

NAVEGANDO PELA CRISE: A RELAÇÃO ENTRE AS NOVAS MORFOLOGIAS DO TRABALHO E O SUICÍDIO ENTRE TRABALHADORES

NAVIGATING THE CRISIS: THE RELATIONSHIP BETWEEN NEW WORK MORPHOLOGIES AND SUICIDE AMONG WORKERS

Marcos Ferreira dos Santos Lima¹

Branca Maria de Meneses²

RESUMO. O presente estudo tem por finalidade discutir a relação entre as novas formas de organização do trabalho e o fenômeno do suicídio. A partir da Teoria Crítica da Sociedade, que permite ampla análise dos fenômenos sociais, objetivou-se apresentar as principais mudanças históricas no mundo do trabalho e os seus desdobramentos à subjetividade dos trabalhadores. Com isso, foi possível identificar que o adoecimento psíquico dos trabalhadores e o suicídio relacionado ao trabalho se associa às novas morfologias do trabalho, especialmente desde a reestruturação produtiva de 1970 e o processo de flexibilização que esta engendrou; o crescente individualismo organizacional e a ausência de mobilização coletiva; o enfraquecimento do movimento sindical; as novas políticas de gestão de pessoal; a perda do poder de barganha do trabalhador; o medo do desemprego; e a ausência de políticas públicas para a mitigação do problema. Assim, sugere-se que o fenômeno seja analisado a partir das lentes apropriadas, não sendo reduzido aos aspectos psíquicos que o constituem, mas, especialmente, às determinações sociais que o favorecem.

Palavras-chave: Suicídio. Psicologia do trabalho. Teoria crítica da sociedade.

ABSTRACT. The present study aims to discuss the relationship between new forms of work organization and the phenomenon of suicide. Using Critical Theory of Society, which allows for a comprehensive analysis of social phenomena, the objective was to present the main historical changes in the world of work and their implications for the subjectivity of workers. It was possible to identify that the psychological distress of workers and work-related suicide is associated with new work morphologies, especially since the productive restructuring of the 1970s and the process of flexibilization it engendered; the increasing organizational individualism and the absence of collective mobilization; the weakening of the labor movement; new personnel management policies; the loss of workers' bargaining power; the fear of unemployment; and the lack of public policies to mitigate the problem. Thus, it is suggested that the phenomenon be

¹ Psicólogo. Pós-graduando pelo Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da USP.

² Professora de graduação e pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Atuando nas áreas de psicologia do trabalho, psicologia escolar e violência.

analyzed through appropriate lenses, not being reduced to the psychological aspects that constitute it, but, especially, to the social determinants that facilitate it.

Keywords: Suicide. Work psychology. Critical theory of society.

1. INTRODUÇÃO

“Oh, se esta carne sólida, tão sólida, se desfizesse,
fundindo-se em orvalho!
Ou se ao menos o Eterno não houvesse condenado o
suicídio!
Ó Deus! Ó Deus! Como se me afiguram fastidiosos,
fúteis e vãs as coisas deste mundo!”³

A difícil realidade que fez parte do mundo de Hamlet, o qual Shakespeare (1985) denunciou ao demonstrar seus conflitos, seus sofrimentos, e a marca da violência na luta pelo poder, deixa claro que conhecia o ser humano, “adentrava sua alma” e pensava em como pôr fim ao sofrimento. “Que é mais nobre para a alma: suportar os dardos e arremessos do fado sempre adverso, ou armar-se contra um mar de desventuras e dar-lhes fim tentando resistir-lhes? (p.73).

Seria a morte a solução?

Morrer... dormir...mais nada ... Imaginar que um sono põe remate aos sofrimentos do coração e aos golpes infinitos que constituem a natural herança da carne, é solução para almejar-se.

Morrer... dormir... dormir... Talvez sonhar...

É aí que bate o ponto. O não sabermos que sonhos poderá trazer o sono da morte quando ao fim desenrolamos toda a meada mortal, nos põe suspensos.

É essa ideia que torna verdadeira calamidade a vida assim tão longa!

Pois quem suportaria o escárnio e os golpes do mundo, as injustiças dos mais fortes, os maus-tratos dos tolos, a agonia do amor não retribuído, as leis morosas, a implicância dos chefes e o desprezo da inépcia contra o mérito paciente, se estivesse em suas mãos obter sossego com um punhal? (Shakespeare, 1985, p.73,74).

Uma solução para o sofrimento humano seria o suicídio? A questão se afigura complexa. A pessoa tem direito a tirar sua vida?

³ SHAKESPEARE, W. Hamlet, Príncipe da Dinamarca. Rio de Janeiro: Editora Tecnoprint S. A ,1985, p. 28.

Ao pensar sobre essas questões, inclusive com as indagações shakespearianas, requer ponderar que o peso da existência não é algo que diz respeito apenas ao indivíduo, mas a forma de sua vida na sociedade, e nas relações com seus pares. Assim, um ato de suicídio diz respeito as condições objetivas da vida de todas as pessoas.

Camus (1942, p. 15) observou: “Só há um problema filosófico realmente sério: é o suicídio. Julgar se a vida merece ou não ser vivida, é responder a uma questão fundamental da filosofia”. Esta é a frase inicial da obra, cujo capítulo intitula: *O absurdo e o suicídio*. Esse autor diz da falta de sentido da vida, a falta de motivação para viver. Assim, o suicídio seria a consequência lógica diante do absurdo, um ato individual. Mas, cabe pensar que a vida tem se tornado um absurdo, ante a lógica da racionalidade da sociedade administrada, que a tem desencantado.

Esses autores retratam o sofrimento humano, o mal-estar da existência relacionado às mudanças na sociedade moderna nos questionamentos de Hamlet (1985). Cabe fazer referência à Camus (1942), que ao retratar o Mito de Sísifo, também denuncia a agonia do trabalho sem significado, em analogia aos trabalhadores da linha de produção, ao denunciar a falta de sentido da vida. Mas, também, cabe pensar o quanto a vida tem sido tornada um absurdo ante o (des)encantamento da ideologia presente na sociedade como um todo, pelo poder de dominação sobre os indivíduos. Pois, mesmo nos diferentes momentos históricos, com seus valores estéticos e o entendimento sobre o indivíduo e a sociedade, a presença da violência tem atravessado a vida dos indivíduos. E, na sociedade contemporânea, traz aspectos de sutileza em sua forma e, ao mesmo tempo, soma-se às mudanças tecnológicas, configurando novos contornos e diferentes faces apresentando-se como parte necessária à vida das pessoas.

Nesse sentido, na atualidade, o sofrimento advindo das relações de trabalho, os adoecimentos com manifestações físicas e/ou psíquicas, devem ser entendidos e convertidos em denúncias de um sistema político-econômico com sofisticadas técnicas de dominação, por submeter os trabalhadores a condições passíveis de morte por suicídio. Ou seja, uma organização social incapaz de assegurar a emancipação e a felicidade das pessoas.

Este estudo, ao discutir o suicídio no trabalho, o analisa como uma mensagem brutal, nos termos de Dejours (2010) e, também, mostra a presença da violência na

sociedade, ao retratar a sua desumanização. Em particular, no que diz respeito ao suicídio, tanto estudos acadêmicos (Minois, 2018, Durkheim, 2019), bem como diferentes obras literárias, desde a antiguidade, são exemplos da denúncia desse ato.⁴

Para consolidar as discussões pertinentes ao tema proposto - suicídio e trabalho - os estudos de autores da Teoria crítica da sociedade configuram as referências essenciais. Essa Teoria tem como princípio evidente a luta contra a violência e a barbárie presentes na sociedade, no aspecto material e humano, fenômenos que perpassam a constituição da civilização desde os primórdios da sociedade. A expressão “Teoria crítica” designa a crítica ideológica à sociedade industrial, à sociedade do consumo e às consequências à vida das pessoas sob o jugo da administração total. Essa teoria afirma a necessidade de transformação das condições de vida existentes ao demonstrar a irracionalidade sob a aparência da racionalidade promulgada pela ideologia capitalista, que tem levado à coisificação do sujeito pelo processo técnico.

O progresso material no capitalismo tardio manifesta o seu desvario, já perceptível na proto-história da subjetividade.

O domínio do homem sobre si mesmo, em que se funda o seu ser, é sempre a destruição virtual do sujeito a serviço do qual ele ocorre; pois a substância dominada oprimida e dissolvida pela autoconservação, nada mais é senão o ser vivo, cujas funções configuram, elas tão somente, as atividades da autoconservação, por conseguinte exatamente aquilo que devia ser conservado. A antirrazão do capitalismo totalitário, cuja técnica de satisfazer necessidades, em sua forma objetualizada, determinada pela dominação, torna impossível a satisfação de necessidades e impele ao extermínio dos homens (...). A história da civilização é a história do sacrifício. (Adorno; Horkheimer, 1985, p. 54).

A antirrazão se mantém nos atuais modelos de produção, sofisticados pelos artifícios da lógica neoliberal presentes nas relações de trabalho. Em especial, a partir do final dos anos 1970, ao ampliar contratos de trabalho tornando-os flexíveis, recorrendo à subcontratação dos trabalhadores e à expansão das jornadas de trabalho. Essas mudanças, associadas ao desenvolvimento tecnológico, têm acarretado maior controle dos postos de

⁴ Literatura & suicídio. André, W; Amaral, Lara. O. e Pinezi, G. Campo Mourão, Pr: Editora Fecilcam, 2020.

trabalho e fortalecem a desregulamentação trabalhista por meio da perda de direitos outrora conquistados. Ainda, mantêm a convivência do trabalhador com o espectro do desemprego. Com isso, vem afetando a relação do trabalhador com o seu trabalho, o qual ele perdeu o controle, pois passou a ter dificuldade em diferenciar a sua vida das imposições advindas das relações trabalhistas, uma vez que sua experiência de vida fica comprometida e totalmente subjugada ao cotidiano do trabalho. A consequência disso implica certa “captura” da subjetividade do trabalhador, em decorrência das regras do jogo estabelecidas pelas estratégias administrativas. Regras essas que dificultam a diferenciação do sujeito e podem levá-lo ao sofrimento, ao adoecimento psíquico, e, até mesmo, ao suicídio, pois têm como princípio maior a sujeição total do trabalhador aos ditames administrativos.

Nesse sentido, o suicídio de um trabalhador em sua relação com o trabalho revela as condições de sofrimento e a injustiça social. Na maioria das vezes, os trabalhadores são olhados como aqueles que servem para azeitar a máquina voraz do sistema capitalista, necessária para produzir e colocar produtos no mercado. Em casos específicos, ao “escolher” o local de trabalho para o autoextermínio, o trabalhador denuncia os conflitos que fazem parte do sistema da sociedade de mercado.

Dejours, em entrevista concedida à Gerschenfeld (2010) intitulada: *Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal* fala do livro que publicou na França *Suicide Et travail: Que Faire?*, observando que a avaliação individual do desempenho, a exigência de “qualidade total” e o *outsourcing* são transformações que geraram doenças mentais ligadas ao trabalho. As pesquisas desse estudioso, voltadas à psicodinâmica do trabalho, têm sido referência pelos estudos alusivos às estratégias defensivas de trabalhadores frente à “Loucura do trabalho”⁵ e, na entrevista mencionada, discorre sobre a emergência de suicídios e tentativas de suicídios nos locais de trabalho, na Europa. Dejours afirma para Gerschenfeld (2010, p. 03):

O fato de as pessoas irem suicidar-se no local de trabalho é uma mensagem brutal, a pior que se pode imaginar - mas não é uma chantagem, porque as pessoas não ganham nada com o seu

⁵ “A Loucura do trabalho: um estudo de psicopatologia social” refere-se ao nome de um livro de Dejours publicado em 1985, em Paris.

suicídio. É dirigida à comunidade de trabalho, aos colegas. Aos subalternos, à empresa. Toda a questão reside em decodificar essa mensagem.

Sem o interesse em formular teorias a respeito dessa grave situação, este estudo objetiva contribuir com discussões sobre o suicídio e ajudar a decodificar as mensagens subjacentes à organização do trabalho. Trata-se de um tema difícil e, até mesmo, angustiante, pois requer adentrar no complexo espaço da subjetividade humana, contemporaneamente eivado pelo sofrimento psíquico.

2. A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A VIDA DO TRABALHADOR

Com as transformações históricas que consolidaram a ascensão do modo de produção capitalista, diversas foram às mudanças na organização e nas relações de trabalho. Desde a mobilização dos trabalhadores do campo para a cidade em busca de emprego - para vender a sua força de trabalho - nas grandes fábricas, até o denominado progresso dos dias atuais, frente ao desenvolvimento das forças produtivas. Contudo, a marca configurada nessa história é a do sofrimento e a expropriação do trabalhador.

Nas mudanças advindas da sociedade capitalista houve a racionalização da produção, e, com isso, os donos dos bens de produção passaram a fazer previsões sistemáticas de seus ganhos e gastos devido à necessidade de dominar todo o processo produtivo em decorrência das demandas dos avanços tecnológicos. As mudanças decorrentes desses avanços em relação ao mundo do trabalho são apresentadas nas pesquisas de Taylor (1948) sobre a administração científica do trabalho que mostraram a necessidade de haver prosperidade tanto ao patrão como ao empregado. Ele disse: “[...] é preciso dar ao trabalhador o que ele mais deseja – altos salários – e ao empregador também o que ele realmente almeja – baixo custo de produção” (Taylor, 1948, p. 31).

Consoante a isso, Taylor (1948) considerou ser preciso reduzir os gastos com a produção e a eliminar o ócio e tempos vagos na organização do trabalho. Deste modo, ao propor a administração científica do trabalho, calculou, minuciosamente, o tempo necessário para a efetivação de cada processo na fábrica e cada movimento dos trabalhadores na realização de tarefas. Com isso, ao proletário não cabia pensar, organizar ou planejar o seu trabalho, mas apenas executá-lo da melhor maneira possível, suprimindo

os tempos mortos e a “vadiagem” e garantindo a rapidez e eficiência ao processo produtivo.

Nos termos de Taylor (1948), a necessidade de decomposição das tarefas consolidou um importante princípio às suas pesquisas: cabia a cada trabalhador realizar uma atividade muito específica durante a produção, especializando-se em determinada parte do processo e refinando seus movimentos para garantir o constante aumento da produtividade. Para essa organização, imersa em técnicas administrativas de controle do corpo e da subjetividade, os trabalhadores passaram a ser (*pseudo*)formados para seguirem prescrições e, assim, não precisavam pensar no seu trabalho e nos mecanismos de exploração que incidiam sobre as suas vidas.

A exploração vivida pelo trabalhador do final do século XIX era mais explícita em virtude do suor do corpo exausto acostumado com a pobreza, e a propiciada pela administração científica é mais asséptica, refere-se à tensão mental e esconde-se por trás dos discursos técnicos da gerência. (Imbrizi, 2005, p. 41).

Sem qualquer autonomia da parte do trabalhador, o trabalho passou a ser integralmente planejado pela direção das fábricas, legitimando a cisão entre quem o pensa e quem o executa, ou seja, entre trabalho intelectual e trabalho braçal. De acordo com Gorz (2001) “a divisão do trabalho imprime no trabalhador de manufatura um cunho que o consagra como propriedade do capital” (p. 26). A segmentação da produção fez do trabalhador uma parcela de si mesmo, sendo dominado pelas prescrições e servidor da maquinaria, conforme a organização do trabalho no modelo de produção denominado taylorista/fordista.

Ao considerar o trabalhador uma peça na engrenagem do processo produtivo, foi eliminada qualquer possibilidade de atitudes de autonomia. Decorrente disso, a organização do trabalho caminhou para dificultar manifestações individuais e implicou na dificuldade da mobilização coletiva dos trabalhadores. Não obstante, vale lembrar que a mobilização dos trabalhadores, ao longo do processo de industrialização, foi marcada por muitas conquistas e muitos embates e não se pode negar a sua importância pela resistência frente à barbárie das condições de trabalho do sistema fabril.

O conjunto dessas conquistas não deixou de ter por marca as dificuldades da vida coletiva tanto dos trabalhadores, como das pessoas em geral, pelas circunstâncias advindas da racionalidade imposta pela supremacia da técnica e a visão utilitarista da sociedade. Assim sendo, poucos espaços são deixados para o pensamento crítico em relação à ordem existente, pois a formação de indivíduos autônomos e pensantes implica em ameaça à organização social. Por isso, para a ideologia da sociedade industrial, há a necessidade de limitar e, até mesmo, impedir o pensamento do trabalhador para facilitar o ajuste de seu corpo ao ritmo da produção e, conseqüentemente, administrar seus desejos e afetos.

As mudanças no exercício do pensamento, provocadas pelo desenvolvimento do capitalismo, objetivam novas relações entre sujeito e mercadoria. A experiência cedeu lugar à vivência, como esclarece Crochík (2010). O sujeito, ao não se diferenciar, converte-se em mercadoria, se transforma em coisa, passa a valer pelo que produz e acaba por esquecer a sua humanidade. Essa forma de trabalho, em que o trabalhador passa a tratado como coisa, mostra-se propícia à sociedade administrada, e para o capitalismo dos monopólios, em que a ciência e a técnica aprimoram-se não mais para a proteção e conforto das pessoas, mas, quase exclusivamente para o avanço do capital, de acordo com Crochík (2010). O lucro não mais condiz com os princípios outrora indispensáveis para a vida social e a formação de sujeitos autônomos, com fins de transformar a sociedade para livrá-la do horror, do desprazer e da violência.

Frente às dificuldades advindas do modelo assente à administração científica do trabalho emergiram questões relacionadas ao estabelecimento de novas relações trabalhistas, especialmente desenvolvidas pelos movimentos sindicais. Assim, modelos como o *Welfare State* se constituíram com a finalidade de minimizar as contradições entre capital e trabalho para amenizar a luta de classes. Esse modelo, tido como a mais importante fórmula de paz para as democracias capitalistas desenvolvidas, como observa Claus Off (1991), parte do reconhecimento do papel formal dos sindicatos tanto nas negociações coletivas entre o capital e o trabalho quanto no processo de formação da vontade política.

À luz da doutrina político-econômica keynesiana, concebia-se o Estado social menos como uma carga imposta à economia do que

como um estabilizador político-econômico que contribuía para regenerar as forças do crescimento econômico e preservar a economia da espiral descendente das recessões profundas (Off, 1991, p. 115).

Objetivos heterogêneos convergiam para a formação do Estado social, desde alterações na remuneração e consumo e benefícios sociais e de seguridade, além do incremento no poder de barganha do trabalhador, aspectos que marcaram tal modelo, desenvolvido pelo negociador inglês John Keynes. Esses princípios - denominado keynesianismo - ao revisarem a política econômica do liberalismo, pautaram-se em análises sobre a economia e sustentavam o papel regulador do Estado como agente indispensável ao controle econômico, e chamava a atenção à necessidade de considerar as relações humanas.

A lógica keynesiana não foi suficiente para sustentar o modelo produtivo que vigorava. Nesse sentido, as mudanças ocorridas no sistema político e econômico, em decorrência das crises do sistema capitalista, tornaram-se necessárias, como ocorreu com a reestruturação da fábrica da Toyota, cujo nome passou a denominar o modelo de gestão toyotista. As mudanças nessa fábrica foram coordenadas pelo engenheiro japonês Taiichi Ohno, que decidiu modificar o processo de fabricação dos carros.

Conforme Meneses, Lopes e Costa (2019), após a Segunda Guerra Mundial, o Japão convivia com sérios problemas econômicos, assim os engenheiros da fábrica Toyota avaliaram a necessidade de objetivar a produção e passaram a implantar o sistema de qualidade total nas etapas do processo produtivo, com a preocupação em evitar o desperdício de matérias primas. Junto a isso, foi preciso fazer o controle visual dessas etapas e, principalmente, produzir para atender à demanda do mercado, modelo denominado *just in time*. Outros mecanismos para consolidar o novo modelo foram: o *kanban* (etiqueta, quadro ou cartão) cuja finalidade implicava em controlar o fluxo da produção; o uso de pesquisas de mercado para adaptar os produtos às exigências dos clientes; e o *team work* (trabalho em equipe) que consistia em colocar os trabalhadores para realizar as atividades em grupos, orientados por um líder. O objetivo dessa organização era o de ganhar tempo e eliminar os “tempos mortos”. Assim, o mal-estar e

os conflitos já não decorrem do autoritarismo e da intimidação claramente expressos pelas chefias, como no modelo taylorista-fordista, mas da intensificação do trabalho.

Esse modelo de gestão, ao sistematizar novos procedimentos administrativos confirma o processo de exploração do trabalhador e o sofisticar; pois, em tempos novos, os artifícios do trabalho passaram a cooptar, também, aspectos constitutivos da subjetividade do trabalhador no sentido de dificultar a sua individuação e, conseqüentemente, manter a reificação de sua consciência.

Como diz Barreto:

Na complexidade globalizada, tudo se mistura, é confundido, adquire novo sentido e significado – e os “colaboradores” são levados a crer na perda de nitidez da fronteira entre capital e trabalho. Transformados em objetos, despidos de autonomia, impedidos de criar livremente, expropriados dos direitos, agora flexibilizados, vivem o individualismo competitivo e antropofágico que desgasta o caráter, revelador da violência do e no trabalho, deslocada e cada vez mais sutil. (2003, p. 102).

A partir das mudanças na produção, a classe dominante passa a controlar a vida humana nas suas mais diversas dimensões, com destaque peculiar, conforme Adorno (1986), para a formação cultural, que sob o peso da ideologia submete o trabalhador aos desmandos do capital voltado à ampliação do lucro, por meio da exaustiva produtividade. Conforme Meneses, Lopes e Costa (2019), a reestruturação produtiva confirmou o que já era velho no modo de produção capitalista, trazendo apenas uma nova aparência.

[...] confirma o processo de exploração do trabalhador e o sofisticar; pois, em tempos novos, os artifícios do trabalho passaram a cooptar, também, aspectos constitutivos da subjetividade do trabalhador no sentido de dificultar sua individuação e, conseqüentemente, manter a reificação de sua consciência. (p. 48).

Assim, tendo o pensamento circunscrito e o agir limitado, o trabalhador viu-se refém da poderosa dominação organizacional, submetido às condições progressivamente precárias. Sobre este aspecto, Dejours (1992) diz que a organização do trabalho e não apenas a sua divisão fragmentou, também, os trabalhadores, com o objetivo de garantir a divisão das tarefas retratadas pela hierarquia, pelo controle e divisão de responsabilidades

e, dessa maneira, determinaram a relação do trabalhador com sua produção bem como o prazer e o sofrimento no contexto do trabalho. Sofrimento esse que pode levar ao suicídio.

As discussões voltadas às mudanças nas relações de trabalho, de acordo com os modelos de gestão, objetiva-se diferenciar de leituras mecanicistas encobertas pelo véu da racionalidade administrativa, sejam elas políticas, econômicas ou psicológicas, ao justificarem como necessidades inerentes ao desenvolvimento do sistema produtivo. Assim, o interesse é o de denunciar e chamar a atenção sobre o significado desse desenvolvimento pela lógica da racionalidade econômica, e, assim, não esquecer a “mensagem brutal” de um ato de suicídio relacionado ao trabalho, pois a atitude individual não deixa de estar submetida à ideologia que prevalece na sociedade, e tem ingerência nas relações de trabalho.

Cabe assinalar a fala de Dejours, ao discutir sobre a organização do trabalho e os elementos que devem ser considerados como marcas do sofrimento psíquico: “a introdução de novos métodos de avaliação do trabalho, em particular a avaliação individual e o desempenho; a introdução de técnicas ligadas à chamada “qualidade total”; e o *outsourcing*, que tornou o trabalho mais precário” (2010, p. 3). Essas mudanças configuram as marcas do advento da reestruturação produtiva, os novos processos de gestão impostos às relações de trabalho e fazem parte da responsabilidade dos gestores. Estes, ao usarem as estratégias de gestão e as devidas técnicas administrativas precisam estar atentos ao que pode acontecer com o trabalhador devido aos exageros da pressão por resultados. Nesse sentido, não se pode negar que razões pessoais podem levar ao suicídio, contudo, como argumenta Dejours, (2010, p. 9) deve-se observar: “se a empresa pretender provar que a crise depressiva de uma pessoa se deve a problemas pessoais vai ter que explicar por que é que, durante 10, 15, 20 anos, essa pessoa, apesar das suas fragilidades, funcionou bem no trabalho e não adoeceu”.

3. O SUICÍDIO NA CONTEMPORANEIDADE

No que concerne ao fenômeno do suicídio, no último relatório sistemático produzido pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2014), foi evidenciado que sua prevalência, características e métodos variam amplamente entre diferentes comunidades e grupos demográficos e ao longo do tempo. Dados mais recentes a respeito das taxas de

suicídio no Brasil indicam que o número de mortes pelo fenômeno, entre os anos de 2011 e 2022, atingiu quase 150 mil pessoas desses adultos do gênero masculino e idosos têm sido os mais afetados. Além disso, a pesquisa também indicou uma maximização de autolesão, tentativas de suicídio e mortes por suicídio entre a população jovem (Alves *et al.*, 2024).

Os principais fatores de risco associados ao suicídio são os seguintes: barreiras para acessar os serviços de saúde; acesso aos métodos de suicídio; comunicação midiática inadequada; estigma associado à busca de atendimento em saúde mental; desastres, guerras e conflitos; discriminação, traumas e abusos; estresse pela mudança para novo lugar e nova cultura; sentimento de isolamento e ausência de suporte social; conflitos nas relações, disputas ou perdas; tentativa anterior de suicídio; transtornos mentais, consumo abusivo de álcool; desemprego; desesperança; dor crônica; antecedentes familiares de suicídio; e fatores genéticos e biológicos (OMS, 2014).

Em relação às intervenções preventivas, a OMS (2014) destaca três tipos: 1) estratégias universais, que são destinadas a toda a população, com a finalidade de ampliar a saúde e minimizar a probabilidade de comportamentos suicidas; 2) estratégias seletivas, que são dirigidas a grupos em situação de vulnerabilidade, com base em diferentes características; e 3) estratégias indicadas, direcionadas a determinados indivíduos da população, especialmente aqueles que apresentam sinais precoces de potenciais suicidas.

Para a OMS (2014), tais estratégias podem ser efetivadas a partir de políticas de saúde mental; políticas de redução ao consumo abusivo de álcool; acesso aos serviços de saúde; restrição no alcance aos métodos de suicídio; comunicação midiática responsável; conscientização sobre saúde mental, transtornos decorrentes do consumo e abuso de substâncias; intervenções direcionadas a grupos vulneráveis; linhas telefônicas de ajuda em situação de crise; acompanhamento e apoio comunitário; avaliação e manejo de comportamentos suicidas e avaliação e manejo de transtornos mentais.

Nesse sentido, pode-se identificar que os dados e discussões promovidos pela OMS são orientados a partir da ideia de riscos psicossociais e determinantes sociais em saúde. Entretanto, não se analisa de maneira concreta como o modo de produção capitalista, mediado pela lógica neoliberal, tem oportunizado mortes de tamanha brutalidade em um modelo socioeconômico que tem prezado progressivamente o lucro

em detrimento da vida. Sendo assim, ao atribuir aos sujeitos o motivo pelo fracasso – e, para isso, ancoram-se em certas posições psicológicas e, também, na psiquiatria tradicional –, eximem-se de uma reflexão que busca os nexos causais do fenômeno aqui em pauta.

No Brasil, de acordo com o Ministério da Saúde (MS), as políticas voltadas ao suicídio tiveram início em 2006, com a Portaria nº 1.876, de 14 de agosto de 2006, que instituiu as Diretrizes Nacionais para Prevenção do Suicídio, implantadas em todas as unidades federadas. No mesmo ano, o Ministério publicou um manual sobre a temática dirigido aos profissionais atuantes na área da saúde mental. Pois, a criação da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS), em 2011, objetivou ampliar a oferta de serviços e articulação das redes de saúde e, com isso, os serviços de saúde mental foram incorporados em todos os níveis de complexidade do Sistema Único de Saúde (SUS), com ações de promoção e prevenção à saúde, diagnóstico, tratamento e reabilitação na atenção primária; serviços especializados de saúde mental como nível secundário; e atenção de urgência e emergência, entre eles os hospitais gerais e os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS).

Como mencionado anteriormente, a publicação da OMS (2014), referenciada na discussão epidemiológica do suicídio e as discussões realizadas atualmente pelas ciências da saúde, apesar de destacarem, em alguns pontos, a relação entre as condições materiais de vida das populações e o suicídio, deixam de analisar a relação entre a organização da sociedade e a manifestação do fenômeno do suicídio, no sentido de denunciar o que pode levar ao sofrimento das pessoas.

Consoante a isso, as análises de tentativas de suicídio e os atos de suicídio devem ser consideradas, também, a partir da dialética indivíduo/sociedade. Conforme Rocha e Franciscatti (2009), em termos frankfurtianos, a compreensão do indivíduo não pode ser reduzida a um mero produto ou produtor da cultura, “mas sim como um ser ambivalente em meio a um enorme campo de forças atuantes no qual, uma vez inserido, jamais poderá se ver isolado” (p. 18). As autoras alertam sobre as atuais possibilidades de liberdade e individuação, numa sociedade marcada pela dominação. Assim, o suicídio pode ser a expressão da dificuldade de individuação, de emancipação e, ao mesmo tempo, a dificuldade de adaptação à irracionalidade da racionalidade tecnológica existente, em

uma sociedade que tem por finalidade o produtivismo e, por isso, impede o desenvolvimento de necessidades e faculdades humanas.

O mecanismo da adaptação às endurecidas condições é, ao mesmo tempo, um mecanismo de endurecimento do sujeito em si: quanto mais se ajusta à realidade, tanto mais se converte em coisa, menos vai vivendo, mais absurdo se torna esse seu ‘realismo’, que tudo destrói, por meio do qual intervém propriamente a razão autoconservadora, e que sucessivamente ameaça a vida pura. (Adorno, 1991, p. 164).

No endurecimento do sujeito, o controle das tendências agressivas, inicialmente direcionadas ao outro, intensificam-se de maneira que retornam ao ego: ou melhor, a agressividade que não alcança um caminho no exterior, tende-se a voltar contra o próprio indivíduo. Conforme Freud:

[...] sabemos que nenhum neurótico abriga pensamentos de suicídio que não consistam em impulsos assassinos contra outros, que ele volta contra si mesmo, mas jamais fomos capazes de explicar que forças interagem para levar a cabo esse propósito. (1917/1974, p. 284-285).

O suicídio marcaria, assim, o rendimento à dominação, evidenciando “a crescente submissão do homem à sociedade que ele mesmo criou, e não obstante, não a suporta mais” (Rocha; Franciscatti, 2009, p. 24). O suicídio, e especialmente aquele relacionado ao trabalho, denuncia as condições atuais de dominação, as quais o trabalhador já não é mais capaz de resistir; e, enquanto elemento mais frágil, extingue a própria existência, uma vez que a vida já lhe havia sido roubada há tempos.

O traço distintivo da sociedade industrial avançada é a sua capacidade efetiva de sufocar aquelas necessidades que demanda libertação - libertação também daquilo que é tolerável, gratificante e confortável – enquanto sustenta e absorve o poder destrutivo e a função repressiva da sociedade afluenta. Aqui, os controles sociais exigem a necessidade irresistível de produção e consumo de supérfluos; a necessidade trabalho imbecilizante onde isso não é mais necessário; a necessidade de modos de relaxamento que aliviam e prolongam essa imbecilização; a necessidade de manter liberdades enganosas como a livre concorrência com preços administrados, uma imprensa livre que se autocensura, a livre escolha entre marcas idênticas e acessórias inúteis. (Marcuse, 2015, p. 46).

Afinal, o que tem acontecido no mundo do trabalho que leva tantos trabalhadores ao autoextermínio? Freitas (2011) argumenta que as mudanças ocorridas a partir da reestruturação produtiva na década de 1970 estão relacionadas com o crescente número de suicídios relacionados ao trabalho. Essas alterações se deram, entre outros meios, pelo enxugamento das planilhas de custos, a utilização maciça de tecnologias, os processos de fusão de empresas e a ampliação dos contratos flexíveis. A autora chama a atenção sobre dois aspectos relacionados à questão: o suicídio de trabalhadores altamente qualificados e o suicídio no próprio local de trabalho.

Ao discutir as mudanças referentes à organização do trabalho na atualidade, Freitas (2011) diz que a possibilidade de prevenção ao fenômeno do suicídio depende da ação de empresas, sindicatos e imprensa, configurando-se como agentes com papel crucial a cumprir no encaminhamento do problema. Observa que na experiência francesa ocorreu importante reação da população e da mídia, ao exigirem investigação do Estado e medidas preventivas das organizações. No Brasil, apesar do aumento dos casos, a estratégia lançada mão tem sido a do silêncio. E, enquanto avança o projeto neoliberal, os trabalhadores tornam-se cada vez mais fracos e desassistidos, pois têm no espectro do desemprego uma arma apontada em sua direção.

Conforme Ferreira (2008), o suicídio pode apresentar diferentes causas, mas ainda é tênue o estabelecimento do nexo causal ao ter o trabalho como elemento desencadeador. Pesquisador dos estudos franceses relacionados à psicodinâmica do trabalho, o autor argumenta que o reconhecimento, como acidente de trabalho, dos casos de suicídios na França, tem indicado uma nova situação para a problemática naquele país. Isso se deveu, em especial, às irrefutáveis evidências trazidas por trabalhadores, sindicatos e especialistas, além de documentos deixados pelos próprios suicidas destacando a relação entre o suicídio e o trabalho.

Dessa forma, a discussão não deve orbitar nos aspectos individuais e psicológicos, como prevalece nas estratégias de psicologização de problemas sociais. Reafirma-se que, quando o suicídio ocorre no local do trabalho, não se pode desconsiderar a maneira como a sociedade tem adoecido os trabalhadores e, ao mesmo tempo, como a gestão do trabalho sistematizada pode adoecer ou levar ao suicídio. Pois, na sociedade administrada, o

progresso não está a favor do sujeito, mas do capital. E, com isso, a morte das pessoas não conduz à avaliação de ser preciso interromper o acúmulo de bens materiais e o processo de dominação de uns poucos sobre a grande maioria de outros. Em especial, nas relações de trabalho, vê-se o trabalhador como simples recurso humano e/ou capital do processo produtivo.

Ao avançar nos elementos abordados e relacionados ao suicídio no contexto do trabalho, entre as características frequentemente destacadas, a literatura acadêmica demonstra a precariedade das novas relações de trabalho, tais como: a terceirização das atividades-fim; o trabalho flexível; a organização científica voltada à intensificação da força de trabalho, associada aos modelos de avaliação individual; o alcance da qualidade total com o rigoroso controle dos círculos de qualidade; a fragilização dos vínculos sindicais, aliado à desmobilização coletiva e à competição entre os pares; e a gestão por metas com as sofisticadas técnicas de pressão para o seu cumprimento.

Para Adorno e Horkheimer (1985) o sistema que mata, assegura a conservação da divisão burguesa do trabalho e, ao mesmo tempo, garante a alienação dos trabalhadores. Pois, “a racionalidade técnica é a racionalidade da própria dominação” (p. 100).

As técnicas de dominação sofisticaram-se de tal maneira que a considerada boa gestão é aquela capaz de aprisionar o psiquismo do indivíduo para dominar o seu corpo, pois, para Finazzi-Santos, Siqueira e Mendes, “as políticas de pessoal não funcionam apenas como mediação econômica, mas possuem também a função ideológica de obter a desejável adesão voluntária dos colaboradores” (2011, p. 360). Somam-se a isso, as constantes manifestações de assédio no ambiente de trabalho, as chefias autoritárias, a ausência de reconhecimento e a baixa autonomia do trabalhador.

Com as novas políticas de gestão de pessoal, outro elemento que se evidencia e tem importante participação no sofrimento do trabalhador está relacionado à sua culpabilização e ao seu fracasso frente à organização. Assim, sob o viés ideológico neoliberal, o trabalhador se responsabiliza pelo seu sucesso e pela conquista de novos espaços e cargos na hierarquia organizacional. Caso não consiga alcançar melhores desempenhos, atesta sua incompetência e inadaptação ao trabalho, pois a responsabilidade recai sobre seus ombros.

Em relação ao processo de individualização, as mudanças nas relações entre os pares, trouxeram significativos desdobramentos no modo de enfrentamento das tensões e conflitos organizacionais. Martins e Mendes dizem que “Os estudos em psicodinâmica do trabalho demonstram que as estratégias coletivas de defesa constituem uma forma específica de cooperação entre os trabalhadores, para lutarem juntos contra o sofrimento no trabalho (2012, p. 176)”.

A cooperação entre os pares permite ao grupo de trabalhadores a obtenção do prazer ou a defesa do sofrimento relacionado ao contexto do trabalho. De acordo com Dejourns (2004), a cooperação se configura como elemento fundamental para o trabalho conjunto, e se inicia a partir do desejo das pessoas em estarem juntas, trabalhando e superando as contradições vigentes. A vontade coletiva torna-se um fator que não pode ser prescrito e depende, intimamente, da liberdade conquistada nas relações de trabalho. Quando não há cooperação entre os pares, perde-se a potencialidade da mobilização coletiva, e o sujeito fica mais propenso ao sofrimento psíquico. A ausência do apoio coletivo torna mais frequentes situações de desonestidade entre os colegas de trabalho, “[...] ser traído pelos colegas, pelos próximos, é mais doloroso do que o próprio assédio moral. Assediada, mas se beneficiando do apoio moral e da atenção dos outros, a vítima resiste muito mais psicicamente (Dejourns; Bègue, 2010, p. 47)”.

Ao analisar um caso de suicídio de um bancário, com formação acadêmica, décadas de vínculo com o banco e ocupando posição de projetos estratégicos, Finazzi-Santos e Siqueira (2011) observaram que, após o ocorrido, na organização, não se tocava no assunto. Ninguém da empresa compareceu ao velório e os colegas de setor e chefias ignoraram o óbito, sendo estabelecido um pacto de silêncio e cumplicidade para que ninguém ficasse comprometido. De acordo com os autores, houve a banalização da injustiça e um pacto de mediocridade sobre aquilo que representava uma mensagem de como a organização do trabalho pode ser perversa. O suicídio foi eficientemente silenciado, de modo que nem os pares puderam sensibilizar-se com a tragédia.

Situações como essa expressam que as políticas anunciadas pelo neoliberalismo exaltam a meritocracia e resultam numa constante competitividade entre os trabalhadores, dificultando relações que não estejam voltadas aos interesses utilitários. A rivalidade configura-se como marca das novas organizações do trabalho, fundamentada na lógica do

“cada um por si” e excluindo valores morais fora da “ética” do processo produtivo. Para o alcance das metas e, conseqüentemente, ampliação dos lucros, tudo passa a ser permitido. Se ocorrer o sofrimento psíquico do trabalhador, o problema deixa de ser reconhecido como relacionado à organização do trabalho. E, nessas circunstâncias, os espaços de denúncia também ficam minimizados em decorrência do enfraquecimento do coletivo, como já se observou.

Vale lembrar, que com as mudanças na legislação trabalhista, as organizações sindicais perderam espaço e força e, conforme demonstra Gomide (2013), têm apresentado um descompasso histórico com a questão da subjetividade e do sofrimento. Segundo Antunes e Silva (2015), o sindicalismo brasileiro recente, denominado como novo sindicalismo, experimentou importantes alterações nas últimas décadas, que resultaram em mudanças significativas de suas práticas e concepções sindicais. Houve a transmutação do chamado sindicalismo combativo - imerso em ideais marxistas e pautado no entendimento de uma sociedade dividida em classes - para práticas sindicais predominantemente direcionadas às negociações e ampliação dos espaços de cidadania.

Nas grandes corporações, submetido à dominação, o poder de barganha do trabalhador tem sido minimizado progressivamente e o medo do desemprego favorece o enfraquecimento da organização dos trabalhadores e dificulta a solidariedade entre eles. O indivíduo sozinho pouco ou nada consegue alterar da organização do trabalho que o faz sofrer. Os espaços de discussão coletiva foram restringidos, e as oportunidades de negociação com as chefias dificultadas, restando poucas alternativas para a resolução dos conflitos organizacionais passíveis de sofrimento físico e/ou psíquico.

Conforme Dejours, “a perda do poder de barganha de quem procura emprego e a precarização econômica levam os trabalhadores à escolha entre um mau trabalho ou trabalho nenhum” (2008, p. 27). A anuência com a fragilização das condições de trabalho se torna alternativa para ter garantida a subsistência. O trabalho deixa de ser um espaço que poderia ser de realização pessoal e conquista do prazer, transformando-se em ambiente de terror e dominação. Ao ser visto como o responsável por sua condição de degradação, o sofrimento do trabalhador torna-se ainda mais intenso.

Ao se tratar do sofrimento do trabalhador, o desemprego implica, também, em um importante elemento de risco para a questão do suicídio. Forrester (1997) argumenta que

o desemprego deixou de ser exclusividade de um único setor ou categoria profissional, mas um fenômeno grandioso, comparado a tempestades: “objeto de uma lógica planetária que supõe a supressão daquilo que se chama trabalho; vale dizer, empregos” (p. 11). Apesar disso, os trabalhadores ainda são penalizados como responsáveis por sua exclusão do mundo do trabalho, além de enganados pela falácia de que os empregos serão restabelecidos, como anunciam os discursos de campanhas eleitorais e dos donos dos bens de produção.

O desemprego tem demonstrado as contradições do sistema capitalista, questionando a centralidade do trabalho na organização da existência dos indivíduos. Dos empregados, as corporações passaram a cada vez mais dominar o ritmo de suas vidas, forçando-os à dedicação integral ao trabalho, enfatizando uma ideologia que privilegia o trabalho “como espaço mítico para lograr-se o êxito de uma existência bem-sucedida” (Finazzi-Santos; Siqueira; mendes, 2011, p. 360).

Nesse sentido, estratégias são empregadas de modo a destacar que a felicidade só pode ser encontrada na devoção à empresa, mediada pela servidão voluntária, como explicam Finazzi-Santos, Siqueira e Mendes (2011). Para isso, ferramentas de promoção, elogios e recompensas são lançadas por parte da organização com o objetivo estrito de manter o trabalhador sob seu controle, promovendo maior engajamento e garantindo o aumento progressivo de metas, produtividade e lucratividade.

De acordo com os autores acima referidos, a crise das instituições tradicionais permitiu que as organizações se intitulassem como espaços de produção de identidade, “ocupando os vazios deixados por outras instituições para introduzir as referências norteadoras da sociedade” (p. 360). Com esse modelo de instituição, não há lacunas para aqueles que não sejam integralmente devotados ao trabalho, trabalhadores “acima da média”, dedicados e solícitos aos desmandos das lideranças autoritárias.

Assim, torna-se fundamental o combate aos elementos bárbaros que ainda persistem nas diversas formas de organização social, aludidas como inerentes ao processo de desenvolvimento da sociedade, mas instituídas sob a ordem da dominação humana. A vida sob a impostura de renúncias e a dificuldade de diferenciação do indivíduo, em sua formação, tem levado a indiferença em relação ao outro e à institucionalização do sofrimento, sustentada pela ideologia do sacrifício. Conforme Gomide (2013), o suicídio

dos trabalhadores tem se tornado a máxima confirmação de forças históricas que alimentam a ideologia do sacrifício e o desejo de morte, para que as sociedades do mundo administrado continuem a operar com a sua lógica produtivista e, significativamente, destrutiva e matável.

Ao criticar as sociedades capitalistas contemporâneas, Marcuse (2015) se posicionou contra o conformismo de viver em uma “sociedade sem oposição”, no sentido de tentar suprimir as possibilidades de compreender a opressão existente, de entender a vida dos pontos mais baixos – o mundo na maneira como nossos opressores gostariam que a víssemos, um mundo no qual “não há alternativa”. Mas, diz esse pensador “(...) a vida humana é digna de ser vivida, ou melhor, pode ser e deve ser feita digna de ser vivida” (Marcuse, 2015, p. 27).

4. CONCLUSÃO

A arte, como diz Crochick (2011), que refina o espírito, e a filosofia, são essenciais para entender a subjetividade. O seu estudo não se reduz aos métodos a serem utilizados, pois o estudo da subjetividade não pode prescindir da teoria da sociedade, que é a sua constituinte básica. E, os desafios atuais para o seu estudo encontram-se na própria constituição da realidade atual, que tem dificultado ao indivíduo a sua diferenciação.

Os estudos sobre o suicídio requerem a compreensão de estudos sobre a constituição da subjetividade dentro do projeto histórico da sociedade e suas contradições, e, em especial nas relações de trabalho, pelo peso de seu significado para a vida das pessoas, na sociedade contemporânea.

Se a ciência possibilitou à humanidade o domínio sobre as forças da natureza e o controle na organização do processo produtivo, contudo, ao mesmo tempo, instalou ferramentas da barbárie nesse processo. Com a administração científica do trabalho, e os novos modelos de produção assente aos ciclos econômicos, as novas formas de gestão carregaram, sob o véu de novo, o velho aparato do sistema capitalista, ao ter por método como seu alicerce principal: a exploração da mão de obra, a divisão do trabalho e a hierarquização da gestão, todos direcionadas ao aumento da produtividade, à maximização do lucro e à expropriação do trabalhador em toda a sua existência.

A preocupação com o avanço do lucro e a crise dos modelos produtivos anteriores, levaram à reestruturação produtiva dos anos 1970. Nela, os impactos para os trabalhadores foram ainda mais severos. A dominação, que na gestão taylorista-fordista baseava-se no controle do corpo, foi substituída pela captura da subjetividade, no modelo toyotista, com sua racionalidade “cínica”, conforme esclarece Alves (2011). Na explicação do suicídio associado ao trabalho, estão alguns elementos típicos dessa nova forma de produzir mercadoria: a flexibilização dos vínculos trabalhistas; a desmobilização dos sindicatos; os processos de avaliação constantes; a redução do quadro de funcionários e, por conseguinte, a intensificação da jornada de trabalho para uns e o desemprego para outros.

Assim sendo, a partir da argumentação ideológica e a monopolização dos instrumentos de formação cultural, por parte dos donos do capital, as implicações dos princípios defendidos têm-se pautado em lógicas “brutais”, sob o argumento de que a responsabilidade pelo adoecimento físico e psíquico, e mesmo do suicídio, diz respeito tão somente ao trabalhador. E, com isso, os detentores do capital e seus administradores ignoram a relação entre as formas de gestão e o sofrimento dos indivíduos. Ademais, precisam defender a lógica que sustenta o modo de produção capitalista: o sistema se mantém por excedentes da força de trabalho; sendo o desemprego, condição fundamental para a perpetuação dessa forma de organização econômica e, ao mesmo tempo, o fantasma que assombra a vida dos trabalhadores.

Para a manutenção desse sistema, o trabalho se consolida como espaço de restrição da liberdade humana e passa, na maioria das vezes, a ser um ambiente para o exercício de atividades repetitivas e desprovidas de sentido, pois, o indivíduo não tem domínio sobre o processo produtivo. Mesmo quando o trabalhador tem algum controle sobre a sua ação, ele fica submetido às exaustivas jornadas de trabalho, o que torna dificultada a sua reflexão crítica e o impede de usufruir os prazeres da vida, pois suas experiências acabam sendo voltadas às relações circunscritas ao trabalho. Assim sendo, a existência do trabalhador fica subsumida e totalmente administrada pela racionalidade presente na sociedade voltada à produção e ao consumo de bens.

No que diz respeito ao adoecimento do trabalhador, apesar dos avanços nas políticas públicas de saúde mental, chama-se a atenção à necessidade de superação da

perspectiva biologicista e/ou psicologicista recorridas para a explicação do suicídio em geral e, aqui, particularmente nas relações de trabalho. Pois, tais perspectivas deixam de denunciar as contradições existentes na sociedade e, conseqüentemente, a necessidade de sua transformação, no sentido de se poder viver em uma sociedade justa e igualitária, livre da exploração nas relações de trabalho. Assim, ao considerar a dominação que ainda impera na sociedade atual, o entendimento do suicídio como vontade livre tem de ser negado. Tal negação se justifica pelo fenômeno se caracterizar como uma rendição à exploração perversa que legitima a subjugação do sujeito à sociedade, que ele já não suporta mais.

No que diz respeito aos nexos entre suicídio e trabalho, as principais discussões têm evidenciado as mudanças provocadas pela reestruturação produtiva de 1970, decorrentes do processo de flexibilização promovido e os instrumentos de sedução do trabalhador que têm levado ao progressivo individualismo organizacional e à ausência de mobilização coletiva que acirram a competição e debilitam a relação entre os pares. Com isso, tem ocorrido o enfraquecimento do movimento sindical, ao constituir-se, na atualidade, por práticas de negociação. Por outro lado, as novas políticas de gestão de pessoal, têm instrumentalizado a dominação e a perda do poder de barganha do trabalhador. Assim, o medo do desemprego que, conforme evidenciado, não se apresenta como fenômeno passageiro, mas, permanente e necessário à sustentação do sistema capitalista pode, também, levar ao adoecimento de trabalhadores. Fenômeno esse aliado à ausência de políticas públicas para o enfrentamento do problema, pois não o reconhece como necessário ao sistema.

Ao destacar as políticas públicas como forma de intervenção à questão, evidencia-se, também, que o papel do Estado, no capitalismo tardio, tem sido o de desregular os compromissos sociais outrora consolidados, devido ao fato de ser preciso fortalecer o aumento da produtividade, sem considerar o sofrimento que tem causado à vida dos trabalhadores. Pondera-se, que a organização capitalista, mediada pela indústria da cultura, ao promover sujeitos indiferenciados e massificados e ao dificultar a reflexão, tem conduzido os trabalhadores a processos de sofrimento psíquico e, até mesmo, ao suicídio. Essa organização da sociedade, e seus devidos processos de gestão, ao invés de libertar o indivíduo o tem aprisionado e o levado à morte.

REFERÊNCIAS

ADORNO, T. W. De la relacion entre sociologia y psicologia. In Adorno, T. **Actualidad de la filosofia**. Barcelona: Paidós, 1991. (Publicado originalmente em 1955).

ADORNO, T.W. Capitalismo tardio ou sociedade industrial. In: COHN. G. (Org). **Sociologia**. São Paulo: Ática, 1986.

ADORNO, T.W; HORKHEIMER, M. **Dialética do esclarecimento**. Rio de Janeiro, R.J.: Editora Jorge Zahar, 1985.

ALVES, Giovani. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ALVES, F. J. O. *et al.* **As tendências crescentes de automutilação no Brasil: uma análise ecológica de notificações, interações e mortalidade entre 2011 e 2022**. The Lancet Regional Health - Americas, 2024.

ANDRÉ, W; AMARAL, LARA. L. O. e PINEZI, G. (Orgs.) **Literatura & suicídio**. Campo Mourão, Pr: Editora Fecilcam, 2020.

ANTUNES, R. SILVA, J. B. Para Onde Foram Os Sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Cad. CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 511-527, Dez. 2015.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2006.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 1.876, de 14 de agosto de 2006. Institui Diretrizes Nacionais para Prevenção do Suicídio, a ser implantadas em todas as unidades federadas, respeitadas as competências das três esferas de gestão. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2006.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 1271, de 06 de junho de 2014. Define a Lista Nacional de Notificação Compulsória de doenças, agravos e eventos de saúde pública nos serviços de saúde públicos e privados em todo o território nacional, nos termos do anexo, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 3.479, de 18 de dezembro de 2017. Institui Comitê para a elaboração e operacionalização do Plano Nacional de Prevenção do Suicídio no Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 3.491, de 18 de dezembro de 2017. Institui incentivo financeiro de custeio para desenvolvimento de

projetos de promoção da saúde, vigilância e atenção integral à saúde direcionados para prevenção do suicídio no âmbito da Rede de Atenção Psicossocial do Sistema Único de Saúde (SUS), a onerarem o orçamento de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2017.

CAMUS, Albert. **O Mito de Sísifo: ensaio sobre o absurdo**. Tradução por Urbano Tavares Rodrigues. Lisboa: Edição Livros do Brasil, 1942. Título original: Le Mythe de Sisyphé.

CROCHÍK, J. L. **A constituição do sujeito na contemporaneidade**. Inter-Ação, Goiânia, v. 35, n. 2, p. 387-403, jul./dez. 2010.

CROCHÍK, J. L. Os desafios atuais do estudo da subjetividade na psicologia. In: **Teoria crítica da sociedade: alguns ensaios**. Araraquara, SP: Junqueira e Marin; Brasília, DF: CNPq, 2011.

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

DEJOURS, C. **Subjetividade, trabalho e ação**. Prod., São Paulo, v. 14, n. 3, pág. 27-34, dezembro de 2004.

DEJOURS, C. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, S., Sznelwar, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2008.

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

DURKHEIM, E. **O suicídio: estudo de sociologia**. 3ª ed. SP: Editora WMF Martins Fontes, 2019

FERREIRA, M. C. **Trabalho e suicídio**. In: Folha de São Paulo, 07.fev.2008.

FINAZZI-SANTOS, M. A.; SIQUEIRA, M. V. S. Considerações sobre trabalho e suicídio: um estudo de caso. **Rev. Bras. Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 71-83, Jun. 2011.

FINAZZI-SANTOS, M. A.; SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Sofrimento no trabalho e imaginário organizacional: ideação suicida de trabalhadora bancária. **Psicol. Soc.**, Florianópolis, v. 23, n. 2, p. 359-368, agos. 2011.

FORRESTER, V. **O horror econômico**. São Paulo: Editora UNESP, 1997.

FREITAS, M. E. Suicídio, um Problema Organizacional. **GV-executivo**, v. 10, n. 1, janeiro-junho, 2011.

FREUD, S. **Luto e melancolia**. Rio de Janeiro: Imago, 1974 (Publicado originalmente em 1917).

GERSCHENFELD, A. Entrevista a Christophe Dejours. **PÚBLICO, Comunicação Social**, Portugal, Lisboa. Fev. 2010.

GOMIDE, A. P. A. Notas sobre suicídio no trabalho à luz da teoria crítica da sociedade. **Psicol. cienc. prof. [online]**. vol.33, n.2, pp.380-395, 2013.

GORZ, A. **Crítica da divisão do trabalho**. São Paulo, Martins Fontes, 2001.

IMBRIZI, M. J. **A formação do indivíduo no capitalismo tardio: uma análise de estudos que vinculam a esfera subjetiva ao mundo do trabalho**. São Paulo, Hucitec/Fapesp, 2005.

MARCUSE, H. **O homem unidimensional: estudos da ideologia da sociedade industrial avançada**. São Paulo: EDIPRO, 2015. (Trabalho original publicado em 1964).

MARTINS, S. R., MENDES, A. M. **Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência**. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 171-183, ago. 2012.

MENESES, B. M., LOPES, P. D. S., COSTA, R. S. M. Reestruturação produtiva e semiformação. In: MENESES, Branca Maria de; SOUZA, Rejane de Aquino. (Orgs.). **Reflexões críticas sobre pesquisa, educação e trabalho**. Curitiba: Appris, 2019.

MINOIS, George. **História do suicídio: a sociedade ocidental diante da morte voluntária**. São Paulo: Editora Unesp, 2018.

OFF, C. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro do trabalho**. Vol. II. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1991.

ROCHA, A. P., FRANCISCATTI, K. V. S. Suicídio e Liberdade de Vontade: Possibilidades de Individuação na Sociedade Industrial. **Pesquisas e Práticas Psicossociais** 4(1), São João del-Rei, dez. 2009.

SHAKESPEARE, W. **Hamleto. Príncipe da Dinamarca**. Trad. Carlos A. Nunes. Rio de Janeiro: Coleção Universidade de Bolso. Ediouro, 1985.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. Rio de Janeiro: Presidência da República-DASP, 1948.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO)/ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Preventing suicide: a global imperative**. Geneve, 2014.