

IV SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

12, 13 e 14 de Novembro de 2014

UMA VISÃO DO SUICÍDIO NO LOCAL DE TRABALHO NO VIÉS DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Isabella Silveira (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Daniele Almeida Duarte, (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: isa.bella.silveira000@gmail.com

Palavras-chave: Suicídio no trabalho. Prevenção. Psicodinâmica do trabalho.

Este projeto de pesquisa, cujo tema de estudo é o Suicídio no Trabalho, tenciona responder a seguinte pergunta: “Como a teoria da Psicodinâmica do Trabalho entende o suicídio no local de trabalho e quais são os modos de prevenção que ela possibilita?”. O objetivo geral da pesquisa é entender, a partir do campo teórico da Psicodinâmica do Trabalho, o que leva um trabalhador se suicidar no local de trabalho. Por sua vez, os objetivos específicos giram em torno da tentativa de explicitar como a Psicodinâmica do Trabalho entende o suicídio no local de trabalho, analisar como o sofrimento no trabalho pode influenciar no suicídio e identificar quais são os métodos de prevenção que a Psicodinâmica do Trabalho propõe para intervir nesse fenômeno.

Atualmente, o suicídio no trabalho ocorre em diversos contextos, não podendo ser considerado um fenômeno restrito a determinadas condições de trabalho ou a trabalhadores pertencentes a classes sociais específicas. Uma das dificuldades encontrada no contexto de estudo do suicídio no trabalho é sua causalidade encontrar-se reduzida ao âmbito pessoal, desconsiderando o sofrimento oriundo das relações de trabalho e do campo socioeconômico. Há um desinteresse por parte das empresas em reconhecer e proteger os trabalhadores desse fenômeno que ameaça a vida. Em muitos casos o suicídio é escondido ou negado, pois sua ocorrência denuncia as condições de trabalho e sofrimento que o trabalhador está submetido. Com frequência ocorrem boicotes nas investigações, profissionais de diversas áreas são convidados à investigação desde que eles não tenham experiência no campo da psicopatologia (DEJOURS, BÈGUE, 2010).

Segundo Barreto e Neto (2010), dados do Centro de Valorização da Vida (CVV) apontam que o suicídio aumentou mais do que os acidentes de trânsito no Brasil, sendo reconhecido mundialmente como o terceiro maior causador de mortes. Mesmo com essa ascendente incidência, o suicídio, de modo geral, é tratado como um tabu social.

As bases histórico-sociais da sociedade contemporânea buscam incessante pela

IV SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

12, 13 e 14 de Novembro de 2014

manutenção da vida e estigmatização daquele que comete o suicídio. Um dos componentes desse movimento é a denúncia dos problemas sociais de determinada época e sociedade que está por detrás do ato suicida, gerando incômodos a todos que participam da comunidade. A problematização do suicídio em si não é muito realizada, porém, quando ele é relacionado à área do trabalho, sua discussão tende a se tornar ainda mais complexa (BARRETO, BERENCHTEIN NETTO, 2010).

Com recorrência essa ligação do suicídio com as relações oriundas do mundo do trabalho não é realizada, segundo Dejours e Bègue (2010, p. 9):

A incompreensão, a negação das relações entre suicídio com as questões relacionadas ao trabalho, o não entendimento da determinação do trabalho sobre a saúde mental, podem ser considerados como fatores que desmobilizam as pessoas, reduzindo as possibilidades de construir ações políticas que pudessem rumar para a mudança dessas realidades.

Segundo os referidos autores, “O suicídio sobrevém então, geralmente, a uma desqualificação da contribuição, na esfera do trabalho, que o indivíduo oferece à empresa e do não reconhecimento do seu mérito pessoal” (DEJOURS, BÈGUE, 2010, p. 30). O porquê dessa desqualificação é atribuído a diferentes ordens, porém todas se referem à relação trabalho-trabalhador. Pode ocorrer devido a recusas por parte do assalariado de propostas feitas pela empresa, possivelmente sendo interpretada como ato de resistência por parte de trabalhador. Outros motivos possíveis são reformas na estrutura da empresa, como a chegada de um novo chefe, ou até manobras a fim desestruturar psiquicamente o trabalhador. Em muitos casos, isso ocorre em razão do trabalho assumir um papel importante na construção e estabilização da identidade do trabalhador.

Dejours e Bègue (2010) localizam e problematizam três interpretações distintas para uma possível abordagem do suicídio no trabalho, identificando as falhas em cada uma delas. A primeira abordagem remete ao estresse oriundo da atividade, nela o indivíduo é culpabilizado por não ter dado conta de lidar com o estresse proveniente das relações de trabalho. Por esse sofrimento ser resultante de uma incompetência do indivíduo, a mudança deve ser reservada a ele, sem que a organização do trabalho seja atingida. A segunda análise é estruturalista, o sofrimento do trabalhador é considerado como originário de consequências genéticas e hereditárias, ignorando as influências do passado e do presente, bem como as vivências do trabalhador em sua constituição psíquica e social. Na perspectiva estruturalista,

IV SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

12, 13 e 14 de Novembro de 2014

ao trabalho é atribuído o papel de intensificador de um trauma que já estava presente no indivíduo. A terceira é denominada de sociogenética, esta considera o trabalho como único e exclusivo influente no sofrimento. Ambas as interpretações descartam a multifatoriedade do fenômeno, desconsideram que as influências das relações tanto sociais quanto privadas não podem ser separadas da constituição psíquica.

A relação do suicídio com o trabalho se torna mais explícita quando esta ocorre dentro da própria empresa. Segundo Dejours e Bègue (2010), um suicídio no local de trabalho tem o poder de afetar toda a comunidade de trabalhadores pertencentes à rede de relações, e sua ocorrência “reflete em uma profunda degradação do conjunto do tecido humano e social do trabalho” (DEJOURS, BÈGUE, 2010, p. 5). O ato suicida em si, quando ocorre no local de trabalho, carrega consigo uma denúncia das relações sociais laborais, porém o silenciamento por parte tanto dos colegas de profissão quanto da empresa, fazem outro tipo de denúncia: a da constância dessas relações de trabalho que geram intenso sofrimento, no qual nenhuma mudança real será realizada para que outros trabalhadores não sejam atingidos (DEJOURS, BÈGUE, 2010).

A Psicodinâmica do Trabalho propõe como modo de prevenção ao suicídio as “clínicas” de trabalho. É nesse enquadre teórico-metodológico que se constituirá o ambiente em que o trabalhador irá expor suas angústias e as elaborará de modo individual e coletivo. O reconhecimento neste ambiente é fundamental e tem a função de agir como retribuição moral ou simbólica do trabalho e esforço do trabalhador, contribuindo para a construção de sua identidade e gratificação. Sem menosprezar a retribuição material, Dejours e Bègue (2010) consideram a retribuição moral ou simbólica como um aspecto indispensável por exercer um impacto psicológico no indivíduo. Além disso, esse espaço de fala e escuta dos trabalhadores permite instaurar um diálogo e reflexão onde a organização do trabalho pode ser transformada e caminhos promissores para a saúde podem ser trilhados.

Essa teoria foi desenvolvida na França, nos anos 90, por Christophe Dejours. Suas influências teóricas provêm da filosofia, psicanálise, sociologia e ergonomia. O foco da teoria é atribuído à relação de trabalho real, lugar de criação da identidade do trabalhador. Tem como objeto de estudo os processos de interação e subjetivação no contexto do trabalho, as relações laborais de prazer-sofrimento e as patologias resultantes do processo de adoecimento. Considera que a emancipação do sujeito só pode ser alcançada quando oportunidades são oferecidas pela organização do trabalho.

IV SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

12, 13 e 14 de Novembro de 2014

A Psicodinâmica do Trabalho propõe uma desalienação do trabalhador, possibilitando a apropriação e dominação do trabalho pelo mesmo. Entende o sofrimento como resultante de um bloqueio na relação do trabalhador com a organização do trabalho, das contradições oriundas entre o desejo do trabalhador e o da produção. Considera o sofrimento como resultante da impossibilidade de negociação entre os desejos do trabalhador e da organização do trabalho, assumindo o papel de significar ora fonte de alienação, ora fonte de identificação. O sofrimento é intensificado conforme a organização impossibilite a transformação do trabalho em algo criativo e ativo por parte do trabalhador. Quando não há uma liberdade para o trabalhador na produção, um processo de sofrimento pode ser gerado e assumir fins distintos, seja para a constituição criativa, seja para a patogênica.

Na Psicodinâmica do Trabalho há uma articulação entre o comportamento neurótico assumido pelos trabalhadores e o funcionamento perverso da organização de trabalho, mantendo a sua produção exigida. A saída encontrada por Dejours (2010) é a (re)apropriação do desejo dos trabalhadores, para que haja um retorno do pensar e agir crítico, de uma percepção das contradições a que são submetidos no contexto de trabalho. Assim, o sofrimento é enfrentado e a busca pelo prazer possibilitada, abrindo caminho para a saúde no trabalho. Segundo Mendes (2007), Dejours reconhece a possibilidade de essas defesas resultarem em alienação quando se transformam em ideologia defensiva.

A ideologia defensiva é coletivamente construída e sustentada, deve ser aderida por todos os membros do grupo em questão, resultando na exclusão daquele que não a adere. Para a sua eficácia, e com isso o encobrimento ou contenção do sofrimento pelo grupo, deve ser coerente, de modo que sustente ligações com a realidade resultando na impotência e substituição dos mecanismos de defesa individuais. Essa ideologia defensiva representa perigo para o trabalhador quando sua meta inicial, que é defender o trabalhador do sofrimento no trabalho, se transforma em objetivo comum dos trabalhadores do grupo, fazendo com que o sofrimento laboral seja negado e uma posição alienadora seja mantida. Consequência disso são inviabilidades de transformação da realidade que gera sofrimento. Alienação essa que tem a tarefa de servir a classe dominante, impossibilitando o trabalhador de reconhecer as fontes de seu sofrimento e modificar essas causas. A possibilidade de prazer na relação de trabalho, compreendida pela Psicodinâmica do Trabalho, pode ocorrer de forma direta ou por uma resignificação do sofrimento com a ação das diferentes formas de defesa.

É por meio do reconhecimento proveniente da organização ao trabalhador que é

IV SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

12, 13 e 14 de Novembro de 2014

construída sua identidade, levando esse trabalhador ao prazer e realização, resultante da valorização do esforço e sofrimento empregados no trabalho. Ao trabalhador é atribuída a possibilidade de negociar e influenciar no coletivo de trabalho, promovendo seu engajamento. Para que haja uma integridade na constituição psíquica do trabalhador é necessária uma mobilização política de sua parte em relação ao trabalho e assim a possibilidade da conversão de seu sofrimento em prazer.

Nesses termos, esta pesquisa tem como objetivo compreender por meio de uma investigação científica como a Psicodinâmica do Trabalho entende o suicídio e quais são suas propostas de prevenção. Visamos contribuir com estudos e produção de conhecimento nesse tema, uma vez que o suicídio no trabalho diz respeito a um fenômeno contemporâneo que demanda maior debate a fim de ampliar e aprofundar discussões desse gênero. Ademais, pretendemos contribuir com estudos no campo da Saúde do Trabalhador, versando sobre a relação trabalho e sofrimento, bem como do processo saúde-doença-trabalho.

O estudo exploratório foi escolhido por promover uma maior familiaridade com o assunto pesquisado, possibilitando esclarecimentos acerca do problema de pesquisa e a formulação de hipóteses (GIL, 2002). O método utilizado será a pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (2002) consiste na pesquisa em materiais pré-existentes, principalmente livros e artigos. Nesse viés, os materiais necessários serão obtidos por meio de um levantamento da literatura já produzida e registrada sobre o tema, em diferentes meios de divulgação científica, possibilitando uma coleta de possíveis artigos, livros e documentos científicos que abordem o tema em estudo. A análise posterior dos dados será realizada qualitativamente tendo como base interpretativa-compreensiva conceitos do campo teórico da Psicodinâmica do Trabalho.

Referências

BARRETO, M.; BERENCHTEIN NETTO, N. **Suicídio e trabalho**: Manual de promoção à vida para trabalhadores e trabalhadoras. 1. ed. São Paulo: SINDIQUIM, 2010.

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

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho**: Teoria, Método e Pesquisas. 1. ed. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.