



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC
FACULDADE REGIONAL DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS DE BARBACENA -
FACEC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

CHRISTIANE TARDELE LACERDA
THAIS GISELE RIBEIRO

SUICÍDIO RELACIONADO AO TRABALHO

BARBACENA
2013

**CHRISTIANE TARDELE LACERDA
THAIS GISELE RIBEIRO**

SUICÍDIO RELACIONADO AO TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Psicologia da Universidade Presidente Antônio Carlos- UNIPAC, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof^a Kennya Rodrigues Nezio Azevedo

**BARBACENA
2013**

**Christiane Tardele Lacerda
Thais Gisele Ribeiro**

SUICÍDIO RELACIONADO AO TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Psicologia da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção de título de bacharel em Psicologia.

Aprovada em ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Dr. Helder Rodrigues Pereira
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof^a. Esp. Kennya Rodrigues Nezio Azevedo
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof^a. Esp. Patrícia Dias De Castro
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Dedicamos este trabalho a nós, pela persistência; à nossa orientadora pela paciência e atenção; e a todos que, de alguma forma, contribuíram e incentivaram para o nosso êxito.

Agradecimento

Agradecemos primeiramente a Deus, por nos abençoar e nos permitir que chegássemos até o final desta trajetória.

Agradecemos a todas as pessoas que estiveram conosco neste percurso, pelo apoio e pela compreensão da nossa ausência, principalmente neste último período. Vocês também fazem parte deste mérito. A correria, a falta de paciência e o desgaste foram muitos, mas conseguimos chegar até o fim.

Agradecemos a nossa orientadora Kennya Rodrigues Nezio Azevedo, pela disponibilidade e dedicação a nós, tornando possível a conclusão deste trabalho; à professora Esther de Matos Ireno Marques, pela atenção que nos foi dada, desde o início; ao professor Helder Rodrigues Pereira, que esteve conosco até o término deste trabalho, sempre nos auxiliando em nossas imprecisões.

Por fim, agradecemos a todos os obstáculos desta jornada. Que, de alguma forma, nos proporcionaram aprendizagem e crescimento acadêmico e pessoal.

“A carga psíquica do trabalho resulta da confrontação do desejo do trabalhador, à injunção do empregador contida da organização do trabalho. Em geral a carga psíquica do trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui”

Christoph Dejours

Resumo

O presente trabalho visa apresentar o fenômeno do suicídio e sua relação com o trabalho. Para a concretização deste estudo, realizou-se uma revisão bibliográfica a partir da consulta em bancos de dados científicos, na rede mundial de computadores, bem como em revistas científicas, artigos e obras técnicas sobre o tema. O principal banco de dados utilizado para pesquisa e consulta foi o *scielo* periódicos. Com base nas pesquisas, pôde-se perceber uma importante relação entre o mundo do trabalho e o suicídio. Tal fenômeno apresenta os conflitos subjacentes à relação homem e ambiente laboral, em contextos variados, que estão incluídos no tema suicídio relacionado ao trabalho. Assim, com a finalidade de melhor compreender o suicídio e sua relação com os meios de trabalho, buscou-se ainda apontar fatores implícitos e explícitos inerentes à relação. Os casos aqui evidenciados relacionam-se, principalmente, às seguintes ocupações: bancários, médicos, acadêmicos de Medicina e agropecuários que, de alguma forma, nos aproximam da compreensão das questões laborais, que podem levar o sujeito ao autoextermínio.

Palavras-Chave: Suicídio. Trabalho. Contexto organizacional. Conflitos.

Abstract

This search presents the phenomenon of suicide and its relationship with work . To achieve this study , we carried out a literature review from the query in scientific databases on the world wide web as well as in scientific magazines or journals , articles and techniques on the topic . The main tool that was used for research and consultation was scielo journals. Based on the researches , we could notice a significant relationship between the world of work and the suicide . This phenomenon shows the conflicts underlying the relationship between man and environment work in different contexts , which are included in work-related suicide theme . Thus , in order to better understand the suicide and its relationship with the ways of work, we sought to further point implicit and explicit inherent factors to the relationship . The cases highlighted here relate mainly to the following occupations : banking , doctors , medical students and productive farmers that somehow brings us closer to understanding the labor issues that may lead the individuals to kill themselves.

Keywords : Suicide . Work . Organizational context . Conflicts .

Sumário

1	Introdução	17
2	Contexto das organizações do trabalho	19
2.1	Trabalho e Subjetividade	21
2.2	Trabalho como fator positivo	22
2.3	Trabalho como fator negativo	24
3	Um breve panorama sobre as consequências da precarização no trabalho	29
3.1	Fatores relacionados com o suicídio no trabalho	30
3.2	(Des) emprego e o suicídio	34
4	Suicídio no contexto laboral	37
5	Considerações Finais	43
	Referências	45

1 Introdução

O trabalho é considerado como algo inerente à sobrevivência do homem, faz parte da construção do sujeito. Bendassolli e Soboll (2011) assinalam que o trabalho é uma atividade a ser executada por indivíduos com a finalidade de fornecer o que não está previsto na organização laboral. Para esses autores, trabalho significa confrontar-se com prescrições, procedimentos, materiais ou instrumentos a serem manipulados, com pessoas e trabalho em equipe.

Franco, Druck e Silva (2010)¹ dizem que o ambiente organizacional é como conquista e meio de vida na sociedade. Porém, o mesmo exige muito esforço, a ponto de causar sofrimento para quem o executa. Uma vez que se tem averiguado que, no mundo real do trabalho, há um distanciamento entre as práticas organizacionais e os direitos sociais. A partir desses fatos, pode-se dizer que começam a emergir os conflitos, desavenças entre gestores e classe trabalhadora.

Decorre dessa situação que o trabalho é um meio facilitador para o desencadeamento do adoecimento psíquico dos sujeitos, da forma como cada um vai se adaptar ao ambiente laboral. Como consequências negativas, França e Rodrigues (1996) ressaltam que a medicina psicossomática pode compreender o aumento no número de doenças do trabalhador contemporâneo, que denunciam a forma como um sujeito possa sobreviver, sua qualidade de vida e a possível maneira de interagir com o mundo. Apontam ainda para algumas patologias comuns relacionadas ao ambiente organizacional, como: a dor somente psicológica, a fadiga, os distúrbios do sono, a dependência do trabalho, o estresse e a síndrome de *burnout*, que será abordada em tópico próprio.

Diante de dilemas intransponíveis como o adoecimento psíquico e sofrimento, o trabalhador pode se sentir desamparado e chegar a cometer um ato suicida; o mesmo passa a não enxergar possíveis saídas para os próprios conflitos organizacionais.

Autores como Vizzaccaro-Amaral, Vizzaccaro-Amaral e Vizzaccaro-Amaral (2010)² e Venco e Barreto (2010)³, também realizaram algumas considerações pertinentes, apontando que o assédio moral, a exploração, a violência e o desencadeamento de alguns transtornos psíquicos no contexto laboral podem estar associados ao suicídio. Além disso, afirmam que as condições do ambiente, no qual o indivíduo desempenha suas atividades, também podem

¹ http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&Ing=pt&tlng=pt

² <http://www.estudosdotrabalho.org/02RevistaRET7.pdf>

³ http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Selma_Venco_e_Margarida_Barreto_-_O_sentido_social_do_suicidio_no_trabalho_1_.pdf

ser fatores propensos ao adoecimento, tendo em vista que as condições objetivas e subjetivas do local de trabalho colaboram para o aparecimento da depressão, do estresse, do nervosismo, da baixa autoestima e do afastamento do meio social.

O suicídio acontece por várias causas, notadamente pela depressão, em que muitas situações estão relacionadas com as pressões cotidianas. Tais pressões, muito comuns no ambiente laboral, vêm através da imposição de metas absurdas, a sobrecarga de trabalho e o medo do desemprego.

Venco e Barreto (2010)⁴ ressaltam que o trabalhador, frente ao desemprego e às crises associadas com o ambiente de trabalho, sente-se perdido, indeciso e perturbado, o que pode levá-lo ao ato suicida. O medo de perder o emprego é um dos motivos que podem desestruturar emocionalmente o sujeito. Considerando que esse esteja encarando duramente conflitos nas organizações de trabalho e necessita sustentar sua família, não enxerga outras possibilidades além do suicídio.

No mesmo esteio, Bastos e Gondim (2010)⁵ assinalam sobre as diferentes formas de conceber o suicídio ao longo da história, que revela o momento social na configuração desse fenômeno. Esse é um contexto forte que corrobora com as considerações iniciais.

Procura-se, pois, com este trabalho, relacionar, em um mesmo plano, o ambiente laboral e o ato suicida, buscando o nexo de causalidade entre essas variáveis.

⁴ http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Selma_Venco_e_Margarida_Barreto_-_O_sentido_social_do_suicidio_no_trabalho_1_.pdf

⁵ <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a11.pdf>

2 Contexto das organizações do trabalho

Marx (1867, p.102) afirma que o trabalho é um conjunto de ações que o homem adquire juntamente com a produção da matéria prima. O homem transforma a matéria prima em produto para ser comercializado, ou seja, o trabalho está em constante transformação, sempre alcançando algum nível de desenvolvimento. Sendo assim, “O sistema capitalista revolucionou as relações de trabalho, quando comparado aos modos de produção anteriores, porque transformou o próprio ofício em mercadoria” (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008).

Trabalhar para Bendassolli e Soboll (2011), é uma atividade a ser executada por indivíduos, com o intuito de prover o que não está previsto na organização laboral. Para esses autores, trabalho significa defrontar-se com prescrições, procedimentos, materiais ou instrumentos a serem manipulados; significa confrontar-se com pessoas, sendo que o mesmo implica também em colaborar com um conjunto organizacional e com colegas, interagindo para alcançar o objetivo de produção de um bem ou de um serviço.

Para compreender o ser humano em sua totalidade, torna-se preciso estudar e entender como ocorre a inserção do homem no mundo do trabalho. Em meio às relações que são construídas no interior das organizações, como formas de adaptação do sujeito nesse contexto, mudanças e transformações que ocorrem no paradigma dos modelos de produção e no processo de globalização (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Dejours (1992) assinala que é preciso entender o funcionamento do trabalho em sua integralidade, compreendendo o ambiente físico, como a temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, dentre outros; o ambiente químico, como os produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras entre outros; o ambiente biológico: vírus, bactérias, parasitas, fungos, e as condições de higiene e segurança, que possam favorecer o contexto laboral. Por organização do trabalho, designa-se a divisão, bem como o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, superior e inferior, modalidades de comando e as relações de poder. Nesse confronto, existe a vontade e o desejo do trabalhador e o comando do patrão, concretizado pelo sistema de organização.

Durante a época Taylor-Fordista, o trabalhador era visto como uma engrenagem produtiva, como parte de um trabalho mecânico e específico. Nesse contexto, o trabalhador passou a ser treinado para realizar atividades repetitivas, assim como foi ilustrado no filme Tempos Modernos, de Charles Chaplin. Essa mudança de perspectiva ocorreu a partir dos anos trinta, quando se inicia uma evolução. No ambiente laboral, onde o trabalhador passou a

ser visto como um recurso humano e não simplesmente como uma engrenagem produtiva (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008).

O Toyotismo surge, logo após a crise do capitalismo, no início da década de 1980, em parte produzida pela crise do petróleo, que passa a exigir remodelação da administração das grandes empresas e maior sofisticação tecnológica da produção e maior qualificação dos trabalhadores. A indústria automobilística inovou o padrão de produção. Nesse cenário, uma empresa japonesa passa a ser pioneira desse novo modelo, a Toyota, e, a partir disso, o novo modelo de produção ganha o nome de Toyotismo (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008).

Se na era Taylor-Fordista o trabalhador fazia parte de um trabalho mecânico, específico e era controlado pelo chefe, na era do Toyotismo, tornou-se necessário generalizar o conhecimento para que as atividades então fossem realizadas de forma mais flexível, menos mecânica e mais qualitativa. O trabalhador passa a ser responsável pela tarefa, possibilitando a entrada de equipamentos mais sofisticados, favorecendo uma mudança rápida no que era produzido, uma vez que se produzia somente o necessário. A partir de então, o trabalhador é incentivado a utilizar sua capacidade criativa, na medida em que deixa de ser uma mera extensão da máquina, mas alguém que planeja o que será produzido por ele. Permite-se então o trabalho dividido em conjunto (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008).

Contudo, essa nova logística do Toyotismo passou a terceirizar, ou seja, destinou-se a responsabilidade para outras empresas, daquilo que não fosse tão essencial para a própria produção, com isso, resultou vários problemas, a precarização do contrato de trabalho, demissões e pressões psicológicas (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008).

Nesse mesmo modelo de produção, no qual o trabalhador é totalmente responsável pela atividade e mais cobrado pelos resultados, passa a ser premiado pelo bom desempenho ou penalizado quando não produz o suficiente. A tendência é que o modelo de produção tornou-se cada vez mais competitivo entre as empresas, exigindo-se maior capacitação do trabalhador, chegando ao processo de globalização; passando-se a enfrentar sérias crises na economia (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008).

O processo de globalização provocou uma necessidade de adaptação de todos os atores sociais diante das mudanças econômicas, políticas, sociais e culturais, sendo as empresas privadas um desses atores pressionados a fazer rápidas mudanças. Nos anos 1990, houve um intenso movimento de reestruturações organizacionais e privatizações do setor público de diversos países, que ampliou a inclusão tecnológica, elevou a concorrência e

mudou a face das qualificações profissionais (FREITAS, 2011)⁶. Com isso, percebe-se também que:

A idéia de organização, sob esse olhar, é inclusiva e não está, por decorrência, restrita à produção de bens no vasto mercado da competitividade globalizada; abrange também a prestação de serviços em sentido amplo, que vai, por exemplo, de hospitais a sindicatos. Além disso, as atividades profissionais ultrapassam as fronteiras das organizações em si, quando são exercidas no mercado informal de trabalho, no universo do subemprego, e do desemprego ou, ainda quando lidam com ocupações ou profissões (ZANELLI; BASTOS, p.466, 2004).

Zanelli e Bastos (2004) definem o contexto de trabalho e as organizações como algo que está presente na vida de todos, que são repletos de demandas, expectativas, tensões, desafios, realizações, sofrimentos e alegrias que se interligam e se ampliam para além do local de trabalho. Porém, nem sempre as pessoas se dão conta do quanto a vida de cada um é afetada por características, eventos e processos que acontecem, caracterizam e modificam o mundo do trabalho e as organizações humanas.

2.1 Trabalho e Subjetividade

Para a maioria dos indivíduos, o trabalho é mais do que uma simples atividade remunerada, pois possui um papel social. Entretanto, por meio dele, as pessoas interagem e constroem vínculos. Além disso, exerce também uma função psicológica, tendo em vista que envolve aspectos de nossa identidade pessoal, social e profissional, além de ser fonte de reconhecimento e autoestima. Possui uma função peculiar de representar os seres humanos no mundo organizacional (FREITAS, 2011)⁷.

O trabalho aparece definitivamente como um operador fundamental na construção do sujeito. Surgindo como um mediador privilegiado, senão único, entre inconsciente e campo social; entre a ordem singular e a ordem coletiva do outro lado. Sendo esse, reorganizado pelos que o executam e, nessa ocasião, novas decisões são construídas, prescrições que são ao mesmo tempo imperativas, mas representam também novos recursos para a atividade (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

O trabalhador não pode ser comparado a uma máquina, pois possui uma história de vida que se concretiza pelas suas aspirações profissionais e pessoais, ou seja, de seus desejos, motivações e necessidades psicológicas. Ao realizar uma determinada tarefa, pode-se dizer

⁶ <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/54-57.pdf>

⁷ <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/54-57.pdf>

que existe investimento físico e psíquico. Neste sentido, o trabalho pode tornar-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se opõe à atividade. O bem-estar do sujeito se encontra em um livre funcionamento articulado dialeticamente com o conteúdo da tarefa e revigorado por ela. O prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa permite, correspondendo a uma diminuição da carga psíquica do trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Dessa forma, pode-se analisar que:

O saber-fazer técnico se caracteriza por uma experiência sensível que requer a participação dos sentidos, mas também dos sentimentos e dos afetos na manipulação das máquinas e na execução dos procedimentos de trabalho. Pode-se provar que o trabalho reclama uma mobilização do corpo com vistas a sentir a resistência da matéria ou da ferramenta, como também para experimentar a perplexidade, o medo, a dúvida, a angústia, o prazer do trabalhador (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011, p.62).

Trabalhar em conjunto é também uma relação social, que envolve um conjunto complexo de relações entabuladas entre o sujeito e aqueles com e para quem ele trabalha, a fim de ordenar as inteligências singulares. Pressupõe invenção e apropriação desse saber-fazer coletivo. Dá-se então a importância de elaborar e tornar estáveis as regras práticas de trabalho aceitas por todos (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

2.2 Trabalho como fator positivo

Por um lado, entende-se por divisão do trabalho o conjunto de tarefas entre os trabalhadores, como a distribuição, o ritmo e o modo operatório prescrito. Por outro, a divisão de homens: a repartição de responsabilidades, o comando, o controle e a hierarquia. Pode-se dizer que tais condições têm como alvo o indivíduo, a organização e o nível do funcionamento psíquico. A repartição das tarefas e o modo operatório incitam o sentido e o interesse do trabalho para o sujeito, enquanto a separação dos trabalhadores solicita as relações entre pessoas e também mobiliza os investimentos de amor, de ódio, de amizade, de solidariedade e de confiança (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Para que o ser humano seja reconhecido como tal, precisa se reproduzir, sua espécie precisa continuar existindo, portanto, precisa lidar com os seus desejos, erotismo, sexualidade e amor. Só é possível compreender o homem buscando entendimento na forma como reproduz a si mesmo e no trabalho. Dessa forma, esse sujeito para se sustentar precisa alimentar, beber, vestir e morar, ou seja, faz isso por meio de suas atividades laborais (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

De acordo com Dejours (1992), existem dois tipos de satisfação; a concreta, que diz respeito ao bem-estar físico, bem como analisadas, em termos de economia psicossomática. Já as satisfações simbólicas tratam da vivência qualitativa da tarefa e o sentido do significado do trabalho que seja importante nas relações com desejo e motivações do trabalhador.

Além disso, a literatura aponta que:

Em relação à expressão do funcionamento psíquico, do ponto de vista teórico, partimos de um modelo de homem que faz, de cada indivíduo, um sujeito sem outro igual, portador de desejos e projetos enraizados na sua história singular que, de acordo com aquilo que caracteriza a organização de sua personalidade, reage à realidade de maneira estritamente original (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p.126).

Bendassoli e Soboll, (2011) ressaltam que o trabalho pode ser considerado como meio de vida e como fonte de significados. A linguagem é um meio simbólico para expressar condutas das atividades laborativas. Através da fala, de gestos ou até mesmo da escrita, que se torna possível significar ou exprimir a afetividade, as ideias, as emoções, os conflitos, dentre outros. Sendo assim, pode-se construir ou destruir relações entre chefias, líderes e classe trabalhadora.

Existem aqueles trabalhadores que procuram obter reconhecimento e valor nas atividades desempenhadas. Esses buscam se relacionar com chefes e líderes para demonstrarem o quanto são úteis em suas habilidades (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Com isso, pode-se pensar que:

Inversamente um trabalho livremente escolhido ou livremente organizado oferece, geralmente, vias de descarga mais adaptadas às necessidades: o trabalho torna-se então um meio de relaxamento, às vezes a tal ponto que uma vez a tarefa terminada, o trabalhador se sente melhor que antes de tê-la começado: é o caso do artista, do pesquisador, do cirurgião, quando estão satisfeitos com seu trabalho. É preciso então postular a existência de uma carga psíquica negativa do trabalho, ou de uma “descarga psíquica” de trabalho. Esse é o caso do trabalho que reverte em proveito da homeostasia. Estamos aqui dentro do enfoque do trabalho equilibrante (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994 p.25).

Com relação ao desejo pelo trabalho, Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) ressaltam que quanto mais o sujeito se eleva na hierarquia dentro da empresa, mais haverá lugar para o desejo e para o sujeito. Além disso, os autores enfatizam que o alcance dessa posição demonstra-se, através do desejo que o sujeito consiga seu lugar e autonomia suficientes para exercer em seu desejo no seu cotidiano. Nessas condições, quando a situação se transforma ou impede que o desejo não encontre mais seu lugar na vida de trabalho, não é raro e não é

impossível ao sujeito desviar a direção das coisas ou, se não for possível, visualizar a realização de outro futuro em outro ambiente.

2.3 Trabalho como fator negativo

Freud (1927) assinala sobre a dificuldade do homem em ser feliz, quando parece não haver maior perspectiva de aprender algo novo. Nesse sentido, torna-se necessário reconhecer as fontes de sofrimento e de submeter-se ao inevitável, pois nunca vai ser possível dominar a natureza, uma vez que o organismo permanecerá sempre como uma estrutura passageira, com limitação de capacidade para se adaptar e realizar. Esse reconhecimento aponta para a direção da atividade humana, de que não é possível afastar o sofrimento, mas pode-se afastar um pouco. Dessa forma, o ser humano não pode controlar suas ações e nem evitar o sofrimento.

Franco, Druck e Silva (2010)⁸ abordam o ambiente laboral como conquista e meio de vida na sociedade. Porém, o mesmo exige muito esforço, a ponto de causar sofrimento para quem o realiza, de acordo com uma determinada tarefa em face à tecnologia e ao conhecimento científico. Uma vez que se tem constatado que, no mundo real do trabalho, há um distanciamento crescente entre as práticas organizacionais e os direitos sociais.

Com a crise do fordismo nos anos de 1970, a flexibilização do trabalho foi seguida como um dos principais meios para a reestruturação produtiva e das políticas neoliberais das sociedades urbano-industriais capitalistas ao método de globalização. Dessa forma, as forças sociais adversas, as quais a globalização concretizou, como a flexibilização, precarização, a perda da razão social do trabalho, a reafirmação do lucro e da concorrência como estruturadores do mundo do trabalho, a despeito do discurso e de programas de responsabilidades sociais (FRANCO; DRUCK; SILVA, 2010)⁹.

Franco, Druck e Silva, (2010)¹⁰ salientam que a flexibilidade das relações de trabalho tornou-se necessária e ideológica, a qual não atinge apenas as estruturas e práticas organizacionais, mas também intensifica a dissolução de valores essenciais da ética individual e institucional, pois a obrigação imperiosa é de que tudo seja flexibilizado, até mesmo o caráter de cada um. Isso é um momento avassalador desse absoluto modelo da

⁸ http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=pt&tlng=pt

⁹ *Ibidem*

¹⁰ *Ibidem*

flexibilidade, provocando conflitos que incidem fortemente na saúde e na via psíquica dos sujeitos.

Não acharemos abusivo observar nisso o exercício de uma vontade: a de dominar, de controlar, de explorar ao máximo a força de trabalho, isto é, de substituir o livre arbítrio do trabalhador pela injunção do empregador, mediatizado, eventualmente, por técnicos especializados, como por exemplo, o engenheiro de métodos. O trabalhador é, de certa maneira, despossuído de seu corpo físico e nervoso, domesticado e forçado a agir conforme a vontade de outro (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p.27).

Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o sofrimento pode ser concebido como vivência subjetiva intermediária entre transtornos psíquicos, conforto ou bem-estar. Nesse sentido, o sofrimento implicará em um estado de luta do sujeito contra as forças ligadas à organização laboral.

De acordo com tais autores, quando todas as possibilidades de ajustamento à organização do trabalho pelo sujeito, para colocá-la em acordo com seu desejo, a relação subjetiva com o contexto laboral pode estar impedida; daí surge o sofrimento e conflitos na vida dos trabalhadores (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Bendassolli e Soboll (2011) abordaram as neuroses do trabalho, entendidas como má adaptação. Para eles, as neuroses têm como fonte principal dois tipos de situação: de insegurança e de conflito. Essas últimas remetem quase sempre aos conflitos com o ambiente, sendo que as primeiras resultam de um fracasso do hábito. As neuroses do trabalho se distinguem por um mesmo quadro clínico evolutivo, tais como: fenômenos de inibição, de intolerância, alcoolismo de defesa, sentimentos de estranhamento e de crise de angústia.

Na vivência dos trabalhadores, a inadaptação entre as necessidades provenientes da estrutura mental e o conteúdo ergonômico da tarefa manifestam insatisfação e sofrimento, ou até mesmo desencadeando estado de ansiedade (DEJOURS, 1992).

Na vivência operária, no discurso do trabalhador, existirão dois tipos de sofrimentos organizados atrás de dois sintomas. Dejours (1992) aponta para a insatisfação e a ansiedade. A insatisfação relaciona-se ao contato forçado com uma determinada tarefa e a falta de significação que representa para o sujeito. Juntamente com a insatisfação, surge também o sentimento de inutilidade, o qual remete à falta de qualificação e de finalidade do trabalho. Quanto à ansiedade, pode resultar da desestruturação das relações afetivas envolvidas, no contexto laboral, da implicação forçada nas relações de violência e de agressividade com a hierarquia. Pode-se considerar que:

A desorganização dos investimentos afetivos provocada pela organização do trabalho pode colocar em perigo o equilíbrio mental dos trabalhadores. Em geral, eles têm consciência deste risco. A necessidade de descarregar a agressividade provoca a contaminação das relações fora da fábrica, e em particular, das relações familiares. Às vezes, o recurso às bebidas alcoólicas é uma maneira de atenuar a tensão interna. Enfim, o consumo dos psicotrópicos destinados a um melhor controle da agressividade e da tensão interna constitui um último recurso (DEJOURS, 1992, p.77-78).

Podem-se levar em consideração dois componentes da relação homem-trabalho: a fadiga, que faz com que o aparelho psíquico perca sua versatilidade; o sistema frustração-agressividade reativa, que deixa sem opção de saída uma parte importante da energia pulsional (DEJOURS, 1992).

Quando não é possível fazer parte de uma organização ou se adaptar a ela, tem-se aí um sofrimento psíquico. Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) dizem que a energia pulsional, que não se descarrega, através da prática de uma determinada atividade, acumula-se, no aparelho psíquico, ocasionando desprazer e tensão. Porém, essa mesma energia não pode permanecer por muito tempo; e quando as capacidades de limitação são expandidas, a energia avança para o corpo, podendo desencadear certas inquietações, como a fadiga, a angústia e a agressividade. Se uma suspensão do trabalho não detém a evolução do processo, se nenhuma modificação da organização interfere, então a fadiga desencadeia a patologia.

Em relação aos conflitos no trabalho, Clot (2007, p.58) esclarece que “vêm-se os conflitos profundos e as oscilações, mas também a expansão e o enriquecimento da vida, que, para o indivíduo, resultam dessas complicações sociológicas”. Pois o trabalho é o lugar em que se desenvolve para o sujeito a experiência dolorosa e determinante do real, entendido como aquilo que, na organização do trabalho e na tarefa, resiste às suas habilidades e ao seu controle. É essa experiência particular que dá à psicodinâmica do trabalho seu objeto e esse engajamento de si com os outros constitui um trabalho psíquico (CLOT, 2007). Sendo assim, como consequência, pode-se dizer que:

Toda descompensação psiconeurótica traduz-se, provavelmente, por uma queda no desempenho produtivo. Assim, as neuroses e psicoses descompensadas são imediatamente detectadas através dos critérios de rendimento na produção, frequentemente os primeiros que aparecem, num quadro psicopatológico (DEJOURS, 1992, p. 120).

O trabalhador, na maioria das vezes para se adaptar em seu local de trabalho, pode se esforçar de tal maneira, em determinadas atividades, que pode desencadear o estresse, ou seja, quando ultrapassa os próprios limites físicos e psicológicos. Com isso, esse trabalhador pode

adoecer, não sendo somente o estresse como uma consequência desse processo de adaptação ao trabalho, mas também o surgimento de outras patologias. Então, pode-se dizer que o estresse, relacionado ao ambiente laboral, é definido como situações em que o sujeito percebe seu contexto de trabalho como assustador, suas necessidades de realização profissional e pessoal, prejudicando a interação dessas com a organização. Na medida em que esse ambiente poderá ter demandas excessivas, ou que não contenha recursos adequados como estratégias de enfrentamento (FRANÇA; RODRIGUES, 1996).

Bendassolli e Soboll (2011) apontam que o trabalho não é uma espécie de narcótico, ou seja, para esquecer os problemas ou minimizar os sintomas, mas é uma maneira de atuar no mundo e de instituir relações que não ocorreriam facilmente. O trabalho do psicólogo dentro das organizações consiste na escuta e acolhimento do trabalhador que adocece, como um processo de desalienação.

3 Um breve panorama sobre as consequências da precarização no trabalho

Entre as consequências da precarização do contexto organizacional, podemos destacar o surgimento dos transtornos psíquicos e o adoecimento físico. Os autores Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) salientam sobre o começo das pesquisas relacionadas com a psicopatologia do trabalho, a qual se tratava de colocar em evidência uma clínica de afecções mentais. Tal contexto era caracterizado pela patologia profissional somática, resultante de danos biológicos, químicos e fisiológicos do trabalho, como a maioria das faxineiras, das telefonistas e dos monógrafos¹¹, os quais acabam sofrendo de fadiga e estresse. Já as afecções psicossomáticas, como o infarto, provocado na maioria dos executivos, os quais eram muito sobrecarregados; também a úlcera, que era comum em trabalhadores em turnos alternados.

Nos anos 70, surgiu, aos poucos, uma demanda social sobre as condições psicológicas do trabalho e de suas consequências sobre saúde, entre os trabalhadores menos qualificados, cujo mal-estar tornou-se motivo tanto da literatura, quanto da comunicação. A partir daí, as primeiras investigações estavam orientadas à pesquisa de uma patologia mental resultante do trabalho repetitivo, sob pressão de tempo, as manobras de construtores civis e aos servidores públicos, os quais eram submetidos a condições de exploração (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

França e Rodrigues (1996) assinalam que a medicina psicossomática pode compreender grande número de doenças, sendo as mais frequentes do homem na atualidade; que denunciam, revelam e expressam a forma de um sujeito existir, sua qualidade de vida e a possível maneira de interagir com o mundo. Esses autores ressaltam que as causas de afastamento do trabalho por doença e aposentadoria ou por invalidez mostram que a hipertensão arterial, doenças das articulações e transtornos mentais são as mais comuns. Torna-se essencial a compreensão das formas de adoecimento dentro de uma perspectiva histórica e relacional, que leva em consideração o que é singular de cada um, ou seja, sua forma de ser, de sentir e reagir nas relações sociais.

Dejours (1992) salienta que a fadiga pode fazer o aparelho mental perder sua versatilidade; o sistema frustração – agressividade reativa deixa sem saída uma parte importante da energia pulsional. A organização do trabalho então se opõe aos investimentos das sublimações, que favorecerão as descompensações psiconeuróticas. O autor enfatiza que o processo de somatização é caracterizado por um trajeto, pelo qual um conflito não encontra a

¹¹ <http://www.dicio.com.br/monografo/>

resolução mental, podendo desencadear, no corpo, desordens endócrino-metabólicas, que podem atingir o sujeito com uma estrutura neurótica ou psicótica (Dejours,1994).

Quanto mais rígida for a organização do trabalho, menos ela facilitará estruturas favoráveis à economia psicossomática individual. A organização do trabalho é a causa de uma fragilização somática, na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental (DEJOURS,1992, p.128).

França e Rodrigues (1996) mencionam algumas doenças clínicas relacionadas ao contexto laboral, tais como: a dor somente psicológica, a fadiga, os distúrbios do sono, a dependência do trabalho e a síndrome de *burnout*, como consequências de má adaptação do sujeito dentro das organizações. Essas doenças serão descritas a seguir:

- **Dor só psicológica:** decorre de somatizações e possui algumas características culturais. Uma das principais manifestações ou queixas de uma determinada doença sem um possível diagnóstico, como se fosse fácil para quem sofre, resolver tais questões emocionais.

- **Fadiga:** pode ser vista como uma síndrome, causada por vários sintomas, como o desgaste da energia física ou mental, por excesso de esforço ou monotonia, sendo que essa energia pode ser recuperada, através de repouso, de uma boa alimentação e, de orientações médicas e psicológicas.

- **Distúrbios do sono:** quando o sujeito passa por uma situação em que é exigido muito esforço. Tais distúrbios podem ocorrer pela dificuldade de iniciar e manter o sono; sonolência excessiva; distúrbios do padrão sono-vigília e sonambulismo.

- **Dependência do trabalho:** refere-se àquelas pessoas viciadas em trabalhar, que, até mesmo no lazer, ficam desorientadas, principalmente aos finais de semana e quando são obrigadas a tirar férias. Apresentam dificuldade em conviver com a família e com o meio social.

- **Síndrome de *Burnout*:** Significa desgaste físico e emocional; ocorre por uma exaustão excessiva, devido a um esforço que se faz para responder às solicitações de energia. Atualmente, é considerado como uma das consequências do estresse profissional e da depressão.

3.1 Fatores relacionados com o suicídio no trabalho

Freud (1927) ressalta que, quando já se viveu, por muito tempo, numa determinada civilização, e se tentou encontrar quais foram suas origens, ao longo de que percurso ela se

desenvolveu, procurando rever o olhar para outra direção, investigar qual o destino que espera e quais as transformações que o ser humano está implicado a experimentar. Pode-se perceber, desde o início, a importância de uma investigação, principalmente pelo fato de apenas poucas pessoas poderem incluir a atividade humana em toda a sua magnitude.

Toda sociedade tem efetivamente uma tendência natural para o suicídio, a qual origina-se de questões individuais, o que constitui esse ato são as correntes de egoísmo, de desinteresse ou de anomia, que operam na sociedade, em consideração com as tendências para a nostalgia ou para o renunciamento ativo, ou para a afobação acirrada. São essas as tendências da coletividade que, penetrando nos indivíduos, levam-nos a se matar. Quanto aos fatos privados que, na maioria das vezes são analisados como as causas próximas ao suicídio, têm como exclusiva atuação a que lhe é imposta pelas disposições morais da vítima, eco da condição moral da sociedade (DURKHEIM, 1897).

Para explicar o desinteresse da vida, o sujeito recorre às circunstâncias que o rodeiam de forma imediata; acha a vida triste. Sem dúvida que, num certo sentido, a tristeza lhe vem de fora, mas não provém deste ou daquele incidente que se produziu na sua carreira, do grupo de que faz parte. Eis a razão por que tudo pode servir de causa ocasional do suicídio, ou seja, tudo depende da intensidade com que o sentimento age sobre um indivíduo (DURKHEIM, 1897). Sendo assim,

O que este ato põe justamente em questão é o postulado de que o sujeito do pensamento quer o próprio bem. A este postulado, a este ideal da conduta racional de nosso mundo atual, se opõe de um modo radical o ato suicida, quando algo no sujeito não trabalha mais para o seu bem, mas para a sua destruição (MOURA, 2000, p.57).

Moura (2000) salienta que o suicídio é um ato bem sucedido, considerado o único ato não falho, no sentido de ser sem retorno. Nesse ato trágico e desconcertante, o sujeito passa a se afirmar, pois sai da esfera da indeterminação, sai de cena e do campo do Outro. Sendo assim, “não se pode esquecer que o suicídio não é nada mais que uma saída, uma ação, um término de conflitos psíquicos e que se trata aí de explicar o caráter do ato e como o suicida leva a termo existência contra o ato suicida”. (FREUD, 1914 *apud* MOURA, 2000, p. 69).

As diferentes formas de conceber o suicídio, ao longo da história, revelam a importância do momento social na configuração de tal fenômeno. Esse é um fato de que poderia haver alguma associação entre o suicídio e as condições e formas de organização do trabalho na sociedade contemporânea. Há que se considerar, no entanto, que o suicídio é um

fenômeno complexo, podendo haver uma relação de causalidade direta entre as condições de trabalho e a tentativa frustrada de suicídio dos protagonistas (BASTOS; GONDIM, 2010)¹².

Venco e Barreto (2010)¹³ apontam que o discurso do suicídio, ao longo da história da humanidade, traz uma pluralidade discursiva. As mudanças na economia, associadas às novas configurações do trabalho, ocorrem paralelamente às transformações de organizar e administrar tanto o Estado como o mundo do trabalho. Os novos regimes e regras impostas impactaram a construção do Eu e do Outro, alterando a imagem da identidade. Novos discursos foram acrescentados à história do suicídio, em presença de um mundo em constante transformação, indiferente à dor do outro, que estimula o consumismo desregrado, enquanto aumenta o desemprego, o que certamente cria um sentimento de incerteza e vazio, gerando novos casos de suicídios. Para esse autor, atualmente, o suicídio se inscreve no campo dos transtornos psíquicos, tais como: depressão, angústia, alterações de humor e comportamento, adquirindo um status de patologia. Anteriormente, seu significado estava relacionado à morte voluntária; nos dias de hoje, o suicídio continua sendo sustentado por crenças e mitos que se alimentam do corpo biológico para explicar o que nos angustia.

Vizzaccaro-Amaral, Vizzaccaro-Amaral e Vizzaccaro-Amaral (2010) e Venco e Barreto (2010) sugerem que o assédio moral, a exploração, a violência e o desencadeamento de alguns transtornos psíquicos, no contexto laboral, podem estar associados ao suicídio. Além disso, os autores apontam que as condições do ambiente que o indivíduo exerce suas funções também podem ser consideradas facilitadores de adoecimento, tendo em vista que as condições objetivas e subjetivas do local de trabalho contribuem para o surgimento da depressão, do estresse, do nervosismo, da baixa autoestima e do afastamento do meio social, bem como:

A queixa a respeito do sofrimento, a multiplicação dos sintomas depressivos, o sentimento generalizado de assédio, a hiperatividade, o esgotamento profissional e o aumento de suicídios no local de trabalho são sintomas de um mal-estar profundo. Nem todos enlouqueceriam, mas todos estavam feridos. As causas desse fenômeno são múltiplas (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011, p. 84).

Bendassoli e Soboll (2011) assinalam que a violência não é facilmente imposta a alguém, pois cada um tenta fazer o melhor, em seu trabalho, no qual uns são impedidos de executá-lo de seu modo; e outros excluídos, embora acreditem trabalhar corretamente.

¹² <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a11.pdf>

¹³ http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Selma_Venco_e_Margarida_Barreto_-_O_sentido_social_do_suicidio_no_trabalho_1_.pdf

Ninguém é indiscutivelmente responsável por essa violência, mesmo que todos contribuam para sua produção. Há uma abstração das causas ainda que os resultados sejam concretos.

A violência no trabalho, como sistema de dominação, em que se fecha o ponto das reações defensivas estabelecidas pelas pessoas para se proteger; em que há presença de exigências incompatíveis, em que o trabalhador torna-se obrigado a se submeter às ordens impostas, no local de trabalho, explica o sentimento difuso do assédio, a dificuldade para identificar as causas do mal-estar sentido, a impressão de impotência diante desse processo: uma violência surda, difusa, imprecisa pela qual não se consegue apontar os culpados. Essa inversão permanente é uma das razões da sensação experimentada de incapacidade de lutar contra esse tipo de violência. Na impossibilidade de compreender as causas organizacionais do processo, o trabalhador questiona se, de fato, há algo de errado com ele (Bendassoli & Soboll, 2011).

Através das literaturas apresentadas, pode-se perceber que:

As reações defensivas são os mecanismos conscientes e inconscientes empregados pelo sujeito para suportar a violência e conviver com o sistema paradoxal. Lembramos algumas, como a negação da realidade, o retorno sobre si mesmo, a identificação com o agressor, a aceitação passiva da instrumentalização. A mais comum é a clivagem. O sujeito, aparentemente, aceita obedecer às exigências das organizações, se “moldar à forma”, aderir ao sistema. Uma parte do “eu” aproxima-se da identificação, porém uma outra parte, escondida, resiste e recusa ser cooptada. O sujeito vive então uma clivagem entre duas partes de sua personalidade. A divisão pode, em casos extremos, desembocar em um desdobramento da personalidade (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011, p.94).

O assédio moral nas organizações resulta no surgimento de transtornos psíquicos relacionados ao trabalho. Com isso, atinge tanto a classe trabalhadora quanto seus familiares, podendo levar um indivíduo a cometer suicídio. Esse tipo de conflito vem sendo apontado, por meio dos processos de subjetivação, no ambiente laboral, e de registros cada vez mais detalhados de dados, por parte de governos e órgãos internacionais, como Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (VIZZACCARO-AMARAI; VIZZACCARO-AMARAL; VIZZACCARO-AMARAL, 2010)¹⁴.

Para Lima (2010)¹⁵, o assédio moral pode estar relacionado com o excesso de atividades e de exigências muito aquém das competências de um profissional, cujas relações são desfavoráveis com a chefia, onde há ausência de solidariedade e isolamento social. Com

¹⁴ <http://www.estudosdotrabalho.org/02RevistaRET7.pdf>

¹⁵ <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a12.pdf>

isso, podem-se apontar dois grupos: os de vítimas e agressores. Nesse sentido, os gerentes, ao serem cobrados por resultados cada vez maiores, em meio ao mercado competitivo, não hesitam em adotar meios drásticos para que os objetivos da organização sejam cumpridos. Aos trabalhadores resta somente submeterem-se às exigências absurdas ou recorrerem aos meios de defesa.

3.2 (Des) emprego e o suicídio

Marx (1867) ressalta que o preço dos ofícios não é o salário e sim a força de trabalho, que também é decorrente de conflitos no ambiente laboral, nesse sentido, é visto como meio de mercadoria. A partir de então, entende-se que o trabalho é o conteúdo e o grau dos valores, sendo que por si próprio não possui valor algum. Ele aponta também que, para o trabalhador, o tempo de trabalho é necessário, sendo exercido em qualquer formato social, pois ganha-se a vida, nesse tempo, para subsidiar o próprio sustento e sua existência.

O desemprego, para Bendassolli e Soboll (2011), pode ser vivenciado principalmente, de uma maneira dolorosa, na medida em que executa uma espécie de regressão social; o desempregado passa da posição de trabalhador à posição de assistido social: submete-se quase sempre a uma série de fracassos, de recusas, de frustrações, correndo risco de estar desempregado e não conseguir sair de tal condição.

De acordo com Bastos e Godim (2010)¹⁶, pode-se compreender que:

O que parece importar, nesse complexo e paradoxal processo, em que os avanços tecnológicos desempenham um papel proeminente, é que o medo do desemprego amplia a dependência do indivíduo em relação à empresa e faz aumentar as pressões para que eles se identifiquem e incorporem os seus valores como verdadeiros dogmas. As organizações são prisões psíquicas, e a **gestão do afetivo** cresce como estratégia de controle e poder (BASTOS; GODIM, 2010, p. 940)¹⁷.

Para Venco e Barreto (2010)¹⁸, o desemprego é visto como um contexto instável, o qual contribui para a instalação de patologias do medo, decorrentes de angústia perante as incertezas vividas pelo desemprego, levando-se em conta a particularidade de cada um. O trabalhador, frente ao desemprego e às crises relacionadas ao contexto laboral, sente-se perdido, indeciso e perturbado, o que podem levá-lo ao ato suicida. O medo de perder o

¹⁶ <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a11.pdf>

¹⁷ *Ibidem*

¹⁸ http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Selma_Venco_e_Margarida_Barreto_-_O_sentido_social_do_suicidio_no_trabalho_1_.pdf

emprego e o salário são alguns dos motivos pelos quais acabam desestruturando emocionalmente o sujeito.

Marx (1867) salienta sobre um fator primordial relacionado à sobrecarga do trabalho, em que o sobrevalor é uma consequência da expressão exata do grau de exploração da força de trabalho para obter o capital; porém, não se pode confundir o grau de exploração com a intensidade absoluta desta. Em vista que:

Exploração do trabalhador livre, na forma e no fundo – Supondo que a jornada de trabalho é composta de seis horas de trabalho necessário e seis horas de sobre-trabalho, o trabalhador livre subministra ao capitalista trinta e seis horas de sobre-trabalho no seis dias da semana. É o mesmo que se trabalhasse três dias para si e três dias grátis para o capitalista. Porém isto não salva à vista: o sobre-trabalho e o trabalho necessário confundem-se entre si. Com a servidão corporal ocorre caso diverso. Nesta forma de servidão o sobre-trabalho é independente do trabalho necessário (MARX, 1867, p.134).

A jornada de trabalho, para Marx (1867), varia entre limites, em que há um mínimo, que é a parte da jornada em que o sujeito deve trabalhar essencialmente para sua própria existência, ou seja, é o tempo de trabalho necessário, fundamentada no sistema de produção capitalista, com finalidade da formação de sobrevalor que exige certa quantidade de sobre-trabalho. Há também um máximo necessário para os limites físicos da força de trabalho, determinado pelo tempo dedicado a cada dia pelo trabalhador para sobrevivência, de acordo com a sua natureza, não admite exceder. De acordo com Marx (1867), pode-se dizer que esses limites são flexíveis, em que um dia de trabalho é menor que um dia natural. Sendo assim, uma das partes está bem resolvida pelo tempo necessário dedicado ao trabalho. No entanto, a sua proporção total varia com respeito à intensidade do sobre-trabalho.

4 Suicídio no contexto laboral

Gomide (2013)¹⁹ assinala que a análise a ser empreendida parte do campo da psicodinâmica do trabalho, mas avalia essa problemática, em uma tendência social e histórica vasta, cujas implicações da subjetividade devem ser consideradas. Nesse sentido, tenta-se atribuir o suicídio ao ambiente laboral, não que este seja um ato desesperado do sujeito, o qual não mais quer se deixar dominar e cuja identidade profissional e particular foi despedaçada pelas pressões do trabalho, mas sim, o reflexo de um consentimento silencioso por parte do sujeito, com suas tendências destrutivas e totalitárias instaladas no mundo do trabalho.

A concordância de sacrificar a si mesmo, sob essa ótica, faz parte da percepção do sujeito de que o trabalho e seus produtos não trazem a perspectiva de uma sociedade justa e racional, não tem sido suficiente para romper essa situação de alienação; ao contrário, tem ampliado tal condição e impulsionado os sujeitos ao abandono de vínculos sociais, tornando-se o local de trabalho como uma referência de vida, o que tem ocasionado a morte psíquica e, fatalmente, o suicídio (GOMIDE, 2013)²⁰.

Diante dos fatos, podemos destacar na literatura dados e argumentos no que tange a tal fenômeno, na França, por exemplo, cerca de 300 a 400 trabalhadores se suicidam no interior de empresas, por ano. Pesquisadores franceses esclarecem que tais casos podem estar associados ao estresse profissional, um tipo de distúrbio de ordem psicológica, ocasionado ou potencializado pelo trabalho (VIZZACCARO-AMARAL; VIZZACCARO-AMARAL; VIZZACCARO-AMARAL, 2010)²¹.

Venco e Barreto (2010)²² citam Émile Durkheim, em sua obra clássica “O suicídio”, que analisa as relações entre sujeito e sociedade, focando o suicídio como fato social. Nessa perspectiva, os diferentes graus de degradação social resultariam em vivências individuais e coletivas intensas.

Halbwachs (1930 *apud* VENCO & BARRETO, 2010, p. 4)²³ indicava que as razões para o suicídio vinculadas ao trabalho não residiam apenas ao desemprego, nas falências, mas, sobretudo, na existência de um sentimento confuso de exploração que recaía sobre os trabalhadores. Tal percepção, transportada à atualidade, é observada na empresa *Francetélécom*, a maior do setor de telecomunicações, na França, e que emprega cerca de

¹⁹ <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n2/v33n2a10.pdf>

²⁰ <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n2/v33n2a10.pdf>

²¹ <http://www.estudosdotrabalho.org/02RevistaRET7.pdf>

²² http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Selma_Venco_e_Margarida_Barreto_-_O_sentido_social_do_suicidio_no_trabalho_1_.pdf

²³ *Ibidem*

102.000 trabalhadores. Na mesma, registram-se quatro suicídios, em 2004, sendo que, entre janeiro de 2008 e 2010, contabilizou 34 suicídios no trabalho, mas as estatísticas são pouco precisas na França para avaliar a relação entre suicídio e trabalho. Se, por um lado, os números de suicídios nesse país oscilam entre onze e doze mil ao ano, desde 1975; por outro lado, os vinculados ao trabalho parecem ocupar maior destaque nos últimos anos, de acordo com as literaturas consultadas.

Na França, o índice de suicídio é alto em relação a alguns países e vem crescendo desde 1975. Dados recentes do Instituto da Saúde e da Pesquisa Médico francês indicam que a média de suicídios manteve-se em doze mil casos por ano. Em 1995, atingiu a maior Sindical do país, a Central Geral dos Trabalhadores (CGT), que apresentou oito casos de suicídios entre trabalhadores que executavam a manutenção central nuclear de Chinon (VIZZACCARO-AMARAL; VIZZACCARO-AMARAL; VIZZACCARO-AMARAL, 2010)²⁴.

O Japão, considerado um país industrializado, possui o maior índice de suicídios, segundo dados da Organização Mundial de Saúde (OMS), em relação aos demais países. Os números indicam que cerca de 32.552 pessoas se suicidaram, apenas no ano de 2005. Em 2006, esse número diminuiu para 32.155 indivíduos. (VIZZACCARO-AMARAL; VIZZACCARO-AMARAL; VIZZACCARO-AMARAL, 2010)²⁵.

De acordo com as pesquisas e publicações referentes à temática, os dados ainda são incipientes no Brasil. Estimativas apontam que, nos últimos 50 anos, o número de suicídios aumentaram em 60%, principalmente nos países em desenvolvimento, como o Brasil. Sendo o trabalho um dos principais motivos de morte voluntária na população incluindo as faixa etárias de 15 aos 34 anos (VIZZACCARO-AMARAL; VIZZACCARO-AMARAL; VIZZACCARO-AMARAL, 2010)²⁶.

Santos, Siqueira e Mendes (2010)²⁷ apontam que, no Brasil, o índice de suicídios entre bancários chamou atenção por ter sido cometido dentro da organização. O fato ocorreu, quando um operador de pregão de um grande banco, lotado na bolsa de valores, atira contra o próprio peito durante o expediente. Conta-se que o bancário, aos quarenta anos, pai de dois filhos, temia pelo desemprego, pois o setor financeiro que trabalhava estava em processo de fusão. Logo em seguida, uma bancária comete suicídio, também no local de trabalho,

²⁴ <http://www.estudosdotrabalho.org/02RevistaRET7.pdf>

²⁵ *Ibidem*

²⁶ *Ibidem*

²⁷ <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a10.pdf>

mediante arma de fogo. E ainda, durante o processo de fusão, outro se atira da janela do sexto andar do seu local de trabalho.

O dia a dia dos bancários pode ser voltado de incertezas, receio e estresse, especialmente, logo após as técnicas de reestruturação da produtividade, que provocam conflito em vários setores. Sendo assim, são diagnosticados nesses trabalhadores distúrbios osteomusculares, crises depressivas, estresse, agonia, tensão e alcoolismo, bem como decorrência de extensas jornadas, de ritmos intensos de trabalho (JINKINGS, 2002 *apud* SANTOS; SIQUEIRA, 2010 p.74)²⁸.

No Brasil, trabalhadores da agropecuária e da pesca teriam maiores coeficientes de suicídios. Em um estudo, realizado na cidade de Luz, Minas Gerais, aponta que o maior índice de suicídios acometem trabalhadores rurais, do sexo masculino. No total de autoextermínios, 57,9% ocorreram por envenenamento. O uso crônico de agrotóxicos, embora não exista consenso firmado a respeito, tem sido associado a sintomas de depressão. Então pode-se crer que o uso de agrotóxicos desencadeia sintomas depressivos, que levam ao ato suicida os trabalhadores rurais (MEYER; RESENDE; ABREU, 2007)²⁹. Pode-se observar o outro lado do uso de agrotóxicos:

No Brasil, a ocorrência de intoxicações por pesticidas do grupo dos organofosforados continua sendo alta, apesar de seu uso ter diminuído em relação à década dos anos oitenta. Os dados estatísticos dos Centros de Toxicologia de Belo Horizonte, Campinas, Florianópolis, Ribeirão Preto, Londrina e Maringá mostram que de 495 casos de intoxicações ocupacionais, cerca de 34,9% foram devidos a organofosforados; de 622 casos de tentativas de suicídio, 38,1% resultaram do uso de compostos deste grupo; de 38 casos de óbitos, 44,7% foram devidos a organofosforados (CAVALIERE; CALORE; PEREZ; PUGA, 1996, p.268)³⁰.

Meleiro (1998)³¹ aponta sobre a classe dos médicos e os estudantes de Medicina, que, na maioria das vezes, por serem ambiciosos, competitivos, compulsivos e individualistas, podem ser facilmente frustrados em suas necessidades de realização e reconhecimento profissional. Isso pode causar ansiedade, depressão e necessidades de cuidados psiquiátricos. Porém, se houver uma resistência com a Psiquiatria, o médico busca por alternativas, como a somatização, abuso de álcool, drogas e o suicídio.

²⁸ <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v36n123/a07v36n123.pdf>>

²⁹ <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v32n116/04.pdf>>

³⁰ http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-89101996000300010&script=sci_arttext

³¹ <http://www.scielo.br/pdf/ramb/v44n2/1993.pdf>

O alto índice de suicídio encontrado nos estudantes de Medicina e nos médicos, de acordo com (WEKSTEIN, 1979, *apud* MELEIRO, 1998, p. 135)³² estão relacionados com a perda da onipotência, onisciência e virilidade, idealizadas por muitos aspirantes à carreira médica, durante o curso e a vida profissional, e o aumento da ansiedade pelo receio em fracassar.

Feifel *et al* (1967 *apud* MELEIRO, 1998, p.135)³³ estudaram 81 médicos e concluíram que o receio de morrer era um importante fator psicológico para a escolha de sua profissão. Na maioria das vezes, os médicos percebem a morte como o fim do processo de vida e porque eles têm menos orientação religiosa que seus pacientes.

Tais aspectos não justificam o fato de os médicos usarem da sua profissão para garantia pessoal, sobretudo para doenças e seus próprios domínios sobre a morte. Bem como a morte passa a ser familiar para o médico e sua natureza, que, diante da facilidade do meio ao seu alcance, além da falta de princípios e inibições morais, passam a adotar o suicídio como uma atitude direta e efetiva de extinguir seus problemas (SIMON; LUMRY, 1968 *apud* MELEIRO, 1998, p. 135)³⁴.

Meleiro (1998)³⁵ salienta que a questão do gênero é importante para avaliar o índice de suicídios na classe médica. E que a alta incidência de suicídio em mulheres ocorre, através da personalidade, levando-as a escolher a carreira médica, por serem competitivas, ambiciosas, compulsivas, individualistas e inteligentes. A escolha da profissão pode ser para competir com homens ou para não competir com as mulheres. Outro índice de suicídio entre médicas e químicas está no fato de terem sempre acesso a drogas e venenos fatais, e o conhecimento científico dos mesmos, comparando-se às enfermeiras e professoras. O mesmo acontece com o grupo dos homens, nesse último aspecto, isto é, o acesso fácil e o conhecimento dos meios letais.

De acordo com Millan *et al.* e De Marco *et al.*, alunos de Medicina com melhor desempenho escolar encontram-se no grupo de alto risco de suicídio. Os autores mencionados cogitam que, por serem pessoas mais exigentes, estão mais propensos a sofrerem as pressões impostas diante de qualquer disparate. O estudante começa a se culpar pelo que não sabe e com isso se sente paralisado pelo medo de errar. Esse conjunto caracteriza-se por sentimentos de desprezo e fraqueza, em que muitas vezes, são responsáveis por ideias de abandono do

³² <http://www.scielo.br/pdf/ramb/v44n2/1993.pdf>

³³ *Ibidem*

³⁴ *Ibidem*

³⁵ *Ibidem*

curso, depressão e suicídio (MILLAN *et al*, DE MARCO *et al* 1990 *apud* MELEIRO, 1998, p. 138)³⁶. Pode-se perceber que:

No Brasil, Martins destaca alguns fatores estressantes associados ao exercício profissional: sobrecarga horária, privação de sono, comportamento idealizado — contato intenso e frequente com a dor e o sofrimento; lidar com a intimidade corporal emocional — contato com a morte e com o morrer; lidar com pacientes difíceis — incertezas e limitações do conhecimento médico, isto é, o medo do erro médico (MARTINS, 1991 *apud* MELEIRO, 1998, p. 138)³⁷.

A problemática do suicídio, para Santos, Siqueira e Mendes (2010)³⁸ pode não ser o indício para um tratamento medicamentoso e terapêutico a trabalhadores. Dessa forma, se o trabalhador fica doente, o auxílio de profissionais da área da saúde é imprescindível, qualquer que seja a procedência do adoecimento, podendo garantir a integridade física e mental de quem precisa tais cuidados, ou seja, a assistência de psicólogos e psiquiatras, após as tentativas de suicídios, foi indispensável para a melhoria do adoecimento. Dessa forma, a prescrição de remédios e suporte no tratamento demonstra para a sociedade uma falsa impressão de que a empresa se mobiliza diante da saúde, da integridade física e psicológica dos trabalhadores.

Para Freitas (2011)³⁹, o suicídio é o auge de uma sequência de casos degradantes que podem ser evitados. Pode-se dizer que toda prevenção exige divulgação e debate sobre esse assunto. De forma geral, as empresas francesas têm tomado várias providências, pressionadas pela opinião pública. No Brasil, a maioria dos casos de suicídio, no ambiente de trabalho, é desconhecida, encontrando-se em desvantagem na discussão e prevenção. Algumas empresas, sindicatos e imprensa estão entre os agentes que possuem um importante papel a cumprir no encaminhamento dessa problemática. Em vista que, “o suicídio não significa necessariamente uma negação da vida, mas apenas daquela vida que está sendo vivida, portanto ele não é um beco sem saída” (FREITAS, 2011, p.57)⁴⁰.

Venço e Barreto (2010)⁴¹ ressaltam que os trabalhadores se sentem isolados e solitários por conta da globalização, sem reconhecimento de suas potencialidades e inventividades, sem autonomia e liberdade. Esses fatores são responsáveis pelo desencadeamento de diferentes e novas doenças, que estão na base do estado de mal-estar,

³⁶ <http://www.scielo.br/pdf/ramb/v44n2/1993.pdf>

³⁷ *Ibidem*

³⁸ <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a10.pdf>

³⁹ <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/54-57.pdf>

⁴⁰ <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/54-57.pdf>

⁴¹ https://docs.google.com/gview?url=http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Selma_Venço_e_Margarida_Barreto_-_O_sentido_social_do_suicidio_no_trabalho_1_.pdf&chrome=true

responsável pelo aumento de suicídios “no” e “do” trabalho, na França; assim como no Brasil, mostrando um novo modelo de violência, em um mundo do trabalho globalizado, no qual o corpo do suicida contém rastros e histórias sobre o mundo do trabalho, que não foram ainda revelados.

Baraldi *et al* (2008)⁴² assinalam que a vulnerabilidade no ambiente laboral é uma consequência do fenômeno globalização. Por um lado, tem-se uma crescente competitividade, procura-se por melhorias, flexibilização organizacional, tecnologias de ponta e uma boa remuneração; por outro, o trabalhador pode torna-se vulnerável, devido ao excesso de cobranças em aperfeiçoar cada vez mais sua capacidade para ser valorizado e não correr o risco do desemprego. Sendo assim, estará fadado ao processo de adoecimento e incertezas no local de trabalho. Com isso,

Essa nova realidade do mundo do trabalho precarizado, flexível, fragmentado e produtor de desemprego, usam frequentemente a micropolítica das humilhações cotidianas e sistemáticas como instrumento de controle da biopolítica, que desestrutura emocionalmente os trabalhadores, podendo levá-los a desistir do emprego frente às ameaças cotidianas e o olhar silencioso dos pares que assistem e testemunham. As consequências são nocivas para todos os trabalhadores porquanto causam conflitos em suas vidas, alteram valores, transtornam as emoções e corroem o caráter individual, contribuindo para a fragmentação das biografias laborais e destruição dos laços de amizade no coletivo. A este quadro se acrescenta o incremento de atos de violência nas relações laborais, associado ao estímulo à competitividade e à instalação da indiferença com o sofrimento do outro (VENCO & BARRETO, 2010, p. 7)⁴³.

Diante desse processo de vulnerabilidade, globalização e suicídio, no local de trabalho, Dejours (1992) aponta que a função do psicólogo consiste em desenvolver espaços de discussão, no ambiente laboral, com o intuito de levar os trabalhadores a um processo de elaboração dos próprios conflitos organizacionais. Com isso, é possível uma mobilização e transformação por parte desses trabalhadores, amenizando assim o sofrimento de cada um.

⁴² http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462008000300008&script=sci_arttext

⁴³ https://docs.google.com/gview?url=http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Selma_Venco_e_Margarida_Barreto_-_O_sentido_social_do_suicidio_no_trabalho_1_.pdf&chrome=true

5 Considerações Finais

A importância do tema apresentado nos fez questionar sobre o processo de globalização, competitividade e a busca pela perfeição ou excesso de cobranças nas atividades desempenhadas pelos trabalhadores. Tais fatos podem levar alguns trabalhadores ao adoecimento psíquico e até mesmo ao ato suicida. Por um lado, o trabalho é crucial para a vida do ser humano, no sentido de obtenção do reconhecimento e de constituir-se enquanto sujeito; por outro lado, o trabalho pode ser visto como algo nefasto e trazer sérias consequências para a vida do trabalhador.

O trabalhador, na maioria das vezes, para se adaptar em seu local de trabalho pode esforçar-se, de forma exaustiva, na realização de sua atividade e isso pode levá-lo ao estresse, chegando ao limite físico e psicológico. Sendo assim, esse trabalhador pode adoecer, não sendo somente o estresse uma consequência, mas também o surgimento de outras patologias, como a síndrome do pânico, a depressão, a síndrome de *burnout*, a fadiga, os distúrbios do sono, conforme foi mencionado ao longo deste trabalho.

Através do sofrimento e das patologias psíquicas decorrentes do ambiente laboral, o sujeito pode chegar a um desamparo extremo, a ponto de cometer um ato desconcertante, o suicídio. O sujeito sai da esfera da indeterminação, do campo do Outro, justamente quando não encontra solução para os próprios conflitos psíquicos.

O assédio moral, a exploração, a violência, o desemprego e o desencadeamento de alguns transtornos psíquicos, no contexto laboral, podem estar associados ao suicídio do trabalhador; também presentes nas relações que permeiam gestores, líderes e classe trabalhadora.

Diante desse quadro, não há uma solução concreta ou uma possível saída para a questão do suicídio relacionado ao trabalho; nem mesmo como evitar o adoecimento psíquico, decorrente do ambiente organizacional, nem o processo de globalização. É essencial, pois, desenvolver espaços de discussão, com intuito de levar à classe trabalhadora e aos gestores um processo de elaboração dos próprios conflitos organizacionais, amenizando o sofrimento de cada um desses sujeitos.

Referências

- BARALDI, Solange, *et al.*, Globalização e seus impactos na vulnerabilidade e flexibilização das relações do trabalho em saúde. **Trab. educ. saúde[online]**, vol.6, n.3, p. 539-548. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462008000300008&script=sci_arttext> Acesso em 05 de Out. de 2013.
- BASTOS, Antônio Virgílio B., GONDIM, Sonia Maria Guedes, Réplcia 1 - Suicídio e Trabalho: Problemas Conceituais e Metodológicos que cercam a Investigação dessa Relação, **RAC**, Curitiba, v. 14, n. 5, p. 939-948, Set./Out.2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a11.pdf>> Acesso em 10 de mar. de 2013.
- BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- BENDASSOLLI, Pedro, F, SOBOLL, Lis A. P., **Clínicas do Trabalho**, São Paulo, Editora Atlas, 2011.
- CAVALIERE, Maria J, *et al*, Miotoxicidade por organofosforados, **Rev. Saúde Pública**, v.30, n.3, p. 267-72, 1996. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-89101996000300010&script=sci_arttext> Acesso em 05 de Out. de 2013.
- CODO, Wanderley, SORATTO, Lúcia, VASQUES-MENEZES, Iône, Saúde Mental e Trabalho, **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**, Porto Alegre: ArtMed, 2004.
- CLOT, Yves, **A Função Psicológica do Trabalho**, 2.ed, Petrópolis: Vozes, 2007.
- DEJOURS, Christophe, **A Loucura do Trabalho**, Estudo de Psicopatologia do Trabalho, 5.ed., São Paulo: Cortez, 1992.
- DEJOURS, Christophe, ABDOUCHELI, Elisabeth, JAYET, Christian, **Psicodinâmica do Trabalho**, Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho, São Paulo:Atlas S.A, 1994.
- DURKHEIM, Emile, **Da divisão do trabalho social; As regras do método sociológico; O suicídio; As formas elementares da vida religiosa**. 2.ed, São Paulo: Abril Cultural, 1897.
- FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SILVA, Edith, S., As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de Saúde ocupacional**. São Paulo, v.35, n.122, out. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=pt&tlng=pt> Acesso em 16 de abril de 2013.
- FRANÇA, Ana Cristina L.; RODRIGUES, Avelino, L., **Stress e Trabalho**, Guia Básico com Abordagem Psicossomática, São Paulo: Atlas, 1996.
- FREITAS, Maria Ester, **Suicídio, um problema organizacional**, v.10, n.1, Jan/Jun, 2011. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/54-57.pdf>> Acesso em: 10 de mar. de 2013.

FEIFEL H, Hanson S, Jones R, Edwards L. **Physicians consider death. In: Proceedings of the 75th Annual Convention.** Washington, DC, American Psychology Association, 1967. *apud* MELEIRO, A.M. A.S., Suicídio entre médicos e estudantes de medicina, Instituto de Psiquiatria do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, **Rev Ass Med Brasil**, v.44, n.2, p.135-40. 1998. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ramb/v44n2/1993.pdf>>. Acesso em: 05 de Out. de 2013.

FREUD, Sigmund, **O futuro de uma ilusão, O mal-estar na civilização, Outros trabalhos.** Rio de Janeiro: Imago, 1927 v.21

FREUD, Sigmund, **Recordar, Repetir e Elaborar.** Artigos sobre técnica. 1914. ESB. Rio de Janeiro: Imago, 1969, v.XII. *apud* MOURA, Marisa D. **Psicanálise e Hospital**, 2.ed., Editora Revinter Ltda, Rio de Janeiro, 2000.

HALBWACHS, Maurice, **Les causes du suicide.** Paris: Felix Alcan, 1930. *apud* VENCO, Selma, BARRETO, Margarida, O sentido social do suicídio no trabalho, **Revista Espaço Acadêmico**, São Paulo, n.108, maio, 2010. Disponível em: <https://docs.google.com/gview?url=http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Selma_Venco_e_Margarida_Barreto_-_O_sentido_social_do_suicidio_no_trabalho_1_.pdf&chrome=true> Acesso em 03 de maio de 2013.

GOMIDE, Ana Paula, Notas Sobre Suicídio no Trabalho à Luz da Teoria Crítica da Sociedade, **Psicologia Ciência e Profissão**, p. 382, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n2/v33n2a10.pdf>>. Acesso em 05 de Out. de 2013.

LIMA, Maria, E. A. Réplica 2 – Réplica ao Artigo “Tentativas de Suicídio entre bancários no Contexto de Reestruturação Produtiva”. **RAC.** Curitiba, p. 950- 952, set/out. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a12.pdf> Acesso em 16 de abr. de 2013.

MARTINS LAN. Atividade médica: fatores de risco para a saúde mental do médico. **Rev Bras Clin Terap** v.20, n.9, p. 355-64.1991 *apud* MELEIRO, A.M. A.S., **Suicídio entre médicos e estudantes de medicina**, Instituto de Psiquiatria do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, **Rev Ass Med Brasil**, p.135, 136, 138,1998; 44(2): 135-40. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ramb/v44n2/1993.pdf> Acesso em:05 de Out. de 2013.

MARX, Karl, **O Capital.** São Paulo: Edipro: 1867.

MELEIRO, A.M. A.S., Suicídio entre médicos e estudantes de medicina, Instituto de Psiquiatria do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, **Rev. Ass Med Brasil**, v.44, n.2, p. 135-40. 1998. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ramb/v44n2/1993.pdf>>. Acesso em: 05 de Out. de 2013.

MEYER, Tufi Neder, RESENDE, Ione L. C., ABREU, Juscélio C. Incidência de suicídios e uso de agrotóxicos por trabalhadores rurais em Luz (MG), Brasil. São Paulo, **Revista brasileira Saúde Ocupacional**, p. 29, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v32n116/04.pdf>> Acesso em 15 de Jul. de 2013.

MILLAN LR, Rossi E, DE MARCO OLN. **O suicídio entre estudante de medicina.** Rev Hosp Clin Fac Med São Paulo 1990; 45: 145-9 *apud* MELEIRO, A.M. A.S., Suicídio entre médicos e estudantes de medicina, Instituto de Psiquiatria do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, **Rev. Ass Med Brasil**, v.44, n.2, p. 135-40. 1998. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ramb/v44n2/1993.pdf>>. Acesso em: 05 de Out. de 2013.

MOURA, Marisa D. **Psicanálise e Hospital**, 2.ed. Rio de Janeiro: Revinter, 2000.

SANTOS, Marcelo A. F; SIQUEIRA, Marcus V. F. Considerações sobre trabalho e suicídio: um estudo de caso. **Revista brasileira Saúde ocupacional**, São Paulo, p.71-83, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v36n123/a07v36n123.pdf>> Acesso em 03 de maio de 2013.

SANTOS, Marcelo A. F; SIQUEIRA, Marcus V. S; MENDES, Ana M. Tentativas de Suicídio de Bancários no Contexto das Reestruturações Produtivas. **RAC**, Curitiba, v. 14, n. 5, p. 925-938, Set./Out. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a10.pdf>>. Acesso em: 10 de mar. de 2013.

SANTOS, Marcelo A. F; SIQUEIRA, Marcus V. S; MENDES, Ana M. Tréplica - Relações entre Suicídio e Trabalho: Diferenças Epistemológicas e (Im)possibilidade de Diálogo. In **RAC**. Curitiba, v.14, n.5, p. 956-967 set/out. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a13.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2013.

SIMON W, Lumry GK. Suicide among physician-patient. **J Nerv Ment Dis**; v.147, n.2, p. 105-12. 1968 *apud* MELEIRO, A.M. A.S., Suicídio entre médicos e estudantes de medicina, Instituto de Psiquiatria do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, **Rev. Ass Med Brasil**, v.44, n.2, p. 135-40. 1998. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ramb/v44n2/1993.pdf>>. Acesso em: 05 de Out. de 2013.

VENCO, Selma, BARRETO, Margarida, O sentido social do suicídio no trabalho, São Paulo, **Revista Espaço Acadêmico**, n.108, Maio, 2010. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Selma_Venco_e_Margarida_Barreto_-_O_sentido_social_do_suicidio_no_trabalho_1_.pdf>. Acesso em 03 de maio de 2013.

VIZZACCARO-AMARAL, Carlos Eduardo, VIZZACCARO-AMARAL, André Luis, VIZZACCARO-AMARAL, Sergio Augusto, Agravos à saúde física e mental do trabalhador: o assédio moral indireto e os desafios para o trabalhador no século XXI, **Revista da Ret**, v.3, n.4, 2010. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/02RevistaRET7.pdf>> Acesso em 01 de maio de 2013.

ZANELLI, José Carlos, BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2004.

WEKSTEIN L. **Handbook of suicidology**. New York, Brunnel/Magel, 1979. *apud* MELEIRO, A.M. A.S., Suicídio entre médicos e estudantes de medicina, Instituto de Psiquiatria do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da

Universidade de São Paulo, **Rev. Ass Med Brasil**, v.44, n.2, p. 135-40. 1998. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ramb/v44n2/1993.pdf>>. Acesso em: 05 de Out. de 2013.