

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ENGENHARIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

Odete Cristina Pereira Reis

Trabalho e Suicídio

PORTO ALEGRE-RS

2024

Odete Cristina Pereira Reis

Trabalho e Suicídio

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre

Orientadora: Profa. Dra. Rosa Maria Martins de Almeida

Odete Cristina Pereira Reis

Trabalho e Suicídio

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção na modalidade Profissional e aprovada em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora designada pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Profa. Dra. Rosa Maria Martins de Almeida
Orientador PPGEP/UFRGS

Prof. Dr. Fernando Gonçalves Amaral
Coordenador PPGEP/UFRGS

Banca Examinadora

Professor Dr. Fernando Gonçalves Amaral (PPGEP/UFRGS)

Professor Dr. Paulo Antônio Barros Oliveira (Professor Titular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) nas Graduações de Medicina e de Engenharia)

Professor Dr. Sergio Roberto de Lucca (Departamento de Saúde Coletiva da FCM-Unicamp)

AGRADECIMENTOS

À querida Zezé, minha mãe, que me ensinou o gosto pelo estudo e pela leitura, e com seu amor sem medidas, me fez quem eu sou hoje.

Às mulheres com quem cresci: minha querida avó Odete, que nos deixou tão cedo e de quem carrego, com muito orgulho, o nome; minhas tias, Ângela e Eliana, e às que não estão mais conosco, Peta, Silvana e Sandra; à Dindinha, minha segunda mãe.

Ao Chico, meu amor, parceiro, que traz luz e leveza à minha vida.

À minha filha Julia e ao meu filho Bruno, pessoas singulares e lindas, com quem aprendo mais que ensino.

Às colegas e aos colegas que me influenciaram, acreditaram em mim e apoiaram a minha trajetória como auditora-fiscal do trabalho. Cito, em especial, meus chefes Chico Reis, Ricardo Deusdará e Marcos Henrique Junior, minhas parceiras de fiscalização de longa data, Adirlaine Suyene e Junia Bechelany, e os mestres que sempre serviram de inspiração, Airton Marinho e Mário Parreiras.

Ao grupo de estudos GE Discriminação, pelos ricos encontros semanais e pelas reflexões e ensinamentos. Em especial às queridas e sempre presentes nos encontros, Bia, Mari, Dercy, Shakti, Hilana, Sandrinha e ao querido Fernando.

À CONAIGUALDADE, que tive o prazer de trabalhar desde a sua fundação, junto à Mari, Dercy e Hilana, e hoje, Camilla, mulheres fortes e inspiradoras.

Ao Instituto Trabalho Digno-ITD e ao Coletivo Trabalho Por Elas, espaços de luta dos quais tenho a honra de participar.

Às amigas e amigos do mestrado, Aline, Bruna, Christian, Claudia, Douglas, Eduarda, Elton, Fernando, José Carlos, Luiz Gustavo, Mauro, Nei e Rudy.

À professora Sabrina Letícia Couto da Silva, aos professores Paulo Antônio Barros Oliveira e Tarcísio Abreu Saurim, e especial agradecimento ao professor Fernando Gonçalves Amaral, coordenador do curso, que, além de todo o conhecimento que compartilhou conosco, foi paciente, companheiro e sempre presente.

Aos professores Paulo Antônio Barros Oliveira e Sergio Roberto de Lucca por terem, gentilmente, aceitado o convite para fazer parte da banca examinadora.

À minha professora e orientadora Rosa Almeida, pelos ensinamentos, incentivo, paciência e disponibilidade.

Dedicatória

Dedico esse estudo às trabalhadoras e aos trabalhadores que dividem conosco suas histórias, suas angústias e sofrimentos. Todo o meu respeito e agradecimento.

Dedico ainda às pessoas que abraçam verdadeiramente a defesa dos direitos dos trabalhadores e a busca por melhores condições de trabalho.

RESUMO

O objetivo desse estudo foi analisar a relação do trabalho, especialmente a organização do trabalho, com o comportamento suicida. O comportamento suicida é entendido como resultado de uma complexa interação entre diversos fatores. O trabalho, no entanto, é muitas vezes negligenciado ou pouco explorado como um dos fatores contribuinte. Pretendeu-se também avaliar se os profissionais de segurança e saúde no trabalho, em especial aqueles ligados diretamente às empresas e os auditores-fiscais do trabalho, realizam a abordagem e análise do suicídio relacionado ao trabalho. O embasamento teórico amparou-se em: estudos sobre os sentidos do trabalho e a sua centralidade na formação da identidade, em especial à luz do modo de produção capitalista e sob os reflexos da reestruturação produtiva e do neoliberalismo; o suicídio ao longo da história; os estudos de Karl Marx e Émile Durkheim, que extrapolaram questões individuais e atribuíram as questões sociais como causas do suicídio; as limitações para a prevenção, como os mitos, estigmas e a patologização, e por último, buscou-se pesquisas sobre a relação do trabalho com o suicídio. A metodologia consistiu em uma etapa qualitativa, utilizando-se do “estudo de casos múltiplos”, e uma etapa quantitativa, com aplicação de questionário aos auditores-fiscais do trabalho sobre suicídio relacionado ao trabalho. Duas mortes por suicídio e duas tentativas de suicídios foram discutidas na etapa qualitativa. Os resultados apontaram que o trabalho foi decisivo para os desfechos dos suicídios e das tentativas de suicídio, tendo sido verificado relação dos mesmos com fatores de risco psicossociais, assédio moral e, em dois casos, verificou-se relação com os processos de privatização pelos quais as empresas passavam, chamando a atenção para a forma violenta como essas reestruturações são feitas. A pesquisa quantitativa apresentou taxa de respostas de 59,6% e teve como resultado: 81,4% dos auditores-fiscais do trabalho acredita que faz parte de suas atribuições realizar análise de suicídios e de tentativas de suicídios relacionados ao trabalho; 89% nunca realizou esse tipo de análise; 77% não se considera seguro de seus conhecimentos e habilidades para tal; 93% considera que não há suporte da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) e da Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ENIT) para a realização desse trabalho. O estudo contribuiu para evidenciar a relação do trabalho com o comportamento suicida e a necessidade de fomentar a sua abordagem, a realização de investigações e de capacitação sobre o tema. Foram sugeridos critérios para a definição de casos suspeitos de suicídios relacionados ao trabalho e propostas para melhoria da vigilância epidemiológica e prevenção do comportamento suicida.

Palavras-chave: Condições de trabalho; Suicídio; Fatores de Risco; Prevenção; Investigação.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the relationship between work, especially work organization, and suicidal behavior. Suicidal behavior is understood as the result of a complex interaction between several factors. Work, however, is often overlooked or little explored as one of the contributing factors. The aim was also to evaluate whether occupational health and safety professionals, especially those directly connected to companies and the labor inspectors, approach and analyze work-related suicide. The theoretical basis was supported by the following: studies on the meanings of work and its centrality in the formation of identity, especially in light of the capitalist mode of production and under the reflections of productive restructuring and neoliberalism; suicide throughout history; the studies of Karl Marx and Émile Durkheim, which extrapolated individual issues and attributed social issues as causes of suicide; the limitations to prevention, such as myths, stigmas and pathologization, and finally, research was also sought on the relationship between work and suicide. The methodology consisted of a qualitative phase, using the “multiple case study”, and a quantitative phase, with the application of a questionnaire to labor inspectors on work-related suicide. Two deaths by suicide and two attempted suicides were discussed in the qualitative phase. The results showed that the work was decisive for the outcomes of suicides and suicide attempts, with a relationship between them and psychosocial risk factors, harassment and, in two cases, a relationship with their company’s privatization process, drawing attention to the violent way in which these restructurings are carried out. The quantitative survey presented a response rate of 59.6% and resulted in: 81.4% of labor inspectors believe that it is part of their duties to analyze work-related suicides and attempted suicides; 89% have never carried out this type of analysis; 77% do not consider themselves confident in their knowledge and skills to do so; 93% consider that there is no support from the Secretary of Labor Inspection (SIT) and the National School of Labor Inspection (ENIT) for carrying out this work. The study contributed to highlighting the relationship between work and suicidal behavior and the need to encourage its approach, carrying out research and training on the topic. Criteria were suggested for defining suspected cases of work-related suicide and proposals for improving epidemiological surveillance and preventing suicidal behavior.

Keywords: Working conditions; Suicide, Risk factors; Prevention; Investigation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1- Taxas de mortalidade por suicídio, segundo o sexo. Brasil, 2010 a 2021..... | 14 |
| Gráfico 2-. Sobre ser atribuição da AFT a análise do suicídio e da tentativa de suicídio relacionado ao trabalho | 80 |
| Gráfico 3: Sobre a realização de análise do suicídio e da tentativa de suicídio relacionado ao trabalho pela AFT..... | 81 |
| Gráfico 4: Sobre o suporte da SIT/ENIT para a análise do suicídio e da tentativa de suicídio relacionado ao trabalho..... | 81 |
| Gráfico 5: Sobre se sentir capacitado para a análise do suicídio e da tentativa de suicídio relacionado ao trabalho..... | 82 |

TABELA

| | |
|--|----|
| Tabela 1: Suicídios no Brasil e Unidades da Federação 2022/2023..... | 15 |
|--|----|

QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1- Principais Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho..... | 40 |
| Quadro 2- Situações que facilitam/propiciam práticas de assédio moral..... | 45 |
| Quadro 3- Quesitos para a análise do rigor metodológico em estudos de caso..... | 51 |
| Quadro 4- Perguntas pesquisa auditores-fiscais do trabalho..... | 54 |
| Quadro 5: Tipo de suporte dado pela SIT/ENIT..... | 83 |
| Quadro 6- Excertos das opiniões/avaliações sobre o assunto..... | 83 |
| Quadro 7: Critérios para definição de casos de comportamento suicida potencialmente relacionados ao trabalho..... | 92 |

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

| | |
|------------|---|
| AET | Análise Ergonômica do Trabalho |
| CAPS | Centro de Atenção Psicossocial |
| CAT | Comunicação de Acidente do Trabalho-CAT |
| CF | Constituição Federal |
| CLT | Consolidação das Leis Trabalhistas |
| CVV | Centro de Valorização da Vida |
| ENIT | Escola Nacional da Inspeção do Trabalho |
| EUA | Estados Unidos da América |
| FBSP | Fórum Brasileiro de Segurança Pública |
| HIV | Vírus da Imunodeficiência Humana |
| INSS | Instituto Nacional do Seguro Social |
| LGBTQIAPN+ | Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais, Não binárias e mais |
| MOW | Meaning of Work International Research Team |
| NRs | Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho |
| ODS | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| OMS | Organização Mundial da Saúde |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| PDV | Programas de Desligamentos Voluntários |
| PGR | Programa de Gerenciamento de Riscos |
| PCMSO | Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional-PCMSO |
| SERPRO | Serviço Federal de Processamento de Dados |
| SFITWeb | Sistema Federal de Inspeção do Trabalho |
| SINAN | Sistema de Informação de Agravos de Notificação |
| SIT | Secretaria de Inspeção do Trabalho |
| SPELL | Scientific Periodicals Electronic Library |

Sumário

| | | |
|---------|---|----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 12 |
| 1.1 | JUSTIFICATIVA | 17 |
| 1.2 | OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS | 18 |
| 2 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 20 |
| 2.1 | TRABALHO | 20 |
| 2.2 | SUICÍDIO | 27 |
| 2.2.1 | SUICÍDIO E TABU | 31 |
| 2.2.2 | A PATOLOGIZAÇÃO (EXCESSIVA) DO SUICÍDIO | 33 |
| 2.3 | TRABALHO E SUICÍDIO | 35 |
| 2.3.1 | FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS | 38 |
| 2.3.1.1 | RECONHECIMENTO NO TRABALHO | 41 |
| 2.3.1.2 | PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO | 42 |
| 2.3.1.3 | ASSÉDIO MORAL | 43 |
| 2.3.2 | CRITÉRIOS PARA DEFINIÇÃO DO SUICÍDIO RELACIONADO AO TRABALHO | 46 |
| 3 | MATERIAIS E MÉTODOS | 49 |
| 3.1 | ESTUDO DE CASO | 49 |
| 3.2 | PESQUISA JUNTO AOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO | 53 |
| 4 | DESCRIÇÃO DOS DADOS - ESTUDOS DE CASOS | 55 |
| 4.1 | CASO I- EMPRESA X | 55 |
| 4.2 | CASO II- EMPRESA Y | 58 |
| 4.3 | CASO III- EMPRESA W | 60 |
| 4.4 | CASO IV- EMPRESA Z | 63 |
| 5 | ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS | 66 |
| 5.1 | ESTUDOS DE CASOS | 66 |
| 5.1.1 | FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS | 68 |
| 5.1.1.1 | CULTURA ORGANIZACIONAL PRECÁRIA | 68 |
| 5.1.1.2 | FATORES DE RISCO PROVENIENTES DA PRIVATIZAÇÃO | 70 |
| 5.1.1.3 | FALTA DE RECONHECIMENTO E DE APOIO SOCIAL | 72 |
| 5.1.1.4 | ASSÉDIO MORAL | 74 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 5.1.2 | CONCLUSÃO | 77 |
| 5.2 | PESQUISA AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO- RESULTADOS E DISCUSSÃO | 80 |
| 5.2.1 | RESULTADOS | 80 |
| 5.2.2 | DISCUSSÃO | 82 |
| 6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 86 |
| 7 | REFERÊNCIAS..... | 99 |
| 8 | APÊNDICE- FORMULÁRIO PESQUISA SOBRE ANÁLISE DE SUICÍDIO RELACIONADO AO TRABALHO | 110 |

1 INTRODUÇÃO

Há que se pensar que toda e qualquer morte traz à tona algo sobre a sociedade em que ela acontece (Netto, 2013)

Alerta: o tema tratado na dissertação é o suicídio. Se você está passando por problemas, busque ajuda¹.

O propósito dessa dissertação é a análise da relação do trabalho, ou de determinadas características ou situações de trabalho, com o comportamento suicida. Comportamento suicida engloba, além do suicídio, os pensamentos, os planos e a tentativa de suicídio².

O trabalho, tido como central na vida humana, ao mesmo tempo que possibilita às pessoas a construção da própria identidade, o estabelecimento de relações, reconhecimento, encontro de propósitos, superação de desafios, obtenção de renda etc. também pode ser fonte de frustração, insatisfação, sofrimento e adoecimento.

As transformações pelas quais o mundo do trabalho vem passando, em especial a reestruturação produtiva e a busca incessante pelo aumento de produtividade, trouxeram profundas alterações na forma de organização do trabalho. Essa agora é pautada, entre outros, pela pressão de tempo, intensificação do trabalho, elevado grau de competitividade e ambientes com uma cultura organizacional precária e propícia para práticas de gestão abusivas ou perversas. Os impactos para os trabalhadores são significativos, sendo que dados estatísticos apontam um crescente aumento dos

¹ Ligue gratuitamente para o [CVV, o Centro de Valorização da Vida](http://www.cvv.org.br) no número 188 ou acesse www.cvv.org.br. Serviço 24h que realiza apoio emocional e prevenção do suicídio para todas as pessoas que querem e precisam conversar, sob total sigilo. Qualquer caso de urgência ou emergência, acione imediatamente o Serviço de Atendimento Móvel de Urgência- Samu, pelo telefone 192. Procure serviços como o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS), Unidades Básicas de Saúde (Saúde da família, Postos e Centros de Saúde) ou outros serviços de saúde.

² Disponível em <https://bvsmms.saude.gov.br/trabalhando-juntos-para-prevenir-o-suicidio-10-9-dia-mundial-de-prevencao-do-suicidio/>. Acesso em 12 jul. 2024

adoecimentos mentais relacionados ao trabalho^{3,4}, assim como de números de suicídios no trabalho, em especial a partir dos anos 90⁵ (Brasil, 2017; WHO, 2000, 2022a e 2022c)

O interesse pessoal sobre o tema surgiu durante as atividades realizadas na auditoria-fiscal do trabalho. O foco do trabalho e estudos da autora dessa pesquisa tem sido, há vários anos, as questões relacionadas à organização do trabalho, os fatores de risco psicossociais, assim como o assédio moral e sexual. Durante as ações fiscais foram observados os impactos do trabalho sobre as pessoas, inclusive com relatos de ideação suicida e tentativas de suicídio, e, dessa forma, foram realizadas análises desses casos, inclusive de morte por suicídio.

Entendido como um fenômeno multidimensional para o qual não existe uma única causa ou uma única razão, o suicídio resulta de uma interação complexa entre fatores ambientais, biológicos, genéticos, psicológicos, culturais e sociais (OMS, 2000). Em termos epidemiológicos, o suicídio é uma das principais causas de morte no mundo-uma em cada 100 mortes ocorre por suicídio.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que mais de 700.000 pessoas morrem por suicídio a cada ano e um número aproximadamente 20 vezes maior tenta o suicídio⁶ (WHO, 2021a, 2021b). Estudo feito nos Estados Unidos mostrou que os suicídios são apenas a ponta de um iceberg, sendo que, naquele país, no ano de 2021, para cada suicídio, em média, três pessoas foram hospitalizadas por autolesões, 38 tentaram suicídio e 265 pensaram seriamente em cometer suicídio (CDC, 2024).

Cinco a seis pessoas próximas, em média, sofrem com consequências emocionais, sociais e econômicas. Segundo a OMS, mais pessoas morrem como resultado de suicídio do que Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV), malária, câncer de mama ou guerras e homicídios (WHO, 2021a).

³ Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), 15% dos trabalhadores sofrem com algum tipo de transtorno mental (WHO, 2022a).

⁴ No período de 2012 a 2016, os transtornos mentais e comportamentais representavam a terceira causa de afastamento do trabalho no Brasil. (Brasil, 2017), e, segundo a OMS, os transtornos mentais são a principal causa de incapacidade, causando um em cada seis anos vividos com incapacidade (WHO, 2022a).

⁵ Dejours e Bègue (2010) afirmam que “os suicídios e as tentativas de suicídio no local de trabalho apareceram na maioria dos países ocidentais nos anos 1990”.

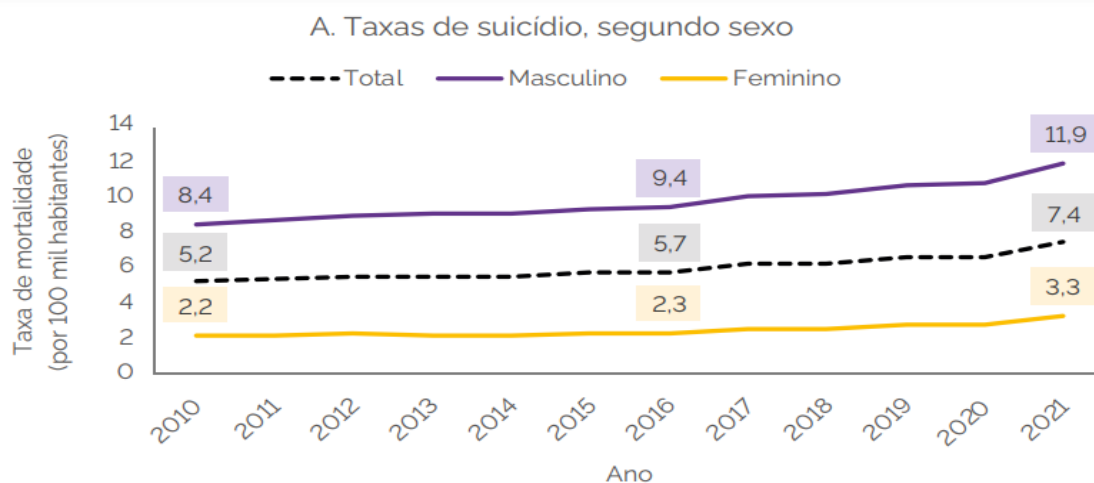
⁶ Segundo a OMS, uma tentativa prévia de suicídio é um importante fator de risco para suicídio (WHO, 2023).

Quase 77% de todos os suicídios globais ocorrem em países de baixa e média renda e, enquanto no mundo, a taxa global caiu 36% entre 2000 e 2019, na região das Américas, única região onde a mortalidade por suicídio vem aumentando, houve aumento de 17% para esse mesmo período. (Brasil, 2024; WHO, 2001, 2021a, 2021b, 2023).

Em relação ao Brasil, segundo o Ministério da Saúde houve um crescimento preocupante no número de suicídios na última década. Entre 2010 e 2021, as taxas de mortalidade subiram 42%, passando de 5,2 para 7,5 suicídios por 100 mil habitantes. No ano de 2021 foram contabilizados 15.507 suicídios, sendo que 77,8% ocorreram no sexo masculino, e nos anos de 2022 e 2023 ocorreram 16.230 e 16.025 suicídios, respectivamente (Brasil, 2024; FBSP, 2024).

O Gráfico 1 mostra as taxas de mortalidade por suicídio no Brasil, nos anos de 2010 a 2021.

Gráfico 1-Taxas de mortalidade por suicídio, segundo o sexo. Brasil, 2010 a 2021



Fonte: Boletim Epidemiológico-Secretaria de Vigilância em Saúde e Ambiente Ministério da Saúde Volume 55-N.º 4-6 fev. 2024

A Tabela 1 mostra os números de suicídios nos anos de 2022 e 2023 no Brasil e Unidades da Federação.

Tabela I: Suicídios no Brasil e Unidades da Federação 2022/2023

| Brasil e Unidades da Federação | Suicídio | | | | |
|--------------------------------|---------------------|---------------|----------------------|------------|--------------|
| | Ns. Absolutos | | Taxas ⁽¹⁾ | | Variação (%) |
| | 2022 ⁽²⁾ | 2023 | 2022 ⁽²⁾ | 2023 | |
| Brasil | 16.230 | 16.025 | 8,0 | 7,9 | -1,3 |
| Acre | 79 | 114 | 9,5 | 13,7 | 44,3 |
| Alagoas | 190 | 181 | 6,1 | 5,8 | -4,7 |
| Amapá | 80 | 78 | 10,9 | 10,6 | -2,5 |
| Amazonas | 160 | 197 | 4,1 | 5,0 | 23,1 |
| Bahia | 878 | 860 | 6,2 | 6,1 | -2,1 |
| Ceará | 727 | 757 | 8,3 | 8,6 | 4,1 |
| Distrito Federal | 241 | 281 | 8,6 | 10,0 | 16,6 |
| Espírito Santo | 338 | 310 | 8,8 | 8,1 | -8,3 |
| Goiás | 734 | 722 | 10,4 | 10,2 | -1,6 |
| Maranhão | 282 | 368 | 4,2 | 5,4 | 30,5 |
| Mato Grosso | 306 | 340 | 8,4 | 9,3 | 11,1 |
| Mato Grosso do Sul | 210 | 165 | 7,6 | 6,0 | -21,4 |
| Minas Gerais | 2.027 | 2.035 | 9,9 | 9,9 | 0,4 |
| Pará | 504 | 558 | 6,2 | 6,9 | 10,7 |
| Paraíba | 317 | 361 | 8,0 | 9,1 | 13,9 |
| Paraná | 790 | 805 | 6,9 | 7,0 | 1,9 |
| Pernambuco | 563 | 588 | 6,2 | 6,5 | 4,4 |
| Piauí | 302 | 326 | 9,2 | 10,0 | 7,9 |
| Rio de Janeiro | 894 | 899 | 5,6 | 5,6 | 0,6 |
| Rio Grande do Norte | 179 | 212 | 5,4 | 6,4 | 18,4 |
| Rio Grande do Sul | 1.608 | 1.588 | 14,8 | 14,6 | -1,2 |
| Rondônia | 159 | 158 | 10,1 | 10,0 | -0,6 |
| Roraima | 65 | 66 | 10,2 | 10,4 | 1,5 |
| Santa Catarina | 1.044 | 1.048 | 13,7 | 13,8 | 0,4 |
| São Paulo | 3.256 | 2.719 | 7,3 | 6,1 | -16,5 |
| Sergipe | 170 | 147 | 7,7 | 6,7 | -13,5 |
| Tocantins | 127 | 142 | 8,4 | 9,4 | 11,8 |

Fonte: Secretarias Estaduais de Segurança Pública e/ou Defesa Social; Instituto de Segurança Pública/RJ (ISP); Polícia Civil do Distrito Federal; Polícia Civil do Estado de Roraima; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Censo Demográfico 2022; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Por 100 mil habitantes.

(2) Atualização das informações publicadas no Anuário Brasileiro de Segurança Pública, ano 17, 2023.

Fonte: FBSP, 2024

Tendo em vista os números de casos e os impactos sociais e econômicos envolvidos, a OMS considera o suicídio como um problema de saúde pública. A Organização das Nações Unidas (ONU) e a OMS definiram como objetivo a redução da taxa de mortalidade global por suicídio em um terço até 2030, sendo esse um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU⁷ (WHO, 2023).

A despeito de ser reconhecido como um fenômeno multifatorial, há ainda uma tendência a se desconsiderar os fatores ocupacionais como causadores ou como contributivos para os suicídios. Costumam ser reconhecidas como possíveis causas, de forma geral, somente questões extra laborais como por exemplo, problemas pessoais e condições de saúde preexistentes, sendo as questões laborais pouco discutidas ou sequer mencionadas. Mesmo para aqueles suicídios que são perpetrados no local de trabalho, em geral não são investigados os componentes do trabalho que podem estar associados ao fenômeno. Finasi-Santos e Siqueira (2011) apontaram que o desafio “é extrapolar a compreensão de mortes violentas de trabalhadores, como homicídios e suicídios, para além da patologia individual, vislumbrando as patologias sociais que esses fenômenos são capazes de evidenciar”.

Os novos métodos de gestão e de organização do trabalho com formas de avaliação individualizadas, que punem erros e negam o reconhecimento⁸, que desmontam os coletivos e as redes de solidariedade, são apontadas como causas do aumento no número de suicídios no trabalho (Dejours e Bègue, 2010).

Emerge, assim, a necessidade do debate sobre a relação entre aspectos da organização do trabalho e o suicídio, destacando-se, nesse contexto, os fatores de risco psicossociais, as violências no trabalho como o assédio moral e o sexual e as reestruturações, como as fusões, privatizações, terceirizações, processos de demissão em massa etc.

O aumento no número de suicídios no trabalho está relacionado aos novos métodos de gestão e de organização do trabalho derivados da reestruturação produtiva.

⁷ Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets of the 2030 Agenda for Sustainable Development. New York: United Nations (https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review_Eng.pdf , accessed 15/05/2024)

⁸ Dejours e Bègue (2010) chamam a atenção para a importância do reconhecimento no trabalho (por chefias, clientes, e, sobretudo por pares) para o fortalecimento da identidade e ressignificação do sofrimento no trabalho, que será discutido.

Por último, contribuem para a abordagem limitada do suicídio, os tabus e estigmas⁹ que cercam o tema, e a sua patologização, considerada por muitos pesquisadores como exagerada. Tais questões serão abordadas adiante.

Nesse sentido, o objetivo desse estudo é analisar o trabalho, em especial os elementos da organização do trabalho, como fatores que podem interagir para causar o comportamento suicida, assim como a necessidade de adoção de formas de intervenção e prevenção, de modo a proporcionar um ambiente de trabalho seguro, sadio e saudável.

Esse trabalho possui seis capítulos. A introdução, primeiro capítulo, consistiu na contextualização do tema, apresentação da justificativa, das questões a serem respondidas e dos objetivos. No segundo capítulo foi realizada a fundamentação teórica, abordando inicialmente o trabalho, seus significados e sentidos, após, o suicídio, com breve histórico, conceito, a questão dos tabus e estigmas e sobre a patologização, e ao final, a relação do suicídio com o trabalho. O terceiro capítulo falou sobre a metodologia usada, quando foram descritas as duas etapas, qualitativa e quantitativa. O quarto capítulo apresentou a descrição dos dados das etapas qualitativa e quantitativa, e o quinto capítulo fez a análise e discussão desses dados. No último capítulo, as considerações finais, foi feito um rápido resumo do trabalho, foram retomadas as questões da pesquisa e feita a revisão dos objetivos. Por fim, foram feitas proposições para a melhoria da vigilância epidemiológica e para a prevenção do comportamento suicida, e foram apresentadas as limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

1.1 JUSTIFICATIVA

Tendo em vista os dados apresentados no tópico anterior, é importante realizar estudos e pesquisas que revelem os fatores que influenciam na decisão de uma pessoa tirar a própria vida, incluindo aqueles relacionados ao trabalho, para que ações sejam tomadas no sentido de sua prevenção.

Nesse sentido, as principais razões ou justificativas da pesquisa foram:

- crescente número de casos de comportamento suicida relacionado ao trabalho
- importância das questões relacionadas à organização do trabalho, em especial dos fatores de risco psicossociais, para o comportamento suicida

⁹ A morte em geral é vista como um tabu - “as pessoas não gostam e não querem ouvir falar, ou tampouco falar sobre a morte” - e o tema suicídio é impregnado de tabus religiosos e morais (Netto, 2013).

- abordagem incipiente do tema pelos profissionais de segurança e saúde no trabalho, inclusive por auditores-fiscais do trabalho
- necessidade de debates e estudos sobre o tema e de políticas adequadas e específicas para a prevenção do suicídio relacionado ao trabalho

A partir do que foi exposto, os problemas ou questões que nortearam a presente dissertação foram:

- O trabalho pode ser um dos fatores causadores do comportamento suicida?
- Os profissionais de segurança e saúde no trabalho, especialmente aqueles diretamente ligados às empresas e auditores-fiscais do trabalho, realizam a abordagem e análise de suicídios e de tentativas de suicídios relacionados ao trabalho?

1.2 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS

Conforme mencionado, o objetivo geral dessa dissertação foi realizar a análise da relação do trabalho, ou de determinadas características ou situações de trabalho, com o comportamento suicida. Pretendeu-se ainda avaliar se os profissionais de segurança e saúde no trabalho, especialmente aqueles diretamente ligados às empresa e auditores-fiscais do trabalho, realizam a abordagem e análise de suicídios e de tentativas de suicídios relacionados ao trabalho.

Para alcançar esses objetivos e responder às questões da pesquisa, os seguintes objetivos específicos foram elencados:

- Revisar a literatura existente sobre o tema
- Descrever e discutir casos de suicídios e de tentativas de suicídio relacionados ao trabalho
- Buscar os principais elementos do trabalho associados aos casos de suicídio e de tentativas de suicídio relacionados ao trabalho
- Pesquisar junto aos auditores-fiscais do trabalho a abordagem e realização de análise de suicídios e de tentativas de suicídio relacionados ao trabalho

Como objetivos secundários, foram elencados:

- Fomentar a discussão do tema entre os diversos atores ligados à segurança e à saúde no trabalho, inclusive auditores-fiscais do trabalho

- Instigar a abordagem e realização de investigações de suicídios e de tentativas de suicídio relacionados ao trabalho visando entender as dinâmicas desencadeantes destas ocorrências e com objetivo da sua prevenção
- Propor medidas visando a melhoria da vigilância epidemiológica e a prevenção do comportamento suicida

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesse tópico, serão discutidos os significados do trabalho, a seguir alguns aspectos específicos do suicídio (aspectos gerais, conceito e questões que limitam sua discussão e prevenção), e, por último, a relação entre suicídio e trabalho.

2.1 TRABALHO

...esse fazer humano tornou a história do ser social uma realização monumental, rica e cheia de caminhos e descaminhos, alternativas e desafios, avanços e recuos (Antunes, 2009)

O trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas e contribui de forma significativa para a configuração da identidade humana. Para Hirigoyen (2001), o trabalho é onde se afirmam as competências e onde se realizam os projetos de vida e sonhos.

Assim, o trabalho não se reduz à atividade laborativa ou emprego, mas permeia todas as dimensões da vida humana. Além de aparecer como atividade que responde à produção dos elementos necessários aos seres humanos, “concomitantemente, corresponde aos fundamentos para responder às necessidades de sua vida intelectual, cultural, social, estética, simbólica, lúdica e afetiva” (Frigotto, 2015).

Para a discussão sobre os significados do trabalho, focamos em quatro autores, tendo em vista sua influência e importância para o tema. Iniciando com Karl Marx e Ricardo Antunes, após, Estelle Morin, e finalizando com Christophe Dejours.

Segundo Marx (1996), o trabalho é uma atividade que pertence exclusivamente ao homem e é o que o diferencia dos demais animais. Diferentemente dos outros animais, o resultado alcançado no trabalho humano já está previsto antes de sua realização: “No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto, idealmente”. Para o autor, há uma relação intrínseca entre a existência humana e o trabalho, já que o trabalho e seus produtos, só existem devido à ação do ser humano sobre a natureza. Por sua vez, o ser humano só existe em razão de sua atividade produtiva, seu trabalho. Assim, para Marx, o trabalho é atividade ontológica humana, responsável pelo processo de humanização do sujeito e por torná-lo diferente dos demais animais:

o trabalho é uma condição da existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre o homem e a Natureza e, portanto, da vida humana (Marx, 1996).

E, ao mesmo tempo em que transformam a natureza, homens e mulheres transformam também a sua própria natureza humana, desenvolvendo suas potencialidades (Marx, 1996).

No entanto, o trabalho, considerado como fundante da vida humana e ponto de partida no processo de humanização, “foi transformado, na sociedade capitalista, em trabalho assalariado, alienado, fetichizado”. O que era uma finalidade central se transforma em meio de subsistência e a força de trabalho torna-se mercadoria, cuja finalidade é criar novas mercadorias e valorizar o capital:

O que deveria ser fonte de humanidade se converte desrealização do ser social, alienação e estranhamento dos homens e mulheres que trabalham. E esse processo de alienação do trabalho não se efetiva apenas no resultado na perda do objeto, do produto do trabalho, mas também o próprio ato de produção, resultado da atividade produtiva já alienada (Antunes, 2009).

Nessas condições, conclui o autor citando Marx, “sob o capitalismo, o trabalhador não se satisfaz no labor, mas se degrada; não se reconhece, mas se desumaniza no trabalho” (Antunes, 2009).

As modificações advindas com o processo de reestruturação produtiva a partir dos anos 70 e o avanço das ideias do neoliberalismo no Brasil a partir dos anos 90, assim como as práticas por ele prescritas, tornam cada vez mais atual a desumanização e degradação do trabalhador descrita por Marx em meados do século XIX. O novo regime, se apoiou na flexibilização¹⁰ dos processos e do mercado de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo, na privatização das empresas estatais, nas alterações na legislação trabalhista e no aumento do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado em detrimento do emprego regular, criando vínculos trabalhistas precários. Segundo Druk (2021), as transformações no mundo do trabalho “negam a relação de assalariamento e a hipossuficiência do trabalhador e decretam o fim o papel protetivo do Estado para minorar

¹⁰ Segundo Antunes (2009), a flexibilização pode ser entendida como liberdade da empresa para desempregar trabalhadores, sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho.

a assimetria entre capital e trabalho”¹¹. Além disso, para a autora, a crescente privatização do Estado¹² leva à constituição de um Estado empresarial, à adoção do empreendedorismo na administração pública, à terceirização e à precarização das formas de contrato.

Em um outro ponto de vista, os estudos da canadense Estelle Morin¹³ partem da noção de que “a gestão pode se valer da construção do sentido do trabalho como fonte de promoção de saúde mental e, a partir daí, promover ações de bem-estar e *performance* organizacional”. A autora busca conciliar, por meio dos processos de transformações organizacionais, melhorias na qualidade de vida no trabalho e o aumento da eficácia organizacional, sendo que essa deve ser entendida “para além dos valores econômicos, recorrendo-se a valores sociais, morais e espirituais, articulando diferentes elementos que caracterizem os sentidos do trabalho”. Nesse sentido, ela identifica as características necessárias para que o trabalho possa ter um sentido para aqueles que o realizam. Seus estudos, que tiveram como base as pesquisas do *Meaning of Work International Research Team* (MOW)¹⁴, concluíram que o trabalho é uma necessidade, uma dimensão importante da vida, ajuda as pessoas a se situar, ocupa o tempo da vida e lhe dá um sentido. Dessa forma, Morin identificou os seguintes motivos pelas quais os indivíduos trabalham: a possibilidade de estabelecer relações interpessoais; o sentimento de vinculação; a ocupação; a evitação do tédio e a necessidade de ter um objetivo na vida (Costa, Paiva e Rodrigues, 2022; Morin, 2001).

¹¹ Trata-se, segundo a autora, de uma tentativa do capital de recusar e ocultar o trabalho assalariado como relação social fundamental do capitalismo, “negando, dessa forma, a condição de trabalhadores e buscando impedir que atuem enquanto classe social, pois são agora empreendedores, empresários de si mesmos, animados pela concorrência que, na compreensão de Engels, é a arma mais eficiente da burguesia na sua luta política contra os trabalhadores.”

¹² Para Druk, a crescente privatização do Estado é uma transformação que busca “negar a necessidade e existência de um conjunto de trabalhadores, cuja força de trabalho produz bens coletivos, valores de uso para atender às necessidades sociais e não às demandas do mercado.”

¹³ Levantamento na bibliografia utilizando como critérios de busca as palavras-chave “sentidos do trabalho” e “significados do trabalho”, encontrou um total de 208 artigos publicados entre 2000 e 2017. Identificou-se os autores mais citados, considerados expoentes na produção brasileira, Estelle Monique Morin e Ricardo Luiz Coltro Antunes (Ferraz e Fernandes, 2020).

¹⁴ Meaning of Work International Research Team (MOW) é um grupo de pesquisas, e realizou uma série de pesquisas no período entre 1981 e 1983 identificando variáveis que explicassem o sentido do trabalho para os entrevistados. Os estudos contemplaram uma amostra de 15.000 pessoas em oito diferentes países: Bélgica, Inglaterra, Iugoslávia, Israel, Japão, Holanda e Estados Unidos. Sua pesquisa é considerada base fundamental de outras diversas pesquisas sobre significados do trabalho.

Pesquisa feita no Brasil sobre o sentido e significado do trabalho por meio da análise de artigos publicados na área de Administração¹⁵, concluiu que o trabalho constitui um dos valores fundamentais do ser humano e que exerce importante papel com vistas à sua autorrealização e sua subjetividade, bem como contribui para o desenvolvimento de sua identidade. Uma importante observação da pesquisa é que se ignoram, nos estudos analisados, elementos fundamentais para a vida do indivíduo na esfera social e organizacional, uma vez que “no universo gerencialista, a subjetividade é mobilizada sobre os objetivos e resultados, tendendo a excluir tudo aquilo que não é útil ou rentável”. A pesquisa apontou ainda seis autores como os mais influentes no tema (Neves, 2018). Destaque-se que os quatro autores que estamos utilizando como referência nesse tópico, estão entre aqueles apontados na pesquisa (Marx, Antunes, Morin e Dejours).

Não há intenção de aprofundamento nas análises colocadas sobre os sentidos do trabalho, no entanto, visando a reflexão sobre uma possível naturalização de condições precárias de trabalho, em especial frente ao atual ideário neoliberal¹⁶, citamos o trabalho feito por Ferraz e Fernandes (2019), que aborda, de forma crítica, os pontos de vista de Estelle Morin e Ricardo Antunes. A partir de levantamento bibliométrico¹⁷ com o objetivo de analisar os “conteúdos presentes na definição de sentido do trabalho que possuem maior influência para as ciências sociais aplicadas no Brasil”, o trabalho identificou os dois autores como os mais citados. Logo após, citaremos o contraponto feito por Costa, Paiva e Rodrigues (2022).

Ferraz e Fernandes (2019) ressaltaram as distintas realidades vivenciadas pelos dois autores:

Morin é canadense e traz as vivências do campo da Administração, tomando a particularidade do trabalho assalariado sob a perspectiva do empresariado; Antunes é brasileiro e discute o mundo do trabalho no campo da Sociologia, trazendo a categoria “trabalho” em sua universalidade e resgatando os sentidos do trabalho sob a perspectiva do trabalhador.

¹⁵ A pesquisa analisou artigos relacionados aos temas “sentido e significado do trabalho” em periódicos da área de Administração no Brasil. Foram selecionados 15 artigos que abordam o tema trabalho, publicados em periódicos associados à base Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), no período de 2008 a 2015.

¹⁶ Segundo Antunes (2000) o neoliberalismo passou a ditar o ideário e o programa a serem implementados pelos países capitalistas, inicialmente no centro e logo depois nos países subordinados, contemplando reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento do estado, políticas fiscais e monetárias, sintonizadas com os organismos mundiais de hegemonia do capital como Fundo Monetário Internacional.

¹⁷ A pesquisa bibliométrica se dá através do estudo dos aspectos quantitativos da produção, disseminação e uso da informação publicada. Disponível em <https://periodicos.unb.br/index.php/RICI/article/download/28162/27498/83070>. Acesso em 01 maio de 2024.

Segundo as autoras, enquanto para Antunes, que parte de Marx para realizar suas reflexões, o trabalho com sentido é apenas aquele trabalho que seja “uma autoatividade que tem um fim em si mesmo, o que não ocorre na sociedade capitalista”¹⁸, para Morin, “o trabalho somente tem sentido se ele reproduzir, sem resistências, as relações capitalistas”. Antunes entende que o trabalho, como existe no capitalismo, não é um fim em si mesmo, mas um meio; as pessoas não trabalham com a finalidade de desenvolver e reproduzir suas capacidades humanas, mas para receber um salário que lhes permitirá acessar aquilo que precisam para continuar vivos como trabalhadores. Por isso, para ele, só há trabalho com sentido quando se supera a forma de trabalho assalariada.

Para Ferraz e Fernandes (2019), na perspectiva de Morin, sentidos no trabalho “indicam a capacidade humana de significar apenas aqueles sentidos atribuídos ao trabalho (por sua vez, assalariado) que permitam que a trabalhadora¹⁹ reconheça que há um propósito positivo no que faz e, assim, seja impulsionada a ser mais produtiva”. E, dessa forma, Morin, auxilia no “movimento de naturalização da relação assalariada, pois ela passa a considerar que os sujeitos atribuem sentido a algo em que gastam energia de forma coordenada e para atingir determinado resultado”. Assim, segundo as autoras, na “imediatez do trabalho e da práxis sem sentido humanizador, encontramos sentidos no trabalho, em geral, desumanos, ainda que naturalizados”:

Naturalizamos o adoecimento e a morte decorrente das condições de trabalho, transferindo a responsabilidade/culpa para o indivíduo que foi fraco demais e não "deu conta"; naturalizamos os assédios e a competição no ambiente de trabalho, em nome da meritocracia; naturalizamos o "mês ser maior do que o salário"; naturalizamos iniciar a jornada de trabalho na segunda-feira, esperando somente pelo "sextou". Lançamos mão do humor como uma mediação importante para escamotear o sofrimento desse processo de naturalização das condições que limitam o livre desenvolvimento das capacidades humanas e nos fazem sofrer (Ferraz e Fernandes, 2019).

Enfim, para elas, Morin e Antunes encontram-se em posições contrárias na produção do conhecimento: enquanto ele demonstra a necessidade de defender os

¹⁸ As autoras citam que Antunes reivindica a necessidade de romper com o trabalho assalariado para que o trabalho tenha um sentido, pois o livre desenvolvimento das capacidades humanas necessita da criação de uma forma de sociabilidade em que a produção seja determinada pelas necessidades humanas, e não pelo interesse da valorização do valor (valor de troca). “E romper com o trabalho assalariado é romper também com a propriedade privada dos meios de produção, base para que apenas um grupo social se aproprie do trabalho dos demais membros da espécie humana.”

¹⁹ Durante todo o texto, as autoras optaram pelo uso da flexão feminina para expressar o todo (exceto nas citações diretas): “se a alteração linguística não tem força suficiente para alterar as condições de opressão, pelo menos, traz o desconforto da leitura – lembrando que vivemos em uma sociedade cujas relações são de exploração, mas também de opressão.”

interesses da classe trabalhadora “para a emancipação de toda humanidade”, Morin defende os interesses do capitalismo com o objetivo de manter o modo de produção que “acumula riqueza nas mãos de alguns enquanto quem a produz vivencia um processo de pauperização constante”.

Costa, Paiva e Rodrigues (2022), por outro lado, consideram que Morin e Antunes partem de paradigmas distintos, não sendo uma proposição melhor que a outra: “cada uma tem suas próprias limitações e carrega consigo diferentes interesses cognitivos”. Segundo os autores, Antunes entende que o modo de organização do capital “sucumbe o lado humanizado dos trabalhadores, limita a capacidade de desenvolvimento humano e objetiva a manutenção do modelo de produção vigente, logo, não tem sentido enquanto autorrealização humana”. E, para Morin, desde que os trabalhadores que estão submetidos à lógica capitalista tenham alguma margem de autonomia, variedade de tarefas e desafios, oportunidade de aprendizagem, reconhecimento e que percebam o trabalho como uma contribuição social, há a possibilidade de encontrar sentidos no trabalho. Desse modo, enquanto para Antunes o trabalho assalariado não tem sentido para a autorrealização humana, já que os sentidos do trabalho constituem-se quando o trabalho é uma autoatividade com um fim voltado a si próprio, Morin se propõe a estudar o ambiente de trabalho como um espaço que demanda cuidados com o bem-estar dos trabalhadores, relacionando esse bem-estar ao fato de que as pessoas necessitam ter sentido naquilo que fazem, e, que dessa forma, os administradores deveriam “projetar meios para revalorizar o trabalho e lhe dar um sentido”.

Para finalizar o tópico sobre o trabalho, importante trazer o ponto de vista do psiquiatra e médico do trabalho francês Christophe Dejours, que afirma que o trabalho transita em um território ambivalente, uma vez que pode causar infelicidade, alienação e doença mental, mas pode também ser mediador da autorrealização, da sublimação e da saúde (Dejours, 1999).

A partir da Psicopatologia do Trabalho, o autor propõe uma nova abordagem que ultrapassa a doença, e questiona por que, submetidos às mesmas condições de trabalho e à mesma organização do trabalho, alguns trabalhadores adoecem e outros não, sendo esse

o campo de pesquisa da Psicodinâmica do Trabalho²⁰. Dejours analisa a vivência subjetiva de prazer, de sofrimento e das estratégias de mediação (defensivas) do sofrimento utilizadas face à organização do trabalho (Dejours, 1999; 2011; 2013).

O trabalhador lida, no cotidiano do seu trabalho, com o confronto entre a realidade e aquilo que é prescrito, ou seja, as normas e regras ditadas pela organização do trabalho para o cumprimento da atividade, sendo que o fracasso que surge desse confronto causa angústias e sofrimento. Nesse sentido, o autor define trabalho como sendo “a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho” (Dejours, 2004, 2011).

Na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho, segundo Dejours (2002), o reconhecimento é decisivo no processo de construção e fortalecimento da identidade do trabalhador. O reconhecimento confere o pertencimento a uma equipe, a uma coletividade e permite àquele que trabalha transformar o seu sofrimento em desenvolvimento de sua identidade. Por outro lado, sem esse reconhecimento, a ressignificação do sofrimento no trabalho fica impossibilitada, podendo levar o indivíduo a uma descompensação psíquica ou somática (Dejours, 2002; Dejours e Bègue, 2010). Voltaremos ao tema mais adiante, ao tratar dos fatores de risco psicossociais.

Propondo uma aproximação entre Marx e Dejours com o objetivo de fornecer um “horizonte crítico-político para as práticas clínicas”, segundo Montalvão (2019), além do seu papel central na vida subjetiva dos indivíduos²¹, o trabalho é também estruturante das relações sociais e políticas e tem ampla repercussão no âmbito geral da sociedade. O autor ressalta a importância de problematizar a influência que “as políticas neoliberais, as novas teorias de gestão e as práticas de gerenciamento têm na constituição de relações sociais e de trabalho artificiais, fragmentárias e adoecedoras”. Assim, segundo o autor, para além

²⁰ A Psicodinâmica do Trabalho é uma disciplina que busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho e, particularmente, quais as estratégias que são utilizadas para se proteger/defender desse mesmo sofrimento. Nas palavras de Heloani e Lancman (2004): “Busca estudar os aspectos menos visíveis que são vivenciados pelos trabalhadores ao longo do processo produtivo, tais como: mecanismos de cooperação, reconhecimento, sofrimento, mobilização da inteligência, vontade e motivação e estratégias defensivas que se desenvolvem e se estabelecem a partir das situações de trabalho.” Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>. Acesso em 26 abr. 2024.

²¹ Segundo Montalvão (2019), para além de um movimento de transformação da Natureza ou integração a uma classe social, o trabalho representa o estabelecimento de vínculos psicoafetivos, o enfrentamento de conflitos inter e intrasubjetivos, e a formação de uma identidade nos marcos da vivência laboral.

de intervir na organização do trabalho, é preciso colocar em debate as relações entre o trabalho e a violência ou a civilidade, entre o trabalho e a escola, entre o trabalho e a cultura, entre o trabalho e a democracia.

Concluindo o tópico, os estudos sobre os sentidos e significados do trabalho são amplos, complexos e demandam reflexões. Ao mesmo tempo que é local de crescimento, criação de relações, onde colocamos em prática nossas habilidades, onde somos reconhecidos, sendo, dessa forma, central para a constituição e o fortalecimento da nossa identidade, o trabalho é também palco de abusos, violências, precariedade, sofrimento e adoecimento.

2.2 SUICÍDIO

... é uma manifestação humana, uma forma de lidar com o sofrimento, uma saída para livrar-se da dor de existir (Rigo, 2013)

A palavra "suicídio" significa “que mata a si mesmo” (do grego *autofónos*)²². Do ponto de vista etimológico, o termo suicídio vem do latim *sui* (próprio) e *caederes* (ação de matar), com o significado de “a morte de si mesmo, matar a si mesmo” (Bertolote, 2013; Scavacini, 2018).

O suicídio perpassa toda a história da humanidade com diferentes significações, a depender do contexto cultural e social de cada época. Na Antiguidade, a morte violenta, incluindo o suicídio, era encarada como uma forma de entrada para o reino dos deuses, o que pode ter sido, inclusive, um fator motivador para alimentar as guerras e conquistas entre os povos naqueles tempos, já que “por trás da morte violenta estaria a promessa da imortalidade”. Os gregos transformaram o suicídio em crime hediondo, já os romanos viam no suicídio “uma opção justificável, reservando o castigo apenas para aqueles que cometessem esse ato sem uma razão que o tornasse defensável” (Bastos e Gondim, 2010).

A repulsa moral ao suicídio ou a conotação pecaminosa que ele adquire, estaria associada a Santo Agostinho, preocupado com a perda dos fiéis. Posteriormente, ainda na Idade Média, o suicídio passa a ser compreendido como crime, pois lesava os interesses da Coroa. Assim, aqueles que se matavam tinham seus bens confiscados, em detrimento de suas famílias, e os cadáveres eram “penalizados”. Séculos depois o suicídio

²² Segundo Bertolote (2013), a origem da palavra se encontra na obra *Religio Medici* do médico inglês Thomas Browne, publicada em 1643. Em 1645 a obra foi traduzida para o inglês, na qual aparece pela primeira vez a palavra *suicide* (suicídio).

“deixa de ser tratado apenas como problema religioso e abre-se a possibilidade de pensar o suicida como portador de algum transtorno, algum tipo de insanidade”. A obra “Biathanatos” publicada em 1647, de John Donne, é citada como a primeira tentativa de considerar as condições sociais e culturais como variáveis importantes no ato suicida, iniciando-se assim, a defesa de uma abordagem multidimensional, sendo que “o contexto passaria a ser fundamental para compreender o suicídio” (Bastos e Gondim, 2010; Netto, 2013).

Nesse pano de fundo, é publicado em 1897, “O Suicídio”, de Émile Durkheim. A obra teve o grande mérito de relacionar o suicídio às condições sociais, ultrapassando assim questões morais e o foco no indivíduo. O autor analisa o suicídio, não como um fenômeno psicológico individual, mas como um fato social.

Durkheim define suicídio como “todo o caso de morte que resulta direta ou indiretamente, de um ato positivo ou negativo²³, executado pela própria vítima e que ela sabia que deveria produzir esse resultado” (Durkheim, 2019). O autor propõe quatro tipos de suicídio: o suicídio egoísta, o altruísta, o anômico e o fatalista. O suicídio egoísta resulta de uma individualidade excessiva, que ocorre nas sociedades onde os grupos se enfraquecem, e o indivíduo se sente só e sem razões para viver, e enxerga a morte como a única solução. Ao contrário, quando o indivíduo está muito integrado ao grupo, caracteriza o suicídio altruísta. Nesse caso, ele se sente no dever de se matar, como exemplo, por perder a estima pública, ou na forma de ritos e sacrifícios, como caso de soldados²⁴. Nas palavras de Durkheim (2019), o suicídio altruísta é:

aquele em que o eu não se pertence, em que se confunde com outra coisa que não ele, em que o polo de sua conduta está situado fora dele, ou seja, em um dos grupos de que faz parte. Por isso chamaremos de suicídio altruísta aquele que resulta de um altruísmo intenso.

O suicídio anômico ocorre em momentos de anomia social, como na ocorrência de crises sociais e econômicas, causando um desajuste das regras da sociedade e levando ao aumento das taxas de suicídio. Ao falar sobre esse tipo de suicídio, segundo Durkheim (2019):

²³ Ato positivo: disparar um tiro de revólver contra a própria cabeça ou enforcamento. Ato negativo: deixar de se alimentar até a morte ou não abandonar uma casa em chamas.

²⁴ Saddi et al (2020) cita como exemplos do suicídio altruísta: quando alguém faz uma greve de fome, por exemplo, em protesto político; os bonzos budistas, que colocavam fogo às vestes durante a guerra do Vietnã; os velhos que se matavam para deixar comida para as crianças em Uganda.

...a sociedade não é apenas um objeto que atrai para si, com intensidade desigual, os sentimentos e a atividade dos indivíduos. Também é um poder que os regula. Há uma relação entre a maneira pela qual se exerce essa ação reguladora e a taxa social dos suicídios.

O último tipo, o fatalista, explorado posteriormente por oposição ao estado de anomia, é o suicídio decorrente de excesso de regulação pela sociedade. Nesse caso, a presença da sociedade na vida do sujeito aparece na forma de uma “regulação excessiva, intransigente e coercitiva” e, assim, a pessoa entende que a morte é a única saída para livrar-se da opressão (Coutinho, 2010).

Nesse sentido, Kovaks (1992) nos diz que, quando um indivíduo se mata, fracassa uma proposta coletiva daquela sociedade: “o suicídio é uma trágica denúncia do indivíduo de uma crise coletiva”. Segundo Saddi (2020), em uma sociedade em rápida transformação, os suicídios anômicos ocorrem devido à perda de referenciais e mudança de valores levando as pessoas a se sentirem perdidas e confusas²⁵.

Karl Marx já havia estudado o suicídio mais de 50 anos antes de Durkheim publicar sua obra. No texto publicado em 1846²⁶, Marx tratou o tema como um sintoma da sociedade capitalista: “o suicídio não é mais do que um entre os mil e um sintomas da luta social geral” (Marx, 2006). É interessante notar que, por volta de 170 anos atrás, tanto a análise de Marx quanto a de Émile Durkheim, dão ênfase aos aspectos sociais como causas para o suicídio.

Na obra, que chama a atenção pela atualidade, Marx adentra “na esfera da vida privada, das angústias da existência mediada pela propriedade e pelas relações de classe, e antecipa temas como o direito ao aborto, o feminismo e a opressão familiar na sociedade capitalista”²⁷. A partir de quatro casos de suicídio que aconteceram em Paris, Marx fala ainda sobre miséria, desemprego, injustiça social e patriarcado. Três dos quatro suicídios

²⁵ Segundo a autora existe uma epidemia de suicídios entre os índios Guarani Cayowas desde a década de 1980: “as terras foram invadidas, perderam-se os referenciais culturais e religiosos. Viciam-se em álcool e drogas. Prostituem-se. Esses suicídios anômicos nos lembram os suicídios dos adolescentes na nossa cultura.”

²⁶ Publicado no *Gesellschaftsspiegel* (“Espelho da Sociedade”), Órgão de Representação das Classes Populares Despossuídas e de Análise da Situação Social Atual, com o nome *Peuchet: vom Selbstmord*, o texto de Marx foi escrito a partir de trechos de livro de Jacques Peuchet, diretor dos arquivos da polícia francesa. No Brasil foi publicado em 2006 com o nome *Sobre o Suicídio* (Marx, 2006).

²⁷ Trecho do capítulo de apresentação do livro, escrito por Ivana Jinkings.

mencionados, são de mulheres “vítimas do patriarcado ou, nas palavras de Peuchet/Marx, da tirania familiar”, segundo Michael Löwy, no capítulo de introdução do livro²⁸.

Durkheim e Marx tratam o suicídio a partir de seus diferentes posicionamentos filosóficos, “cada uma a seu modo”, mas acabam chegando a um resultado “mais complementar do que antagônico”: “afinal, motivos pessoais que levam os indivíduos a buscarem a morte de maneira deliberada podem funcionar como canais por onde forças coletivas também passam” (Rodrigues, 2009).

Por último, vale destacar a teoria da “dor psíquica insuportável”, de Edwin S. Schneidman²⁹, considerado o pai da suicidologia moderna. Segundo o autor, esse sentimento, que está ligado a emoções negativas caracterizadas por tristeza, culpa, angústia, medo, raiva, desespero, solidão, vergonha e perda, tem como causa a frustração de necessidades psicológicas básicas, como a necessidade de conforto, segurança, autonomia e de evitar a vergonha. Se daria ainda devido à ruptura de relações interpessoais importantes e dificuldades em lidar com o sofrimento, com a raiva e com a hostilidade. Para ele, nessa situação, a forma mais rápida de aliviar essa dor, “que inclui uma sensação angustiante de estar preso em si mesmo e sem saída, com um desespero irremediável e uma turbulência emocional interminável”, seria matar-se (Scavacini, 2018; Gomes Luis, 2016).

É relatado que, pessoas que fazem tentativas de suicídio, descrevem um estado de sobrecarga emocional, “uma experiência de sofrimento subjetivo insuportável, do qual sentem a necessidade definitiva e imediata de alívio” (Tavares, 2013). Segundo Cais, Mello e Barbosa (2019), quando se fala em desejo de morte, se depara muito mais com um desejo de cessar uma angústia insuportável do que com o desejo de finitude propriamente dito:

Em parte dos suicídios, a tomada de decisão, a passagem ao ato suicida em si, é uma resposta do sujeito a um estado de dor psíquica insuportável, ou seja, não há possibilidade de elaboração ou simbolização dessa dor, e a única forma de cessar o sofrimento é cessando a vida.

²⁸ Para Michael Löwy, o texto de Marx “é uma das mais poderosas peças de acusação à opressão contra as mulheres já publicadas”.

²⁹ Edwin S. Shneidman (1918-2009) foi um psicólogo clínico, americano, que dedicou sua vida a pesquisar sobre o suicídio e sua prevenção. Segundo ele, a melhor forma de entender o suicídio é estudando as emoções e as perguntas a fazer são: “onde dói?” e “como posso ajudá-lo?” (Disponível em <https://catoliconet.net/wp-cnet/dr-edwin-shneidman-e-o-suicidio/>. Acesso em 23 abr. 2024)

Saddi et al. (2020), citando a teoria da “dor psíquica insuportável”, faz uma metáfora com o ataque às Torres Gêmeas nos Estados Unidos em 2001, o que ficou conhecido como “o 11 de setembro”³⁰, sobre as pessoas que, em meio ao fogo, saltaram dos dois prédios de 110 andares que estavam em chamas. Como resposta às perguntas: “Essas pessoas queriam morrer?” “Por que elas saltam para a morte?”, a autora diz que é “porque é simplesmente insuportável morrer queimado, a morte vem como algo inexorável, para te tirar de uma dor insuportável. Não é morte no conceito de finitude, é, simplesmente, uma saída da dor.”

Atualmente, conforme mencionado na introdução desse documento, o suicídio é considerado como um fenômeno complexo e multidimensional, para o qual não existe uma única causa ou razão.

2.2.1 SUICÍDIO E TABU

A morte é cercada por tabus, e, no caso da morte por suicídio, tais tabus são potencializados por questões diversas, em especial morais e religiosas. O fato de vinte países ainda criminalizarem a tentativa de suicídio³¹ ilustra bem como os tabus e estigmas relacionados ao tema continuam presentes.

O termo tabu é oriundo da língua polinésia, que significa interdito, proibido sagrado³². Freud (1913) define tabu como:

Isso ou aquilo é proibido, não sabemos por que, e também não lhes ocorre fazer a pergunta; eles apenas as cumprem como algo óbvio, e estão convencidos de que uma transgressão será punida automaticamente, de forma severa.

Segundo o dicionário Aurélio (1986), a palavra tabu possui, entre outros, os seguintes significados: “que é proibido, perigoso, por ser considerado impuro, impudico”, “proibição convencional imposta por tradição ou costume à prática de determinados atos, modos de vestir, temas, palavras, etc., tidos como impuros, e que não pode ser violada,

³⁰ O 11 de setembro ficou marcado na história como o dia em que atentados terroristas foram realizados em solo americano e resultaram na morte de quase três mil pessoas. Os terroristas responsáveis pelo atentado eram vinculados a Al-Qaeda e realizaram seus ataques contra dois alvos: o World Trade Center, localizado em Nova York, e o Pentágono, localizado em Washington. Disponível em <https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/11-setembro.htm>. Acesso em 23 abr. 2024.

³¹ Disponível em <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>. Acesso em 24 abr. 2024.

³² Disponível em <https://dicionario.priberam.org/tabu>. Acesso em 24 abr. 2024

sob pena de reprovação ou até perseguição social”. Em resumo, tabu se refere, em geral, a uma proibição de algo considerado reprovável, seja por motivos morais, culturais ou religiosos.

Ao longo da história, a morte teve, em cada momento, significados e rituais próprios. Segundo Kovács (2025), o tema da morte tornou-se proibido no século XX, sendo banido da comunicação entre as pessoas, e, paradoxalmente, no início do século XXI, a morte está cada vez mais próxima das pessoas, em função, principalmente, da violência urbana, das guerras e do desenvolvimento das telecomunicações³³. Porém, “apesar da forma clara e veloz com que o homem toma conhecimento sobre a morte através dos meios de comunicação, o assunto não é levantado como um fato inerente à vida”, e reina uma “conspiração do silêncio”.

Em relação ao suicídio, até mesmo a palavra é evitada, utilizando-se ou preferindo-se comumente outros termos, como “autoextermínio” e “dar fim à própria vida” ao invés de “suicídio”. Segundo Scavacini (2018), recorre-se muitas vezes a eufemismos (termos agradáveis) ou disfemismos (termos desagradáveis) para se referir a algum assunto tabu, como formas que a sociedade encontra de falar sobre certos assuntos “sem quebrar a interdição velada sobre eles”.

Apesar de todos os avanços nas pesquisas sobre suicídio, com modificações na sua compreensão (hoje entendido como um fenômeno multifatorial), os tabus, estigmas e preconceitos ainda dificultam a busca de ajuda por aquelas pessoas que estão pensando em se matar e se constituem em empecilhos para o seu pleno debate e prevenção, sendo, dessa forma, considerados como fatores de risco para o suicídio.

Marquetti, Kawauchi e Pleffken (2015) discutem como o tabu dificulta a observação dos rastros e sinais que o suicida deixa ao longo de sua trajetória na construção deste ato, o que elas chamam de “percurso suicida”, dificultando assim, sua prevenção. Segundo as autoras, apesar de visíveis, esses sinais não são reconhecidos devido a uma recusa para esta comunicação velada da pessoa que morre por suicídio.

³³ A autora ressalta que A TV, especialmente, introduz, em milhões de lares, cenas de morte, de guerras, de violência, de acidentes e doenças, sem nenhuma possibilidade de elaboração, dada o ritmo propositalmente acelerado desse veículo.

Dessa forma, para uma efetiva prevenção, é necessário o debate pleno e aberto, e para isso, os tabus devem ser enfrentados. A OMS³⁴ também reconhece que o tabu prejudica a abordagem adequada da prevenção do suicídio. Segundo aquela organização, associado à falta de consciência do suicídio como um grave problema de saúde pública, os tabus impedem que o tema seja discutido abertamente.

2.2.2 A PATOLOGIZAÇÃO (EXCESSIVA) DO SUICÍDIO

A discussão sobre a patologização do suicídio faz-se também necessária, em especial, devido ao fato de ser esse um dos fatores que colaboram para a limitação da sua discussão e prevenção.

Ao mesmo tempo que se reconhece o suicídio como um fenômeno complexo, multidimensional e multicausal, vários autores, e mesmo a OMS, consideram que o suicídio está associado a alguma patologia em quase 100% dos casos³⁵. Essa afirmação vem sendo discutida e rebatida por pesquisadores que entendem que o suicídio não é necessariamente causado por uma psicopatologia e que tal discurso impede outras formas de entendimento do fenômeno, além de reforçar estigmas e preconceito contra quem o pratica (Almeida, 2013, 2023; Marquetti, 2019; Netto, 2013; Roehe e Dutra, 2017).

Estudo realizado nos Estados Unidos em 2023, estimou que 19,6% dos indivíduos que tentaram suicídio não preenchiam os critérios para um transtorno psiquiátrico antecedente. Segundo o estudo, esta descoberta desafia as noções clínicas sobre quem está em risco de comportamento suicida e levanta questionamentos sobre a segurança de limitar o rastreamento do risco de suicídio às populações psiquiátricas (Oquendo *et al.*, 2024). Há, ainda, estudos que apontaram que, em alguns países de baixa e média renda, menos da metade das pessoas que morrem por suicídio têm doença mental prévia (LaMontagne *et al.*, 2024).

Marquetti (2019) atribuiu essa patologização a algumas técnicas, protocolos e instrumentos utilizados. Para o diagnóstico póstumo, costuma-se utilizar as autópsias psicológicas, que são entrevistas com familiares ou histórico de prontuários do sujeito. Porém ambos possuem o viés conceitual (narrativas imersas no discurso médico), e assim,

³⁴ Disponível em <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>. Acesso em 06 maio 2024.

³⁵ A OMS estima que até 90% das pessoas que cometeram suicídio apresentavam algum transtorno mental antes do ato, sendo a depressão o transtorno mais frequente (Brasil, 2024).

correlacionam suicídio a transtorno mental: “na sociedade contemporânea, o discurso psiquiátrico submergiu todas as outras formas de compreender o sofrimento humano e, por sua vez, o suicídio”. Segundo a autora, os dados coletados por profissionais com outra leitura do fenômeno e em lugares diferentes daqueles médicos, apontam que os eventos suicidas não necessariamente estão correlacionados ao transtorno mental, e sim aos “sofrimentos da vida, ao trabalho, relações amorosas, velhice, abandono, imposições sociais, conflitos sobre sexualidade e não pertencimento a grupos sociais”.

Almeida (2013; 2023) reforça o debate dizendo que a presença de algum adoecimento é uma possibilidade, porém, não necessariamente a pessoa que pensa em suicídio possui alguma doença. No entanto, está cada vez mais naturalizada a ideia de que suicídio é sinônimo de transtorno mental. Segundo a autora, quem quer abandonar a vida, na verdade quer abandonar “certas condições de vida”. E para ilustrar a íntima relação entre as questões sociais e o sofrimento, ou mesmo o adoecimento psíquico, ela lembra que as populações com maior risco de suicídio são as populações vulneráveis, como “jovens negros, população LGBTQI+³⁶, indígenas, população de rua, mulheres vítimas de violência doméstica e idosos”³⁷. Dessa forma, em sua visão, a discussão sobre suicídio não pode ser reduzida à perspectiva da saúde mental.

O risco de patologizar o suicídio, segue Almeida (2013), é “individualizar um problema que não é do campo individual, que é muito maior do que um diagnóstico, do que uma patologia”. Ao restringir a discussão no campo da saúde, deixa-se de fazer a discussão sobre a “ineficácia do poder político e/ou do contexto social em produzir equidade de direitos, bem-estar físico e psíquico e condições dignas de vida”.

Assim, a importância de se levar em consideração a influência do contexto socioeconômico é recorrente entre os autores:

(...) não podemos ignorar o fato de que uma sociedade que exclui os cidadãos do sistema educacional e de saúde e que elimina as oportunidades de uma melhor qualidade de vida é também uma sociedade que favorece a perda de sentido de vida e, desse modo, reforça, em algumas pessoas, o desejo de não mais viver. (Roche E Dutra, 2017)

³⁶ LGBTQI+ é uma sigla que representa diferentes identidades de gênero e orientações sexuais (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgênero, Queer, Intersexo e mais). Posteriormente foram acrescentadas as letras A, P e N de assexuais, pansexuais, não binárias, sendo a sigla atual LGBTQIAPN+.

³⁷A OMS reconhece que os grupos mais vulneráveis e que sofrem discriminação, como “refugiados e migrantes; pessoas indígenas; pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e intersexuais (LGBTI); e prisioneiros”, possuem taxas mais elevadas de suicídio (WHO, 2023).

Enfim, não se trata de ignorar a possibilidade de o adoecimento estar relacionado ao suicídio, mas sim de ir além, considerando o aspecto multidimensional e multifatorial do suicídio, ampliando a discussão e permitindo que o olhar vá em todas as direções, buscando, assim, sua completa abordagem e prevenção.

2.3 TRABALHO E SUICÍDIO

Nesse tópico serão apresentados e discutidos estudos sobre a relação entre suicídio e trabalho.

Em 1840, Friedrich Engels escreveu sobre casos de suicídio relacionados às condições de trabalho, na obra "A situação da classe trabalhadora na Inglaterra". Ao falar sobre a precariedade das condições de trabalho e a opressão social (“...a insegurança de sua vida, a necessidade de viver cada dia com um salário sem saber o que lhe acontecerá na manhã seguinte.”), Engels cita a alta frequência de suicídios entre os trabalhadores, inclusive descrevendo o caso de uma costureira que, fazendo um trabalho “duro, fatigante”³⁸, sem encontrar uma saída, “jogou-se num canal e morreu afogada” (Engels, 2010).

A relação entre suicídio e trabalho tem se tornado cada dia mais evidente, em especial devido às mortes que ocorrem no próprio local de trabalho³⁹. Cite-se os emblemáticos casos de suicídios relacionados às condições de trabalho que ocorreram nas empresas Foxconn e France Telecom⁴⁰, com grande repercussão (Silva-Junior, 2019; Waters, 2017).

No ano de 2021, a taxa de suicídio entre pessoas em idade ativa nos Estados Unidos foi 33% maior do que era 2 décadas antes, sugerindo a “necessidade de mais investigação sobre fatores causais e prevenção baseada no local de trabalho e na

³⁸ Segundo Engels, as costureiras “trabalham amontoadas num único cômodo, no qual, no inverno, o único aquecimento é o calor de seus corpos. Sentadas, encurvadas, costumam das quatro ou cinco horas da manhã até a meia-noite, arruinando em poucos anos sua saúde e morrendo precocemente sem poder satisfazer as mais elementares necessidades da vida”.

³⁹ “Mensagens brutais dirigidas à comunidade laboral, um convite para a sociedade refletir sobre o sofrimento” (Soares e Schlindwein, 2021).

⁴⁰ Em ambos os casos, ocorreram evidências, como cartas e bilhetes, de que as pessoas estavam se matando devido às situações vivenciadas no ambiente laboral. A empresa chinesa Foxconn, devido ao número de suicídios, chegou a adotar ações paliativas para evitá-los, como o gradeamento de suas instalações e a obrigatoriedade de assinatura de cláusulas de “não-suicídio”. Já na France Telecom, ocorreram mais de 30 suicídios durante o processo de privatização da empresa, o que levou ex-executivos a responderem na Justiça por assédio moral (Silva-Junior, 2019).

comunidade”. Foram citados como fatores associados ao risco aumentado de suicídio: empregos pouco qualificados, menor nível de escolaridade, acesso no trabalho a meios letais de suicídio e estresse no trabalho, incluindo supervisão deficiente e apoio dos colegas, baixo controle no trabalho e insegurança no trabalho (Sussel *et al.*, 2023).

Sobre os meios letais utilizados, pesquisa realizada na Nova Zelândia mostrou que, em 22% dos suicídios relacionados ao trabalho, os meios utilizados foram relacionados ao trabalho (WorkSafe, 2024). O acesso a meios letais através do trabalho, como por exemplo, profissões que requerem porte de arma de fogo, como policiais, trabalhadores agrícolas com acesso a pesticidas e profissionais de saúde com acesso a medicamentos, tem sido relacionado com risco aumentado de suicídio. O uso de meios relacionados ao trabalho pode ou não ser precipitado por fatores relacionados ao trabalho, como exemplo, socorristas e policiais expostos a traumas decorrentes do trabalho, sobrecarga de trabalho etc. Porém, independentemente da associação do suicídio com fatores presentes no trabalho ou com as condições de trabalho, o controle do acesso a esses meios deve ser levado em consideração ao se avaliar os riscos nos locais de trabalho (LaMontagne *et al.*, 2024; Milner A. *et al.*, 2017; Min *et al.*, 2014; WHO, 2022b).

Atenção especial deve ser dada aos pesticidas, cujo uso é responsável por aproximadamente um em cada cinco suicídios em todo o mundo, e é o método de suicídio mais comum usado nos países de baixa e média renda. Nesse sentido, deve-se envidar esforços para a sua eliminação, redução do uso e restrição do acesso (Phillips, 2010; LaMontagne *et al.*, 2024).

Em relação aos grupos ocupacionais, os suicídios ocorrem nos meios mais distintos: “homens e mulheres que trabalham em hospitais, instituições de ensino, construção civil, indústrias eletroeletrônicas, serviços bancários, comércio, empresas multinacionais, entre outros” (Dejours e Bègue, 2010)⁴¹. No entanto, há variação entre os grupos, sendo mais frequente, segundo Min *et al.* (2014), entre médicos, enfermeiros, farmacêuticos, veterinários, policiais, agricultores e militares.

A taxa de mortes por suicídio de policiais civis e militares da ativa no Brasil aumentou, no ano de 2023, 26,2% em relação ao ano anterior. A morte por suicídio ficou à frente do número de mortes por confronto na folga e por confronto em serviço. Segundo

⁴¹ Os autores ressaltam ainda que um único suicídio por razões relacionadas ao trabalho já representa um sinal da gravidade da situação, e demonstra que “toda a comunidade de trabalho já está sofrendo”.

o Anuário Brasileiro de Segurança Pública, esses números mostram “o quanto estamos falhando em proteger a vida do policial, especialmente do policial militar”. O documento comenta ainda sobre a subnotificação de casos e a necessidade de investir na melhoria da notificação e visibilidade dos números⁴² (FBSP, 2024).

O número elevado de mortes por suicídio na indústria da construção civil, com taxa de suicídio cerca de quatro vezes superior à da população em geral, levou o Departamento do Trabalho dos Estados Unidos da América (EUA) a formar uma força-tarefa para realizar a prevenção desse tipo de morte. Segundo o referido órgão, “os trabalhadores da construção enfrentam muitos fatores de stress relacionados com o trabalho que podem aumentar os seus fatores de risco de suicídio, tais como a incerteza do trabalho sazonal, horários exigentes e lesões no local de trabalho que são por vezes tratadas com opiáceos”⁴³. Já o risco aumentado de suicídio entre os profissionais de saúde, foi relacionado ao envolvimento rotineiro desses profissionais em “tarefas estressantes de cuidar de indivíduos gravemente doentes e de gerir cargas de trabalho pesadas, com pouco controle sobre os resultados dos pacientes” (Olfson *et al.*, 2023).

Extenso estudo feito na Nova Zelândia por meio da análise de 1.678 mortes por suicídio ocorridas entre 2017 e 2021, concluiu que 12% dos suicídios foram relacionados ao trabalho, o que, segundo o estudo, é semelhante ao encontrado em pesquisas realizadas internacionalmente (WorkSafe, 2024). De fato, pesquisa realizada nos Estados Unidos a partir da análise de suicídios ocorridos entre 2013 e 2017, encontrou a proporção de 12,11% dos suicídios como relacionados com o trabalho (Peek-Asa *et al.*, 2021), e estudo feito no Japão apontou que 12% das morte por suicídio envolveram “questões relacionadas ao trabalho” (LaMontagne *et al.*, 2024).

O desemprego encontra-se associado ao risco aumentado de suicídio em vários estudos. Pesquisadores observaram, utilizando dados públicos de 63 países entre 2000 e 2011, que o risco de suicídio aumentou em 20-30% quando associado ao desemprego (Nordt, Warnke, Seifritz e Kawohl, 2015). Outros estudos citaram o risco aumentado de suicídio, além do desemprego, entre pessoas com emprego precário ou subemprego

⁴² O documento chama a atenção para a importância do registro e compartilhamento dessas informações para o enfrentamento e prevenção das mortes de policiais, citando como exemplo o caso da Polícia Militar de Minas Gerais, que, em decorrência de um decreto institucional de sigilo sobre essas informações, divulgava suicídio nas estatísticas como “fenômeno inexistente”, e em 2023 retificou os dados, compartilhando os números de policiais que morreram por suicídio (FBSP, 2024).

⁴³ Disponível em <https://www.dol.gov/newsroom/releases/osha/osha20210824>. Acesso em 19 jun. de 2024.

(emprego a tempo parcial, trabalhadores temporários, contrato por tempo limitado), o que seria explicado pela insegurança no emprego ou pelas más condições de trabalho em comparação com as pessoas que possuem emprego permanente. Segundo os estudos, trabalhadores precários tendem a trabalhar por salários relativamente mais baixos e com pouca proteção social (Blomqvist S *et al.*, 2022; Kim, W *et al.*, 2019; Kraut e Walld, 2003; Liu, 2017; Min *et al.*, 2014; Schneider *et al.*, 2011; Vieira, Bandini e Lucca, 2023; Yoon *et al.*, 2017; Woo e Postolache, 2008; Worksafe, 2024).

São descritas correlações entre exposição a agrotóxicos e risco aumentado de suicídio e transtornos mentais, devido à possibilidade de alterações neuropsíquicas causadas pela exposição crônica a determinados produtos. Nesse sentido, estudos com trabalhadores da cultura do fumo, em especial, vem chamando a atenção (Neves, 2020; 2021). LaMontagne (2024) cita estudos que demonstram a associação entre exposição ocupacional a pesticidas, solventes e outros agentes neurocomportamentais ativos e suicídio, no entanto, pondera que as evidências são irregulares e inconclusivas, demandando mais pesquisas. A despeito da importância da realização de estudos sobre o tema, esse não será aqui aprofundado, tendo em vista que o foco principal dessa pesquisa são as questões relacionadas à organização do trabalho.

Nos tópicos seguintes serão discutidos os fatores de risco psicossociais mais comumente implicados como relacionados ao comportamento suicida e sobre critérios para definição de suicídio relacionado ao trabalho.

2.3.1 FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

Verificou-se que características da organização do trabalho estão presentes nos diversos trabalhos analisados, sendo que os fatores de risco psicossociais têm sido frequentemente associados ao comportamento suicida.

Os fatores psicossociais do trabalho decorrem das interações entre as características do trabalho (seu conteúdo, contexto, condições ambientais e organizacionais) e os trabalhadores (suas expectativas, habilidades, capacidades etc.). Quando essas interações são negativas, se tornam fatores de risco psicossociais, com potencial de causar repercussões na saúde, no rendimento e satisfação no trabalho (OIT,

1984). Como exemplo, elevadas exigências de trabalho, baixo controle sobre o trabalho⁴⁴, pressão de tempo, desequilíbrio esforço-recompensa (quando o esforço investido no trabalho é maior que a recompensa recebida⁴⁵), insegurança no emprego, baixo apoio social (seja de chefes, subordinados ou colegas), assédio moral, reestruturações etc. Ainda muito negligenciados⁴⁶, esses fatores de risco devem ser analisados adequadamente, da mesma forma que os demais fatores de risco presentes nos locais de trabalho.

Como o trabalho da autora dessa dissertação tem se voltado, há vários anos, para atividades em que esses fatores de risco estão mais presentes, como por exemplo atividade de teleatendimento, setor bancário, investigação de situações de assédio moral e sexual, realização de análises de adoecimento mental e análises de comportamento suicida, não é exagero dizer que é ainda incomum encontrar abordagem desses fatores de risco pelas empresas. E, quando realizada, na maioria das vezes é feita de forma inadequada e sem intervenções efetivas no ambiente de trabalho.

Estudos citaram a abordagem inadequada dos fatores de risco psicossociais e a ênfase em medidas dirigidas aos trabalhadores e às doenças, e não na prevenção e controle orientados para o trabalho (LaMontagne *et al.*, 2024; Rugulies R. *et al.*, 2023).

O Quadro 1 mostra os principais fatores de risco psicossociais, feito com base em Cox e Cox (1993) e documento publicado pela OMS (Leka e Cox, 2008):

⁴⁴ O controle no trabalho compreende: a) uso de habilidades: o grau pelo qual o trabalho envolve aprendizagem de coisas novas, repetitividade, criatividade, tarefas variadas e o desenvolvimento de habilidades especiais individuais; b) autoridade decisória: habilidade individual para a tomada de decisões sobre o próprio trabalho, a influência do grupo de trabalho e a influência na política gerencial (Araújo *et al.*, 2016).

⁴⁵ No desequilíbrio esforço-recompensa, o esforço envolve demandas e obrigações, e a recompensa é evidenciada por remuneração, apoio (respeito, estima), segurança no emprego e possibilidades de promoção (Araújo *et al.*, 2016; Siegrist, 1996).

⁴⁶ Pesquisa realizada pela APMT (Associação Paulista de Medicina do Trabalho) em 2018 com 310 médicos do trabalho em 20 estados do país apontou que apenas 29,68% consideravam os fatores psicossociais no PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional). Disponível em <https://apmtsp.org.br/enquete-saude-mental-x-doenca-ocupacional/>. Acesso em 16 maio de 2024

Quadro 1- Principais Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho

| FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO | |
|---|---|
| TEOR DO TRABALHO/DESENHO DAS TAREFAS | Trabalho mal definido Ausência de variações, ciclos curtos Trabalho segmentado/sem sentido Subutilização de habilidades Incerteza no trabalho Exposição contínua a pessoas |
| CARGA OU RITMO DE TRABALHO | Sobrecarga de trabalho ou pouco trabalho Ritmo de trabalho intenso Altos níveis de pressão de tempo Trabalho em turnos |
| HORÁRIO DE TRABALHO | Turnos noturnos Horários não flexíveis/imprevisíveis Longas jornadas Falta de convívio social |
| CONTROLE | Baixa participação na tomada de decisões Falta de controle da carga de trabalho Baixa decisão sobre o modo de fazer o trabalho |
| FUNÇÃO E CULTURA ORGANIZACIONAL | Comunicação ineficiente/insuficiente Baixos níveis de apoio Falta de definição sobre os objetivos organizacionais Conflito de papéis Ambiente pobre em tarefas |
| RELAÇÕES INTERPESSOAIS | Falta de apoio social Isolamento físico ou social Conflitos ou violência interpessoal Relacionamento ruim com superiores ou colegas |
| PAPÉIS NA ORGANIZAÇÃO | Ambiguidade de papéis Conflitos de papéis Alta responsabilidade por pessoas |
| DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA | Estagnação da carreira e incerteza Baixa remuneração Insegurança no trabalho e demissões Baixo valor social do trabalho |
| INTERFACE CASA-TRABALHO | Demandas conflitantes entre trabalho e vida pessoal Pouco apoio no lar Problemas relacionados à dupla jornada |
| AMBIENTE E EQUIPAMENTOS | Indisponibilidade de equipamentos/problemas com manutenção Condições ambientais ruins: falta de espaço/iluminação fraca/ ruído excessivo |

Fonte: adaptado de Cox e Cox (1993) e Leka e Cox (2008)

Diversos estudos citaram os fatores de risco psicossociais como de risco para o comportamento suicida (Baumert *et al.*, 2014, Schneider *et al.*, 2011; 2014; Milner *et al.*, 2018; Reis e Borela, 2023; Woo e Postolache, 2008; Vieira, Bandini e Lucca, 2023). Segundo LaMontagne *et al.* (2024), as condições psicossociais de trabalho é a área de

investigação sobre trabalho e suicídio que se expande mais rapidamente. Os autores acreditam que existem evidências suficientes para presumir que condições de trabalho como, baixo controle no trabalho, elevada tensão no trabalho, a insegurança no emprego/emprego precário, o assédio sexual no trabalho, o bullying, a violência ocupacional e as longas horas de trabalho podem ser causas de suicídio relacionadas com o trabalho.

A revisão da literatura nacional feita por Cortez *et al.* (2019), concluiu que, do ponto de vista organizacional, o excesso de práticas focando os trabalhadores como unidades autônomas, e na produtividade, resulta na “fragmentação do vínculo social no trabalho, perda do sentido da tarefa e anulação do significado do ato produtivo, o que pode resultar na percepção do trabalho como servidão, e, portanto, associando-o ao suicídio no trabalho nos casos em que as práticas de gestão se mostram inadequadas”. Segundo os autores, o desafio é estabelecer práticas organizacionais que consigam dimensionar a produtividade “sem que isso impacte na anulação do trabalho como ato de criação, preenchido de sentido e inserido em um contexto coletivo em que os vínculos emergem e o grupo se identifica com aquilo que realiza”. Comentou-se ainda sobre a importância da participação dos trabalhadores no desenho de cargos, tarefas e funções, e destacou-se que, além de alcançar êxito na tarefa, o trabalhador deve se sentir realizado ao desempenhá-la. Os pesquisadores concluem que, a partir dessas propostas, torna-se possível surgirem vínculos horizontais, “capazes de fortalecer ainda mais a relação entre os pares no contexto laboral, o que pode otimizar o clima social da organização e, assim, diminuir a incidência de fatores associados ao suicídio no trabalho”.

2.3.1.1 RECONHECIMENTO NO TRABALHO

Um dos fatores de risco psicossociais citado com frequência é a falta de reconhecimento no trabalho. Conforme já comentado anteriormente nesse texto, a falta de reconhecimento pode causar processos de sofrimento e adoecimento. Segundo Dejours, reconhecimento é a valorização do esforço investido na realização do trabalho- “é o olhar do outro sobre o que se produz”- e passa por dois tipos de julgamento, um referente à utilidade e outro referente à qualidade do trabalho. O primeiro, o julgamento “de utilidade” é aquele realizado pelos superiores hierárquicos e está relacionado à “utilidade econômica, social ou técnica da contribuição de um sujeito à organização do trabalho”. O segundo tipo, “mais preciso, mais sutil, mais severo e mais precioso”, é o

juízo “de beleza”, realizado pelos pares. Esse gera o sentimento de pertencimento ao coletivo de trabalho, sendo crucial para a estabilidade e fortalecimento da identidade.

Dessa forma, o reconhecimento permite a transformação do sofrimento em prazer, e sem esse reconhecimento, essa transformação ou ressignificação do sofrimento no trabalho fica impossibilitada, podendo levar o indivíduo a uma descompensação psíquica ou somática: “não há neutralidade do trabalho frente à identidade e à saúde mental” (Dejours, 1999; Dejours e Bèghe, 2010).

2.3.1.2 PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO

Os processos de reestruturação como, as fusões, privatizações, terceirizações, processos de demissão em massa e *downsizing*⁴⁷ têm também chamado a atenção devido aos impactos causados aos trabalhadores. Dependendo da maneira como são implementados, criam ambientes que propiciam gestões abusivas ou situações em que os direitos dos trabalhadores, ou mesmo sua dignidade, são atingidos. Podem causar sentimento de insegurança, inferioridade, incerteza sobre o futuro e se encontram associados ao suicídio (Finazzi-Santos; Siqueira e Mendes, 2010; Waters, 2017; Woo e Postolache, 2008).

Outra importante alteração que ocorre com a privatização é o caráter do trabalho, com a mudança de uma cultura de serviço público para uma cultura comercial. Enquanto o setor público não tem fins lucrativos e tem por objetivo atender às necessidades da população, a principal finalidade da empresa privada é o lucro. Logo, a motivação é diferente nos dois setores. Nesse sentido, foi levantado como uma das causas dos numerosos suicídios ocorridos na empresa France Télécom após processo de privatização (já comentado anteriormente), a mudança cultural no tipo de atividade desenvolvida. A função dos trabalhadores, que antes era enxergada como algo que tinha valor para a sociedade, de repente teve o foco alterado para vendas e competição: “o fenômeno é consequência desse ‘choque cultural’ que opõe a visão tradicional que atribuía ao funcionalismo público um caráter social, e as novas políticas comerciais agressivas, que privilegiam o aumento constante das vendas e da rentabilidade” (Fernandes, 2009).

⁴⁷ *Downsizing* é a eliminação planejada de postos de trabalho, sendo que, além de eliminação de pessoas, pode ocorrer eliminação também funções e níveis hierárquicos. (Toneli, Pliopas E Fonseca, 2008).

2.3.1.3 ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é uma forma de violência psicológica caracterizada por atitudes hostis e abusivas que atentam contra a dignidade e integridade psíquica ou física de uma pessoa. Essa prática pode ser motivada por diferentes razões e é perpetrada por meio de gestos, palavras, atitudes e comportamentos diversos.

Os impactos do assédio moral são devastadores. Além de minar a autoestima, causar constrangimento, humilhação, sofrimento, desconforto físico e emocional, adoecimentos, ainda impacta na vida familiar e pode levar a prejuízos profissionais, como queda de produtividade, afastamento do trabalho, prejuízos financeiros e exclusão da pessoa da empresa ou instituição.

As transformações no mundo do trabalho levando à adoção de formas de gestão voltadas para o estímulo à competitividade e aumento da produtividade, criaram ambientes propícios para a ocorrência dessas práticas abusivas, sendo consenso na literatura internacional o aumento do assédio moral no trabalho nas últimas décadas. Pesquisa da Organização Internacional do Trabalho-OIT⁴⁸ apontou que mais de uma em cada cinco pessoas empregadas já sofreu violência e assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual.

Considerado também como um fenômeno complexo e multifatorial, o assédio moral tem suas origens, em especial, na forma de organização do trabalho e da sociedade, associado a fatores individuais e relacionais (Soboll, 2017). Os fatores organizacionais apontados por diversos autores como facilitadores ou propiciadores de comportamentos hostis, como, deficiente organização do trabalho, dificuldades na gestão de conflitos, carga excessiva de trabalho, insatisfação no trabalho, baixo apoio ou suporte social, trabalho intensivo, elevado grau de competitividade, entre outros, devem, dessa forma, ser abordados e combatidos (Nunes e Tolfo, 2013; Reis, 2019; Vieira, Bandini e Lucca, 2023).

⁴⁸ Pesquisa global OIT “Experiences of violence and harassment at work: A global first survey” Disponível em <https://www.ilo.org/resource/news/violence-and-harassment-work-has-affected-more-one-five-people>. Acesso em 19 jun. 2024.

Com o objetivo prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, a OIT aprovou, em 2019, a Convenção 190, a primeira a tratar desse tema. A referida Convenção considera a violência e o assédio no mundo do trabalho⁴⁹:

um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero⁵⁰.

O conceito dado pela OIT preconiza uma proteção ampla, incluindo além das formas de assédio, atos de violência e discriminação⁵¹. A Convenção chama a atenção ainda para a interseccionalidade (sobreposição de múltiplos fatores de opressão, dominação ou discriminação), ao identificar que as práticas de violência e assédio podem atingir trabalhadores pertencentes a variados grupos vulneráveis, fator “que acentua ainda mais a violência de gênero e potencializa a prática de assédio” (Santos e Pamplona, 2020). Enfim, a Convenção 190 traz uma série de inovações, sendo a sua ratificação de grande importância para o combate ao assédio e violência no trabalho. A Convenção 190 já foi ratificada por 44 países⁵², e encontra-se em processo de ratificação pelo Brasil⁵³.

Conforme já discutido no início desse trabalho, muito além de aspectos individuais, o assédio moral é um processo que envolve uma série de variáveis, em especial os fatores organizacionais, os quais podem predispor, propiciar, incentivar, ou mesmo coibir essa prática.

O Quadro 2 lista algumas categorias e situações que facilitam/propiciam práticas de assédio moral (Nunes, 2016):

⁴⁹ Disponível em <https://www.ilo.org/pt-pt/international-labour-standards>. Acesso em 03/07/2024.

⁵⁰ A Convenção conceitua a “violência ou assédio com base no gênero”, como a violência ou o assédio dirigidos a pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou quando afetam de maneira desproporcional as pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluindo o assédio sexual.

⁵¹ O Artigo 6 da Convenção preconiza que “cada membro deve adotar legislação e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e na ocupação, incluindo trabalhadoras, bem como trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis, ou a grupos em situações vulneráveis que sejam desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho”.

⁵² Disponível em https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em 24/06/2024.

⁵³ Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao =2351227>. Acesso em 24/06/2024.

Quadro 2- Situações que facilitam/propiciam práticas de assédio moral

| CATEGORIA | SITUAÇÃO |
|--------------------------------|--|
| MUDANÇAS DENTRO DA ORGANIZAÇÃO | Reestruturações e <i>downsizing</i> Intensificação do trabalho Mudanças na composição do grupo de trabalho Mudanças organizacionais Redução da estabilidade no emprego/precariedade do emprego Situação precária de trabalho |
| ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO | Ambiente onde não existem regras claras/baixo “custo” da agressão Sistemas de recompensa e benefícios não claros Baixo controle do trabalho Deficiência no desenho da função Problemas de comunicação Falta de objetivos e expectativas claras Falta de recursos para realizar as tarefas Falta de procedimentos para a resolução dos conflitos |
| CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL | Competição interna Conflito de papéis Insatisfação e frustração com o trabalho Problemas com relacionamentos interpessoais/presença de conflitos |
| COMPORTAMENTO DOS LÍDERES | Fraqueza da autoridade hierárquica Deficiência no comportamento dos líderes Líderes abusivos Lideranças autocráticas Lideranças “liberais” |

Fonte: adaptado de Nunes (2016)

O assédio moral tem sido associado ao comportamento suicida em vários estudos. As pesquisas do alemão Heinz Leymann, considerado o precursor dos estudos sobre assédio moral, apontou que 6% a 15% dos suicídios ocorridos na Suécia estavam associados ao assédio moral (Leymann, 1996). Soares e Oliveira (2012) citam estudos realizados no Canadá, Itália e Turquia apontando essa relação.

Em revisão integrativa da literatura sobre as “relações predominantes entre o suicídio e o trabalho” feita por Corsi *et al.* (2020), o assédio moral foi “um dado eminente e muito comentado nos estudos”. Vieira, Bandini e Lucca (2023), em estudo sobre a relação entre fatores psicossociais e assédio no local de trabalho e suicídio, identificaram correlações entre um maior risco de suicídio e tentativa de suicídio com a violência psicológica e assédio.

Estudos prospectivos de coorte na Finlândia, Suécia e Dinamarca sugeriram que a violência no local de trabalho e o assédio moral estão associados a um risco aumentado de suicídio, destacando a importância da prevenção eficaz de comportamentos violentos nos locais de trabalho (Magnusson, 2023).

Mudanças no *status quo* da organização, como as reestruturações e mudanças na administração e na composição das equipes de trabalho, são vistas como gatilhos para o assédio moral. Segundo Nunes e Tolfo, (2013), a reestruturação e o *downsizing* “levam à eliminação de papéis e posição, comprimindo oportunidades de promoção, aumento da carga de trabalho e competição interna”. Como consequência, as incertezas, pressão e aumento do estresse, levam “determinados empregados a comportamentos hostis frente a outros para assim se sobressair no ambiente de trabalho”.

Revisão integrativa da literatura científica realizada por Vieira, Bandini e Lucca (2023) citada anteriormente, aponta que a investigação de tentativas de suicídio perpetrado por assédio pode prevenir o suicídio, tendo em vista que, em um estudo longitudinal o número de tentativas de suicídio foi sete vezes maior que o desfecho fatal.

A relação das práticas de assédio com o comportamento suicida evidencia, assim, a importância da abordagem adequada das questões da organização do trabalho para um ambiente de trabalho seguro e saudável.

2.3.2 CRITÉRIOS PARA DEFINIÇÃO DO SUICÍDIO RELACIONADO AO TRABALHO

Conforme mencionado, a despeito do seu caráter multifatorial, a atribuição do trabalho como um dos fatores causais para o suicídio é ainda incipiente. Com o objetivo de auxiliar a sua compreensão, alguns estudos têm proposto o estabelecimento de critérios para a caracterização e mesmo para um conceito para o suicídio relacionado ao trabalho.

Na França, a Agência Nacional de Saúde Pública realizou um estudo de viabilidade, coletando, para cada suicídio ou morte com intenção indeterminada, informações sobre os dados sociodemográficos e ocupacionais da pessoa, bem como indicadores de possíveis ligações entre a morte e o trabalho (Gigonzac *et al.*, 2021). Foram examinados 1.293 óbitos, dos quais 1.135 foram suicídios (88%), e desses, 10% foram potencialmente relacionados ao trabalho.

O estudo propôs um conjunto de critérios para potenciais suicídios relacionados com o trabalho. Foram considerados como “potencialmente” relacionados ao trabalho quando pelo menos uma das seguintes circunstâncias estava presente: a) o suicídio ocorreu no local de trabalho; b) uma nota de suicídio (como um bilhete) ou o testemunho de familiares ou outros contatos próximos implicavam condições de trabalho; c) o falecido vestia roupa de trabalho; d) dificuldades relacionadas ao trabalho foram identificadas nas investigações. Entre as condições de trabalho citadas estão, perda de emprego, esgotamento profissional, conflito com colegas ou hierarquia, assédio, processos judiciais em curso, presença de danos físicos durante problemas de trabalho e/ou de saúde causados pelo trabalho. Os autores sugerem que um questionário, contendo dados, como, profissão da pessoa no momento da morte e as circunstâncias do suicídio, seja incluído à declaração de óbito com o intuito de realizar uma vigilância de suicídio relacionada ao trabalho.

A pesquisa realizada na Nova Zelândia citada anteriormente, que analisou 1.678 suicídios ocorridos entre 2017 e 2021, considerou como relacionados ao trabalho aqueles suicídios que satisfaziam um dos dois critérios seguintes: 1) os estressores relacionados ao trabalho desempenharam um papel significativo na tendência suicida da pessoa e/ou 2) os meios utilizados para o suicídio estavam claramente relacionados ao trabalho da pessoa falecida. Com a utilização desses critérios, 197 (12%) suicídios foram considerados como relacionados ao trabalho (WorkSafe, 2024). Em relação aos estressores, a pesquisa mostrou que 86% dos suicídios relacionados ao trabalho envolveram fatores estressantes, sendo citado: carga de trabalho, relações interpessoais, maus-tratos, insegurança no trabalho, trabalho precário, horas de trabalho etc. A pesquisa constatou ainda que 10% dos suicídios relacionados ao trabalho ocorreram no local de trabalho da pessoa falecida. Embora a ocorrência de suicídio no local de trabalho tenha sido considerada insuficiente, por si só, para classificar um suicídio como relacionado com o trabalho, a pesquisa apontou que parecia haver uma elevada correlação entre estes suicídios no local de trabalho e a presença de fatores de estresse no trabalho, sugerindo, assim, que “a ocorrência de um suicídio no local de trabalho pode servir como um ‘sinal de alerta’ para um possível suicídio relacionado com o trabalho”.

Ao contrário da pesquisa realizada na Nova Zelândia, em que a utilização de meios letais relacionados ao trabalho foi um dos critérios usados para considerar o suicídio como relacionado ao trabalho, no estudo feito na França o uso de meios

relacionados ao trabalho, isoladamente, não foi considerado como critério para relacionar o suicídio com o trabalho. Segundo os pesquisadores, na ausência de outros critérios que sugerissem que o suicídio estava ligado ao trabalho, o uso da ferramenta de trabalho poderia simplesmente indicar sua acessibilidade e domínio de seu uso.

LaMontagne *et al.* (2024) citou como fatores que podem sugerir a relação do suicídio com o trabalho, a ocorrência do suicídio no próprio local de trabalho, a atribuição ao trabalho pelo falecido (por exemplo, em uma nota ou bilhete de suicídio) ou pela família, amigos ou colegas de trabalho do falecido; suicídio como consequência de lesão ou doença relacionada ao trabalho; acesso a meios de suicídio no trabalho ou através dele.

Enfim, não há, até então, um consenso ou uma definição única de critérios que definam o suicídio como relacionado ao trabalho, sendo que alguns indicadores utilizados são questionáveis ou podem não ter validade, como por exemplo, usar roupas de trabalho no momento da morte (LaMontagne *et al.*, 2024). No entanto, a relação com a presença de condições e fatores estressantes no trabalho são uma constante nos estudos.

Finalizando o tópico “Trabalho e Suicídio”, verificou-se que as pesquisas nesse campo têm avançado, com o trabalho sendo apontado como fator de risco para o comportamento suicida, e com destaque para as questões relacionadas à organização do trabalho. Cite-se, em especial, as formas abusivas de gestão, o assédio e outras violências, as reestruturações (privatizações, processos de demissão em massa e outros) e os fatores de risco psicossociais como, baixo apoio social, falta de reconhecimento, emprego precário, insegurança no emprego etc.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Para esse trabalho foi utilizada uma abordagem exploratória e descritiva, sendo adotados procedimentos da metodologia qualitativa associada à quantitativa. O estudo de caso foi o método qualitativo escolhido. A etapa complementar de pesquisa quantitativa, consistiu na aplicação de um questionário junto aos auditores-fiscais do trabalho sobre análise de suicídio relacionado ao trabalho⁵⁴.

As duas etapas serão descritas a seguir.

3.1 ESTUDO DE CASO

O estudo de caso é um método abrangente de fazer pesquisa, podendo ser utilizado em todas as áreas, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados (Yin, 2001). Segundo o autor, o estudo de caso contribui “de forma inigualável” para a compreensão dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais, políticos e dos fenômenos sociais complexos.

Trata-se, assim, de um estudo exaustivo, profundo e extenso de uma ou de poucas unidades⁵⁵, com o objetivo de organizar um relatório ordenado e crítico de uma experiência, de maneira que permita seu conhecimento amplo e detalhado, com o objetivo de tomar decisões a seu respeito ou de propor uma ação transformadora (Chizzotti, 2000; Mendonça, 2014). Nesse tipo de pesquisa, o fenômeno estudado não está isolado de seu contexto (como em uma pesquisa de laboratório, por exemplo), ao contrário, o interesse principal do pesquisador é compreender a relação entre o fenômeno estudado e o seu contexto (Hartley, 1994).

Tendo em vista seu conceito, e sendo o objetivo dessa pesquisa a análise detalhada de casos, visando a compreensão de um fenômeno complexo (no caso, a relação do trabalho com o suicídio), de forma a buscar seu conhecimento e a proposição de ações, entendemos ser o “estudo de caso” o método mais adequado para esse estudo.

⁵⁴ Agradecimento especial à colega Bruna Quadros, que, de forma generosa e paciente, colaborou com a pesquisa junto aos colegas, tanto na elaboração do questionário, quanto na divulgação.

⁵⁵ Unidade ou caso pode ser uma pessoa, uma família, uma comunidade, uma empresa, um regime político, uma doença etc (Mendonça, 2014).

Considerado, anteriormente, como um método de pesquisa pouco rigoroso, atualmente, o estudo de caso é encarado como o mais adequado para a investigação de fenômenos contemporâneos dentro de seu contexto real⁵⁶.

O desenvolvimento do estudo de caso supõe três fases: seleção e delimitação do caso, trabalho de campo e organização e redação do relatório. A seleção e delimitação do caso é uma etapa decisiva para a análise da situação estudada e “deve ser uma referência significativa para merecer a investigação e, por comparações aproximativas, ser apto para fazer generalização de situações similares ou autorizar inferências em relação ao contexto da situação analisada” (Chizzotti, 2000).

O trabalho de campo visa reunir e organizar um conjunto comprobatório de informações (que devem ser documentadas), servindo para fundamentar o relatório do caso, que será, por sua vez, objeto de análise crítica pelos informantes ou por qualquer interessado.

Para a organização e redação do relatório, deve-se reduzir ou indexar os documentos, rascunhos, notas de observação, transcrições, estatísticas etc. levantados em campo, a fim de que se constituam em dados que comprovem as descrições e as análises do caso.

São propostos por Yin quatro aspectos que visam a qualidade do estudo de caso: validade do constructo; validade interna (para estudos causais ou explanatórios); validade externa e a confiabilidade. Marques, Camacho e Alcântara (apud Lima, 2020), alegando que a proposta de Yin se aplica exclusivamente aos estudos de caso que seguem a abordagem proposta pelo próprio autor, desenvolveram 15 itens que auxiliam a análise da qualidade dos trabalhos, tomando como base critérios de qualidade propostos por diversos autores (inclusive por Yin). O Quadro 3 a seguir mostra os critérios que devem ser atendidos em relação a cada uma das categorias apontadas.

⁵⁶ Segundo Yin (2001), o estudo de caso é o método ideal para estudar fenômenos contemporâneos “onde os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos”.

Quadro 3- Quesitos para a análise do rigor metodológico em estudos de caso

| CATEGORIAS | QUESITOS | |
|---|----------|---|
| Quanto ao objeto de estudo | 1 | O estudo busca entender um fenômeno em seu contexto real? (explicação da necessidade de se proceder ao estudo de caso para investigar o fenômeno proposto, não sendo possível por meio de outras estratégias) |
| | 2 | Foi explicado o porquê da escolha por essa estratégia? (testar teorias, construir teorias, descrever fenômeno, explorar fenômeno etc.) |
| | 3 | Existe ligação entre o fenômeno e o contexto em alguma etapa da pesquisa? (necessidade de entendimento do fenômeno naquele contexto) |
| | 4 | Qual o tipo de questão levantada na pesquisa? (como, por quê, o quê) |
| | 5 | Qual o tipo de estudo de caso? (exploratórios, descritivos, explanatórios etc.) |
| | 6 | O caso analisado é representativo para o objetivo do trabalho? (apresenta justificativas para a escolha do caso único ou dos casos múltiplos) |
| Quanto à coleta de dados e construção de evidências | 7 | Existem múltiplas fontes de evidência? (entrevistas, observação, exame de documentos, dentre outras, com objetivo de possibilitar a triangulação) |
| | 8 | Existe a triangulação entre as fontes de evidências? (características de confiabilidade) |
| | 9 | Foram evidenciadas, quando necessário, medidas operacionais para as variáveis analisadas? (validade de constructo) |
| | 10 | Existe explicação sobre a forma de coleta de dados, como as etapas seguidas, quando aconteceram, onde aconteceram, com quem e de que forma? (características de confiabilidade) |
| | 11 | Existe algum relato ou indício a respeito do protocolo de pesquisa? (possibilidade de replicação de coleta de dados) |
| Quanto à análise dos dados | 12 | Existe explicação sobre como as análises foram feitas? (validade interna) Os resultados refletem os dados? Ou os resultados das análises estão amparados por modelos lógicos de desenvolvimento dos argumentos? |
| | 13 | Houve uso de teoria (caso único) ou de replicação (casos múltiplos) para embasar as análises, quando de estudo dedutivo? (características de validade externa) |
| Quanto aos resultados | 14 | Foram relatadas contribuições na geração do conhecimento em relação aos estudos anteriores? |
| | 15 | O estudo alerta para pontos que ainda precisam de continuação na investigação? |

Fonte: adaptado de Marques; Camacho e Alcântara (2015, apud Lima, 2020)

Nesse sentido, esses critérios foram a base para a busca de qualidade e confiabilidade à pesquisa.

Optou-se pelo estudo de casos múltiplos, sendo selecionados quatro casos: duas mortes por suicídio e duas tentativas de suicídio, sendo todos relacionados ao trabalho.

Em três dos quatro casos a autora dessa dissertação teve atuação direta como auditora-fiscal do trabalho⁵⁷, e em um deles, contribuiu com discussão e pequena contribuição no texto⁵⁸.

Importante ressaltar que a auditoria-fiscal do trabalho tem como prerrogativa a verificação do cumprimento das disposições legais e regulamentares no âmbito das relações de trabalho e de emprego, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho⁵⁹. Isso envolve a realização de inspeções nos locais de trabalho, entrevistas com trabalhadores, empregadores e prepostos, e verificação de documentos necessários ao exercício das suas atribuições.

Desse modo, as auditorias fiscais do trabalho envolveram, além das inspeções nos locais de trabalho e realização de entrevistas, a análise de documentos, como aqueles previstos em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (NRs)⁶⁰: Programa de Gerenciamento de Riscos-PGR, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional-PCMSO, Análise Ergonômica do Trabalho-AET, além de outros documentos pertinentes a cada uma das situações.

As entrevistas foram realizadas com as duas pessoas que tentaram o suicídio, prepostos das empresas, representantes de sindicatos dos trabalhadores, colegas de trabalho, familiares e amigos dos trabalhadores que se suicidaram, além dos trabalhadores em geral das respectivas empresas.

Como resultado das fiscalizações foram lavrados autos de infração, elaborados relatórios fiscais e análises específicas dos suicídios e das tentativas de suicídio, sendo,

⁵⁷ Referencio as auditoras-fiscais do trabalho que participaram em conjunto com a autora dessa dissertação para as referidas análises: Shakti Prates Borela, parceira na análise de um dos suicídios, Sabrina Sette e Câmara, Maurita Sartori Gomes e Sarah de Matos Oliveira, colegas na análise de uma das tentativas de suicídio; e cito, em especial, a parceira de longa data e amiga Junia Bechelany Dutra Gouvêa, com quem divido reflexões e aprendizado e que participou das análises das duas tentativas de suicídio.

⁵⁸ A análise de um dos suicídios foi realizada pela colega Flavia Maia e pelos colegas Paulo Sergio de Andrade Conceição e Anastácio Gonçalves.

⁵⁹ O Artigo 1º do Regulamento de Inspeção do Trabalho (Decreto nº 4552, de 27/12/2002) prevê que “o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, tem por finalidade assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral”.

⁶⁰ As Normas Regulamentadoras-NR são disposições complementares ao capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT (“Da Segurança e da Medicina do Trabalho”), consistindo em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

dessa forma, tudo devidamente documentado e registrado no Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFITWeb)⁶¹. Logo, todas as informações descritas sobre os casos, objetos de estudo dessa pesquisa, foram retiradas de documentos diversos produzidos pela auditoria-fiscal do trabalho⁶². Em um dos casos, a auditoria-fiscal do trabalho teve acesso ainda ao prontuário médico da trabalhadora no Centro de Atenção Psicossocial (CAPS).

3.2 PESQUISA JUNTO AOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO

Realizou-se pesquisa junto aos auditores-fiscais do trabalho sobre a abordagem e análise de suicídios e de tentativas de suicídios relacionados ao trabalho por esses profissionais.

A análise de acidentes do trabalho e de doenças relacionadas ao trabalho, graves e fatais, assim como as mortes decorrentes do trabalho, estão entre as atribuições da auditoria-fiscal do trabalho⁶³. Essas análises são registradas no SFITWeb como acidentes de trabalho típicos ou como doenças relacionadas ao trabalho. No caso dos suicídios, a tendência verificada é o registro dos casos como doença relacionada ao trabalho. Dessa forma, a população-alvo dessa pesquisa, foram os auditores que realizaram análises de doenças relacionadas ao trabalho no período entre dezembro de 2021 a dezembro de 2023, sendo um total de 123 pessoas. A pesquisa teve participação voluntária e utilizou formulário online feito no *Google Forms*⁶⁴, o qual encontra-se anexado a esse documento. O questionário foi disponibilizado por e-mail, admitindo respostas, inicialmente, por um período de sete dias, prorrogado por mais sete dias, tendo em vista a ocorrência de um feriado ao final do primeiro período. A mensagem, encaminhada eletronicamente, esclarecia os motivos da pesquisa e descrevia sucintamente a estratégia de amostragem. Enquanto a pesquisa esteve disponível, as respostas foram permanentemente

⁶¹Os dados encontram-se registrados no Sistema Federal de Inspeção do Trabalho- SFITWeb, programa desenvolvido pelo SERPRO (Serviço Federal de Processamento de Dados). Trata-se de um sistema informatizado que opera um banco de informações a partir do conjunto de dados produzidos por todas as ações fiscais realizadas em todo o país, ou seja, ele reúne todos os dados da inspeção do trabalho.

⁶² Em um dos casos, as informações foram obtidas através de consulta ao relatório da ação fiscal e aos registros feitos pelos auditores-fiscais nas entrevistas realizadas com o trabalhador, uma vez que, visando a preservação do sigilo do trabalhador, que ainda se encontrava vinculado à empresa, não foi produzido relatório formal específico.

⁶³ De acordo com Instrução Normativa MTP N° 2 DE 22/12/2022.

⁶⁴ *Google Forms* é uma plataforma gratuita disponibilizada pelo Google. Consiste em uma ferramenta que possibilita a combinação de perguntas abertas e fechadas e, após seu preenchimento, gera um link de acesso aos dados em planilha.

supervisionadas e foi feito reforço para a participação com envio de mensagens de seguimento pelo *WhatsApp*.

Foram eliminados cinco auditores-fiscais do trabalho da população-alvo: dois estavam aposentados; dois responderam dizendo que a inclusão deles foi um equívoco já que não haviam realizado análises de doenças naquele período; foi recebida resposta automática de um auditor-fiscal comunicando licença do trabalho. Assim, foi considerada como população-alvo 118 auditores-fiscais do trabalho. Um total de 70 (setenta) pessoas completaram o questionário, representando uma taxa de resposta de 59,3%.

Foram adotadas as seguintes estratégias para redução da taxa de abandono:

- a inclusão de uma barra de progresso, posicionada no cabeçalho do formulário;
- a inclusão de quebras de seção;
- a incorporação de uma lógica de ramificação, permitindo que uma questão inaplicável não fosse exibida indevidamente ao usuário.

Além da primeira pergunta sobre a concordância em participar da pesquisa, foram feitas mais quatro perguntas do tipo “sim ou não” e duas abertas, as quais se encontram no Quadro 4:

Quadro 4- Perguntas pesquisa auditores-fiscais do trabalho

| |
|--|
| <i>Na sua avaliação, a análise de suicídio (ou de tentativa de suicídio) relacionado ao trabalho se enquadra entre as atribuições da auditoria-fiscal do trabalho?</i> |
| <i>Você já realizou análise(s) de suicídio(s) relacionado(s) ao trabalho (ou de tentativa de suicídio)?</i> |
| <i>Em sua avaliação, a SIT/ENIT⁶⁵ dá suporte para que análise de suicídio relacionado ao trabalho (ou de tentativa de suicídio) seja feita? Caso a resposta para essa pergunta fosse “sim”, o respondente era direcionado para a pergunta aberta:</i> |
| <i>Descreva o tipo de suporte que você entende que tenha sido ou esteja sendo dado pela SIT/ENIT</i> |
| <i>Caso a resposta fosse “não”, o respondente era direcionado para as próximas perguntas:</i> |
| <i>Você se considera competente, isto é, se sente seguro e confiante de seus conhecimentos e habilidades para a realização de análise de suicídio relacionado ao trabalho (ou de tentativa de suicídio)?</i> |
| <i>Sua opinião/avaliação sobre esse assunto é muito importante para mim e poderá me trazer novas perspectivas para abordar em minha dissertação. Caso queira, faça comentários sobre esse assunto!</i> |

Fonte: elaborado pela autora

Os resultados serão apresentados em tópico específico.

⁶⁵ SIT/ENIT: Secretaria de Inspeção do Trabalho/Escola Nacional da Inspeção do Trabalho.

4 DESCRIÇÃO DOS DADOS - ESTUDOS DE CASOS

Serão descritos quatro casos, sendo dois referentes a trabalhadores que morreram em decorrência do suicídio e dois trabalhadores que tentaram o suicídio. Em todos os casos, aspectos da organização do trabalho foram relacionados ao comportamento suicida, sendo que alguns desses aspectos foram comuns a todos eles, o que despertou o interesse da autora na seleção dos mesmos para a realização dessa pesquisa.

Os casos ocorreram em três diferentes estados da Federação, em quatro diferentes empresas, sendo três públicas e uma privada, todas com mais de mil empregados e com atividades distintas (instituição financeira, transporte urbano, abate e processamento de carnes e setor petroquímico).

Um dos suicídios e uma tentativa de suicídio ocorreram quando as referidas empresas, que eram públicas, passavam por processo de privatização. O segundo suicídio ocorreu em uma empresa pública e a segunda tentativa, em uma empresa privada.

Para a descrição dos quatro casos, visando preservar o sigilo, os nomes das empresas e das pessoas não serão divulgados, sendo utilizados nomes fictícios. Conforme já mencionado no tópico Materiais e Métodos, todos os dados que serão descritos foram retirados de documentos produzidos pela inspeção do trabalho.

4.1 CASO I- EMPRESA X

O primeiro caso a ser descrito é sobre Renata, 39 anos, solteira, ensino médio completo. Renata tentou suicídio duas vezes durante o período em que trabalhou na Empresa X.

Renata trabalhou na Empresa X por 9 anos na função de auxiliar de produção. Cinco anos após sua admissão, o chefe imediato de Renata, encarregado de produção, pediu para que ela manuseasse uma máquina de embalar produtos. No entanto ela se recusou, pois, segundo sua informação, além de a máquina ser “muito perigosa”, ela não havia recebido treinamento adequado para fazer essa atividade. O treinamento para o trabalho era feito informalmente, apenas "na prática", com os trabalhadores que já faziam essa atividade.

Segundo o apurado pela inspeção do trabalho, realmente ocorreram acidentes graves com a referida máquina na empresa, inclusive com amputações, e em relação aos treinamentos, a informação de Renata também foi confirmada, já que a empresa não

ministrava treinamentos de máquinas conforme o previsto em Normas Reguladoras do Ministério do Trabalho.

Porém, segundo Renata, mesmo ela se recusando a operar a referida máquina por não ter preparo suficiente e se sentir insegura e com medo, seu chefe continuou insistindo para que ela fizesse tal atividade. Diante da sua repetida recusa, ela foi trocada de setor.

Apesar de estar se adaptando ao novo setor e à nova atividade, seu chefe a retornou para o setor de embalagem e voltou a insistir para que operasse a referida máquina. Ela argumentava, dizendo que se sentia insegura com máquina, mas o seu chefe dizia que “ele que mandava e que ela devia obedecer”. Segundo Renata, essa situação persistiu durante algum tempo, com o encarregado a "jogando cada vez mais para baixo".

Conforme seu relato, ela chegou a ter crises de choro no local de trabalho e a ser advertida formalmente por se recusar a realizar a atividade. Renata, então, procurou ajuda, explicando a situação para o departamento pessoal e para o setor de segurança do trabalho. No entanto, ela ouviu como resposta que “o encarregado tinha razão e que ela tinha de obedecê-lo”.

Após meses naquela situação, Renata relata que começou a ter insônia, crises de choro, e então procurou um médico, iniciando assim um tratamento. Relata que não tinha apresentado problemas dessa natureza anteriormente e que nunca tinha tomado remédios psiquiátricos. Nos finais de semana ela se sentia melhor, e sempre relacionava seu estado de saúde com os problemas ocorridos na empresa. O médico que a atendeu emitiu relatório sugerindo "que a paciente não trabalhe com máquinas até estabilização do quadro". Renata foi encaminhada para o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) para acompanhamento psicológico e psiquiátrico.

A situação na empresa persistiu, com seu encarregado a mudando de função com frequência, segundo ela, como “pingue-pongue” e ela não conseguia se fixar em nenhum lugar. Segundo seu relato, ela “foi se sentindo cada vez mais sufocada”, e quando havia pouco mais de um ano que havia iniciado com o tratamento psiquiátrico, ela "chegou em um ponto que não queria mais viver", havia "desistido de sua vida". Tomou “todos os comprimidos psiquiátricos que tinha” na tentativa de "acabar com a vida". Foi encontrada pelo seu marido, que a levou para o hospital. No entanto, após a alta, poucos dias depois ela fez nova tentativa, também tomando suas medicações, e foi novamente socorrida.

Após esses episódios, Renata ficou afastada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) durante dez meses, sendo reconhecido o nexo entre seu adoecimento e o trabalho, e sendo concedido o benefício do tipo B91 (acidentário)⁶⁶. Quando retornou ao trabalho, após passar o período da estabilidade de um ano devido ao afastamento do tipo acidentário, ela foi demitida da empresa.

Renata relata que “a empresa não a apoiou em nada e nem em nenhum momento”, e que se a empresa tivesse dado esse apoio, ela “não teria chegado aonde chegou”.

A auditoria-fiscal do trabalho teve acesso ao prontuário médico de Renata no CAPS⁶⁷, onde ela fez acompanhamento médico e psicológico. Verificou-se, a partir dos relatos de Renata e das anotações dos profissionais da saúde que a acompanharam, a relação do adoecimento com situações vivenciadas no trabalho. Seguem excertos do seu prontuário:

Percebo uma grande ligação com questões de trabalho (trabalho adoecedor).

Mais tranquila, serviço está reduzido e encarregado tirou férias, foi um mês tranquilo.

Queixou-se dos conflitos no trabalho com encarregado e colegas de trabalho, crises de choro, de pressão exercida sobre ela pelo coordenador.

Queixou-se estar se sentindo sozinha após mudança de setor e de novos desentendimentos com o encarregado.

Ao longo de todo o ano de 2018 evoluiu com quadro de choro fácil, tristeza, dificuldade para dormir, ansiedade, desesperança, angústia, intercalado com curtos períodos de melhora, culminando, em janeiro de 2019, com duas tentativas de autoextermínio.

Ficou afastada do trabalho a partir de 01 de fevereiro de 2019 até 28 de novembro de 2019. Durante esse período apresentou episódios de angústia ao pensar no retorno ao trabalho, com medo de o encarregado não respeitá-la e sempre apreensiva com a perícia médica, apesar de sentir falta de trabalhar e de alguns colegas.

O retorno ao trabalho não foi bom. Segundo ela, voltou a ter desentendimentos com o encarregado e mesmo com algumas colegas e pensou em sair da empresa, apesar de gostar do que faz e de necessitar da renda do trabalho.

Até a data da entrevista, Renata continuava fazendo tratamento e estava se sentindo melhor após sair da empresa.

⁶⁶ De acordo com o art. 21-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

⁶⁷ O acesso ao prontuário foi feito mediante autorização formal da trabalhadora.

4.2 CASO II- EMPRESA Y

O segundo caso é sobre João, que tentou suicídio durante o processo de privatização da Empresa Y, na qual ele trabalha.

Foi realizada ação fiscal na empresa próximo de um ano da efetivação da privatização. Foram inspecionados os diversos locais de trabalho, realizadas entrevistas com prepostos do empregador, sindicato dos trabalhadores e com empregados, além da análise de documentos.

Segundo informação obtida durante as entrevistas, ocorreram quatro tentativas de suicídio de trabalhadores em decorrência do processo de privatização. A inspeção do trabalho entrevistou João, um desses trabalhadores.

João tem 60 anos, é solteiro e possui curso superior. Trabalha há mais de vinte anos na mesma empresa, onde ingressou através de concurso público. Nesse período, realizou várias atividades, sendo a maioria administrativa.

João relatou que, quando iniciou o processo de privatização, ficou preocupado com sua situação, pois, com a empresa deixando de ser pública, ele poderia ser demitido, já que não teria mais a estabilidade. E, caso isso ocorresse, seria muito difícil encontrar outro emprego devido à sua idade, e ele ainda não possuía os requisitos para se aposentar. Vale destacar que, quando da privatização, os trabalhadores foram incorporados ao quadro funcional da atual empresa, com estabilidade de um ano, segundo previsto no edital de concessão.

João relata que o processo de privatização, que durou por volta de dois anos até a sua efetivação, foi “muito pesado”, e que eles, os trabalhadores, não foram devidamente informados sobre como o processo se daria e quais seriam as repercussões para eles: ficaram “no escuro”.

Conforme o relatório da ação fiscal, realmente foi constatada a “insuficiência/ausência” de informações sobre o processo de privatização e sobre as mudanças e suas implicações para os trabalhadores. O relatório informa ainda que:

... as informações obtidas decorreram de notícias publicadas pela imprensa ou de conversas entre os funcionários ("conversas de corredores"), ou ainda através do sindicato da categoria, que, por seu lado, alegou que faltou diálogo durante todo o

*processo, inclusive após a efetivação da privatização. Segundo seus diretores, "a empresa vem se negando a dialogar, inclusive com uso de práticas antissindicais"*⁶⁸.

Segundo o apurado pela auditoria-fiscal do trabalho e registrado no relatório da ação fiscal, logo que a privatização se efetivou e a nova empresa assumiu, houve um “desinteresse e descaso” com os empregados oriundos da então empresa pública. Foram abertos processos de Planos de Demissão Voluntária- PDV e de rescisão por mútuo acordo sem limites de adesão. O primeiro PDV se efetivou três meses após a assinatura do contrato de concessão, com o desligamento de 381 empregados.

Trabalhadores alegaram que foram “colocados de lado”, "encostados" ou retirados de suas atribuições, passando a exercer funções diferentes daquelas que possuíam ou mesmo sem exercer qualquer função. Houve relatos ainda de trabalhadores que, apesar de serem capacitados, experientes e “detentores de grande conhecimento devido à experiência adquirida ao longo de vários anos atuando na área”, não houve qualquer interesse no repasse desse conhecimento, ao contrário, foram designados para exercer atividades que “não exigem conhecimento técnico nem expertise, gerando frustração, sentimento de inutilidade e constrangimento diante de outros colegas”.

Vários trabalhadores disseram que essa conduta da empresa tinha como intenção incentivá-los a aderir aos programas de desligamento voluntário, o que resultou no elevado número de adesões.

Tendo em vista a forma de gestão adotada, pautada por humilhações e constrangimentos, a fiscalização do trabalho caracterizou o assédio moral organizacional. No tópico “Discussão dos Dados”, falaremos de forma mais detalhada mais sobre isso.

Segundo João: “passaram um rolo compressor em cima da gente”.

João relata que “passou a ter problemas psicológicos” com o processo de privatização, e ficou “desesperado com a possibilidade de ficar desempregado nesse período da vida”.

⁶⁸ De fato, a auditoria-fiscal do trabalho constatou a prática de condutas antissindicais, inclusive lavrando auto de infração capitulado no artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): *As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.*

Segundo João “sua vida ruiu”, e por volta de um mês após a assinatura do contrato da concessão, ele tentou se matar, sendo socorrido a seguir. No momento da entrevista, encontrava-se afastado do trabalho para tratamento. Diz que não consegue nem passar perto da empresa, “tomou pânico”.

4.3 CASO III- EMPRESA W

O Caso III é sobre Fernando, 54 anos, pai de dois filhos e que vivia com uma companheira há 20 anos (união estável). Fernando trabalhava na Empresa W, uma empresa pública de grande porte.

Fernando foi encontrado sem vida na parte externa do prédio onde trabalhava. Filmagens de câmeras de segurança mostraram a sua queda do 7º andar do prédio. Segundo conclusão do inquérito policial, ele havia se matado.

Segundo as apurações realizadas, Fernando possuía uma vida familiar estável e tranquila; não possuía problemas de saúde graves, não possuía histórico de doenças psíquicas como depressão, ansiedade ou outros, nem fazia qualquer tipo de tratamento nesse sentido; não possuía problemas financeiros, ao contrário, possuía uma estabilidade financeira.

Fernando trabalhava na Empresa W há 33 anos, onde ingressou através de concurso público. Fez carreira na instituição, e, segundo o apurado, “chegou a posto de prestígio pela sua competência e comprometimento com o trabalho”. Era reconhecido pelos colegas de trabalho como uma pessoa “gentil, tranquila, competente e reservada”.

Também possuía ótima relação com os pais e irmãos, com quem mantinha contato contínuo e era, segundo relatos, zeloso. Segundo depoimento de sua irmã, Fernando “sempre foi tranquilo, sereno, alegre e atencioso”.

Fernando era diretor do setor que, entre outras atribuições, era responsável pela gestão do canal de denúncias da empresa em questão. Ele havia assumido esse cargo quatro meses antes de sua morte. As denúncias de altos dirigentes da empresa eram encaminhadas para ele, que tinha como obrigação fazer os devidos encaminhamentos para apuração.

Ocorre que, 21 dias antes da morte de Fernando, casos de assédio moral e sexual, envolvendo altos dirigentes da instituição, vieram à tona após divulgação de denúncias pela imprensa, havendo grande repercussão nacional. A situação, inclusive, levou à exoneração do dirigente da empresa logo após as denúncias virem a público.

Em relação às denúncias, após todos os procedimentos fiscais, a Inspeção do Trabalho constatou que práticas de assédio moral, sexual e político-eleitoral vinham ocorrendo na instituição há vários anos, inclusive com denúncias anteriores registradas nos canais de recebimento de denúncias da referida empresa. As denúncias se referiam a situações diversas de humilhações, grosserias, perseguições (inclusive de cunho político), perda de função comissionada, retaliações, exposições desnecessárias de pessoas etc. Ressalte-se que as denúncias se referiam, em especial, a um dos dirigentes, o qual ocupava o cargo mais alto dentro da instituição, e que, meses após as denúncias virem à tona, tornou-se réu na justiça sendo acusado de assédio moral e sexual. Não é intenção desse estudo tecer os detalhes da ação fiscal referentes às práticas de assédio, os quais se encontram no relatório de fiscalização respectivo.

Após a data da divulgação pela imprensa, houve um importante aumento de registros de denúncias relativas a assédio moral e assédio sexual nos canais internos da empresa.

Segundo as entrevistas realizadas, a situação levou a diretoria pela qual Fernando era responsável, ser muito demandada, cobrada e questionada, inclusive pela imprensa, uma vez que “era a que recebia as denúncias dos altos dirigentes e as encaminhava para averiguação”. Segundo entrevistas com colegas de trabalho, apesar de ser “muito reservado”, Fernando mostrou sinais de preocupação, dizendo que a situação estava “difícil”.

Dados coletados pela perícia policial em seu aparelho celular também indicavam que, após a referida data, Fernando começou a apresentar sinais de preocupação e angústia. As pesquisas realizadas por ele via internet, dado o seu teor, possuem fortes indícios de relação com os episódios que estavam ocorrendo na instituição, em especial com o cargo que ele ocupava. Horas antes da sua morte, Fernando fez nova pesquisa, utilizando termos semelhantes.

As conversas de Fernando em aplicativo de mensagens no celular, dias antes de sua morte, demonstraram como a situação estava lhe afetando. Fernando falou sobre “tudo isso que está acontecendo”, relata sofrimento, angústia, pensamentos ruins, tristes e negativos, além de incerteza quanto ao futuro.

Vale ressaltar que, segundo o averiguado, Fernando era muito comprometido com o trabalho, o que foi reforçado ao se verificar o tempo que ele dedicava ao trabalho. As análises de registros de entrada e saída do prédio onde trabalhava, mostraram que Fernando trabalhava por volta de dez horas por dia.

A fiscalização do trabalho, após todos os procedimentos, verificou a presença de uma série de fatores de risco psicossociais que poderiam estar contribuindo para a situação encontrada: cultura organizacional precária, que, diante da omissão da empresa, permitia que práticas de assédio ocorressem em seu ambiente de trabalho; banalização e naturalização de práticas hostis e abusivas; ausência de políticas efetivas de prevenção e combate ao assédio e outras formas de violência no trabalho; insegurança no trabalho decorrente de ameaças de perda de cargos comissionados, transferências, prejuízos econômicos, retaliações, entre outros.

A despeito das práticas de assédio não serem isoladas, ao contrário, várias trabalhadoras e trabalhadores estavam sendo afetados, inclusive com vários afastamentos do trabalho por adoecimento, segundo o apurado pela fiscalização do trabalho, não foram tomadas providências efetivas no sentido do seu combate ou prevenção. Segundo fala de uma trabalhadora:

-É o assédio disfarçado de brincadeira, como se fosse algo corriqueiro e que não deixasse marcas profundas nas vítimas e na história da nossa empresa⁶⁹.

Fernando, segundo consta nos documentos, nunca teve sua integridade questionada, e era admirado e reconhecido por seu trabalho e dedicação. Causou-lhe grande impacto o *risco de ter seu trabalho questionado, tendo em vista estar em um cargo de direção no setor responsável pela gestão do canal de denúncias:*

Enfim, segundo as apurações realizadas, tendo em vista todos os elementos apresentados, há fortes indícios de relação dos acontecimentos ocorridos na instituição (denúncias de

⁶⁹ Relato de uma das vítimas de assédio sexual, segundo consta em documentos analisados pela auditoria-fiscal do trabalho.

assédio sexual e assédio moral envolvendo o ex-presidente da instituição e outros dirigentes) com a morte de [Fernando]. Ao que tudo indica, a situação descrita o afetou de tal forma que, frente às denúncias (e suas repercussões), e sendo diretor da [...], diretoria responsável pela gestão e encaminhamento das denúncias, e com base nos elementos levantados pela perícia (contidos no inquérito policial e já citados anteriormente), [Fernando] sentiu-se preocupado, angustiado, pressionado e ameaçado.

A auditoria-fiscal do trabalho concluiu então:

Diante de todo o contexto descrito, restou evidente que a morte de [Fernando] foi motivada pela situação que estava vivenciando no trabalho. Ainda que eventualmente esse possa não ter sido o único motivo, é importante frisar, que não foi possível verificar nenhuma outra razão extra laboral que possa ser considerada como motivadora para a sua decisão de pôr fim à própria vida.

4.4 CASO IV- EMPRESA Z

O quarto caso, o suicídio de Pedro, ocorreu em uma grande empresa pública, que passava por um processo de privatização. Pedro tinha 40 anos de idade, era casado e tinha dois filhos, de oito e dois anos de idade.

Por volta de um ano e meio antes da morte de Pedro, a empresa iniciou o processo de privatização. Segundo o apurado, o único comunicado oficial direcionado aos trabalhadores foi feito nessa época, e dizia que seriam apresentadas alternativas aos empregados, “*como a possibilidade de realocação interna, conforme interesse da (nome da empresa). Os empregados também poderão ser convidados a trabalhar nas empresas compradoras*”.

Conforme consta no relatório da ação fiscal, os trabalhadores não foram devidamente informados sobre como seria esse processo e sobre os impactos para eles: “*A maioria das informações disponíveis aos empregados vieram por meio da imprensa*”, sendo que o tema era comum nas “*conversas de corredores*”. Os trabalhadores ficaram ansiosos, em especial aqueles que possuíam família, pois esses teriam “*sua vida e a vida da família alteradas em função da concretização da venda da empresa*”.

O cenário era, então, de incertezas, o que gerou muita ansiedade. Poderia ocorrer de os trabalhadores serem transferidos para as unidades da empresa que permaneceriam abertas em outras regiões do país, ou continuarem trabalhando para a empresa que estava

efetuando a compra, ou aderir aos Planos de Demissão Voluntária, ou ainda, serem demitidos.

Pedro trabalhava na empresa há 12 anos, tendo iniciado como operador e chegando ao cargo de coordenador operacional. Segundo o apurado pela inspeção do trabalho, o trabalhador tinha excelentes avaliações em sua ficha funcional, e era reconhecido pelo seu “comprometimento com o serviço e com a empresa” e pela “qualidade técnica como operador e coordenador”. Segundo consta no relatório da auditoria-fiscal do trabalho, Pedro “sempre mostrou equilíbrio, bom humor, alegria e espírito de equipe”:

Detinha bom julgamento dos seus pares: hábito de, no caminho para o trabalho, parar na padaria e comprar ‘pão quentinho’ para compartilhar com o grupo no café da manhã que tomavam na empresa, que demonstra além do comprometimento uma relação de afeto com o trabalho.

Segundo consta no relatório da fiscalização, Pedro estava ansioso devido à falta de informações, e “se preocupava com a mudança de cidade, especialmente com relação a sua família” e, segundo seus familiares, ele “*vivia estressado e inquieto: a conversa dele era ‘Z’ (nome da empresa), venda, transferência...*”.

Foram levantadas duas outras situações no trabalho que, conforme apurado, haviam impactado Pedro. A primeira, foi que, no ano anterior, ele contava com certo assumir um cargo superior ao dele, em que haveria uma vacância. Porém, não lhe foi ofertada a oportunidade, sendo convidada uma colega de outra área, que nunca havia trabalhado no setor, para assumir a função. Sobre essa situação, consta em relatório elaborado pela própria empresa após sua morte (“Relatório da Análise da Ocorrência”): “*Mesmo ele sendo bem avaliado, com desempenho acima da meta - era o ‘interino do gerente setorial, com bom desempenho quando exercia a função’, foi preterido para a função de gerente quando houve vacância do cargo*”.

Outro fato sobre sua carreira foi que, um mês antes de sua morte, houve uma pequena redução salarial decorrente de uma reestruturação (chamada pela empresa de “otimização organizacional”). Foi relatado por alguns colegas e registrado no referido “Relatório da Análise da Ocorrência” que o trabalhador ficou muito aborrecido e se sentiu desvalorizado.

A auditoria-fiscal do trabalho apurou ainda que, devido à pandemia pela Covid-19, a empresa havia adotado o trabalho remoto em alguns dias da semana, e, com isso, o trabalho de Pedro havia aumentado e ele estava sobrecarregado: *“o trabalhador ficava mais horas envolvido com o trabalho [...] e muitas vezes não queria parar nem para comer”*.

Ressalte-se que Pedro foi descrito como muito dedicado à família e ao seu trabalho, e não foram apurados problemas familiares ou outros na esfera pessoal.

Os familiares perceberam que ele estava mais preocupado com questões relacionadas ao trabalho, vinha trazendo assuntos/problemas da empresa para momentos de confraternização familiar, e demonstrando preocupação com as possíveis mudanças na vida familiar decorrentes da privatização da empresa: *“O que será de nossa família se eu for demitido?”*

Pedro não tinha histórico anterior de afastamentos relacionados à saúde mental e, segundo a esposa, ultimamente *“vinha apresentando comportamento ‘estranho’, uma certa repetitividade quanto a assuntos relacionados à empresa e preocupação excessiva com o trabalho”*.

Pedro foi ao neurologista, que o encaminhou ao psiquiatra devido a *“sintomas ansiosos e depressivos”*. Marcou a consulta, porém antes da data prevista, ocorreu seu suicídio.

Um certo dia, Pedro chega à empresa, *“vai ao vestiário e troca de roupa, vestindo a farda, calçando a bota e usando os demais Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Sem conversar com os demais colegas de trabalho que estavam presentes naquele dia, se encaminha para a área operacional”*. Instantes depois, é encontrado já sem vida pelos colegas. Pedro havia se enforcado com uma corrente.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS

Esse capítulo destina-se a apresentar os resultados e discussões dos dados e foi dividido em duas seções: uma destinada à pesquisa qualitativa, a análise dos estudos de casos, e a outra sobre a pesquisa realizada com auditores-fiscais do trabalho.

5.1 ESTUDOS DE CASOS

A análise e discussão dos casos foram feitas buscando os elementos do trabalho que tiveram influência nas decisões de Renata, João, Fernando e Pedro de tirar a própria vida.

Respeitando os aspectos individuais, a análise focou nos elementos comuns, que, no nosso ponto de vista, foram os que causaram maior impacto aos trabalhadores. São esses: fatores de risco psicossociais, assédio moral e consequências dos processos de privatização, sendo, esse último, referente aos casos de João e Pedro.

Antes de iniciar a discussão dos casos, importante retomar, de forma breve, o contexto em que essas histórias se passaram, ou seja, o mundo do trabalho atual.

Convém lembrar que o cenário atual, conforme já citado nessa dissertação, é fruto das alterações iniciadas a partir das décadas de 70 e 80, assim como da implementação dos ideais do neoliberalismo a partir dos anos 90.

Destaca-se o avanço tecnológico, a busca pela competitividade frente à globalização, a adoção de novas estratégias organizacionais e de novas formas de gestão do trabalho com foco na intensificação do trabalho e na constante demanda por produtividade.

Como reflexo da doutrina neoliberal, que prega uma menor participação do Estado na economia, as privatizações de empresas estatais ganharam força, trazendo impactos diversos, inclusive para os trabalhadores envolvidos.

Todas essas mudanças colocaram em evidência os fatores de risco psicossociais, assim como criaram ambientes propícios para práticas de assédio e outras violências no trabalho.

Em relação aos casos descritos, é importante destacar, inicialmente, que as experiências nocivas vivenciadas no ambiente laboral podem extrapolar o ambiente de

trabalho e causar repercussões no comportamento e nas relações familiares e sociais, além de sofrimento e adoecimento.

O relato dessas repercussões e outras informações sobre as questões laborais por familiares, amigos, colegas e pela própria pessoa no caso de tentativas de suicídio, são de grande importância para a investigação e entendimento do comportamento suicida (Gigonzac *et al.*, 2021).

Tais informações foram relevantes nos casos citados, em especial nos casos de Renata, Fernando e Pedro.

Renata relatou, durante a entrevista feita pelos auditores-fiscais, insônia e crises de choro, com melhora dos sintomas quando ficava mais tempo longe do trabalho, como nos finais de semana. Tais informações coincidiram com os registros em seu prontuário médico:

A paciente está mais tranquila, coincidindo com o mês de férias do encarregado. Apresentou episódios de angústia ao pensar no retorno ao trabalho, com medo de o encarregado não respeitá-la.

Os profissionais da área da saúde que a acompanhava, registraram sobre a relação de seus sintomas com as vivências no trabalho:

Percebo uma grande ligação com questões de trabalho (trabalho adoecedor).

No Caso III, Fernando comentou, em mensagens trocadas pelo celular, que o que vinha ocorrendo no trabalho estava lhe causando “sofrimento, angústia, pensamentos ruins, tristes e negativos, além de incerteza quanto ao futuro”.

E no Caso IV, segundo relato da esposa de Pedro e de outros familiares, ele estava apresentando *comportamento estranho e preocupação excessiva com o trabalho e vinha trazendo assuntos/problemas da empresa para momentos de confraternização familiar.*

Serão discutidos a seguir os principais aspectos do trabalho que foram associados ao comportamento suicida.

5.1.1 FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

Foram verificados vários fatores de risco psicossociais nos casos relatados, os quais serão discutidos nos tópicos seguintes.

Ressalte-se que diversos estudos têm associado a presença de fatores de risco psicossociais com risco aumentado para o comportamento suicida, conforme já mencionado nesse trabalho. São citados, entre outros: baixo apoio social, alta demanda psicológica, baixa autonomia e liberdade de decisão, desequilíbrio esforço-recompensa, falta de reconhecimento, conflito entre trabalho e família e insatisfação com o trabalho (Baumert *et al.*, 2014; Milner *et al.*, 2018; Schneider *et al.*, 2011; Vieira, Bandini e Lucca, 2023; Woo e Postolache, 2008)⁷⁰.

Em relação aos casos descritos, verificou-se uma cultura organizacional precária, assédio moral, falta de reconhecimento, comunicação insuficiente, insegurança no emprego, sobrecarga de trabalho, insatisfação no trabalho, sendo que vários desses decorreram dos processos de privatizações efetuados em duas empresas.

Nos tópicos a seguir serão discutidos os principais fatores de risco psicossociais observados.

5.1.1.1 CULTURA ORGANIZACIONAL PRECÁRIA

As questões relacionadas à cultura organizacional, como comunicação fraca e baixos níveis de apoio para solução de problemas, são reconhecidas como fatores de risco psicossociais (Leka e Cox, 2008, Nunes e Tolfo, 2013; Reis, 2019; Vieira, Bandini e Lucca, 2023).

Cultura organizacional consiste em um conjunto de crenças, costumes e valores que os integrantes das organizações aprenderam a seguir, respeitar, exercer e, inclusive, ensinar e passar aos novos integrantes. São regras para a convivência, e, assim, influenciam no comportamento das pessoas. Parte dessas normas e regras são formais e explícitas (visíveis) e parte, informais, implícitas ou ocultas. Ocorre que, essas últimas,

⁷⁰ Os autores citam ainda como fatores de risco psicossociais frequentes associados ao comportamento suicida: longas horas de trabalho, ter vivenciado um acidente de trabalho, trabalho por turnos e trabalho noturno.

normas e regras informais, implícitas ou ocultas, constituem a grande maioria⁷¹. Dessa forma, apesar de nem sempre serem facilmente reconhecidas no cotidiano do trabalho, elas possuem grande peso no comportamento das pessoas (Nunes, 2016).

Nos casos de Fernando e Renata, verificou-se que as empresas possuíam uma cultura organizacional que propiciava práticas de assédio em seu ambiente de trabalho.

Conforme já mencionado, a omissão da empresa em que Fernando trabalhava frente ao que vinha ocorrendo, com falhas na apuração de denúncias e ausência de políticas efetivas de prevenção e combate ao assédio e outras formas de violência no trabalho, criou uma cultura organizacional que “permitia” atitudes abusivas e hostis como aquelas citadas, causando impactos para vários trabalhadores, fossem eles alvos diretos das práticas de assédio ou não. Assim, após a divulgação dos casos pela imprensa, houve uma eclosão de outras denúncias nos canais internos da empresa, demandando a diretoria pela qual Fernando era responsável, e o impactando, conforme já descrito.

A cultura organizacional precária em solução de conflitos interpessoais também foi verificada no caso da Renata. A relação conflituosa de longa duração com seu chefe, sem apoio dos superiores, e com a omissão da empresa, foi determinante para o seu sofrimento. Merlo, Lucca e Araujo (2024) ressaltam que o suicídio no trabalho “pode ser um sinal de que o trabalhador precisava de um apoio que não foi disponibilizado no momento necessário”.

Em relação a João e Pedro, a comunicação deficiente sobre o futuro durante o processo de privatização, a ausência/insuficiência de informações e de diálogo com trabalhadores e/ou suas representações, foi fator importante de angústia e preocupação.

No caso de João, a implementação das mudanças na empresa sem levar em consideração os interesses e expectativas dos trabalhadores, criou um ambiente hostil e de sofrimento.

O tópico seguinte abordará os fatores de risco associados aos processos de privatização.

⁷¹ Nunes (2016) utiliza a figura de um iceberg para demonstrar que as normas e regras informais, que são aquelas implícitas ou ocultas, constituem a grande maioria (por volta de 80 a 90%), no entanto estão abaixo da linha d'água.

5.1.1.2 FATORES DE RISCO PROVENIENTES DA PRIVATIZAÇÃO

Fomos tratados como bicho, como descarte

Conforme comentado, reestruturações de empresas são, por si só, motivo de apreensão e insegurança para os trabalhadores em virtude das diversas mudanças que costumam ocorrer secundárias a esses processos. Porém, quando realizadas sem planejamento e sem levar em consideração a segurança e saúde dos trabalhadores, a possibilidade de danos é potencializada. Cita-se como exemplo: a preocupação com a manutenção do emprego, com transferências e com mudanças na organização do trabalho; o sofrimento decorrente de não ser levada em conta a experiência profissional dos trabalhadores que ficam; perda de motivação; sobrecarga de trabalho; incertezas em relação ao futuro; sentimento de insegurança e inferioridade; abuso de álcool e drogas ilícitas; associação com o suicídio etc. (Cascio, 1993; Finazzi-Santos, Siqueira e Mendes, 2010; Rego e Cunha, 2005; Waters, 2017; Woo e Postolache, 2008).

Nos dois casos citados em que as empresas passaram por processo de privatização (Empresas Y e Z), a preocupação quanto ao futuro foi agravada devido à falta de comunicação. Os trabalhadores não foram devidamente informados sobre como se daria o processo de privatização, sobre quais seriam as mudanças e os impactos para eles, gerando um cenário de incertezas, angústias e insegurança no emprego.

Segundo Barreto (2005), mudanças na forma de organizar e administrar o trabalho são bem-vindas e necessárias na medida em que os trabalhadores participem das transformações “de forma criativa e respeitosa, e que seja visto como um ser humano que sente, reflete, tem necessidades, desejos e é possuidor de direitos”.

Pedro, conforme já mencionado e segundo consta no relatório da fiscalização, estava ansioso com a venda da empresa, demonstrando preocupação com as possíveis mudanças na vida familiar decorrentes da privatização da empresa, uma vez que tinha esposa e dois filhos pequenos.

Tinha medo de ser demitido ou de ser transferido para outra região do país, e dizia para a família que não sabia o que seria deles caso ele fosse transferido. Segundo os familiares, ele vivia estressado com a situação.

Na empresa Y, em que João trabalha, logo após a privatização as mudanças começaram a ser implementadas, ao que parece, sem qualquer preocupação ou zelo com os trabalhadores, que citaram *desinteresse e descaso* em relação a eles, segundo o relatório da ação fiscal.

João fala de sua preocupação em ser demitido e da dificuldade que seria encontrar outro emprego, uma vez que estava próximo de completar 60 anos de idade.

De fato, segundo consta no relatório da fiscalização, houve uma redução importante do número de empregados, concretizada desde os primeiros meses após a assinatura do contrato de concessão. No primeiro ano após a privatização, houve uma redução de 58,1% da mão de obra, sendo que os desligamentos ocorreram através de Programas de Desligamentos Voluntários, processos por acordo mútuo, demissões por justa causa e um processo de demissão em massa logo após completar um ano da privatização, quando findou o prazo de estabilidade prevista no contrato de concessão.

Sobre as demissões ocorridas nos processos de reestruturação, Freitas (2009) lembra que, mais do que apenas lugares de trabalho, as empresas são também espaços em que são desenvolvidos laços de amizade, onde se constrói expectativas de futuro, “onde se adere a um imaginário que fala de um projeto comum, enfim é um sistema que ultrapassa a sua finalidade econômica”. Dessa forma, “a demissão é o ritual que degrada todas essas vinculações”.⁷²

Como consequência da redução brusca da mão de obra, sem planejamento adequado, foi constatado sobrecarga de trabalho:

A ausência de qualquer tipo de planejamento a respeito da significativa redução da força de trabalho levou a uma sobrecarga de trabalho, aumento da pressão e estresse para os trabalhadores remanescentes.

Freitas (2007) explicou que, quando não há transparência ou planejamento em relação às pessoas e aos cargos afetados, e não há critérios claros de avaliação e negociação de demissões e transferências, as reestruturações “geram rancores, revanches, ressentimentos e lutos”.

⁷² Segundo a autora, essas formas de demissão que ocorrem nos processos de reestruturação, quando sem discussão, sem diálogo ou sem negociação “é uma forma de negação dessa pessoa como pessoa; é a negação da biografia desse sujeito, uma tentativa de apagar o seu passado e suas vinculações, tratando-o como uma coisa que não tem sentimentos nem humanidade”.

Depoimentos por escrito enviados ao sindicato por trabalhadores que permaneciam na empresa, ilustravam a situação:

-Nem lixo é tratado assim, já aumentei remédio de depressão e já estou pensando no PDV⁷³. Socorro.

Em resumo, foram verificados os seguintes fatores de risco psicossociais nas empresas onde ocorreu privatização: comunicação insuficiente, insegurança no emprego, sobrecarga de trabalho, insatisfação no trabalho, falta de reconhecimento e assédio moral. Sobre esses dois últimos, falaremos a seguir.

5.1.1.3 FALTA DE RECONHECIMENTO E DE APOIO SOCIAL

O impacto da falta de reconhecimento no trabalho foi constatado em relação à Renata, Pedro e João.

Quanto a Pedro, segundo consta no respectivo relatório fiscal, a despeito de ter um bom cargo na empresa e possuir boas avaliações funcionais, *ele passou por situações que foram sentidas, ao que tudo indica (entrevistas com colegas, familiares, e declaração da própria empresa no Relatório da Análise da Ocorrência elaborado pela mesma) como falta de reconhecimento.*

Uma das situações vivenciadas por ele, ocorreu no ano anterior à sua morte, quando haveria uma vacância de cargo de gerência, e esperava-se ser ele o indicado (*chegou a comentar sobre isso com seus pares e colegas de trabalho, dizendo que ele seria o próximo gerente*). No entanto, ao final, ele foi preterido e o cargo foi assumido por outra pessoa.

Um mês antes de sua morte, houve ainda uma pequena redução de seu salário em decorrência de uma reestruturação na empresa, que, *conforme relatos de alguns colegas e registro no Relatório da Análise da Ocorrência da empresa, levou [Pedro] a ficar muito aborrecido, pelo que identificou como “desvalorização do coordenador técnico operacional – CTO”, cargo que ele ocupava.*

Enfim, segundo consta no relatório fiscal, essas duas situações foram sentidas por Pedro como *falta de reconhecimento por todo o seu esforço e dedicação à empresa e desvalorização do cargo por ele ocupado.*

⁷³ Programa de Desligamento Voluntário.

Sobre o reconhecimento, vale lembrar que o desequilíbrio entre o esforço despendido no trabalho e a recompensa recebida, recompensa essa que pode ser remuneração, apoio (respeito, estima), segurança no emprego e oportunidades na carreira, pode causar reações emocionais negativas, frustração, estresse e aumento do risco de adoecimento (Araújo *et al.*, 2016; Siegrist, 1996).

Quanto à Renata, pode-se dizer que ela sentia o oposto do reconhecimento. Segundo suas falas, seu superior imediato a *jogava cada vez mais para baixo*, insistindo para ela realizar um trabalho para o qual ela não se sentia preparada e tinha medo de se acidentar, levando a uma série de conflitos que persistiram por meses. Relata que ele *ficava mudando com frequência suas funções, segundo ela, como ‘pingue-pongue’*. Renata reclamou ainda da falta de apoio da empresa: *a empresa não a apoiou em nada e nem em nenhum momento*.

Em relação ao apoio social, importante ressaltar que o trabalho é parte da rede social dos indivíduos, e o apoio social no trabalho, que está relacionado às interações entre colegas e chefias, possui importante papel na redução do estresse e de riscos à saúde (Godinho *et al.*, 2019).

Segundo Johnson (1991), o apoio social no trabalho atende às necessidades humanas básicas de companheirismo e pertencimento ao grupo. O autor incluiu o apoio social ao “modelo demanda-controle”, escala criada por Robert Karasek no final da década de 1970 que avalia o estresse ocupacional através da interação entre essas duas dimensões, demandas psicológicas e controle sobre o trabalho⁷⁴. De acordo com o autor, combinado com o controle do trabalho, o apoio social atua moderando o impacto das demandas do trabalho, e, sem esse apoio, os trabalhadores ficam mais expostos aos desgastes e pressões advindos do ambiente de trabalho.

Em relação ao João, após mais de vinte anos de empresa, ele relata que foi *arrastado para essa situação* e sua vida *ruiu*. Segundo ele, a falta de diálogo e informações durante todo o processo da privatização, a possibilidade de ser demitido e

⁷⁴ O modelo demanda-controle que avalia a interação entre as dimensões demandas psicológicas e controle sobre o trabalho, prevê as seguintes situações: baixa exigência (alto controle/baixa demanda); trabalho ativo (alto controle/alta demanda); trabalho passivo (baixo controle/baixa demanda) e alta exigência (baixo controle/alta demanda). Segundo Mattos, Araújo e Almeida (2017), as experiências de trabalho que combinam altas demandas psicológicas e baixo controle sobre o trabalho, podem causar aumento do desgaste no trabalho e, conseqüentemente, efeitos negativos sobre a saúde dos trabalhadores.

não conseguir novo emprego, já que estava com quase 60 anos de idade e sem ainda possibilidade de se aposentar, o levou ao desespero: *processo muito pesado*.

Segundo consta no relatório fiscal, trabalhadores alegaram que foram *colocados de lado, encostados ou retirados de suas atribuições, passando a exercer funções diferentes daquelas que possuíam ou mesmo sem exercer qualquer função*.

Enfim, sem a dinâmica do reconhecimento não ocorre a transformação do sofrimento em prazer, e não se encontra um sentido para o trabalho: “quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão” (DEJOURS, 1999; 2009; 2010).

5.1.1.4 ASSÉDIO MORAL

Foram relatadas práticas de assédio nos casos descritos. Vale ressaltar que, ao mesmo tempo que a presença de determinados fatores de risco psicossociais propiciam comportamentos hostis e abusivos como o assédio moral e sexual, o assédio, por si só, é um fator de risco psicossocial (Rodrigues, Faiad e Facas, 2020).

O assédio moral no trabalho tem sido associado ao comportamento suicida em várias pesquisas (Corsi *et al.*, 2020; Leymann, 1996; Magnusson, 2023; Soares e Oliveira, 2012; Vieira, Bandini e Lucca; 2023).

Na Empresa W, segundo o apurado pela inspeção do trabalho, as práticas de assédio moral, sexual e político-eleitoral estavam ocorrendo há anos, sendo, inclusive, executadas por altos dirigentes.

Segundo o relatório de inspeção, o fato de as práticas abusivas estarem sendo perpetradas por altos dirigentes, agravou a situação:

Tal postura acaba funcionando como uma "permissão" para a adoção de comportamentos semelhantes pelos demais membros daquela organização.

É comentado também sobre a responsabilidade da empresa em relação à perpetuação das práticas abusivas, tendo em vista a falta de providências:

...as práticas de assédio vinham ocorrendo há alguns anos na instituição, no entanto, não foram tomadas providências no sentido do combate e prevenção dessas práticas, sendo transparente, dessa forma, a responsabilidade da empresa, que, ao não tomar qualquer

tipo de providência para evitar condutas dessa natureza em seu ambiente de trabalho, acaba contribuindo para a sua ocorrência e mesmo para a sua perpetuação.

Ambiente onde não existem regras claras sobre o que é e o que não é permitido; onde o “custo” da agressão é baixo, ou seja, não há canais adequados de denúncia, não há apuração das queixas ou aplicação de sanções, além da presença de líderes abusivos, propiciam que práticas abusivas ocorram (Nunes, 2016).

Além de todo o sofrimento, adoecimento e diferentes prejuízos causados a vários trabalhadores, a situação ocorrida na instituição, ao que tudo indica, impactou Fernando de forma trágica, conforme já descrito.

Em relação à Renata, segundo registrado no relatório da ação fiscal, foram meses de perseguições perpetradas por seu superior. Entrevistas com outros trabalhadores, além de Renata, apontavam comportamento semelhante em outros setores, sugerindo que essa é uma forma de gestão adotada pela empresa (pautada por “ameaças, intimidações e humilhações”), caracterizando o assédio moral organizacional⁷⁵:

Segundo registrado no relatório, todos os encarregados da empresa possuem esse mesmo perfil, sendo "normal pegarem no pé" dos trabalhadores, fazer ameaças e intimidar os trabalhadores, e sempre falavam que se o empregado "não estivesse satisfeito devia pedir conta":

Os encarregados tinham como hábito exercer sua função através de gritos, xingamentos e ameaças. Como exemplo, de acordo com o relato dos trabalhadores, era comum frases como: "aqui sou eu quem manda", você tem de me obedecer", "se não estiver satisfeito, peça demissão", "vou lhe aplicar uma advertência".

Segundo Tolfo e Nunes (2013), essa forma de gestão pautada pelo estresse e pelo medo e que se utiliza de perseguições, humilhações e pressões dirigidas a um ou mais trabalhadores tem como intuito servir de exemplo para os demais membros, de modo que estes alcancem as metas e objetivos estabelecidos pela empresa.

Na empresa em que João trabalha, foram adotadas estratégias visando estimular os trabalhadores a se desligarem da empresa, como: *retirada de funções e atividades,*

⁷⁵ Conceituado como o conjunto de práticas inseridas nas estratégias e métodos de gestão utilizadas para gerenciamento do trabalho e do grupo, o assédio moral organizacional se utiliza de pressões, constrangimentos e/ou humilhações com os objetivos de aumentar a produtividade, reduzir custos, reforçar o controle ou excluir determinados grupos de trabalhadores (SOBOLL e GOSDAL, 2009).

subutilização de empregados experientes e capacitados, mudança de programas e sistemas sem o devido treinamento para todos os trabalhadores, ausência de recursos para o desempenho das atividades. Segundo o relatório:

Alguns trabalhadores relataram que, apesar de serem capacitados, experientes e “detentores de grande conhecimento devido à experiência adquirida ao longo de vários anos atuando na área”, não houve qualquer interesse no repasse desse conhecimento, ao contrário, foram designados para exercer atividades que “não exigem conhecimento técnico nem expertise, gerando frustração, sentimento de inutilidade e constrangimento diante de outros colegas”.

O relatório cita ainda que foi constatado indícios de “troca” da mão de obra, já que, ao passo que realizava desligamentos, a empresa realizava a contratação de novos empregados:

...a empresa fornece indícios de que não está unicamente realizando uma redução do contingente de empregados, mas de estar também promovendo uma “troca” de funcionários: empregados oriundos da [empresa pública] sendo substituídos por novos contratados.

Os auditores-fiscais do trabalho concluíram que as práticas adotadas pela Empresa Y caracterizam o assédio moral organizacional:

No caso em questão, a gestão adotada se utilizou de pressões, constrangimentos e humilhações com os objetivos de reduzir custos, reforçar o controle e excluir trabalhadores. Conforme citado nesse documento, os empregados se expressaram várias vezes sobre isso, dizendo sentirem-se “excluídos”, “inúteis”, “descartáveis”: “Fomos tratados como bicho, como descarte”. “Passaram o rolo compressor em cima da gente”.

Segundo o apurado pelos auditores-fiscais do trabalho, vários trabalhadores estavam sendo impactados pela situação: *as situações relatadas causaram grande sofrimento para os trabalhadores, levando a afastamentos do trabalho por adoecimentos, como por exemplo, depressão, ansiedade, alcoolismo e mesmo tentativas de autoextermínio.*

5.1.2 CONCLUSÃO

Verificou-se que vários aspectos relatados referentes aos casos, coincidem com aqueles levantados na revisão da literatura associados ao comportamento suicida.

Chama a atenção, inicialmente, o fato de os dois suicídios terem ocorrido no local de trabalho. Segundo Dejours (2010), a ocorrência do suicídio no local de trabalho possui um importante significado:

É uma mensagem extremamente brutal, a pior que se possa imaginar – mas não é uma chantagem, porque essas pessoas não ganham nada com o seu suicídio. É dirigida à comunidade de trabalho, aos colegas, ao chefe, aos subalternos, à empresa.

Dejours e Bégue (2010) são incisivos ao dizer que o suicídio perpetrado no local de trabalho acha-se “seguramente vinculado ao trabalho”. Optamos por adotar uma postura mais conservadora, concordando com outros estudos citados nessa pesquisa, que consideram que a ocorrência do suicídio no local de trabalho, por si só, não é critério suficiente para classificá-lo como relacionado com o trabalho. Porém, concordamos que tal fato serve como um indício ou “sinal de alerta”, e, assim, na ocorrência desses casos, deve-se realizar a investigação sobre possíveis causas relacionadas ao trabalho (WorkSafe, 2024).

De fato, nos dois casos de suicídio apresentados nessa pesquisa, de Fernando e Pedro, em que ambos ocorreram no local de trabalho, foram verificados vários elementos do trabalho que se relacionavam com a morte dos trabalhadores, conforme discorrido nos tópicos anteriores.

É preciso chamar a atenção para a responsabilidade do empregador sobre o meio ambiente de trabalho. A Constituição Federal de 1988 (CF/88)⁷⁶, diz que são direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII); a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁷⁷, que atribui ao empregador a assunção dos riscos inerentes a sua atividade (art. 2º), confere à empresa, no art. 157, a obrigação de propiciar ao trabalhador um meio ambiente de

⁷⁶ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12 jul. 2024.

⁷⁷ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12 jul. 2024.

trabalho hígido, cumprindo e fazendo cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

A questão da organização do trabalho e das formas de gestão adotadas, em especial nas empresas nas quais Renata e Fernando trabalhavam, onde ocorriam conflitos interpessoais e práticas de assédio, sem quaisquer tipos de medidas preventivas ou mesmo intervenções visando a proibição de tais formas de violência, também merecem atenção e confirmam a responsabilidade das empresas pela ocorrência dessas práticas em seu ambiente de trabalho. O mesmo em relação às formas de gestão adotadas durante processos de reestruturação, gerando graves impactos para os trabalhadores.

Em todos esses casos, foram visíveis as consequências nefastas da exposição aos fatores de risco psicossociais. Dessa forma, é inaceitável, diante de todo o conhecimento que se tem atualmente sobre esses fatores de risco e suas consequências, que eles continuem sendo negligenciados ou abordados de forma inadequada. Pode-se dizer o mesmo em relação ao modo como os processos de reestruturações são feitos, causando danos, muito vezes graves, aos trabalhadores.

Vale ressaltar que a Portaria GM/MS nº 1.999 de 27/11/2023 que atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, incluiu o suicídio e citou como fatores de risco para a sua ocorrência fatores psicossociais relacionados a: gestão organizacional; contexto da organização do trabalho; característica das relações sociais no trabalho; conteúdo das tarefas; condição do ambiente de trabalho; interação pessoa-tarefa; jornada de trabalho; violência e assédio moral/sexual; discriminação; risco de morte e trauma no trabalho e o desemprego. (Brasil, 2023).

Para finalizar o tópico sobre a discussão dos estudos de casos, em relação à alegação de que falta rigor e validade externa⁷⁸ (possibilidade de generalização dos resultados) ao tipo de pesquisa escolhido (estudo de caso), cumpre destacar que houve respeito aos quesitos elencados no Quadro 4 (*Quesitos para a análise do rigor metodológico em estudos de caso*), os quais buscam fornecer qualidade e conferir confiabilidade à pesquisa. Destacamos os seguintes, que foram atendidos nessa dissertação: definição do tipo de

⁷⁸ Sobre a validade externa, Yin lembra que os estudos de caso, da mesma forma que os experimentos, são generalizáveis a proposições teóricas, e não a populações ou universos. Nesse sentido, o estudo de caso, como o experimento, não representa uma "amostragem", e o objetivo do pesquisador é expandir e generalizar teorias (generalização analítica) e não enumerar frequências (generalização estatística)

estudo de caso; os casos escolhidos são representativos para os objetivos do trabalho; buscou-se entender o fenômeno em seu contexto real; explicação sobre a escolha do método; ligação entre o fenômeno e o contexto; utilização de múltiplas fontes de evidência (utilizou-se de entrevistas, observação e documentos analisados) possibilitando a triangulação; explicação sobre a forma de coleta de dados (etapas seguidas, onde aconteceram, quando aconteceram, com quem e de que forma); indício a respeito de protocolo de pesquisa (revisão da literatura, escolha e descrição dos casos e análise dos casos); explicação de como as análises foram feitas. Os últimos quesitos elencados no Quadro 4, “contribuições na geração do conhecimento” e “alerta para pontos que ainda precisam de investigação”, serão citados no tópico “Considerações Finais”.

Acreditamos que os quesitos: entender o fenômeno em seu contexto real, busca de múltiplas fontes de evidência, triangulação e explicação sobre a forma de coleta de dados, foram beneficiados pelo fato da autora, conforme mencionado, ter participado de forma direta da investigação de três casos, e com pequena participação na investigação do quarto caso, tornando essas etapas mais robustas.

Sobre a validade externa, segundo Mitchell e Bernauer (1996), “quanto mais semelhantes as relações causais do caso estudado com amostras de casos maiores, maior a chance de encontrar conexões válidas com debates teóricos mais amplos” (apud Steiner, 2011). Conforme mostrou-se, as relações causais verificadas nos casos estudados encontraram semelhanças com aquelas citadas em vários dos estudos citados.

Ressalte-se, finalmente, que o estudo de casos múltiplos, que foi o utilizado por nós, “é visto como mais robusto e têm resultados mais convincentes” em relação ao estudo de caso único (Yin, 2001). Lembrando ainda que o método tipo estudo de caso é o de escolha para o estudo e compreensão de “fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real”, sejam esses fenômenos individuais, organizacionais, sociais ou políticos. Sendo assim, entendemos que a metodologia escolhida foi a ideal para a busca dos objetivos da pesquisa.

5.2 PESQUISA AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO- RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesse tópico serão apresentados os resultados da pesquisa realizada com os auditores-fiscais do trabalho sobre análise de suicídio relacionado ao trabalho, e a discussão.

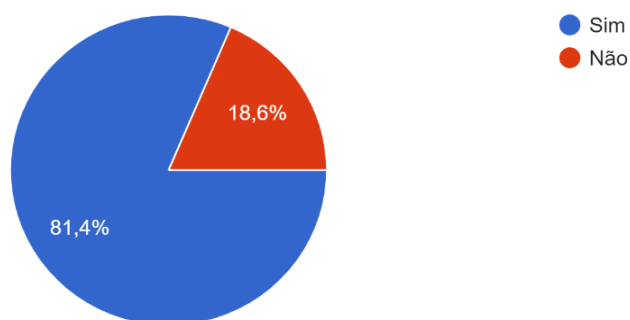
5.2.1 RESULTADOS

Foram encontrados os seguintes resultados:

Gráfico 2: Sobre ser atribuição da AFT a análise do suicídio e da tentativa de suicídio relacionado ao trabalho

Na sua avaliação, a análise de suicídio (ou de tentativa de suicídio) relacionado ao trabalho se enquadra entre as atribuições da auditoria-fiscal do trabalho?

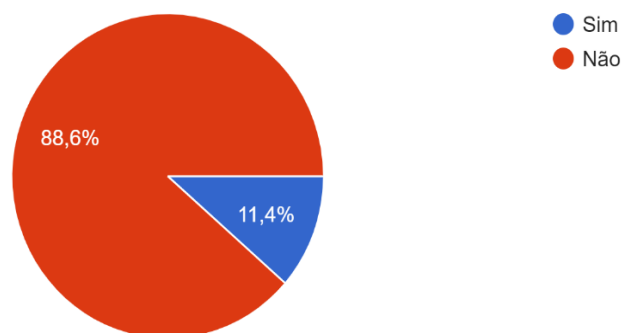
70 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa

Gráfico 3: Sobre a realização de análise do suicídio e da tentativa de suicídio relacionado ao trabalho pela AFT

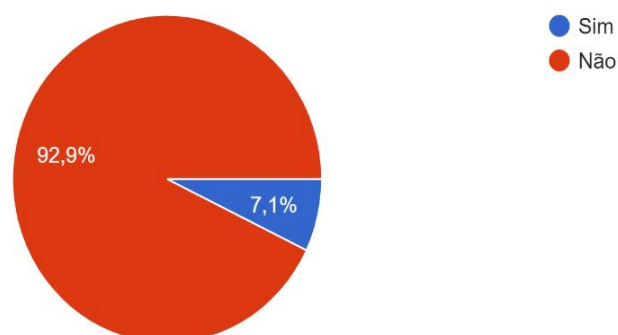
Você já realizou análise(s) de suicídio(s) relacionado(s) ao trabalho (ou de tentativa de suicídio)?
70 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa

Gráfico 4: Sobre o suporte da SIT/ENIT para a análise do suicídio e da tentativa de suicídio relacionado ao trabalho

Em sua avaliação, a SIT/ENIT dá suporte para que análise de suicídio relacionado ao trabalho (ou de tentativa de suicídio) seja feita?
70 respostas

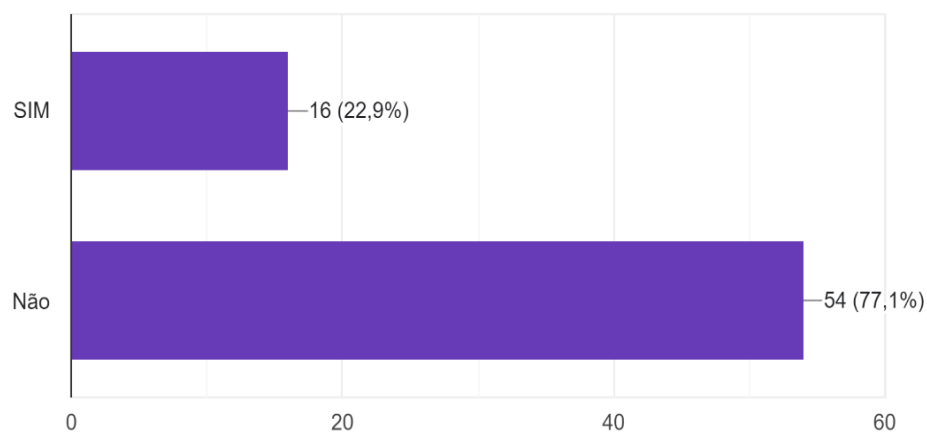


Fonte: Dados da Pesquisa

Gráfico 5: Sobre se sentir capacitado para a análise do suicídio e da tentativa de suicídio relacionado ao trabalho

Você se considera competente, isto é, se sente seguro e confiante de seus conhecimentos e habilidades para a realização de análise de suicídio...acionado ao trabalho (ou de tentativa de suicídio)?

70 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa

5.2.2 DISCUSSÃO

Conforme os dados expostos acima, enquanto a maioria dos auditores que responderam à pesquisa (81,4%), avaliaram que a análise de suicídio ou de tentativa de suicídio relacionado ao trabalho se enquadra entre as atribuições da auditoria-fiscal do trabalho, somente 11% já havia realizado esse tipo de análise.

A pesquisa mostrou ainda que 92,9% dos auditores avaliaram que a SIT/ENIT não dá suporte para que análise de suicídio relacionado ao trabalho ou de tentativa de suicídio seja feita. Quem respondeu o contrário, foi direcionado para a pergunta aberta: *Descreva o tipo de suporte que você entende que tenha sido ou esteja sendo dado pela SIT/ENIT, sendo feitos os seguintes comentários:*

Quadro 5: Tipo de suporte dado pela SIT/ENIT

| |
|--|
| Nas informações e possibilidade legal de referência aos Riscos Psicossociais, muitas vezes presentes no ambiente laboral do suicida. |
| Ao nos dar suporte para fazer a análise de quaisquer acidentes, indiretamente a SIT também nos dá suporte para esse tipo de abordagem. |
| Ordens de Serviço específicas para análise de doença, projeto específico para análise de doença, cursos na plataforma da ENIT para temas como riscos psicossociais, projeto específico para fiscalização em atividades de trabalho com presença de riscos psicossociais. |
| Cursos que abordam essa temática no catálogo da ENIT. |

Fonte: dados da pesquisa

Quanto a se considerar competente, seguro e confiante de seus conhecimentos e habilidades para a realização de análise de suicídio relacionado ao trabalho ou de tentativa de suicídio, a maioria dos auditores (77%) respondeu não.

A última pergunta, opinião/avaliação sobre o assunto, obteve 42 respostas, onde destacamos os seguinte comentários:

Quadro 6- Excertos das opiniões/avaliações sobre o assunto

| |
|--|
| Entendo que esse tipo de análise está no cerne de nossas atribuições. |
| É um tema muito complexo, mas que estando relacionado ao trabalho, faz parte das atribuições da auditoria investigar. |
| Eu penso que a investigação de acidente que realizamos é muito rasa, pois não temos tempo suficiente para nos dedicarmos a uma análise mais profunda, principalmente no caso de suicídio, onde teríamos que ouvir pessoas além do ambiente de trabalho para podermos obter uma conclusão mais assertiva sobre as causas que levaram o trabalhador a retirar sua própria vida. É fundamental a capacitação de auditores pela SIT para enfrentamento do assunto em tela. |
| Percebi que me falta conhecimento teórico e que também não tenho estratégias para abordar a questão na prática. |
| Acho que falta melhor realimentação quanto aos riscos psicossociais e maior investimento da SIT nisso. |
| Não há, na ENIT, material de suporte para análise de DO ⁷⁹ , quando necessito, uso publicações do Min. da Saúde e de sites médicos. |

Continua

⁷⁹ Doença Ocupacional.

Quadro 6- Excertos das opiniões/avaliações sobre o assunto

| |
|--|
| <p>Entendo que esta análise pode apresentar muitos vieses que precisam ser superados pela equipe envolvida. De uma forma geral, se estamos falando de aspectos que levaram um trabalhador exposto ao evento fatal, provavelmente acometeu também outros trabalhadores, existem a nível organizacional, e estamos encontrando obstáculos enormes para a comunicação com os trabalhadores no que diz respeito ao adoecimento mental. O medo, a vergonha e a insegurança dos trabalhadores têm nos impedido de evoluir nas análises [...]. Precisamos de forma coletiva formar experiências positivas que multipliquem o resultado e nos criem bases mais sólidas e linhas eficientes de investigação.</p> |
| <p>Trata-se de uma análise que abrange não só o trabalho, mas toda a vida do empregado. Acredito que nossa competência seja verificar os itens trabalhistas aplicáveis, como jornada de trabalho, assédio etc. Mas não temos como adentrar na vida pessoal do empregado.</p> |
| <p>Entendo que, como qualquer óbito decorrente do trabalho, o suicídio deve ser analisado a partir da análise de organização do trabalho. Uma vez que o AFT é competente para analisar acidentes/doenças do trabalho, o suicídio ocupacional seria apenas mais uma possibilidade de atuação da Inspeção. Entendo que retirar o estigma em torno do tema do suicídio ocupacional dentro da AFT é crucial para que a fiscalização possa cumprir seu papel de proteção dos direitos dos trabalhadores (direito à vida, o mais elementar de todos), na promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, além de proporcionar que os próprios trabalhadores se sintam à vontade para buscar ajuda e para que as organizações implementem medidas efetivas de prevenção.</p> |
| <p>Embora tenha participado de várias ações com foco em adoecimento por fatores psicossociais, ainda me falta capacitação que gere a confiança em realizar tal tipo de análise.</p> |
| <p>Trata-se de um tema muito complexo, que exigiria uma capacitação e ou formação específica do corpo fiscal para a construção deste liame.</p> |
| <p>...deve haver uma melhor sistematização e elaboração de orientações ou diretrizes por parte do órgão central, ou até mesmo a seleção de casos específicos a serem analisados.</p> |

Fonte: dados da pesquisa

Em resumo, a partir dos dados citados, conclui-se que:

- Apesar de a maioria dos auditores-fiscais do trabalho considerar que faz parte de suas atribuições a análise de suicídio e da tentativa de suicídio relacionados ao trabalho, o tema é ainda pouco abordado pela categoria
- Os auditores-fiscais, em sua maioria, não se sentem capacitados para realizar esse tipo de análise

- A SIT/ENIT, para a maioria dos auditores respondentes, não fornece os subsídios necessários para esse tipo de enfrentamento

Dessa forma, para a realização de investigações visando a prevenção do comportamento suicida relacionado ao trabalho pela auditoria-fiscal do trabalho, deve haver capacitação do corpo fiscal, assim como elaboração de procedimentos e orientações.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Que arte exerce? (Ramazzini, 1.700)

A vida, um direito inerente à pessoa humana, é considerada pelo artigo 5º da Constituição Federal de 1988 (CF/88) como um direito fundamental. Segundo Moraes (2007), “é o mais fundamental de todos os direitos, já que se constitui em pré-requisito à existência e exercício de todos os demais direitos”⁸⁰. Deve-se lembrar, nesse sentido, que a base do direito constitucional é o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo estipulados como direitos fundamentais o direito à saúde, à alimentação, ao trabalho, à educação, à segurança, dentre os demais direitos sociais elencados no artigo 6º da CF/88.

Dessa forma, o Estado brasileiro se compromete a assegurar e proteger, não a vida a qualquer custo, mas uma vida digna e com qualidade. Exige-se do Estado uma atuação ativa, onde, não somente o excesso, mas também a proteção insuficiente⁸¹, são proibidos: ao mesmo tempo em que não pode se exceder, o Estado também não pode se omitir ou agir de modo insuficiente (Senra, 2021).

Dentro desse contexto, a Carta Magna assegura um meio ambiente laboral seguro, sadio e saudável. Cite-se o art. 225, que preceitua o direito de todos a um meio ambiente equilibrado, e o art. 7º, XXII, que assegura como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Estabelece-se, assim, a importância do Poder Público frente ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho, sendo dever do Estado a criação e implementação de políticas públicas que visem a efetivação dos direitos fundamentais. Nesse sentido, deve-se garantir o cumprimento da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, além das convenções e acordos coletivos, no que dizem respeito à preservação da saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores.

O principal objetivo dessa dissertação foi pesquisar o trabalho como fator que pode interagir para causar o comportamento suicida, apontando a importância e influência

⁸⁰Oliveira, F. **Direito à vida ou dever de viver?** Disponível em [https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/direito-%C3%A0-vida-ou-dever-de-viver#:~:text=O%20direito%20%C3%A0%20vida%20%C3%A9,etc.\)%2C%20cabe%20a%20e](https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/direito-%C3%A0-vida-ou-dever-de-viver#:~:text=O%20direito%20%C3%A0%20vida%20%C3%A9,etc.)%2C%20cabe%20a%20e).

⁸¹ “Uma vez que o Estado se compromete a proteger/tutelar bens e valores inerentes aos direitos humanos e fundamentais, resta estabelecido um dever de assegurá-los otimizando ao máximo o conteúdo essencial de determinado direito, não sendo permitido que o faça de maneira insuficiente/deficiente” (Sarmiento e Barros, 2019).

das questões laborais sobre a vida das pessoas trabalhadoras, assim como a necessidade de adoção de formas de intervenção e prevenção.

Inicialmente, buscou-se refletir, a partir de autores como Karl Marx, Ricardo Antunes, Estelle Morin e Christophe Dejours, sobre os significados do trabalho e sua centralidade na formação da identidade, em especial, à luz do modo de produção capitalista e sob os reflexos da reestruturação produtiva e do neoliberalismo. Retomando Dejours, “não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental”.

Em relação ao suicídio, discutiu-se sobre seus vários significados ao longo da história, desde uma forma de entrada para o reino dos deuses, passando a ser considerado pecado, e depois, crime, inclusive sendo assim considerado até hoje por alguns países⁸². Foram discutidos os estudos de Marx na obra “Sobre o Suicídio”, de 1846, que tratou o tema como um sintoma da sociedade capitalista. A partir de descrição de casos de suicídios, a obra se mostra extremamente atual, falando de desemprego, miséria, injustiça social e opressão das mulheres. Discutiu-se Émile Durkheim, que analisou o suicídio como um fato social através da consagrada obra “O Suicídio”, e sobre as semelhanças entre os estudos de Marx e Durkheim, apesar dos diferentes posicionamentos filosóficos dos autores.

Abordou-se ainda sobre a teoria da “dor psíquica insuportável”, de Edwin S. Schneidman, e enfim, chegou-se à forma como o suicídio é entendido hoje, um fenômeno multifatorial e multidimensional.

Foram discutidas as limitações para a adequada e plena abordagem e prevenção do comportamento suicida, como os tabus, estigmas e preconceitos e a sua patologização.

Buscou-se, através da análise de artigos científicos, apontar as principais características do trabalho relacionadas ao comportamento suicida, onde se sobressaíram as questões ligadas à forma de gestão, de organização do trabalho, ao trabalho precário, violência no trabalho, reestruturações etc.

Utilizando-se estudo de caso como metodologia, foi realizada descrição e análise de quatro casos: duas mortes por suicídio e duas tentativas de suicídio. Foram constatados

⁸² Segundo a OMS, o suicídio e as tentativas de suicídio continuam sendo ilegais em pelo menos 23 países no mundo todo. Disponível em https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/372848/9789240078796_eng.pdf?sequence=1. Acesso em 04/07/2024.

fortes indícios de que as situações que estavam sendo vivenciadas no trabalho por Renata, Fernando, João e Pedro⁸³, foram decisivas para a ocorrência dos eventos.

Verificou-se que as questões da organização do trabalho foram determinantes nos desfechos dos casos, em especial, a presença de fatores de risco psicossociais, como falta de apoio social, conflitos interpessoais, falta de reconhecimento no trabalho, cultura organizacional precária e a exposição a situações abusivas no trabalho, como o assédio moral (impactando direta ou indiretamente as pessoas).

Em relação ao assédio moral, a adequada abordagem dos fatores de risco psicossociais mostrou-se essencial para a manutenção de um ambiente laboral seguro e sadio, tendo em vista, inclusive, que a presença de determinados fatores de risco predispõe a prática de comportamentos abusivos⁸⁴.

Vale ressaltar a responsabilidade das empresas frente a situações hostis, abusivas e violentas em seu ambiente de trabalho. O custo resultante da omissão, tolerância, conivência e ausência de políticas preventivas relativas a esses tipos de comportamentos, pode ser grave ou mesmo fatal.

Em relação às reestruturações, tendo em vista que dois dos quatro casos analisados nessa pesquisa ocorreram durante processos de privatização e com eles teve relação direta, importante fazer esse destaque.

A realização de reestruturações sem planejamento adequado e sem levar em consideração os trabalhadores, suas necessidades, seu futuro ou suas expectativas, gerando insegurança no emprego, angústias, incertezas, sentimento de inutilidade, desmerecimento etc. também se constituiu em importante fator de desgaste e sofrimento.

A tolerância com a maneira perversa e violenta com que esses processos são conduzidos, causando sofrimento, adoecimento e morte de trabalhadores, é algo incompatível com a obrigação da manutenção de um ambiente laboral seguro e saudável, em que todos os riscos à integridade física e psíquica de trabalhadores sejam prevenidos. Cite-se o não envolvimento dos trabalhadores no processo, que sequer são informados adequadamente sobre os impactos que sofrerão ou poderão sofrer em decorrência das

⁸³ Nomes fictícios.

⁸⁴ Conforme já mencionado, ao mesmo tempo que a presença de determinados fatores de risco psicossociais predispõe a prática do assédio, o assédio, em si, é um fator de risco psicossocial.

mudanças; a pressão e assédio para adesão aos programas de demissão voluntária; o descaso com as pessoas que ali estão, suas histórias, conhecimento, experiência, e que, de uma hora para outra são, segundo fala de uma trabalhadora, “designadas para exercer atividades que não exigem conhecimento técnico nem expertise, gerando frustração, sentimento de inutilidade e constrangimento diante de outros colegas”; a “permissão” que é dada às empresas para fazer o descarte de trabalhadores de acordo unicamente com a sua vontade e necessidade, gerando problemas não somente para as pessoas demitidas, mas também para as que ficam (remanescentes), como insegurança no emprego, sobrecarga de trabalho e sentimento de culpa. Segundo fala de trabalhadora de uma das empresas que foi privatizada: “No pacote da licitação, nós somos objetos”.

Importante registrar a fragilização da legislação no que concerne aos direitos dos trabalhadores e o enfraquecimento e restrição da participação das entidades sindicais nas negociações com empregadores como resultado da reforma trabalhista de 2017⁸⁵. Uma das alterações efetuadas, trata da atuação sindical nos processos de demissão em massa. A referida reforma dispensou a exigência de autorização prévia dos sindicatos laborais ou a celebração de acordo coletivo para as dispensas coletivas⁸⁶, estabelecendo, assim, a igualdade entre a demissão em massa e os desligamentos individuais. Conforme constatou-se, a despeito da tese de repercussão geral firmada pelo Supremo Tribunal Federal-STF em 2022, que estipulou a exigência de intervenção sindical prévia para a dispensa em massa de trabalhadores⁸⁷, a perda de poder e voz dos sindicatos após a reforma trabalhista foi intensa, acentuando, de maneira inequívoca, o desequilíbrio de forças entre capital e trabalho.

Enfim, respondendo à primeira pergunta dessa pesquisa, entendemos que o estudo atingiu seu objetivo de mostrar a relação do trabalho com o comportamento suicida.

⁸⁵ Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.

⁸⁶ Art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT: *As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.*

⁸⁷ o Supremo Tribunal Federal-STF, no julgamento do RE 999435/SP, em sistema de Repercussão Geral (Tema 638), fixou, por maioria, a seguinte tese acerca da dispensa em massa de trabalhadores: *A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.* Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5059065&numeroProcesso=999435&classeProcesso=RE&numeroTema=638>. Acesso em 17/06/2024

A segunda pergunta desse estudo, sobre a abordagem e análise de suicídios e de tentativas de suicídios relacionados ao trabalho por profissionais de saúde e segurança do trabalho ligados diretamente às empresas e pelos auditores-fiscais do trabalho, será respondida de forma separada em relação a cada um desses profissionais.

Iniciando com os auditores-fiscais, a aplicação do questionário mostrou que, a despeito desses profissionais considerarem que faz parte das suas atribuições a análise do suicídio e da tentativa de suicídio relacionados ao trabalho (81,4%), a grande maioria dos respondentes: a) nunca realizou esse tipo de análise (89%); b) não se considera segura de seus conhecimentos e habilidades para tal (77%), e c) considera que não há suporte da SIT/ENIT para a realização desse trabalho (93%). Ficou evidenciada, dessa forma, a atuação incipiente da inspeção do trabalho visando a prevenção do comportamento suicida e a necessidade da capacitação do corpo fiscal em relação ao tema.

Em relação aos profissionais de saúde e segurança do trabalho ligados diretamente às empresas, os elementos levantados nessa pesquisa sugerem que, de forma geral, a atuação dos mesmos é insuficiente ou inadequada. Um dos elementos que ilustram essa afirmação se refere aos casos citados nesse estudo. Verificou-se que, em nenhum deles, o trabalho foi considerado, pelo serviço de segurança e saúde das empresas, como um dos fatores que poderiam ter contribuído para os suicídios e para as tentativas de suicídio. Em um dos suicídios, o de Fernando, ao ser solicitado a análise do caso pela empresa, foi respondido que a referida análise não foi feita devido ao fato de a empresa ter concluído que não houve relação com o trabalho e que o suicídio “se atribui exclusivamente ao trabalhador, por dolo ou imprudência temerária da sua parte”. Em relação ao suicídio de Pedro, a empresa apresentou um “relatório da análise da ocorrência” que, apesar de ter citado diversas situações estressoras pelas quais ele havia passado no trabalho (citadas na discussão dos casos), teve como conclusão: “não foi vislumbrada por esta Comissão de Apuração condição específica interna ou externa a empresa que pudéssemos destacar relação de causalidade direta com ato provocado pelo empregado”. Ressalte-se que, como não houve reconhecimento de relação com o trabalho por parte das empresas, em nenhum dos casos foi emitida a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)⁸⁸.

⁸⁸ Artigo 22 da Lei nº 8.213/1991. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213/cons.htm. Acesso em 29/06/2024.

Tais posicionamentos são compatíveis com a inadequada abordagem e prevenção dos fatores de risco para o comportamento suicida, como aqueles já citados nesse documento: os fatores de risco psicossociais, situações de violências no trabalho como o assédio moral etc.

A inadequada abordagem por esses profissionais foi verificada ainda pela autora dessa dissertação durante as auditorias-fiscais. Conforme mencionado em tópico anterior, o trabalho dessa autora dentro da auditoria-fiscal, tem se voltado, há vários anos, para a fiscalização de empresas em que os fatores de risco citados anteriormente costumam estar presentes, assim como para a realização de análises de comportamento suicida. No entanto, até então, é incomum encontrar abordagem desses fatores de risco e do comportamento suicida por parte das empresas, e, quando realizada, na maioria das vezes é feita de forma inadequada, restrita e com pouca ou nenhuma efetividade.

Ainda em relação à abordagem incipiente dos fatores de risco psicossociais pelas empresas, pesquisa realizada pela Associação Paulista de Medicina do Trabalho (APMT) em 2018 apontou que apenas 29,68% dos médicos do trabalho consideravam esses fatores de risco no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)⁸⁹.

Enfim, a partir dos resultados encontrados, percebe-se que a abordagem dos suicídios não é feita ou é feita de forma inadequada, assim como a abordagem de fatores de risco para o comportamento suicida.

Vale ressaltar que conflito de interesse tem sido associado ao não reconhecimento da responsabilidade pelos empregadores e à não emissão da CAT (Corsi *et al.*, 2020; Silva-Junior, 2019).

A abordagem e investigação de casos de suicídio e tentativas de suicídio propicia a análise dos elementos do trabalho que podem contribuir para o comportamento suicida, auxilia no entendimento do fenômeno e favorece que sejam propostas intervenções no sentido da sua prevenção.

Uma vez que a tentativa prévia, conforme mencionado, é um importante fator de risco para o suicídio, a investigação das tentativas de suicídio relacionadas ao trabalho é

⁸⁹ A pesquisa foi realizada com 310 médicos do trabalho em 20 estados do país. Disponível em <https://apmtsp.org.br/enquete-saude-mental-x-doenca-ocupacional/>. Acesso em 18 jul. 2024.

fundamental no sentido da implementação de intervenções nos ambientes de trabalho visando a sua prevenção.

Sugere-se que sejam elaborados procedimentos e orientações acerca da abordagem do suicídios, e, nesse sentido, que sejam estabelecidos critérios definindo os casos que são considerados como suspeitos de relação com o trabalho, e que devem, dessa forma, ser objeto de investigação. Consideramos que o comportamento suicida deve ser considerado como potencialmente relacionado ao trabalho na presença das situações elencadas no Quadro 7.

Quadro 7: Critérios para definição de casos de comportamento suicida potencialmente relacionados ao trabalho

| |
|---|
| Suicídios ou tentativas de suicídio ocorridos no local do trabalho |
| Uso de meios letais relacionados ao trabalho ⁹⁰ |
| Mensagens deixadas pela pessoa que se matou com indícios de que o trabalho teve influência na sua decisão |
| Qualquer tipo de suspeita ou indício de que as condições de trabalho tiveram influência no comportamento suicida, como, denúncias ou informações (através de familiares, amigos, colegas de trabalho, sindicato ou do próprio trabalhador nos casos de tentativa de suicídio) de dificuldades ou problemas no trabalho, condições de trabalho adversas, conflito com colegas ou superiores etc. |
| Agravos ou doenças relacionadas ao trabalho ou com indícios de relação com o trabalho - em especial transtornos mentais ⁹¹ |

Fonte: elaborado pela autora

Recomenda-se que as empresas implementem programas voltados para a prevenção do comportamento suicida. Dessa forma, além da adequada abordagem dos fatores de risco presentes no ambiente de trabalho, deve ser realizada capacitação sobre o tema para os profissionais que lidam com segurança e saúde no trabalho, líderes e gestores, abordando suas causas, com foco nas questões relacionadas ao trabalho, como os fatores de risco psicossociais, assédio moral e sexual etc., assim como a realização de programas de conscientização aos trabalhadores em geral.

⁹⁰ Independentemente de o suicídio com uso de meios relacionados ao trabalho ter associação com fatores ou condições de trabalho, a restrição e controle do acesso a esses meios deve ser avaliado.

⁹¹ Vale lembrar que a Portaria GM/MS nº 1.999 de 27/11/2023 atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, sendo incluídos transtornos mentais como Síndrome de Burnout, ansiedade, depressão. Foi ainda reconhecido que o uso de determinadas drogas pode ser consequência de jornadas exaustivas e assédio moral, da mesma forma como o abuso de álcool, que já constava na lista (Brasil, 2023).

Devem ser disponibilizados canais de atendimento, escuta e de denúncias, que sejam confiáveis e que mantenham o anonimato e proteção dos denunciantes⁹², estímulo à realização de denúncias de violências no trabalho, como assédio moral, sexual e discriminação de qualquer ordem.

Quando for o caso, deve haver controle rigoroso e restrição do acesso aos meios de suicídio, como por exemplo pesticidas, medicamentos e armas de fogo (WHO, 202b).

Sobre a criação e implementação de políticas públicas voltadas para a prevenção do comportamento suicida relacionado ao trabalho, dois pontos são essenciais: o investimento no conhecimento e a melhoria do registro dos dados. Os dois estão entrelaçados, sendo que um depende do outro.

Em termos epidemiológicos, há subnotificação de suicídios em geral, e a situação tende a ser mais grave quando se fala daqueles relacionados ao trabalho, com números que estão muito distantes de refletir a realidade (Brasil, 2021; Marcolan, 2018; Soares E Schlindwein, 2021).

A melhora da coleta de dados, levando à números mais próximos dos reais, além de dar visibilidade ao problema, serve de subsídio para o planejamento de políticas públicas e proporciona que seja feita uma adequada vigilância epidemiológica.

O preparo e capacitação dos profissionais da área da saúde deve destacar a necessidade do olhar atento sobre a história ocupacional e seu papel na saúde e comportamento das pessoas. Lembrando que fomos ensinados por Ramazzini, no ano de 1.700, a considerar o trabalho como potencial causador de males aos trabalhadores, devendo sempre ser perguntado aos pacientes, durante a realização da anamnese, sobre a sua profissão: *Que arte exerce?*⁹³.

⁹² A Norma Regulamentadora-NR 1 prevê que as empresas obrigadas a constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio -CIPA devem adotar medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho, como, inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas, garantido o anonimato da pessoa denunciante, e realização, a cada 12 meses, de ações de capacitação, orientação e sensibilização para todos os empregados.

⁹³ O livro “*As Doenças dos Trabalhadores*”, publicado em 1.700, foi escrito por Bernardino Ramazzini, considerado o pai da medicina do trabalho. Segundo Ramazzini, além das perguntas habituais feitas aos pacientes durante as anamneses, que auxiliam no raciocínio clínico, deve ser perguntado sobre a profissão que ele exerce.

Como proposta para a melhoria da vigilância epidemiológica, além do campo “ocupação”, que já consta na declaração de óbito e que **deve ser preenchido**, o acréscimo de questões relativas ao trabalho para os casos de mortes por suicídio, propiciaria a verificação de indícios de relação com o trabalho.

Nesse sentido, durante o preenchimento da declaração de óbito por suicídio, as seguintes perguntas poderiam ser feitas⁹⁴:

- A pessoa estava empregada ou desempregada?
- A morte ocorreu durante atividade laboral (local de trabalho, inclusive domiciliar, deslocamentos, viagens de negócios etc.)?
- O meio utilizado para a morte tinha relação com o trabalho da pessoa?
- A pessoa falecida questionou as suas condições de trabalho ou relatou dificuldades no trabalho?
- Ela estava passando por problemas de saúde, como por exemplo, depressão, ansiedade ou outros relacionados ao trabalho?
- Foram relatadas dificuldades na empresa (financeiras, casos de suicídio etc.)?
- Havia conflitos conhecidos entre a pessoa e os seus colegas e/ou superiores?
- Houve relato de ameaça ou medo de demissão?
- Outras situações?

Vale ressaltar que todos os acidentes de trabalho devem ser notificados ao Sistema de Informação de Agravos de Notificação-SINAN, assim como deve ser feita a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho-CAT. Segundo o Ministério da Saúde, os casos de suicídio e tentativas de suicídio que têm como causa, dentre outras, fatores de risco do ambiente e processo de trabalho, devem ser notificados ao SINAN⁹⁵.

⁹⁴ Adaptado de Gingozac et al (2021).

⁹⁵ Segundo a Nota Informativa Nº 94/2019-DSASTE/SVS/MS, todos os acidentes de trabalho passam a ser de notificação compulsória no SINAN, assim como “os casos de suicídio, tentativas de suicídio ou violência autoprovocada que têm dentre outras causas fatores de risco do ambiente e processo de trabalho”. Disponível em Disponível em <https://www.saude.ba.gov.br/wp-content/uploads/2019/09/NOTA-INFORMATIVA-N.-942019-DSASTESVSMS.pdf>. Acesso em 29/06/2024.

Logo, havendo relação do trabalho com o suicídio ou com a tentativa de suicídio, independentemente de onde ocorreu (seja no local de trabalho ou não) a notificação ao SINAN deve ser feita, assim com a emissão da CAT. Lembrando que essa deve ser emitida mesmo na suspeita da relação com o trabalho⁹⁶.

Sugere-se, para fins de vigilância epidemiológica, que seja avaliada a possibilidade de inclusão da opção “suicídio” no campo da CAT “Tipo de Acidente”. Esse campo, atualmente, deve ser preenchido com uma das três opções: típico, doença ocupacional ou trajeto⁹⁷.

Por último, além das questões diretamente relacionadas ao ambiente de trabalho, foram apontadas nessa dissertação outras situações e grupos que se encontram associados a um risco maior de comportamento suicida, como, trabalho precário e subemprego (emprego a tempo parcial, trabalhadores temporários, contrato por tempo limitado etc.)⁹⁸, desemprego, populações mais vulnerabilizadas e vítimas de discriminação, como negros, população LGBTQIAPN+, indígenas, refugiados, migrantes etc. Tais situações evidenciam o suicídio como o fenômeno complexo que é, onde fatores sociais e econômicos têm forte influência, enfim, como produto da sociedade capitalista.

Reforça esse entendimento, o aumento das taxas de suicídio durante períodos de recessão econômica. Revisão na literatura que analisou estudos em diferentes países, indicou associação entre recessão econômica e aumento nas taxas de suicídio após o início da recessão em 31 dos 38 estudos incluídos na pesquisa (Oyesanya, Morinigo E Dutta, 2015).

No extremo oposto, foi observada a redução dos índices de suicídio mediante adoção de políticas de proteção social e econômica, como programas de transferência de renda. Estudo longitudinal com o objetivo de avaliar os efeitos dos programas de proteção social e proteção do trabalho, que envolveu 81 países de baixa e média renda no período de 2000 a 2019, concluiu que a cobertura por esses programas poderia reduzir

⁹⁶ Art . 169 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT - *Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.*

⁹⁷ Segundo o MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO eSOCIAL. Disponível no site <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-1.pdf>. Acesso em 02/07/2024.

⁹⁸ Como exemplo, emprego a tempo parcial, trabalhadores temporários, contrato por tempo limitado. Segundo os estudos já citados nessa dissertação, esses trabalhadores tendem a trabalhar por salários relativamente mais baixos e com pouca proteção social

significativamente a mortalidade por suicídio (Basterra *et al.*, 2023). No Brasil, estudos mostraram que, após a implementação do Bolsa Família⁹⁹, programa implementado em 2004 para redução da pobreza, o risco de suicídio entre os beneficiários caiu pela metade. Os estudos ressaltaram que fatores sociais e econômicos, como, incerteza econômica, desemprego, desigualdade de renda e pobreza, têm sido associados ao aumento das taxas de suicídio de forma consistente. (Alves, Machado e Barreto, 2017; Machado *et al.*, 2022).

Ressalte-se que a implementação de sistemas de proteção social adequados para todos até 2030, é também um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável-ODS da ONU (ODS 1.3)¹⁰⁰.

Nesse sentido, retomando o princípio da proibição da proteção deficiente comentado no início desse tópico, que proíbe que o Estado se omita ou aja de forma insuficiente quanto aos direitos humanos e fundamentais, a prevenção do suicídio deve ser uma prioridade de saúde pública, conforme já recomendou a OMS¹⁰¹, sendo necessárias políticas amplas e consistentes¹⁰².

A capacitação e conscientização sobre o comportamento suicida deve ser feita à luz da ciência, com foco na característica multicausal e multifatorial do fenômeno, na desconstrução de tabus e estigmas e outros fatores já citados que dificultam e limitam sua notificação, abordagem e, inclusive, a procura de ajuda.

Falar sobre o suicídio de forma responsável, ética e sensível, além de necessário, é um dos caminhos para a prevenção, ao contrário do mito de que falar sobre o tema aumentaria seu risco.

A preocupação com a abordagem pela mídia, tendo em vista que a exposição de casos sem os necessários cuidados pode ser deletéria e funcionar como gatilho para novos

⁹⁹ Segundo o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, o Programa Bolsa Família “é o maior programa de transferência de renda do Brasil, reconhecido internacionalmente por já ter tirado milhões de famílias da fome”. Disponível em <https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/bolsa-familia>. Acesso em 04/07/2024.

¹⁰⁰ Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets of the 2030 Agenda for Sustainable Development. New York: United Nations (https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review_Eng.pdf, accessed 15/05/2024)

¹⁰¹ Disponível em <https://www.paho.org/pt/campanhas/dia-mundial-prevencao-ao-suicidio-2023>. Acesso em 04/07/2024.

¹⁰² Sem prejuízo da responsabilidade das empresas sobre seu ambiente de trabalho e a implementação de medidas preventivas.

casos, foi tema de documento publicado pela OMS¹⁰³. O referido documento, reconhecendo que “os meios de comunicação podem ter um papel ativo na prevenção do suicídio”, orienta sobre a forma de abordagem, sobre fontes de informação confiáveis, como noticiar e contém recomendações sobre o que deve ser feito e o que não deve ser feito por esses profissionais.

Por último, visando a proteção e redução dos danos aos trabalhadores, sugere-se que sejam criadas normas legais impondo regras e limites a serem respeitados durante os processos de reestruturação de empresas. Sugere-se: a exigência de participação dos trabalhadores e de suas representações durante todo o processo; comunicação adequada e contínua; avaliação e negociação de demissões, transferências e eliminação de cargos; proibição de qualquer forma de pressão ou de indução para pedido de demissão ou para adesão aos programas de desligamento voluntário, como, retirada ou mudança de funções, subutilização das pessoas, isolamento, retirada de equipamentos de trabalho ou outros recursos necessários para o desempenho das atividades e ameaças; planejamento prévio de todas as mudanças e avaliação contínua dos riscos à segurança e saúde dos trabalhadores, tomando-se medidas para a sua eliminação, mitigação ou controle, conforme prevê as Normas Regulamentadoras do MTE; proibição de qualquer prática de assédio ou discriminação de trabalhadores; acompanhamento dos trabalhadores que ficam na empresa (remanescentes), entre outras medidas a serem avaliadas.

Enfim, retomando os objetivos específicos e os secundários elencados para esse trabalho, quais sejam, revisar a literatura; pesquisar junto aos auditores-fiscais do trabalho a abordagem e realização de análise de suicídios e de tentativas de suicídio relacionados ao trabalho; descrever e discutir casos de suicídios e de tentativas de suicídio relacionados ao trabalho; fomentar a discussão do tema entre os diversos atores ligados à saúde e segurança do trabalho, inclusive auditores-fiscais do trabalho; instigar a realização de investigações de suicídios e de tentativas de suicídio relacionados ao trabalho visando entender suas causas e com objetivo da sua prevenção; propor medidas visando a melhoria da vigilância epidemiológica e a prevenção do comportamento suicida, entendemos que todos foram trabalhados.

¹⁰³ Disponível em https://iris.who.int/bitstream/10665/67604/7/WHO_MNH_MBD_00.2_por.pdf. Acesso em 03/07/2024.

Como limitação desse estudo, destacamos as limitações próprias do tipo de metodologia escolhida, estudo de caso, o que tentamos superar atendendo aos critérios elencados no Quadro 4 (*Quesitos para a análise do rigor metodológico em estudos de caso*), que visam dar rigor e credibilidade à pesquisa, conforme discutido na sessão sobre a análise dos dados. Nesse sentido, buscou-se, entre outros: explicar a escolha do método; escolher casos representativos para os objetivos do trabalho; entender o fenômeno em seu contexto real; utilizar múltiplas fontes de evidência (entrevistas, observação e documentos) possibilitando a triangulação; explicar sobre a forma de coleta de dados (etapas seguidas, onde aconteceram, quando aconteceram, com quem e de que forma) e explicar como as análises foram feitas.

Para pesquisas futuras, recomendamos que seja incentivada a realização de mais estudos sobre trabalho e comportamento suicida, e estudos que visem a criação de medidas para melhoria da vigilância epidemiológica e das políticas públicas para a prevenção do suicídio.

7 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, F. A. **Suicídio na biopolítica: estudo à luz dos escritos de Michel Foucault**. 2019. 91 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Filosofia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/22729> . Acesso em 15 maio 2024.

_____. **Suicídio: um debate urgente para a Filosofia e para o viver ético**. 2023. Disponível em <https://www.anpof.org/comunicacoes/coluna-anpof/suicidio-um-debate-urgente-para-a-filosofia-e-para-o-viver-etico>. Acesso em 15 maio 2024.

ALVES, MACHADO e BARRETO. Efeito do programa bolsa família na redução do suicídio nos municípios brasileiros. In: **anais do congresso brasileiro de epidemiologia, 2017**. Anais eletrônicos. Campinas, Galoá. Disponível em: <https://proceedings.science/epi/trabalhos/efeito-do-programa-bolsa-familia-na-reducao-do-suicidio-nos-municipios-brasileir?lang=pt-br>. Acesso em: 03 jul. 2024.

ARAÚJO, T. M. DE. et al. Aspectos psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns entre trabalhadores da saúde: contribuições da análise de modelos combinados. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 19, n. 3, p. 645–657, jul. 2016.

ANTUNES, R. O Trabalho, sua Nova Morfologia e a Era da Precarização Estrutural. **Revista Theomai**, núm. 19, 2009, pp. 47-57 Red Internacional de Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo Buenos Aires, Argentina.

_____. Capítulo II. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Org.). **La Ciudadania Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo**. En: Buenos Aires Lugar CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales Editorial/Editor 2000.

ABP. Associação Brasileira de Psiquiatria. **Suicídio informando para prevenir**. Brasília: CFM/ABP. 2014. Disponível em <https://www.abp.org.br/setembro-amarelo>. Acesso em 22 abr. 2024.

BARRETO, M. M. S. **Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BASTERRA, E.L. ET AL. Os efeitos da proteção social e dos programas de trabalho na mortalidade por suicídio: um estudo longitudinal abrangente em 81 países de baixa e média renda nas últimas duas décadas. **Int J Ment Health Addiction**. 2023. <https://doi.org/10.1007/s11469-023-01183-y>.

BASTOS, A. V. S., & GONDIM, S. M. G. (2010). Suicídio e trabalho. **Revista Administração Contemporânea –RAC**, 14(5), 939-948. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rac/a/WZyCryH5Rf4FCrCGqtjkyd/?format=pdf> . Acesso em 23 abr. 2024.

BAUMERT J ET AL. Adverse conditions at the workplace are associated with increased suicide risk. **Journal of psychiatric research**. 2014 Oct;57:90-5. Disponível em <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2014.06.007> pub 2014 Jun 25. PMID: 25012186. Acesso em 22 jul. 2024.

BERTOLOTE, José Manoel. Suicídio: território do livre-arbítrio ou da doença mental? **Revista Simbiologias**, v. 6, n. 8, 2013.

BLOMQVIST S ET AL. Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population. **Scand J Work Environ Health**. Disponível em <https://doi.org/10.5271/sjweh.4015>. Acesso em 22 jul. 2024.

BRASIL. **PRIMA-EF**: orientações do modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais: um recurso para empregadores e representantes dos trabalhadores. Tradução do Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional. – Brasília: SESI, 2011.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria de Previdência. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017**. Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em 23 maio 2024.

_____. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023. Disponível em <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>. Acesso em 05 set 2024.

_____. Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde. **Mortalidade por suicídio e notificações de lesões autoprovocadas no Brasil**. Bol Epidemiol (Rio J). 2021; **52**. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2021/boletim_epidemiologico_svs_33_final.pdf. Acesso em 31 jul. 2024.

_____. Ministério da Saúde. **Boletim Epidemiológico – Panorama dos suicídios e lesões autoprovocadas no Brasil de 2010 a 2021**. Secretaria de Vigilância em Saúde e Ambiente | Volume 55 | N.º 4 | 2024. Disponível em <https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2024/boletim-epidemiologico-volume-55-no-04.pdf>. Acesso em 17 maio 2024.

CASCIO. W. F. Downsizing: what do we know? What have we learned? **The Executive**. vol. 7, no. 1, pp. 95–104. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/4165111>. 1993. Acesso em 22 jul. 2024.

CAIS, C.F.S.; MELLO, T.M.V.F.; BARBOSA, M.K. **Macro e micro-olhares na prevenção do suicídio: um aprendizado de mão dupla**. Rev. bras. psicanál, São Paulo, v. 53, n. 4, p. 193-206, dez. 2019. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-641X2019000400013&lng=pt&nrm=iso. Acessos em 23 abr. 2024.

CDC- Centers for Disease Control and Prevention. **Facts about suicide**. 2024. Disponível em: <https://www.cdc.gov/suicide/facts/index.html>. Acesso em 17 jul. 2024.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

CORSI *et al.* Vigilância em saúde do trabalhador: o suicídio relacionado ao trabalho. **SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog.** (Ed. port.), Ribeirão Preto, v. 16, n. 4, p. 133-143, dez. 2020. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-

69762020000400016&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 25 abr. 2024.
<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1806-6976.smad.2020.172196>.

CORTEZ, P. A. *et al.* Suicídio no trabalho: um estudo de revisão da literatura brasileira em psicologia. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** Brasília, v. 19, n. 1, p. 523-531, jun. 2019. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000100003&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 22 jul. 2024.
<https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.14480>.

COSTA, PAIVA E RODRIGUES. Sentidos do trabalho: possibilidades de diálogos entre Estelle Morin E Ricardo Antunes? **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 23, p. 573-588, jan./dez. 2022 DOI: 10.53706/gep.v.23.7248

COUTINHO, A. H. S. A. Suicídio e laço social. **Reverso**, Belo Horizonte, v. 32, n. 59, p. 61-69, jun. 2010. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-73952010000100008&lng=pt&nrm=isso. Acessos em 22 jul. 2024.

COX T, COX S. Saúde Ocupacional: Controle e Monitoramento de Riscos Psicossociais e Organizacionais no Trabalho. **Journal of the Royal Society of Health**. 1993;113(4):201-205. doi: 10.1177/146642409311300411

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

_____ **A banalização da injustiça social** / Christophe Dejours; tradução de Luiz Alberto Monjardim. - Rio de Janeiro : Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5805187/mod_resource/content/1/A_Banalizacao_da_injustica_social.pdf. Acesso em 29 abr. 2024.

_____ Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? **CULT**, 139, 49–53. 2009. <https://revistacult.uol.com.br/home/christophe-dejours-como-reencantar-o-trabalho/>. Acesso em 20 maio 2024.

_____ Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal. **Público**. Entrevistado por A. Gerschenfeld. <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>. Acesso em 08 maio 2024.

_____ Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. Sznalwar (Orgs.), **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho** (pp. 57-123). Brasília: Paralelo 15/ Rio de Janeiro: Editora Fiocruz. 2011.

_____ **A Sublimação, Entre Sofrimento E Prazer no Trabalho**. 2013. Disponível em <https://docplayer.com.br/24920304-A-sublimacao-entre-sofrimento-e-prazer-no-trabalho-1.html>. Acesso em 24 abr. 2024

_____ Subjetividade, trabalho e ação. 2004. Dejours, Christophe. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>. **Production**, vol.14, n3, p.27-34, 2004.

_____ **Trabalho vivo** (Tomo I e II). 2012. Brasília : Paralelo 15.

_____ A centralidade do trabalho para a construção da saúde. [Entrevista concedida à Juliana de Oliveira Barros e Selma Lancman]. 2016. **Rev Ter Ocup USP**, 27(2),228-35. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235>. Acesso em 20 maio 2024.

DEJOURS C, BÈGUE F. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Paralelo 15; 2010.

DRUK, G. O Estado neoliberal no Brasil: a ideologia do empreendedorismo e o fim dos servidores públicos. **Contemporânea**. v. 11, n. 3 p. 821-844 Set.–Dez. 2021. <https://doi.org/10.4322/2316-1329.2021021> Acesso em 03 maio 2024.

DURKHEIM, E., 1858-1917. **O suicídio estudo de sociologia**. tradução. Monica Stahel. –3ª ed. - São Paulo: Martins Fontes, 2019.

ENGELS F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. 2th ed. São Paulo: Boitempo 2010.

FERNANDES, D. Onda de suicídios leva França a discutir cultura ‘pós-privatizações’. **BBC News Brasil**. 23 outubro 2009. Disponível em https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2009/10/091023_france_telecom_suicidios_rw. Acesso em 04 jun. 2024.

FERRAZ, D.L.S.; FERNANDES, P.C.M. Desvendando os sentidos do trabalho: limites, potencialidades e agenda de pesquisa. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 165-184, dez. 2019. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172019000200004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 28 abr. 2024. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p165-184>.

FINAZZI-SANTOS, M.A.F.; SIQUEIRA, M.V.S.; MENDES, A.M. Tentativas de suicídio de bancários no contexto das reestruturações produtivas. October 2010. **Revista de Administração Contemporânea** 14(5). DOI:[10.1590/S1415-65552010000500010](https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000500010). Acesso em 17 maio 2024.

_____ e SIQUEIRA, 2011. Considerações sobre trabalho e suicídio: um estudo de caso. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 36 (123): 71-83, 2011. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbso/a/fr763yxBypJP9s6Sj4gfQ9h/?lang=pt>. Acesso em 24 abr. 2024.

FBSP-FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **18º Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/253>. Acesso em: 21 jul. 2024.

FREITAS, M. E. Por uma ética na demissão?. **Revista de Administração de Empresas**, v. 46, n. 1, p. 102–106, jan. 2006.

_____ Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?. **RAE eletrônica**, v. 6, n. 1, jan. 2007.

FREUD, S. (1913). Totem e Tabu. In: FREUD, S. **Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. v. 13. Rio de Janeiro: Imago, 1969.

FRIGOTTO, G. Contexto e Sentido Ontológico, Epistemológico e Político da Inversão da Relação Educação e Trabalho para Trabalho e educação. **Revista Contemporânea de Educação**, v. 20, p. 7-25, 2015.

GIGONZAC, V. *et al.* (2021). **Surveillance des suicides en lien potentiel avec le travail**. Saint-Maurice, France : Santé publique France. Disponível em <https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-liees-au-travail/souffrance-psychique-et-epuisement-professionnel/documents/enquetes-etudes/surveillance-des-suicides-en-lien-potentiel-avec-le-travail>. Acesso em 20 jun. 2024.

GONDIM, A. P. S. *et al.* Tentativas de suicídio por exposição a agentes tóxicos registradas em um Centro de Informação e Assistência Toxicológica em Fortaleza, Ceará, 2013. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, v. 26, n. 1, p. 109-119, jan. 2017. Disponível em <http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742017000100109&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 25 maio 2024. <http://dx.doi.org/10.5123/s1679-49742017000100012>.

GODINHO, M. R. *et al.*. Apoio social no trabalho: um estudo de coorte com servidores de uma universidade pública. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, v. 22, p. e190068, 2019.

GOMES LUIS, M.M. **Dor psicológica e risco suicidário: Um estudo longitudinal com indivíduos da comunidade.** Universidade de Évora Escola de Ciências Sociais. Dissertação. Mestrado em Psicologia Especialização em Psicologia Clínica e da Saúde. 2016. Disponível em https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/19910/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O_final_pos_juri.pdf. Acesso em 22 maio 2024.

HARTLEY, J. F. Case studies in organizational research. In: CASSELL, Catherine; SYMON, Gillian (Ed.). **Qualitative methods in organizational research: a practical guide.** London: Sage, 1994. Disponível em <https://smpncilebak2011.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/11/essential-guide-to-qualitative-in-organizational-research.pdf>. Acesso em 05 jun. 2024.

JOHNSON J. Collective control: strategies for the survival in the workplace. In: Johnson JV, Johansson G. *The psychosocial work environment: work organization, democratization and health.* New York: Routledge; 1991. p.121-32. (Policy, Politics, Health and Medicines).

KOVÁCS, M.J. Educação para a morte. **Psicol. cienc. prof.** 25 (3) • 2005 • <https://doi.org/10.1590/S1414-98932005000300012>. Acesso em 24 abr. 2024.

KOVÁCS, M.J. **Morte e desenvolvimento humano** / Maria Júlia Kovács coordenadora. -São Paulo: Casa do Psicólogo, 1992.

KRAUT A, WALLD R. Influence of lack of full-time employment on attempted suicide in Manitoba, Canada. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health.** 2003 Feb;29(1):15-21. DOI: 10.5271/sjweh.699. PMID: 12630431. Acesso em 25 abr. 2024.

LAMONTAGNE, AD *et al.* Work-related suicide: evolving understandings of etiology & intervention. **Am J Ind Med.** 2024; 1-17. [doi:10.1002/ajim.23624](https://doi.org/10.1002/ajim.23624).

LEYMANN H. The content and development of mobbing at work. **European journal of work and organizational psychology**, vol. 15, n. 2, p. 165-184, 1996.

LEKA, S.; COX, T. (Ed.). **The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF.** Nottingham: I-WHO Publications, 2008. ISBN 978-0-9554365-2-9.

LIMA, J. P. R. Estudo de Caso. Em: Silvia Pereira de Castro Casa Nova; Daniel Ramos Nogueira; Edvalda Araújo Leal; Gilberto José Miranda. (Org.). **TCC Trabalho De Conclusão De Curso.** 1ed.São Paulo. : SARAIVA UNI. 2020.p. 111.Disponível em <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=3711714&forceview=1>. Acesso em 05 Jun. 2024.

LIU, DC. The Discouraged Worker and Suicide in the United States. **Soc Indic Res** 134, 771–787 (2017). <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1437-8>.

KIM, W *et al.* Comparable risk of suicidal ideation between workers at precarious employment and unemployment: data from the Korean welfare panel study, 2012–2017. **Int J Environ Res Public Health**. 2019; 16(16):2811. [doi:10.3390/ijerph16162811](https://doi.org/10.3390/ijerph16162811)

YIN, R.K. Estudo de caso: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MACHADO, DB *et al.* (2022) **Relação entre o programa nacional de transferência de renda Bolsa Família e a incidência de suicídio no Brasil: um estudo quase experimental.** PLoS Med 19(5): e1004000. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1004000>.

MAGNUSSON HANSON LL, PENTTI J, NORDENTOFT M, ET AL. Association of workplace violence and bullying with later suicide risk: a multicohort study and meta-analysis of published data. **The Lancet Public Health**. 2023; 8(7): e494-e503. [doi:10.1016/S2468-2667\(23\)00096-8](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(23)00096-8).

MARCOLAN JF. For a public policy of surveillance of suicidal behavior. **Rev Bras Enferm** [Internet]. 2018;71(Suppl 5):2343-7. [Thematic Issue: Mental health] DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0256>

MARQUES, K. C. M.; CAMACHO, R. R.; ALCANTARA, C. C. V. DE. Assessment of the Methodological Rigor of Case Studies in the Field of Management Accounting Published in Journals in Brazil. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 26, n. 67, p. 27–42, jan. 2015. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rcf/a/Dzm67Z9jSYsxCcLVx8YxG9J/?lang=pt#>. Acesso em 05 jun. 2024.

MARQUETTI, F. C. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-641X2019000400012&lng=pt&nrm=iso. **Rev. bras. psicanál**, São Paulo , v. 53, n. 4, p. 175-191, dez. 2019. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-641X2019000400012&lng=pt&nrm=iso acessos em 14 maio 2024.

MARQUETTI FC, KAWAUCHI KT, PLEFFKEN C. **O suicídio, interditos, tabus e consequências nas estratégias de prevenção.** January 2016. Disponível em <https://periodicos.ufba.br/index.php/revbraspsicol/issue/download/1839/441>. Acesso em 24 abr. 2024.

MARX, K. O Capital: crítica da economia política. Livro I, Tomos I e II. **Coleção Os Economistas**. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

_____. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**, Boitempo Editorial, São Paulo, 2004

_____. 1818-1883 **Sobre o suicídio**. tradução de Rubens Enderle e Francisco Fontanella. - São Paulo : Boitempo, 2006.

MATTOS, A. I. S.; ARAÚJO, T. M. DE .; ALMEIDA, M. M. G. DE .. Interaction between demand-control and social support in the occurrence of common mental disorders. **Revista de Saúde Pública**, v. 51, 2017.

MERLO, ARC; LUCCA, SR; ARAUJO, TM. Suicídio relacionado ao trabalho. In: Mendes R; Merlo ARC; Almeida IM; Silva Jr JS; Bandini M. (Org.). **Patologia do**

Trabalho: O essencial, o novo e a prática. 4ed. São Paulo: ATHENEU, 2024, v. 1, p. 471-484.

MENDONÇA, A. W. (org). **Metodologia para estudo de caso:** livro didático; design instrucional Marina Cabeda Egger Moellwald, revisor Diane Dal Mago. – Palhoça : UnisulVirtual, 2014.

MILNER *et al.* Psychosocial job stressors and suicidality: a meta-analysis and systematic review. **Occup Environ Med.** 2018 Apr;75(4):245-253. doi: 10.1136/oemed-2017-104531. Epub 2017 Aug 29. PMID: 28851757

_____, NIEDHAMMER I, CHASTANG JF, SPITTAL MJ, LAMONTAGNE AD. Access to means of suicide, occupation and the risk of suicide: a national study over 12 years of coronial data. 2017. **BMC psychiatry**, 17(1), 125. <https://doi.org/10.1186/s12888-017-1288-0>.

MIN K.B. *et al.* Precarious employment and the risk of suicidal ideation and suicide attempts. **Prev Med.** 2015 Feb;71:72-6. doi: 10.1016/j.ypmed.2014.12.017. Epub 2014 Dec 20. PMID: 25532676.

MORIN, Estelle M . Os sentidos do trabalho. **Rev. adm. empres.** , São Paulo, v. 41, n. 3, pág. 08-19, setembro de 2001. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rae/a/w9w7NvLzpqcXcjFkCZ3XVMj/?format=pdf>. Acesso em 17 ago. 2024.

MONTALVÃO, L. A. **Marxismo e Psicodinâmica do Trabalho:** aproximações possíveis. Trabalho (En)Cena, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 65–79, 2018. DOI: 10.20873/2526-1487V3N2P65. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/4947>. Acesso em: 26 abr. 2024.

NETTO *et al.* Suicídio: uma questão de saúde pública e um desafio para a psicologia clínica. In **O Suicídio e os Desafios para a Psicologia** / Conselho Federal de Psicologia. – Brasília. 2013. Disponível em <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Suicidio-FINAL-revisao61.pdf>. Acesso em 17 ago. 2024.

NEVES ET AL. Determinação social do processo saúde-adoecimento mental de trabalhadores rurais no Brasil. **Aceno - Revista de Antropologia do Centro-Oeste** 7(14):231-248. December 2020.

NEVES, M. S. **Determinação Social das Tentativas de Suicídio em Regiões Produtivas do Agronegócio em Mato Grosso - Brasil.** Tese (doutorado) – Universidade Federal de Mato Grosso, Instituto de Saúde Coletiva, Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, Cuiabá, 2021.

NEVES, D. R. *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, p. 318–330, abr. 2018.

NORDT, C., WARNKE, I., SEIFRITZ, E., & KAWOHL, W. (2015). Modelling suicide and unemployment: a longitudinal analysis covering 63 countries, 2000–11. **The Lancet Psychiatry**, 2(3), 239–245. doi:10.1016/s2215-0366(14)00118-7.

NUNES, T.S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina.** 2016. 432 f. Tese (Doutorado

em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/168911> Acesso em: 17 ago. 2024.

_____ e TOLFO, S.R. A Dinâmica e os Fatores Organizacionais Propiciadores à Ocorrência do Assédio Moral no Trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 90–113, 2013. DOI: 10.7769/gesec.v4i2.161. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/161>. Acesso em: 16 maio. 2024.

OYESANYA M, LOPEZ-MORINIGO J, DUTTA R. Revisão sistemática do suicídio na recessão econômica. **World J Psychiatr** 2015; 5(2): 243-254 DOI: [10.5498/wjp.v5.i2.243](https://doi.org/10.5498/wjp.v5.i2.243).

OIT. 1984. **Reconhecimento e controle de fatores psicossociais adversos no trabalho: relatório Organização Internacional do Trabalho**; Organização Mundial de Saúde; Comitê Misto OIT/OMS sobre Saúde Ocupacional 1984: Genebra, Suíça) Genebra: OIT. Disponível em https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1984/84B09_596_engl.pdf. Acesso em 14 maio 2024.

OLFSON, M. *et al.* Suicide Risks of Health Care Workers in the US. **JAMA**. 2023; 330(12):1161–1166. doi:10.1001/jama.2023.15787.

OMS. Organização Mundial de Saúde. Prevenção do suicídio: um manual para profissionais da saúde em atenção primária Genebra. 2000. Disponível em https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/67603/WHO_MNH_MBD_00.4_por.pdf?sequence=8. Acesso em 29 ago. 2024.

OMS. Organização Mundial de Saúde. **Relatório sobre a saúde no mundo 2001: saúde mental – nova concepção, nova esperança**. Genebra; Disponível em https://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42390/4/WHR_2001_por.pdf. Acesso em 08 maio 2024.

OQUENDO *et al.* Lifetime suicide attempts in otherwise psychiatrically healthy individuals. **JAMA Psychiatry**. 2024. doi:10.1001/jamapsychiatry.2023.5672

PEEK-ASA, CORINNE *et al.* The prevalence of work-related suicides varies by reporting source from the National Violent Death Reporting System. **American journal of industrial medicine** vol. 64,7 (2021): 585-592. doi:10.1002/ajim.23252

PHILLIPS MR. Rethinking the role of mental illness in suicide. **Am J Psychiatry**. 2010; 167(7): 731-733. doi:10.1176/appi.ajp.2010.10040589

REIS, O.C.P. A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento. **Laborare**, São Paulo, Brasil, v. 2, n. 3, p. 106–138, 2019. DOI: 10.33637/2595-847x.2019-35. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/35>. Acesso em: 16 maio 2024.

REIS, O.C.P.; BORELA, S.P. **Organização do Trabalho e Suicídio: Uma Experiência da Inspeção do Trabalho**. In: Anais do Congresso Brasileiro de Ergonomia da ABERGO. Anais. Florianópolis (SC) Hotel Majestic, 2023. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/abergo2023/649078-organizacao-do-trabalho-e-suicidio-uma-experiencia-da-inspecao-do-trabalho/>. Acesso em: 23 jul. 2024

REGO, A.; PINA E CUNHA, M. Downsizing e despedimentos. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, vol. 4, núm. 3, julio-septiembre, 2005, pp. 30- 40 ISCTE-Instituto

Universitário de Lisboa Lisboa, Portugal. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/3885/388541365004.pdf>. Acesso em 19 maio 2024.

RIGO, S. C. Suicídio e os desafios para psicologia. **Conselho Federal de Psicologia**. - CFP, Brasília: 2013.

RODRIGUES, M. M. A. Suicídio e sociedade: um estudo comparativo de Durkheim e Marx. **Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental**, v. 12, n. 4, p. 698–713, dez. 2009.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, n. spe, p. e36nspe19, 2020.

ROEHE, M. V.; DUTRA, E. Compreendendo narrativas sobre suicídio com base na analítica existencial de Martin Heidegger. **Rev. abordagem gestalt.**, Goiânia , v. 23, n. 1, p. 32-41, abr. 2017 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-68672017000100005&lng=pt&nrm=iso . Acesso em 14 maio 2024.

RUGULIES R. ET AL. Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces. **The Lancet**. 2023; **402**(10410): 1368-1381. [doi:10.1016/S0140-6736\(23\)00869-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(23)00869-3)

SADDI, L E. *et al.* Prevenção do suicídio Mal-estar na civilização e suicídio. **J. psicanal.**, São Paulo , v. 53, n. 98, p. 217-256, jun. 2020 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-58352020000100019&lng=pt&nrm=iso. Acessos em 23 abr. 2024.

SANTOS, C. M. P. G.; PAMPLONA FILHO, R. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho = Convention 190: violence and harassment in the world of work. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 53-80, jan./jun. 2020.

SARMENTO, G. ; BARROS, H. M. E. . A Supraestatalidade dos Direitos Fundamentais e a Proibição da Proteção Insuficiente: A Ilícitude da Inefetividade como Paradigma de Aplicação de Sanções. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito - PPGDIR./UFRGS** , v. 14, p. 161-182, 2019.

SCAVACINI, K. **O suicídio é um problema de todos: a consciência, a competência e o diálogo na prevenção e posvenção do suicídio**. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2018.

SCHNEIDER B *et al.* Impact of employment status and work-related factors on risk of completed suicide. A case-control psychological autopsy study. **Psychiatry Res**. 2011 Dec 30;190(2-3):265-70. doi: 10.1016/j.psychres.2011.07.037 . Epub 2011 Sep 3. PMID: 21890214.

SENRA, C. M. G. Princípio da proibição da insuficiência: o dever do Estado de proteção mínima aos direitos sociais fundamentais. *In: Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro*, nº 81, p. 127-153, jul./set. 2021.

SIEGRIST, J. Efeitos adversos à saúde de condições de alto esforço/baixa recompensa. **Journal of Occupational Health Psychology**, 1, 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>. 1996.

SILVA-JUNIOR, 2019. **APMT: suicídio e a notificação como agravo relacionado ao trabalho**. Disponível em <https://www.anamt.org.br/portal/2019/08/02/apmt-suicidio-e-a-notificacao-como-agravo-relacionado-ao-trabalho/>. Acesso em 08/05/2024.

SOARES, A.; OLIVEIRA, J. A. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 195–202, jul. 2012.

SOARES E SCHLINDWEIN. Suicídio e trabalho: uma revisão sistemática da literatura brasileira. (En) **Cena** 6, e021024-e021024, 2021. DOI: 10.20873/2526-1487e021024. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/10395>. Acesso em: 7 maio 2024.

SOBOLL, L.A.P. **Intervenções em Assédio Moral e Organizacional** / organizadora. – São Paulo : LTr, 2017.

SOBOLL e GOSDAL. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: Ltr, 2009.

STEINER, A. O uso de estudos de caso em pesquisas sobre política ambiental: vantagens e limitações. **Revista de Sociologia e Política**, v. 19, n. 38, p. 141–158, fev. 2011.

SUSSELL, A. *et al.* **Suicide Rates by Industry and Occupation — National Vital Statistics System, United States, 2021**—MMWR Morb Mortal Wkly Rep 2023;72:1346–1350. DOI: <http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.mm7250a2>. Acesso em 18 jun 2024.

TAVARES, M.S.A. Suicídio: o luto dos sobreviventes. In **O Suicídio e os Desafios para a Psicologia** / Conselho Federal de Psicologia. – Brasília. 2013. <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Suicidio-FINAL-revisao61.pdf> Acesso em 22 maio 2024.

TONELI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V.; FONSECA, P. C. **Doces práticas para matar: o papel de recursos humanos em downsizing e demissão**. 2008. Disponível em <https://pesquisa-eaesp.fgv.br/publicacoes/gvp/doces-praticas-para-mataro-papel-de-recursos-humanos-em-downsizing-e-demissao>. Acesso em 19 maio 2024.

VIEIRA, B.; BANDINI, M.; AZEVEDO, V.; LUCCA, S. Risco de suicídio no trabalho: revisão integrativa sobre fatores psicossociais. **Saúde em Debate**, [S. l.], v. 47, n. 136 jan-mar, p. 253–268, 2023. Disponível em: <https://www.saudeemdebate.org.br/sed/article/view/7700>. Acesso em: 8 maio 2024.

WATERS, S. **Suicídio no local de trabalho e estados de negação: os casos da FranceTélécom e Foxconn comparados**. Escola de línguas, Culturas e Sociedades, Universidade de Leeds, Leeds, Reino Unido. 2017. Disponível em <https://www.triple-c.at/index.php/tripleC/article/view/801/967>. Acesso em 17 maio 2024.

WHO. World Health Organization. **Mental health and work: impact, issues and good practices** [Internet]. Geneva: World Health Organization, International Labour Organization. 2000. Disponível em https://www.who.int/mental_health/media/en/712.pdf. Acesso em 16 abr. 2024.

_____. **Suicide worldwide in 2019: global health estimates**. World Health Organization 2021a. Disponível em <https://www.who.int/publications/i/item/9789240026643>. Acesso em 06/05/2024.

_____. **Live life: an implementation guide for suicide prevention in countries.** World Health Organization. 2021b. <https://iris.who.int/handle/10665/341726>. Acesso em 15 maio 2024.

_____. **Preventing suicide: a global imperative.** 2014. Disponível em <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564779>. Acesso em 22 abr. 2024.

_____. World Health Organization. **World mental health report: transforming mental health for all.** Geneva. 2022a. Disponível em <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em 23 maio 2024.

_____. **Guidelines on mental health at work: web annex: evidence profiles and supporting evidence.** 2022b. <https://iris.who.int/handle/10665/363102>. Disponível em <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363177/9789240053052-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em 02 jul. 2024.

_____. World Health Organization. **Comprehensive mental health action plan 2013–2030.** Geneva. 2022c. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240031029>. Acesso em 23/05/2024.

_____. Suicide. World Health Organization. 2023. Disponível em <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/suicide>. Acesso em 06/05/2024. Acesso em 23 maio 2024.

WOO JM, POSTOLACHE TT. **The impact of work environment on mood disorders and suicide: Evidence and implications.** Int J Disabil Hum Dev 2008;7:185–200.

WORKSAFE. New Zealand Government. **Work-related suicide: Examining the role of work factors in suicide.** 2024. Disponível em <https://www.worksafe.govt.nz/research/work-related-suicide-examining-the-role-of-work-factors-in-suicide/>. Acesso em 18 jun. 2024.

YIN, R. K. **Estudo de Caso, planejamento e métodos.** 2.ed. São Paulo: Bookman, 2001.

YOON S, KIM JY, PARK J, KIM SS. Loss of permanent employment and its association with suicidal ideation: a cohort study in South Korea. **Scand J Work Environ Health.** 2017 Sep 1;43(5):457-464. doi: 10.5271/sjweh.3646. Epub 2017 May 17. PMID: 28513817.

8 APÊNDICE- FORMULÁRIO PESQUISA SOBRE ANÁLISE DE SUICÍDIO RELACIONADO AO TRABALHO

Prezado(a) colega

Estou finalizando o curso de mestrado, e o foco da minha pesquisa é a relação do suicídio com o trabalho. O curso, que eu e outros 13 colegas auditores-fiscais estamos fazendo, foi viabilizado através de parceria entre a ENIT e a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (na Engenharia de Produção-ênfase em Ergonomia).

Gostaria da sua colaboração para responder esse pequeno e rápido questionário (seis perguntas, sendo quatro com respostas tipo "sim" ou "não") que será de grande importância para a pesquisa. Você está entre os(as) colegas selecionados(as) para responder pelo fato de ter realizado análise(s) de doença(s) relacionada(s) ao trabalho no período entre 12/2021 e 12/2023.

Com isso, terei um panorama da categoria em relação ao tema, o que servirá, não somente como justificativa para a pesquisa, mas também para a elaboração de sugestões de abordagem visando intervenções no ambiente de trabalho no sentido da prevenção do suicídio relacionado ao trabalho.

Ressalto que a pesquisa pode ser abandonada a qualquer tempo e que os dados serão utilizados de forma geral, sem qualquer tipo de identificação pessoal.

Informo que o formulário ficará disponível até o dia 29/05.

Conto com sua colaboração e desde já agradeço!

Caso queira entrar em contato antes de responder (ou para eventuais dúvidas), estou à disposição. Pode ser por esse e-mail ou por telefone/WhatsApp (31 986268815).

Atenciosamente, Odete Reis

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Você concorda em participar da pesquisa? *

Sim

Não

2. Na sua avaliação, a análise de suicídio (ou de tentativa de suicídio) relacionado ao trabalho se enquadra entre as * atribuições da auditoria-fiscal do trabalho?

Sim

Não

3. Você já realizou análise(s) de suicídio(s) relacionado(s) ao trabalho (ou de tentativa de suicídio)? *

Sim

Não

4. Em sua avaliação, a SIT/ENIT dá suporte para que análise de suicídio relacionado ao trabalho (ou de tentativa de suicídio) seja feita?

Sim Pular para a pergunta 5

Não Pular para a pergunta 6

5. Descreva o tipo de suporte que você entende que tenha sido ou esteja sendo dado pela SIT/ENIT

6. Você se considera competente, isto é, se sente seguro e confiante de seus conhecimentos e habilidades para a * realização de análise de suicídio relacionado ao trabalho (ou de tentativa de suicídio)?

Sim

Não

7. Sua opinião/avaliação sobre esse assunto é muito importante para mim e poderá me trazer novas perspectivas para abordar em minha dissertação. Caso queira, faça comentários sobre esse assunto!