ARTIGO DE INVESTIGAÇÃO
doi: 10.19131/rpesm.0300

Repercussões da dependência química na vida laboral do usuário, visão do empregador

Repercussions of chemical dependence on the user's working life, employer's view

Repercusiones de dependencia química en la vida laboral del usuario, visión del empleador

Meire da Silva*, Ana Carolina Fucci, Camila Garbo***, & Nilson Silva******
*Doutora; Professora e Investigadora na Universidade Estadual Paulista, Avenida Hygino Muzzi Filho, 737, 17525-000 Marília (SP), Brasil. E-mail: meire.silva@unesp.br
**Terapeuta Ocupacional; Residente da Faculdade de Medicina de Marília, Programa de Residência Integrada Multiprofissional em Saúde Mental, 17510-110 Marília (SP), Brasil. E-mail: anacfucci@gmail.com
***Estudante de Terapia Ocupacional na Universidade Estadual Paulista, 17525-000 Marília (SP), Brasil. E-mail: camila.garbo@gmail.com
****Pós-Doutor; Livre-Docente e Investigador na Universidade Estadual Paulista, 17525-000 Marília (SP), Brasil. E-mail: nilson.silva@unesp.br

RESUMO

INTRODUÇÃO: A dependência química é considerada um grave problema de saúde pública e, repercute diretamente em todos os aspectos da vida do dependente, inclusive laboral.

OBJETIVO: Investigar possíveis implicações laborais decorrentes da dependência química, a partir da percepção de representantes dos recursos humanos de empresas, bem como identificar estratégias e procedimentos adotados pelo empregador frente a estes funcionários.

CITAÇÃO:
Silva, M., Fucci, A. C., Garbo, C., & Silva, N. (2021). Repercussões da dependência química na vida laboral do usuário, visão do empregador. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental* (25), xx-xx.

MÉTODOS: Pesquisa descritiva e exploratória com abordagem qualitativa. Participaram cinco empresas localizadas no interior do Estado de São Paulo. Para a coleta de dados, foi aplicado questionário semiestruturado e realizada análise de conteúdo.

RESULTADOS: Verificou-se compreensão limitada da dependência química enquanto doença, favorecendo atitudes de preconceito quanto às capacidades laborais do dependente químico, dificultando o ingresso, manutenção e retorno ao trabalho.

CONCLUSÕES: Necessidade de programas de prevenção e acompanhamento pelas empresas, de integração dos serviços de saúde com as empresas e de um enfoque multiprofissional para o enfrentamento do problema.

Palavras-Chave: Reabilitação; Saúde ocupacional; Trabalho; Transtorno relacionado ao uso de substâncias

ABSTRACT

BACKGROUND: Chemical dependency is considered a serious public health problem and has a direct impact on all aspects of the addict's life, including work.

AIM: To investigate possible work implications resulting from chemical dependence, from the perception of representatives of human resources of companies, as well as to identify strategies and procedures adopted by the employer in front of these employees.

METHODS: Descriptive and exploratory research with a qualitative approach. Five companies located in the interior of the State of São Paulo participated. For data collection, a semi-structured questionnaire was applied and content analysis was performed.

RESULTS: There was a limited understanding of chemical dependency as a disease, favoring attitudes of prejudice regarding the working capacities of the chemical dependent, making it difficult to enter, maintain and return to work.

CONCLUSIONS: Need for prevention and monitoring programs by companies, integration of health services with companies and a multiprofessional approach to tackle the problem.

Keywords: Rehabilitation; Occupational health; Work; Disorder related to substance use

RESUMEN

INTRODUCION: La dependencia química se considera un problema grave de salud pública y tiene un impacto directo en todos los aspectos de la vida del adicto, incluido el trabajo. **OBJETIVO:** investigar las posibles implicaciones laborales derivadas de la dependencia química, de la percepción de los representantes de los recursos humanos de las empresas, así como identificar las estrategias y procedimientos adoptados por el empleador frente a estos empleados.

METODOLOGÍA: investigación descriptiva y exploratoria con enfoque cualitativo. Participaron cinco empresas ubicadas en el interior del Estado de São Paulo. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario semiestructurado y se realizó un análisis de contenido.

RESULTADOS: hubo una comprensión limitada de la dependencia química como una enfermedad, lo que favoreció las actitudes de prejuicio con respecto a las capacidades de trabajo de los químicos dependientes, lo que dificulta el ingreso, el mantenimiento y el regreso al trabajo.

CONCLUSIONES: necesidad de programas de prevención y monitoreo por parte de las empresas, integración de los servicios de salud con las empresas y un enfoque multiprofesonal para abordar el problema.

Palabras Clave: Rehabilitación; Salud laboral; Trabajo; Trastorno relacionado con el uso de sustancias

Introdução

O trabalho é considerado meio de constituição de identidade pessoal, além de estar diretamente associado à inserção social, oferecendo oportunidades para desenvolvimento e aprimoramento das relações interpessoais, auxilia na formação de vínculos, na ampliação da rede social, possibilita trocas socioafetivas e econômicas, contribuindo financeiramente para melhor qualidade de vida (Enriquez, 2014). Neste sentido, o trabalho tem papel significativo e determinante na vida do homem, pois está intimamente relacionado à valorização deste enquanto ser socialmente ativo, atribuindo e circunscrevendo seu lugar na sociedade.

Segundo o Serviço Social da Indústria (SESI) o uso abusivo e/ou dependência de álcool e outras substâncias afeta 15% dos trabalhadores brasileiros,

aumentando em cinco vezes a propensão de acidentes de trabalho, sendo responsável por 50% dos absenteísmos e licenças médicas (Felix Junior, Schlindwein e Calheiros, 2016; Serviço Social da Indústria [SESI], 2013).

Os dados mais recentes do Ministério da Fazenda (MF, 2018) revelam que quantidade expressiva da população brasileira já perdeu o emprego em algum momento de sua vida devido ao uso/abusivo de substâncias psicoativas e, de acordo com informações da Previdência Social, o Transtorno Relacionado ao uso de substância está entre os diagnósticos que representaram maiores indicadores de afastamento no trabalho, sendo concedido em 2017 um total de 28.923 benefícios por auxílio doença no Brasil, gerando elevados gastos aos cofres públicos.

O uso abusivo de substâncias psicoativas constitui grave e complexo problema social e de saúde pública, contribuindo para o alto índice de desorganização social e familiar.

Segundo a Classificação Internacional de Doenças em sua décima versão (CID-10) a dependência química é classificada como Transtorno Mental e de Comportamento relacionado ao uso de substâncias. Para seu diagnóstico são considerados critérios como: aumento da tolerância à substância, dificuldades de controle do uso, aumento da quantidade da substância e frequência do uso e, como sinais e sintomas, verificam-se alterações de comportamentos, déficits cognitivos e comprometimentos fisiológicos (World Health Organization [WHO], 2008).

Ao longo do tempo, o dependente químico apresenta comprometimentos e dificuldades em seu desempenho físico e psicológico, relações sociais, além de dificuldades no processo acadêmico e laboral, chegando muitas vezes, a interromper e/ ou abandonar estas atividades em detrimento ao uso (Beck e David, 2007).

Mais especificamente na relação trabalho e uso de substância, estudos apontam diversas consequências negativas do uso abusivo não só para o indivíduo, mas também para o empregador. Dentre as consequências destaca-se a dificuldade no cumprimento de regras e horários de trabalho, acarretando em faltas, atrasos, afastamentos, comprometimento no desempenho, refletindo na produtividade e no aumento do risco de acidentes de trabalho, além de levar ao afastamento do

serviço e abandono dos projetos para qualificação profissional (Soares e Peixoto, 2013; Oliveira, Santos e Guerra, 2019).

Essas condições dificultam o processo de (re) inserção profissional do dependente, pois o mercado de trabalho atual exige profissionais especializados e qualificados, bem como capazes de lidar com dificuldades e pressões rotineiras que, muitas vezes, não são atributos encontrados em dependentes químicos (Beck e David, 2007; Capistrano, Ferreira, Silva, Kalinke e Maftum, 2013).

Ressalta-se que a presença da dependência química pelo funcionário não pode ser considerada justificativa para demissão, pois a legislação brasileira entende que o transtorno e suas consequências na vida laboral são reflexos de elementos sociais, emocionais e psicológicos que necessitam serem considerados e tratados (Cruz, 2012).

Neste sentido, é comum que as empresas ao se depararem com esta problemática adotem estratégias apoiadas pela justiça do trabalho e, assim ofereçam recursos voltados à promoção da saúde, como orientações e encaminhamentos para tratamento em serviços especializados através de planos particulares ou sistema público de saúde.

Segundo a legislação brasileira, o funcionário/dependente poderá ser afastado para tratamento inicialmente por 15 dias custeados pela empresa e, se for necessário prorrogação do tempo de tratamento, este passará a receber o benefício previdenciário e seu tratamento financiado pelo governo. O desligamento deverá ser alternativa adotada pela empresa somente após esgotamento de todos os recursos, frente à recusa em realizar o tratamento e também recorrência após o auxílio (*Portaria* nº 1.417, 2019; Cruz, 2012).

Considerando o impacto negativo do uso abusivo de substâncias na saúde e qualidade de vida do trabalhador e, também na segurança no trabalho, a mesma legislação além de recomendar o desenvolvimento de ações de prevenção, através de atividades educativas e de conscientização pela empresa, reitera a função social desta no engajamento em iniciativas comunitárias voltadas a atenção da saúde do dependente químico. Como suporte às empresas é recomendado que os serviços públicos de saúde especializados em dependência química atendam as demandas apontadas pelo empregador (*Portaria* nº 1.417, 2019).

Partindo dessa problemática, o presente estudo buscou investigar possíveis implicações laborais decorrentes da dependência química, a partir da percepção de representantes dos recursos humanos de empresas, bem como identificar estratégias e procedimentos adotados pelo empregador frente a estes funcionários.

Métodos

Trata-se de uma pesquisa descritiva e exploratória com abordagem qualitativa, que foi realizada em região do Estado de São Paulo compreendida por 51 municípios.

Para a composição da amostra, foi realizado contato com 27 empresas da região, sendo utilizado o contato telefônico e/ou e-mail, sendo que somente seis concordaram em participar. Ressalta-se que em média foram necessários quatro contatos com os responsáveis pelas empresas, o que demandou elevado investimento de tempo para a composição da amostra. Observou-se dificuldade na adesão dos respondentes, podendo ser devido aos critérios de prioridades de assuntos e demandas dos representantes das empresas e/ou pouca proximidade e/ou conhecimento sobre o assunto.

A amostra inicial foi composta por representantes de seis empresas, porém optou-se por selecionar um deles para a realização do estudo piloto de testagem do instrumento, sendo a amostra final de cinco representantes. Todos eram funcionários responsáveis pelo setor de recursos humanos (RH) denominados como respondentes. Os critérios de seleção da amostra foi o representante responsável pela empresa aceitar participar voluntariamente e, a empresa estar de acordo com a participação indireta.

Para coleta de dados, primeiramente, foi realizado contato com a gerência do RH das empresas para apresentação da proposta de pesquisa e convite para participação. Após concordância foi realizado agendamento prévio de data e horário para a visita e a aplicação individual do questionário pelos pesquisadores, com duração aproximada de 40 minutos. A coleta de dados foi realizada no segundo semestre de 2019.

Como instrumento investigativo foi aplicado um questionário semiestruturado com 35 questões, sendo 22 fechadas e 13 abertas. As perguntas fechadas versaram sobre a caracterização das empresas (localização, ramo de atividade,

número de funcionários) e dos respondentes (dados sociodemográficos, função, tempo de trabalho na empresa). As perguntas abertas abordaram questões sobre: o processo de contratação de candidatos/dependentes químicos (oportunidade de emprego, investigação de histórico da doença e uso de substâncias, estratégias para identificação do uso de substâncias, presença ou não destes no quadro funcional); a compreensão da dependência química enquanto doença (o que é dependência química e decisões/encaminhamentos frente à identificação de funcionários/dependentes); a relação trabalho e dependência química (percepção sobre o potencial de trabalho de funcionários/dependentes, possíveis limitações, importância e papel do trabalho na reabilitação do dependente, influência das recaídas na capacidade laboral e manutenção do emprego, possíveis implicações ocupacionais); o processo de reinserção profissional após tratamento (oferta de programas, acompanhamento e dificuldades); as ações de prevenção e suporte aos funcionários; discriminação e estigma do dependente nas relações de trabalho. O instrumento foi aplicado sendo o preenchimento das respostas realizado pelos participantes na presença dos pesquisadores, que ficaram à disposição para eventuais esclarecimentos.

Para verificar a adequação do instrumento realizou-se um teste piloto em uma empresa de médio porte do setor alimentício, sendo o respondente funcionário responsável pelo setor de RH e com tempo de trabalho na empresa de 18 anos. Após a realização do mesmo, foram realizados ajustes e refinamento do instrumento, sendo acrescentadas perguntas complementares para explicação e justificativa das respostas, bem como inseridas duas questões que versaram sobre a dependência química como doença e considerações extras que o participante julgasse relevantes.

Para a análise dos dados utilizou-se método de análise de conteúdo (Bardin, 2011). A primeira etapa consistiu na pré-análise das respostas, através da leitura geral e flutuante do material, com posterior transcrição integral, organização e sistematização em documento do Word do software Windows 10. Na segunda etapa, foi realizada a exploração do material através da análise do conteúdo e recortes das respostas em frases que foram transformadas em unidades de registros. Através de uso de recursos como fonte das letras, cores e realce de texto, foi possível o mapeamento das unidades e, posterior codificação e agrupamento, conforme temas correlatos, dando origem às categorias. A terceira

etapa consistiu no tratamento dos dados através das inferências e interpretação dos resultados.

Em relação aos aspectos éticos, a pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob o parecer 1.552.024. Os respondentes receberam todas as informações e orientações sobre a participação na pesquisa e, somente após concordância, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Resultados

Participaram da pesquisa cinco empresas, sendo que de acordo com os critérios de classificação do porte de empresas, segundo o número de funcionários estabelecidos pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (2013), as empresas participantes foram consideradas: uma de grande porte, três de médio porte e uma de pequeno porte, todas localizadas no interior paulista. Quanto ao ramo de atuação, duas empresas eram do segmento da indústria metalúrgica, duas de alimentação e uma de serviços de telecomunicação, conforme Tabela 1 abaixo. Todos os questionários foram respondidos por funcionários responsáveis pelo setor de RH, cuja média de tempo de serviço foi de 9,8 anos, sendo a maioria do sexo feminino, conforme Tabela 1.

Tabela 1

Caracterização do perfil das empresas e respondentes

Identificação da empresa	Ramo de Atividade	Sexo do Respondente	Cargo do Respondente	Tempo na Empresa
E1	Metalúrgica	Feminino	Gestora de RH	6 anos
E2	Alimentício	Feminino	Analista de RH	7 anos
E3	Alimentício	Feminino	Gerente RH	20 anos
E4	Metalúrgica	Masculino	Gerente de RH	6 anos
E5	Telecomunicação	Feminino	Analista de RH	10 anos

Fonte: Elaborada pelos autores

A seguir serão apresentadas as três categorias que emergiram da análise de conteúdo sendo:

Contratação Profissional de Dependentes Químicos

O processo de contratação compreende desde as entrevistas com os candidatos, os exames admissionais e a efetivação da contratação. Inicialmente os representantes das empresas foram questionados se contratariam candidatos com histórico de dependência e dois responderam negativamente, sendo mencionada a probabilidade de maior risco de acidentes de trabalho, podendo afetar o segurança do próprio trabalhador e de seus colegas, como evidenciado no relato abaixo.

> Não contrataria devido comprometer a segurança física do candidato e dos demais funcionários envolvidos na atividade. (E4)

Ainda em resposta a essa questão, dois respondentes referiram a possibilidade de contratação, porém condicionada ao candidato estar reabilitado, conceito que será abordado mais à frente. Apenas uma referiu que a contratação ocorreria, mas para atividades ocupacionais que não apresentassem riscos de acidentes.

> Depende do cargo que tiver a vaga, se apresentar risco não contrataria, mas se for um cargo de administração sim. (E1)

Sobre questionamento quanto ao histórico de dependência química durante o processo de contratação, quatro responderam que não realizam, apontando como justificativas a possibilidade de omissão da informação pelo candidato, o fato de que poderia ser considerada atitude discriminatória e trazer implicações legais e éticas para a empresa. Um respondente referiu que investigava o uso de substâncias lícitas (álcool e tabaco).

> Antes era perguntado, mas ninguém respondia de verdade. Hoje não questionamos mais por precaução de danos morais. (E5)

Além da abordagem sobre a dependência química, os representantes dos recursos humanos das empresas foram indagados sobre a realização de exames toxicológicos para a admissão do trabalhador. Todos os respondentes relataram que não solicitavam, sendo realizados apenas exames clínicos específicos para a futura função a ser exercida pelo profissional. Somente um dos respondentes referiu que os exames toxicológicos eram realizados para o cargo de motorista, por estar previsto e regulamentado pela legislação brasileira, ressaltou ainda que frente ao resultado positivo, não haveria a contratação do candidato, devido ao risco de acidentes.

No caso de as empresas contratarem o funcionário dependente, foram perguntados sobre possíveis consequências, quatro afirmaram não possuir e, somente um referiu a baixa produtividade e a diminuição da qualidade do trabalho.

Quanto à existência de preconceito ou discriminação da empresa em relação à capacidade laboral do funcionário/dependente, apenas um mencionou que sim, por motivo de insegurança e riscos de acidente de trabalho. Quatro negaram a atitude discriminatória, porém verificou-se inconsistência na resposta de um respondente, quando este mencionou prejuízos da capacidade funcional.

> Fazemos um trabalho de acolhimento, inclusão e não discriminação que tem um valor muito forte para a empresa. (E1)
>
> Acreditamos que o funcionário apresentaria menor aptidão para realizar suas tarefas, mas não que ele não seja capaz. (E4)

Identificações da Dependência Química e Estigma

Em relação à presença de funcionários/dependentes químicos em atividade no quadro funcional das empresas e/ou afastados pelo transtorno, no momento da pesquisa, todos referiram não possuir. Dois relataram que no passado já possuíram funcionários/dependentes e que a identificação ocorreu quando este já pertencia ao quadro funcional, sendo detectada por meio de observação da chefia imediata, pelo relato de outros funcionários e/ou familiares.

Questionados sobre quais as ações foram realizadas pela empresa após a identificação dos funcionários/dependentes, referiram que foram desligamentos, por diferentes motivos: solicitação do funcionário por dificuldades no enfrentamento dos julgamentos dos colegas de trabalho, decisão da empresa frente à presença de comportamentos disfuncionais (furto) e risco de acidentes de trabalho (queda), como exemplificado nos relatos abaixo.

> O funcionário pediu demissão após ter alta da clínica, pois sentiu vergonha e receio de julgamento pelos colegas. (E3)
>
> Os dois casos que houve na empresa foram desligados devido às alterações comportamentais e também por risco de acidente de trabalho, pois envolvia altura e prestação de serviços em casas de clientes. (E5)

Compreensão e Enfrentamento da Dependência Química

A compreensão dos respondentes sobre a dependência química, bem como o enfrentamento que compreende o desenvolvimento pela empresa de ações preventivas ao uso de substâncias psicoativas, estratégias de tratamento e de retorno ao trabalho.

A dependência química foi considera por todos os representantes como uma doença, sendo apontada como características desta, a falta de controle, não ser de escolha própria, como fonte de impacto e os danos à saúde e o uso como alternativa de fuga da realidade.

> Porque a pessoa perde controle, não é vontade, mas necessidade. (E1)
>
> Altera a condição e capacidade do homem e necessita de tratamento. (E4)

Quanto à realização de ações preventivas e de esclarecimento/informação sobre o uso de substâncias psicoativas junto aos funcionários, apenas dois respondentes referiram que suas empresas realizavam palestras informativas durante a Semana Interna Prevenção a Acidentes de Trabalho. Referiram ainda, a necessidade de políticas públicas específicas para as empresas com ações de conscientização e prevenção, como evidenciadas no trecho abaixo:

> No ramo da indústria, o foco está voltado a ações de segurança no trabalho, pouco se ouve/faz sobre esse tema (dependência). (E4)

Quanto a recursos assistenciais disponíveis para acolhimento e tratamento dos funcionários/dependentes, três referiram a orientação médica e psicológica do serviço de saúde e segurança do trabalho da empresa e encaminhamentos para serviços especializados e convênios de saúde.

> Apoio da psicóloga e médico da empresa, além do convênio oferecido, porém primeiramente é atendimento no ambulatório da empresa. (E1)

Nesse sentido, segundo os relatos, há suporte para o tratamento, entretanto diante da recusa do funcionário em aderir, as estratégias adotadas são avaliação do comportamento, da produtividade e segurança no trabalho, podendo implicar em afastamento ou demissão.

> Haveria a demissão do funcionário. (E1)
>
> Afastamento do funcionário para sua segurança física. (E4)
>
> Varia de acordo com a conduta que ele tiver e se interferir no trabalho. (E5)

Sobre a existência de estratégias de retorno ao trabalho após o tratamento, três responderam não possuírem, alegando falta e/ou desconhecimento das políticas

públicas sobre reinserção profissional e inexperiências com funcionários/dependentes. No entanto, duas referiram a oferta de suporte emocional através de encaminhamento a serviço especializado.

Frente a episódios de recaída após o tratamento e retorno ao trabalho, os respondentes referiram que as estratégias utilizadas seriam oportunidades de reintegração, reencaminhamento para tratamento e afastamento e/ou dispensa.

> Tentaria o resgate deste funcionário, mas para evitar que isso aconteça, manteria o acompanhamento com o psicólogo da empresa. (E1)
>
> Seria afastado para retornar ao tratamento, e se não houvesse melhora, provavelmente seria demitido. (E4)

Os representantes das empresas também foram indagados sobre a existência de acompanhamento dos funcionários/dependentes, sendo que três negaram e dois mencionaram que realizavam, mencionando como formas de acompanhamento o contato com a família e diretamente com funcionário.

Discussão

As empresas investigadas não abordam a dependência química nem a consideram como critério de seleção ou exclusão durante o processo de contratação, o que constitui uma atitude positiva. Entre os motivos mencionados para a não arguição está o respeito à legislação brasileira que proíbe atitudes discriminatórias. Ressalta-se que no processo de contratação é necessário garantir ao candidato uma abordagem adequada e respeitosa, com a não investigação de aspectos da vida pessoal, devendo a seleção e contratação analisar as qualificações técnico-profissionais relativas à função a ser exercida. Alvarenga (2013) afirma que os direitos à intimidade são considerados violados quando inferem questões que não possuem relação com a futura atividade a ser exercida ou causam constrangimento ao candidato.

Por outro lado, a investigação sobre uso de álcool e tabaco mencionados por uma das empresas durante processo de seleção não sugere, necessariamente, uma transgressão, pois se trata de substâncias lícitas e, portanto, seriam menos carregadas de constrangimento e implicações discriminatórias. A investigação dessas substâncias pelas empresas está apoiada no fato de o álcool e tabaco figurarem entre as principais substâncias de dependência. Carvalho (2019) afirma que muitas empresas apresentam resistência para a contratação de

fumantes, considerando prejuízos à sua própria saúde e interferência na saúde dos demais funcionários, além dos custos econômicos relativos à assistência em saúde e/ou interrupções durante as atividades de trabalho.

Apesar das empresas afirmarem que não investigam a dependência, o relato dos respondentes sugere uma atitude de resistência, incredulidade e temor quanto a possíveis consequências da contratação de um funcionário/dependente, seja para ele mesmo, para empresa, colegas de trabalho e mesmo junto aos clientes, o que não estimula a efetivação. As alegações para tais posicionamentos decorrem de riscos de acidentes de trabalho e a segurança do trabalhador, fato também corroborado pela literatura (Felix Junior et al., 2016). Também foi relatada a possibilidade de contratação, mas tendo como condicionante a reabilitação do candidato. Embora tenha certa lógica nessa afirmativa por parte de empresa, como uma estratégia para garantir e/ou evitar problemas e/ou prejuízos, denota desconhecimento ou dificuldade na compreensão da dependência enquanto uma doença incurável, sendo o tratamento constante e permeado de recaídas. Jesus e Rezende (2008) destacaram a importância do protagonismo e responsabilidade do dependente no seu tratamento, porém enfatizaram que não existe cura para a dependência.

Dessa forma, o critério mais adequado a ser estabelecido como condicionante à contratação do funcionário seria a abstinência, pois é um dos objetivos centrais da reabilitação.

Ressalta-se que o processo de contratação envolve as duas partes, candidato e empresa, e nessa relação podem ocorrer também atitudes de omissão ou negação da dependência química também do postulante a uma vaga, posicionamento esse associado ao receio da não contratação e também de desconforto frente a possíveis julgamentos e preconceitos do empregador. Da mesma forma que é possível compreender a precaução da empresa em exigir que o candidato esteja reabilitado, cabe uma ressalva quanto à postura do dependente em omitir a informação, trata-se de resposta defensiva diante das dificuldades do mercado de trabalho em lidar com essa temática, cuja tratativa, geralmente, constitui em impedimento de acesso ao emprego. Bard, Antunes, Roos, Olschowsky e Pinho, (2016) apontaram que este comportamento é uma estratégia adotada para concorrer de forma igualitária, no mercado de trabalho. Contudo, é importante salientar que envolve questões éticas de omissão ou de

faltar com a verdade. O processo de contratação de pessoas usuária de substâncias psicoativas, é permeado de incertezas, seja por parte do empregador ou do candidato a vaga, onde omissões e comportamentos defensivos são observados de ambos os envolvidos, denotando que esse tema requer maior investimento para a sua compreensão.

Superada a fase de contratação, existe outro momento de dificuldade para as empresas quando da identificação ou descoberta de funcionário/dependente, cujo desconhecimento e/ou incompreensão da dependência química enquanto doença não curável, porém tratável, leva muitas empresas a adotarem dispensa como primeira estratégia de resolução do problema. A demissão do funcionário é um direito do empregador e não cabe questionamento sobre essa possibilidade. A demissão por justa causa devido a comportamentos disfuncionais (furto) e riscos de acidentes de trabalho é respaldada pela legislação (*Portaria* nº 1.417, 2019). Entretanto, os motivos pelos quais ocorre a dispensa de um dependente químico, cabem reflexão, pois no relato dos respondentes da pesquisa, tal medida se justificaria pela baixa ou inexistente capacidade laborativa. Scheffer e Quixaba (2015) referem que a visão da sociedade e do mercado de trabalho sobre os dependentes químicos é a de um sujeito que apresenta prejuízos em sua capacidade laboral e que não possui habilidades, sendo considerado muitas vezes, incapaz de realizar suas funções laborais, contribuindo para sua invalidação parcial e/ou total e dificultando e/ou diminuindo as possibilidades de (re) inserção profissional.

A estigmatização e discriminação do dependente químico estão presentes nas relações sociais e de trabalho, muitas vezes pautadas em concepções de senso comum e apoiadas pela ocorrência de comportamento disfuncional, na dificuldade do cumprimento de regras e acordos, problemas relacionais com colegas de trabalho e chefia, além da baixa efetividade e produtividade no trabalho devido às consequências do uso (absenteísmo, afastamentos) e pouca qualificação profissional (Capistrano et al., 2013; Scheffer e Quixaba, 2015; Santos, Hoogerheide e Pereira, 2017). Estudos referem que o uso de substâncias pelos funcionários pode acarretar prejuízo econômico às empresas, pois as funções que eram exercidas com desempenho se tornam mão de obra desqualificada para o empregador (Santos et al., 2017; MF, 2018).

Nesse sentido, embora as possibilidades de depreciação da capacidade produtiva estejam no bojo da dependência química, a reabilitação é uma oportunidade do resgate dessas potencialidades. É importante a compreensão da dependência não como uma opção, mas como necessidade fisiológica e psicológica do adoecimento (Bard et al., 2016), sendo a abstinência uma das metas da reabilitação.

Como a dispensa se coloca, muitas vezes, como a primeira estratégia adotada, torna-se improvável para muitas empresas conhecerem as possibilidades do processo de reabilitação, reafirmando estigmas. O desligamento também pode ocorrer por decisão/solicitação do funcionário associada à dificuldade em lidar com sentimentos de vergonha, rejeição e discriminação, aspectos confirmados na literatura (Beck e David, 2007, Capistrano et al., 2013). Novamente pode ser destacado que esse fato decorre da dificuldade em lidar com a dependência química, seja do próprio funcionário, da empresa e de colegas de trabalho, evidenciando que esse tema não faz parte do cotidiano das empresas.

Parte dos participantes relatou que encaminham os funcionários/dependentes para tratamento em instituições especializadas conveniadas, sendo a adesão obrigatória. O encaminhamento para tratamento após identificação da dependência é uma medida recomendada pela legislação trabalhista brasileira (*Portaria* nº 1.417, 2019).

Oliveira et al., (2019) ressaltam a importância do acompanhamento do tratamento pela empresa através da parceria com a família para facilitação e mediação dos problemas, favorecendo a troca de informações, na esperança da continuidade do emprego. Marques (2016) aponta as dificuldades das empresas no acompanhamento dos funcionários devido à restrição de recursos humanos. Entretanto, ressalta a importância destas assumirem este papel, pois nem sempre os funcionários possuem apoio familiar, aumentando as possibilidades de recaídas e abandono do tratamento e do emprego.

Alves (2011) considera que a oferta de programas de suporte emocional ao funcionário/dependente pelas empresas pode se mostrar vantajoso no auxílio da reabilitação e reduzir os absenteísmos, os custos com ações trabalhistas e possibilitar a recomposição do quadro funcional. Nesse sentido, a condução do processo de reabilitação com engajamento do funcionário e da família pode obter resultados positivos e beneficiar a todos os envolvidos.

O ambiente laboral pode ser considerado favorável à abordagem preventiva, além de oferecer suporte, constituindo assim, parte da rede de apoio ao funcionário/dependente. A implementação de programas preventivos, de conscientização poderia reduzir, evitar e, até mesmo, retardar o uso abusivo de substância, diminuir as consequências não só para o dependente, mas também para empresa (*Portaria* nº 1.417, 2019).

Outra vertente bastante importante e que decorre do processo de reabilitação do dependente químico é a reinserção ou retorno às atividades profissionais, cujas estratégias ainda estão pouco presentes no ambiente laborativo.

A falta de programas de reinserção profissional evidenciada nesta pesquisa foi justificada pelo desconhecimento sobre medidas durante este processo e/ou ausência de políticas públicas que promovam com efetividade a reinserção profissional do funcionário/dependente, revelando uma desintegração entre os serviços de saúde mental especializados em transtornos de álcool e outras substâncias e as empresas e, assim não sustentando a parceria entre estes, como proposto pela legislação do país (*Portaria* nº 1.417, 2019).

Evidenciou-se a desintegração das empresas e serviços de saúde mental e do trabalhador, com ações isoladas e enfoques diferentes, não favorecendo a reabilitação psicossocial e profissional do dependente químico. Na realidade, cada ator tem suas responsabilidades e obrigações a cumprir de forma isolada, uma vez que há especificidade em cada contexto, mas a dependência química pela sua complexidade requer ações coletivas e conjuntas, envolvendo ações do sujeito, família, empresa, serviços de saúde e do governo, de forma harmônica e conjunta para concretização da reabilitação psicossocial.

Nesse cenário, pode-se afirmar que o processo de contratação e manutenção no emprego para dependentes químicos comporta um conjunto de variáveis permeadas de dúvidas para as empresas sobre as reais potencialidades laborativas dessa população, com tendência ao julgamento negativo. Na mesma direção as incertezas para o candidato decidir sobre o que pode lhe causar maior prejuízo, ou seja, dizer a verdade ou omiti-la.

O resultado desse conturbado processo reflete no baixo número ou inexistência de funcionários/dependentes nas empresas, conforme observado na presente pesquisa, e que revelam o quanto o ingresso no mercado de trabalho tem sido difícil.

Considerando essas variáveis, a conquista do emprego para dependentes químicos, além da questão da dependência, remete a um cenário em que ficam prejudicados para concorrer mesmo quando são considerados aspectos técnicos da formação e qualificação profissional. Autores relatam que o abandono dos estudos e do processo de profissionalização pelos dependentes químicos é uma situação recorrente o que os obriga, para sua sobrevivência, a realizarem atividades ocupacionais braçais e sem compromissos fixos (trabalho informal) e/ ou ficam desempregados, o que dificulta sua (re)inserção social (Beck e David, 2007, Capistrano et al., 2013).

Embora os problemas apontados pelas empresas tenham sido descritos de forma separada é importante constatar que um fator de interligação entre eles é o pouco conhecimento sobre a dependência química e a consequente presença do estigma, de forma explicita ou velada, expressas nas falas por vezes inconsistentes, como foi possível revelar nessa pesquisa. Ao mesmo tempo em que não contratavam candidatos com histórico de dependência, também referiram a inexistência de preconceito e/ou discriminação em relação à capacidade laboral destes, o que parece contraditório, pois se não há problemas, não há motivos para a não contratação.

Embora todos respondentes tenham referido conhecimento da dependência química como doença, verificou-se que este é insuficiente para oferecer subsídios diante da necessidade de lidar com a problemática. As empresas referiram que realizam ações preventivas no ambiente de trabalho, restringindo-se a palestras de curta duração durante evento anual sobre acidentes de trabalho. Nesse sentido, a dependência química é abordada somente na perspectiva de segurança do trabalho e, não na perspectiva de prevenção da doença.

As estratégias defensivas das empresas e a consequente baixa ou ausência de contratação faz com que o investimento sobre a dependência química não seja prioritário e desta forma, estão pouco presentes nos ambientes laborais, podendo tornar difícil a ruptura de paradigmas e preconceitos.

A desarticulação dos serviços de reabilitação para dependentes químicos, muitas vezes centrados em ações intramuros e distantes das empresas, resulta em um programa de tratamento limitado e com eficácia diminuída na medida em

que a parceria com as empresas para o planejamento do retorno ao trabalho, praticamente inexiste.

Por outro lado, as empresas têm entendido, na maioria das vezes, que seu papel termina ao realizar o encaminhamento do funcionário/dependente para os serviços especializados, com a expectativa que os devolverão reabilitados. Nesse impasse, ainda é possível mencionar os profissionais da saúde que nem sempre são capacitados para lidar com a dependência química e a reinserção profissional destes.

Implicações para a Prática Clínica

Como implicações para prática clínica, os resultados apontam que para a efetiva reabilitação psicossocial e profissional do dependente químico é importante que durante o tratamento da dependência química, aspectos laborais sejam contemplados em seu plano de tratamento e/ou projeto terapêutico singular, através de intervenções multiprofissionais que abordem a (re) inserção profissional e manutenção do emprego. Ressalta-se também a importância de parcerias efetivas entre serviços de saúde (mental e do trabalhador) com as empresas para exequibilidade do processo de reinserção e qualificação profissional do dependente. Tal abordagem requer a ação multiprofissional de médicos, enfermeiros, psicólogos, terapeutas ocupacionais e assistentes sociais, no sentido de contemplar o trabalho na reabilitação do dependente químico.

No caso da enfermagem, em estudo de revisão realizado por Varela, Silva e Monteiro (2015), as autoras identificaram que o trabalho do enfermeiro com essa população esbarra nas dificuldades decorrentes da falta de estrutura dos serviços de saúde, da baixa formação oferecida pelos cursos de enfermagem sobre o tema, repercutindo muitas vezes em obstáculos para a aproximação com o usuário. Maciel (2017) reafirma essas lacunas na formação do enfermeiro na assistência a dependentes químicos, mas considera que esses apresentam potencial de exercer um papel educativo e de desenvolver uma assistência que atenda as demandas dessa população.

Conclusão

Os resultados desta pesquisa apontaram implicações laborais decorrentes da dependência química durante o processo de contratação, constituindo um cenário de incertezas tanto para as empresas quanto para os candidatos. Para a empresa tais dúvidas resultam em resistência e insegurança para a efetivação das contratações. Já para o candidato, acaba ocasionando desvantagem na disputa por uma vaga tornando a concretização da contratação uma realidade distante, muitas vezes restando o trabalho informal com opção. Constatou-se falta de conhecimento e desinformação das empresas em relação à dependência química e sua complexidade, favorecendo posicionamento com conteúdo estigmatizante. Ressalta-se a pouca compreensão da dependência com uma doença incurável, ao exigir que o candidato ou funcionário esteja reabilitado, sem, contudo ter clareza do que isso representa. A demissão é uma estratégia frequentemente adotada, assim como, o encaminhamento para serviços especializados, porém como um problema a ser administrado fora do contexto da empresa.

Constatou-se pouco investimento das empresas quanto à prevenção da dependência química, aspecto que pode estar relacionado à ausência de funcionários dependentes, seja pela não contratação ou demissão quando identificado, o que faz com que essa temática não seja prioritária para a empresa.

Existem lacunas importantes na reabilitação psicossocial de dependentes químicos, seja em decorrência dos serviços pouco abordarem aspectos do trabalho durante o tratamento, quanto a efetivação de parcerias entre serviços de saúde e empresas para a reinserção profissional destes. Por outro lado, as empresas se limitam a encaminhar os funcionários dependentes a estes serviços especializados, porém, na maioria das vezes, não possuem estratégias de acompanhamento e de programas de reinserção profissional. Essa desarticulação acaba por afetar diretamente o dependente químico. Nesse sentido, tornam-se urgentes o desenvolvimento de ações de conscientização e disseminação do conhecimento sobre a doença, por meio de ações coletivas e conjuntas que abranjam o funcionário/dependente, os serviços de assistência, as empresas e os familiares, de modo a contemplar a reabilitação psicossocial, cuja abordagem do aspecto laboral é essencial.

Dessa forma, a dependência química limita as possibilidades de ingresso e manutenção do dependente no trabalho, sendo necessárias ações engendradas para o seu enfrentamento, constituindo em um grave problema de saúde pública. Como fatores limitantes destaca-se o pequeno número amostral devido à recusa das empresas em participar da pesquisa, o que dificulta a generalização dos resultados, mas pode contribuir para reflexão sobre a temática, bem como incentivar o desenvolvimento de futuras pesquisas.

Referências Bibliográficas

Alvarenga, R. Z. (2013). A CLT e as revistas realizadas nos bens de uso pessoal do empregado e nos bens de propriedade da empresa. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 24*(2), 77-93. https://hdl.handle.net/20.500.12178/95273

Alves, E. F. (2011). Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. *Interfacehs - Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade*, *6*(1), 60-78. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-341359

Bard, N. D., Antunes, B., Roos, C. M., Olschowsky, A. e Pinho, L. B. (2016). Estigma e preconceito: vivência dos usuários de crack. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 24,* e2680. htpp://doi.org/10.1590/1518-8345.0852.2680

Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

Beck, M. L. e David, H. M. S. L. (2007). O abuso de drogas e o mundo do trabalho: possibilidades de atuação para o enfermeiro. *Escola Anna Nery*, *11*(4), 706-711. htpp://doi.org/10.1590/S1414-81452007000400024

Capistrano, F. C., Ferreira, A. C. Z., Silva, T. L., Kalinke, L. P. e Maftum, M. A. (2013). Perfil sociodemográfico e clínico de dependentes químicos em tratamento: análise de prontuários. *Escola Anna Nery*, *17*(2), 234-241. htpp://doi.org/10.1590/S1414-81452013000200005

Carvalho, E. S. (2019). *Fumar mata: um estudo do funcionamento discursivo das campanhas antitabagismo do Ministério da Saúde (1997 a 2017).* (Tese de Doutoramento) Universidade Federal de Pernambuco, Recife, Brasil. https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/33687

Cruz, C. F. (2012). Alcoolismo no Trabalho em Debate. *Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual*, 149. https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2376/1744

Enriquez, E. (2014). O trabalho, essência do homem? O que é o trabalho? *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 17*(spe1). htpp://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p163-176

Felix Junior, I. J., Schlindwein, V. L. D. C e Calheiros, P.R.V. (2016). A relação entre o uso de drogas e o trabalho: uma revisão de literatura *PSI. Estudos e Pesquisas em Psicologia*, *16*(1), 104-122. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812016000100007&lng=pt&tlng=pt

Jesus, C. F. e Rezende, M. M. (2008). Dirigentes de instituições que assistem dependentes químicos no Vale do Paraíba. *Estudos de Psicologia*, *25*(4), 499-507. htpp://doi.org/10.1590/S0103-166X2008000400004

Maciel, M. E. D. (2017). Assistência de enfermagem prestada aos usuários de drogas ilícitas: revisão de literatura, *Revista Saúde e Desenvolvimento, 11*(7), 10-22. https://www.revistasuninter.com/revistasaude/index.php/saudeDesenvolvimento/article/view/591

Marques, V. V. (2016). *O programa de tratamento e prevenção da dependência química da Eletrobras Eletronorte em Brasília no período de 2012-2014*. (Dissertação de Mestrado), Universidade de Brasília, Brasília, Brasil. https://bdm.unb.br/handle/10483/17468

Ministério da Fazenda. (2018). *Acompanhamento mensal dos benefícios auxílios-doença previdenciários concedidos segundo os Códigos da CID-10.* Brasília, DF: Ministério da Fazenda. http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/03/Auxilio-Doen%C3%A7a-Previdenciario_2017_completo_CID.pdf

Oliveira, E. B, Santos, M. B. e Guerra, O. A. (2019) O trabalho como estratégia de reinserção psicossocial do dependente químico sob a ótica da família. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (21), 23-30. htpp://doi.org/10.19131/rpesm.0234

Portaria nº 1.417 (19, dezembro, 2019). Revoga atos infralegais do extinto Ministério do Trabalho. (Processo nº 19964.103375/2019-89). Diário oficial da

União, nº 246, Brasília-DF, 20 de dez. p.134, 2019. https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.417-de-19-de-dezembro-de-2019-234644241

Santos, Q. R., Hoogerheide, C. H. e Pereira, E. M. (2017). *Demissão do dependente químico frente às suas garantias legais: a questão da justa causa e da dispensa discriminatória.* (Dissertação de Mestrado), Faculdade de Balsas, Balsas, Maranhão, Brasil. https://www.unibalsas.edu.br/wp-content/uploads/2017/01/ARTIGO-QUEILA-RODRIGUES.pdf

Scheffer, G. e Quixaba, A. (2015). Trabalho, estigma e uso de drogas: Encruzilhadas da inserção ao mercado atual. *Revista Serviço Social & Realidade*, *24*(2), 79-108. https://ojs.franca.unesp.br/index.php/SSR/article/view/2498

Serviço Social da Indústria - SESI. (2013). *Dados sobre o uso de álcool e outras drogas no trabalho*. https://www.sesipr.org.br/cuide-se-mais/alcool-e-outras-drogas/FreeComponent23999content216358.shtml

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE. (2013). *Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa*. https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf

Soares, M. C. V. C. e Peixoto, A. F. C. (2013). O poder disciplinar do empregador frente ao uso de drogas no ambiente de trabalho hospitalar. *Direito Izabela Hendrix, 11*(11), 1-18. htpp://doi.org/10.15601/2237-955X/dih.v11n11p1-18

Varela, D. S. S., Silva, M. D. F. e Monteiro, C. F. S. (2015). Dificuldades de enfermeiros no trabalho com usuários de álcool e outras drogas: revisão integrativa, *Revista de Enfermagem da UFPE, 9*(10), 9576-83. htpp://doi.org/10.5205/1981-8963-v9i10a10903p9576-9583-2015

World Health Organization - WHO. (2008). *ICD-10: International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems.* (10th rev). https://icd.who.int/browse10/2008/en

Recebido em 5 de junho de 2020

Aceite para publicação em 9 de novembro de 2020