantação e desenvolvimento de programas assistenciais e de prevenção do alcoolismo (Campana in Ramos, Bertolote et al, 1997; Michel, 2000; Vaissman, 2004; SESI).

CONDIÇÕES DE TRABALHO QUE FAVORECEM O DESENVOLVIMENTO DO ALCOOLISMO

Conforme Paiva (in Bucher, 1988), as motivações que levam ao uso de drogas podem ser diferenciadas em: a) motivações internas – relacionadas à personalidade do usuário, sua formação e à fase da adolescência – e b) motivações externas – ligadas aos fatores sócio-culturais (moda, sociedade consumista, interesses econômicos, propagandas, movimentos de contracultura, situações de carência econômica), bem como às próprias características do prazer que cada droga propicia.

No trabalho, o uso de álcool pode ser considerado como um dos diversos meios utilizados pelas pessoas para fazer frente ao estresse. No entanto, essa é uma estratégia útil apenas a curto prazo, pois este comportamento pode converter-se, com o tempo, em um hábito cada vez menos deliberado e cada vez mais compulsivo, acarretando conseqüências negativas para a saúde, para as relações sociais, e para o desempenho nas atividades laborativas (Kalimo e Mejman in Kalimo, El-Batawi e Cooper, 1988).

Para Dejours, em sua contribuição da psicopatologia do trabalho, o consumo de álcool pode ser promovido ao status de defesa coletiva contra o sofrimento, e isso está indissociável da profissão. O consumo de álcool pode ser uma confrontação com a organização do trabalho por parte dos trabalhadores. Essas atitudes coletivas e profissionais podem ser resposta às organizações do trabalho, uma vez que implicam em riscos importantes à integridade corporal do trabalhador, e, por conseguinte, geram tensões psíquicas particulares (Vaissman, 2004).

Dessa forma, propõe-se aqui não apresentar determinantes do trabalho para o desenvolvimento do alcoolismo, mas sim aspectos da organização do trabalho que contribuem de forma significativa para o uso do álcool no trabalho como aliviador das tensões, como defesa contra os perigos enfrentados e contra o que efetivamente faz sofrer.

Segundo Vaissman (2004), o consumo excessivo do álcool é mais encontrado em determinadas ocupações, em que o trabalho apresenta situações que são um risco à saúde mental; associadas a atividades socialmente desprestigiadas; em que a possibilidade de

qualificação ou ascensão profissional é restrita; e envolvem atos ou materiais considerados desagradáveis ou repugnantes.

Esta autora afirma ainda que há alguns fatores que contribuem para maior risco profissional, os quais são:

- disponibilidade do álcool (acesso ao álcool enquanto se trabalha);
- pressão social para beber (tradição quanto a se beber muito);
- separação da norma social (situações de solidão ou falta de suportes familiares);
- ausência de supervisão (posições de comando ou sem chefia);
- alta ou baixa renda (pólos sociais extremos);
- tensão, estresse e perigo (empregos com essas características);
- pré-seleção de população de alto risco (algumas profissões atraem pessoas propensas a se tornarem bebedores excessivos).

Conforme Kalimo e Mejman (in Kalimo, El-Batawi e Cooper, 1988), as principais causas se estresse no trabalho são as exigências insuficientes do posto em relação à capacidade do trabalhador, as aspirações frustradas, e a insatisfação com respeito a metas. Em estudos apresentados por estes autores, foram consideradas como razões principais para o consumo de álcool: o ritmo das atividades, a sensação de insegurança do emprego, o volume de trabalho tanto insuficiente como excessivo, a utilização inadequada dos conhecimentos e atitudes, a pouca participação em decisões sobre a maneira de realizar as tarefas, o conflito entre os valores pessoais e os do trabalho, a insatisfação profissional, as expectativas não satisfeitas, a diminuição do empenho e da sensibilidade, problemas com supervisores.

Uma pesquisa desenvolvida na Universidade de John Hopkins (Vaissman, 2004) propõe utilizar quatro hipóteses para analisar as associações entre as ocupações e o alcoolismo:

1ª- Modelo estrutural: estrutura do trabalho envolvendo estresse ou alienação, e ansiedade aliviada ao beber. Trabalhos de baixa complexidade, falta de organização, rotinização do trabalho, pressão sobre o trabalhador, visibilidade do trabalho, pressão quanto aos horários, metas a serem cumpridas.

2ª- Controle social: pouca inibição do uso, falta de supervisão, maior vulnerabilidade.

3ª- Acessibilidade social: normas sociais de grupo no trabalho em relação ao beber como fator de socialização dos trabalhadores.

4ª- Modelo motivacional: motivações que justificam ou induzem o uso do álcool como lubrificante das relações sociais. Motivações sexuais, de relacionamentos sociais, nexos com as condições de trabalho (frio, calor, sujeira, umidade) e de isolamento social. As características individuais são importantes para a seleção de tais ocupações.

De acordo com Kalimo e Mejman (in Kalimo, El-Batawi e Cooper, 1988), semelhantes características do meio laboral são relacionadas à história pessoal de dependentes do álcool:

- falta de visibilidade: empregos cujos objetivos não estão claros, que permitem aos trabalhadores determinar os horários e a produção segundo suas próprias opiniões, que não estão submetidos à observação rigorosa de supervisores e colegas;
- falta de estruturação do trabalho: postos de trabalho que ocasionam fatores de estresse, que designam ao trabalhador uma função específica, que tenham sido recentemente criados na organização, não estando claro o que o trabalhador deve fazer;
- falta de controle social: postos em que é necessário beber por motivos de trabalho, que geram estresse e não estão submetidos a controles sociais.

Rehfeldt (1989) considera também a importância da estrutura da personalidade no comprometimento da saúde. Destaca ainda como fonte de estresse a automatização e a racionalização do trabalho que trouxe em subsequência um alheamento, à medida que o trabalhador não se identifica com a tarefa que executa, não obtendo dela satisfação e realização. Predomina apenas a pressão por resultados.

O suíço Weiss (apud Rehfeldt, 1989) demonstrou através de sua pesquisa que a utilização do álcool como meio para regular tensões provenientes do trabalho é mais provável quanto menor for a capacidade do indivíduo de lidar com tensões e situações problemáticas, quanto menores forem o campo de decisão e a flexibilidade de disposição do indivíduo na execução de suas tarefas, e quanto mais raros forem os contatos sociais no trabalho, possibilitando reagir de forma coletiva a situações que provocam tensões.

Karam (2003), ao apresentar uma pesquisa desenvolvida, considera que há uma suspensão do uso da palavra no ambiente de trabalho, em decorrência do constrangimento, da intimidação e do medo como ferramentas gerenciais. O álcool era escolhido pelos trabalhadores para aplacar o sofrimento mental indizível decorrente da suspensão da palavra

no ambiente de trabalho, uma vez que é relativamente barato, socialmente aceito e permite o alívio imediato da tensão decorrente dessa situação. O uso do álcool foi por, esta autora, identificado como tendo uma função defensiva bastante precisa, sendo uma forma coletiva de administração do sofrimento mental.

Em um estudo de caso, Nassif (2002) levantou algumas hipóteses sobre como a organização e as condições de trabalho podem contribuir para a incidência e a prevalência dos quadros de dependência química entre trabalhadores. Suas hipóteses são:

- características específicas da personalidade do alcoolista: dependência psíquica, capacidade insuficiente para o contato interpessoal e intolerância grande frente às frustrações;
- frustração na escolha profissional;
- pressão social para beber existente entre os trabalhadores: a bebida então facilita os contatos interpessoais ou atua como forma de reconhecimento e introdução no círculo social;
- especificidades do trabalho: atividades que oferecem riscos, inadequada divisão de tarefas, mau relacionamento com supervisores hierárquicos, submissão a normas de caráter punitivo, condições de trabalho precárias às exigências do cargo no que se refere a equipamentos e características físicas, falta de perspectiva de melhoria da qualidade de vida;
- jornada de trabalho: períodos de ociosidade, trabalho em horário noturno;
- atividades geradoras de emoções: como raiva, medo, frustração, tristeza, ansiedade, vergonha, que podem funcionar como sinalizadores para a ingestão de bebidas;
- significado social da profissão: que trazem sentimento de vergonha e desqualificação.

Resumindo, os fatores de risco ligados ao trabalho podem ser inerentes à especificidade da ocupação. Às condições em que o trabalho é efetuado, ao tipo de agentes estressores e como eles atuam física e psicologicamente no trabalhador. E, por outro lado, existem as características e a vulnerabilidade da personalidade diante do ambiente de trabalho que favorecerão ou não o uso abusivo.

PROGRAMAS DE PREVENÇÃO E RECUPERAÇÃO DO ALCOOLISMO NAS ORGANIZAÇÕES

Edwards (1995) afirma que nos últimos anos tem havido um interesse nos benefícios múltiplos que podem resultar, tanto para o empregador quanto para o empregado, da implantação de programas de alcoolismo nos locais de trabalho. A importância de programas de alcoolismo em empresas é enfatizada por Campana (in Ramos, Bertolote et al, 1997), quando se trata da saúde global do indivíduo, e ainda observando-se que prevenir e tratar problemas de saúde diminui custos e melhora a produtividade.

É importante reconhecer as dificuldades que acompanham o atendimento a dependentes químicos, especialmente em empresas. Conforme Bucher (1992), o atendimento a usuários de drogas suscita múltiplos problemas, de ordem biológica e médica, psicológica, social, jurídica e ética. Nos locais de trabalho acrescentam-se a isso as estigmatizações e preconceitos devido às conotações negativas relacionadas à dependência do álcool, diminuindo a procura pelos serviços oferecidos, bem como dificultando a continuidade do tratamento (Campbell e Graham, 1991).

Segundo Vaissman (2004), verifica-se ainda que muitos programas não atingem os extratos mais elevados na hierarquia, apenas o trabalhador menos qualificado, sujeito a sanções disciplinares. Além disso, a tendência cultural alcoolizante deve ser também considerada ao se elaborar um programa. Não pode ser abordado do ponto de vista de um ideal moralizante. Para ser mais eficaz, a atuação deve ser no seio da comunidade, e as campanhas devem ser capazes de fomentar um diálogo entre os serviços sanitários, a universidade e a comunidade.

Isso mostra que é um trabalho complexo que envolve diversos fatores. Mas certamente é de grande importância para as organizações preocupadas com a saúde de seus trabalhadores e com o bom desempenho de suas atividades. Ressalta-se aqui a importância do Programa de Atendimento Integral ao Alcoolista e outros Dependentes Químicos – PAIAD/UFPB, originado numa demanda da Superintendência de Recursos Humanos, preocupada com os servidores que apresentavam problemas em função do alcoolismo.

CONCLUSÃO

Considera-se que os aspectos abordados impulsionam a reflexões mais profundas sobre esta temática. Diversos autores (Vaissman, 2004; Nassif, 2002; Rehfeldt, 1989; Kalimo,

El-Batawi e Cooper, 1988) concordam com a escassez de estudos, e afirmam a necessidade da ampliação dos estudos feitos e da realização de novas pesquisas que ofereçam contribuições para subsidiar o planejamento de ações em saúde, especificamente referentes à prevenção do alcoolismo no âmbito do trabalho. Cabe reforçar que o alcoolismo não deve ser tratado apenas a nível individual, mas no coletivo, no social, com ações voltadas para a saúde do trabalhador numa visão especialmente preventiva.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, R. A.; MALBERGIER, A., *Avaliação de instrumento de detecção de problemas relacionados ao uso do álcool (CAGE) entre trabalhadores da prefeitura do campus da Universidade de São Paulo (USP) – campus capital*, Rev. Bras. Psiquiatria, vol 26, nº 3, p. 156-163, São Paulo, 2004;
- BUCHER, R., *Drogas e drogadição no Brasil*, Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1992;
- CAMPANA, A. A. M., *Álcool e empresas*, in RAMOS, S. P.; BERTOLOTE, J. M. et al, *Alcoolismo hoje*, 3 ed, Porto Alegre: Artes Médicas, 1997;
- CAMBELL, D. e GRAHAM, M., *Drogas e álcool no local de trabalho*, Rio de Janeiro: Nórdica, 1991;
- CARLINI, E. A. et al. *Levantamento domiciliar sobre o uso de drogas psicotrópicas no Brasil : estudo envolvendo as 107 maiores cidades do país : 2001*, São Paulo : CEBRID – Centro Brasileiro de Informações Sobre Drogas Psicotrópicas : UNIFESP – Universidade Federal de São Paulo, 2002;
- EDWARDS, G., *O tratamento do alcoolismo*, 2 ed, São Paulo: Martins Fontes, 1995;
- GIGLIOTTI, A.; BESSA, M. A., *Síndrome de Dependência do Álcool: critérios diagnósticos*, Revista Brasileira de Psiquiatria, vol.26, suppl.1, São Paulo, Maio 2004. Disponível em: scielo.com.br, Acesso em 26/08/06;
- KALIMO, R.; EL-BATAWI, M. A.; COOPER, C. L. (compiladores), *Los factores psicosociales en el trabajo y su relacion con la salud*, Ginebra: Organization Mundial de la Salud, 1988;
- KARAM, H., *O sujeito entre a alcoolização e a cidadania: perspectiva clínica do trabalho*, Rev. Psiquiatr. Rio Grande do Sul, vol.25, no.3, Porto Alegre, Dec. 2003;
- MICHEL, O. R., *Alcoolismo e drogas de abuso: problemas ocupacionais e sociais: a realidade do trabalhador brasileiro*, Rio de Janeiro: Revinter, 2000;
- NASSIF, L. E., *Um caso de dependência alcoólica e suas possíveis relações com o trabalho: um estudo de psicopatologia do trabalho*, Casos Clínicos em Psiquiatria, vol.4, n.1-2 , Belo Horizonte, 2002;
- PAIVA, C. C., *Motivações para uso de droga*, in BUCHER, R., *As drogas e a vida: uma abordagem biopsicossocial* / CORDATO, São Paulo: EPU, 1988;
- RAMOS, T., *Alcoolismo: trabalho e violência*, Rio de Janeiro: ENSP/FIOCRUZ/CESTEH, 2002;
- REHFELDT, K. H. G., *Álcool e trabalho: prevenção e administração do alcoolismo na empresa*, São Paulo: EPU, 1989;
- SESI, *Levantamento sobre uso de drogas entre trabalhadores da indústria*, Disponível em: <http://obid.senad.gov.br/OBID/Portal/conteudo.jsp?IdPJ=4402&IdEC=6234>, Acesso em: 03/02/2006;
- VAISSMAN, M., *Alcoolismo no trabalho*, Editora Fiocruz e Garamond, 2004.