

O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA RELAÇÃO SUICÍDIO – TRABALHO

Sandra Cristina Farinha de Mello*
Eliane Guadagnin Rais**

JUSTIFICATIVA

Na contextualização histórica da relação homem-trabalho, esta sempre foi permeada pelo sofrimento. No período da década de 60, o sofrimento no trabalho foi entrelaçado pelos elementos psicopatológicos, revelando ainda mais a ameaça da saúde do trabalhador, tendo sua origem nas pressões do trabalho, colocando o equilíbrio psíquico e saúde mental e até mesmo a subjetividade do indivíduo em desarrajo, fazendo deste vítima do seu próprio trabalho. (RODRIGUES; ALVARO; RONDINA, 2006).

Segundo Jardim (2011), qualquer tipo de organização do trabalho pode acabar por excluir o indivíduo, forçando o mesmo a encontrar um espaço para se manter dentro de uma rede social, não havendo possibilidade de trabalho criativo e de desejos, deixando apenas espaço para o desemprego, a exclusão e a doença.

Nesta perspectiva, uma grande parte dos trabalhadores já sofreu, ou sofrerá ocorrências que possam gerar um desgaste emocional, descontentamento ou sentimentos de injustiças em seu setor de trabalho. Isso se dá devido à dificuldade de se isolar ou identificar o fato gerador que interfere na qualidade de vida do trabalhador. (AREIAS; COMANDULE, 2006).

O trabalho como parte do mundo externo ao sujeito e de seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não as satisfações dos desejos inconscientes (MENDES, 1995, p. 35).

A partir de um olhar clínico podemos entender o ato do trabalho como um “saber fazer”, capacidade de refletir, de movimentar a inteligência, um ajustamento do corpo, é uma forma de sentir e inventar, e isso não está ligado a uma questão salarial, mas ao fato de trabalhar é uma forma de ajustamento em frente uma situação delimitada por pressões. O trabalho revela que é no corpo que se encontra

*Acadêmica do 9º período do curso de Psicologia da Faculdade União de Campo Mourão- UNICAMPO.

**Psicóloga. Psicopedagoga. Professora da Faculdade União de Campo Mourão- UNICAMPO.

a inteligência no mundo e é através desta que o indivíduo investe no mundo para o habitar (DEJOURS, 2004, p. 29).

O trabalhar não significa apenas exercer um ofício, mas também uma forma de se relacionar socialmente, marcado por relações de hierarquia, de desigualdade e também de poder. “O trabalho não é como se acredita frequentemente, limitado ao tempo físico efetivamente passado na oficina ou no escritório. O trabalho ultrapassa qualquer limite dispensado ao tempo de trabalho; ele mobiliza a personalidade por completo” (DEJOURS, 2004, p. 31).

A relação de trabalho não constitui somente a execução de uma tarefa, é encaixar sua subjetividade em um mundo de hierarquias, pelo poder de domínio. Na deficiência de regras de trabalho, o egocentrismo gera repetidos conflitos, arruinando no indivíduo suas questões éticas e sociais, que acaba por gerar sentimentos de injustiça, sofrimento e frustração, destruindo sua subjetividade e sua saúde mental. Até mesmo a possibilidade de ocorrer o suicídio ou tentativa de suicídio, como consequência desta destruição, “uma mensagem brutal, a pior que se possa imaginar” (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p.47).

Podemos entender que o suicídio ligado ao trabalho sempre existiu, não é um fato novo. No passado, época da organização social e política do Feudalismo, este se dava mais entre agricultores, donos de pequenas propriedades e assalariados, que acabavam por perder sua produção devido a grande concorrência de exploração (JARDIM, 2011).

Dejours e Bègue, (2010) apontam que os suicídios que ocorriam nos séculos anteriores ainda ocorrem nos dias atuais, podendo ser constatado na área da indústria, devido as mudanças feitas nas organizações das empresas, na forma de trabalho, nas novas técnicas de avaliação individual do funcionário e principalmente, a falta de solidariedade por parte dos colegas de trabalho fazem com que esses números aumentem, e geralmente os que mais sofrem com essas questões são os indivíduos que estão mais envolvidos no processo laboral.

Os autores ainda apontam que, atualmente o suicídio no próprio ambiente de trabalho não é um tema frequentemente público, pois as discussões a cerca dos casos de suicídio ocorridos são ocultados da mídia pelas empresas que temem uma imagem negativa. Sendo assim, existe um número pouco significativo de ocorrências pois,

Quando um assalariado se suicida por razões que estão relacionadas ao trabalho, é toda comunidade de trabalho que já está sofrendo. É por isso que o número de suicídios, aqui, não tem grande relevância. Um único gesto é, em si, um sinal da gravidade da situação indicando um estado de degradação muito avançado no tecido humano e social do trabalho onde tal evento se produz (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p.21/22).

Portanto, conhecer a psicodinâmica do suicídio e tentativa de suicídio que tem chamado atenção da comunidade de trabalho, em especial o psicólogo organizacional que atua neste contexto, apresenta-se nesta pesquisa pela importância de compreender sua atuação na prevenção deste fenômeno.

O indivíduo que está inserido no contexto organizacional, vivencia diferentes variáveis que afetam diretamente o seu trabalho na busca de atingir produtividade e qualidade. Geralmente, a organização atua explicitamente ou implicitamente a pressionar o indivíduo para alcançar seus resultados, levando-o a insatisfação, desmotivação e condições de doenças provocadas por agentes estressantes no ambiente de trabalho. Dentre estas, encontra-se a fadiga, distúrbios do sono, alcoolismo, estresse e a síndrome de burnout (PEREIRA, 2002).

Segundo Zanelli, Andrade e Bastos (2014) dão relevância a dois tipos de sofrimento atribuídos ao trabalhador e que pode comprometer sua saúde mental, o estresse ocupacional e a síndrome de burnout. O estresse estaria ligado a um conjunto de fatores e não apenas a um fato isolado, é uma reação diante de agentes estressores, que comprometeriam sua integridade. A síndrome de burnout seria uma resposta prolongada esses agentes estressores, e seria pautada em três estruturas: exaustão, cinismo e ineficácia.

A exaustão seria a absorção das energias emocionais e físicas do trabalhador, é a representação do estresse individual da síndrome. No que diz respeito ao cinismo relacionado ao burnout, os autores apontam que seriam as respostas negativas ou até mesmo o distanciamento a coisas ligadas ao trabalho, nesse momento a uma despersonalização do sujeito. A ineficácia seria o terceiro componente da síndrome de burnout, e está relacionada a autoavaliação, o trabalhador se sente incapaz de realizar tarefas que estão ligadas a produtividade do trabalho. A síndrome não engloba apenas disfunções efetiva-emocionais, ela faz com que os trabalhadores criem uma resistência a questões relacionadas ao

trabalho, dificultando a capacidade do trabalhador de iniciar laços afetivos ou manter contato com colegas de trabalho ou até mesmo com objetos que são relacionados ao trabalho, fazendo uma autoavaliação negativa de si mesmo. (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2014, p.306).

Os autores ainda apontam três categorias relacionadas ao trabalho que podem desencadear a síndrome de burnout no trabalhador. A primeira está relacionada as características das tarefas, onde é atribuído ao trabalhador um quantidade de trabalho a ser cumprida em um curto espaço de tempo, ausência de informações e controle do trabalho, problemas que são vividos por clientes, conflitos na organização de papeis. A segunda categoria estaria relacionada a categoria ocupada, como cuidadores de pessoas, professores, gerentes, esses costumam estar mais susceptível a síndrome de burnout. Em um terceiro momento as características organizacionais que estão relacionadas com a redução de funcionários, exigindo dos que permanecem na empresa uma flexibilidade maior em relação a outras tarefas.

Contudo, as doenças decorrentes das condições de trabalho, representavam, e ainda representam, prejuízos para os recursos governamentais e iniciativa privada. Neste cenário buscou-se a necessidade da inserção do psicólogo nestas organizações. Esse crescimento da psicologia organizacional, ocorre devido as mudanças no âmbito das organizações, onde os psicólogos deixam apenas de trabalhar nas áreas de recrutamento e seleção, e passam a se preocupar com o trabalhador e não só, acabam por embutir um novo papel na área do recursos humanos, sugerindo novas técnicas de política e intervenção dentro das empresas (BASTOS; MARTINS, 1990).

Com a inserção do psicólogo dentro das empresas, ocupando lugares dentro das equipes multidisciplinares que até então era direcionados a outros profissionais, fez com que esses ocupassem espaços relacionados a planejamento de pessoal, remuneração e benefícios. Mas a expansão mais visível, se deu no campo direcionado a questões de saúde mental e bem estar, analisando não somente a doença, mas na busca de um bem estar, colocando o psicólogo organizacional a compreender de uma forma mais ampliada o que se passa dentro do mundo do trabalho. O psicólogo passa a participar nas mudanças vivenciadas pelas organizações, em uma forma de acompanhar as transformações vividas a sua volta

e acompanhar o desenvolvimento da comunidade organizacional (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2014).

O psicólogo organizacional além de suas funções técnicas, deverá empregar na empresa suas capacidades pessoais, políticas e interpessoais, e espera-se que tenha uma boa compreensão sobre suas propostas, sabendo como avaliá-las e comunicá-las a toda a equipe. “Enfim, entender o fenômeno psicológico em suas relações com o contexto, tanto mediato como imediato, e os limites do conhecimento especializado é fundamental para trabalhar nesse campo (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2014, p.574).

Os autores apontam que ainda existe uma carência na formação do psicólogo organizacional, que mesmo esse campo sendo um dos que mais cresce na área da psicologia, ela é pouco enfatizada dentro do processo de graduação do psicólogo, fazendo com que surja uma deficiência na habilitação de profissionais que atuem com grupos ou coletivos, que é o caso das instituições.

Portanto, para atender a demanda das organizações, a formação do profissional em psicologia organizacional precisa se embasar que sua atuação vai além dos procedimentos de recrutamento e seleção, visando a contribuir na prevenção do processo de adoecer pelo trabalho.

OBJETIVO GERAL

O presente projeto é voltado ao tema suicídio ocasionado pelo trabalho, e pretende compreender a atuação do psicólogo organizacional na prevenção do suicídio com indivíduos adoecidos nas relações de trabalho.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Apresentar historicamente o processo de adoecimento pelo trabalho.

Analisar os motivos que levam um indivíduo a se suicidar por questões do trabalho.

Compreender o papel do psicólogo organizacional na prevenção do ato suicida a partir do adoecimento provocado pelo trabalho.

METODOLOGIA

A presente pesquisa utilizará a revisão bibliográfica a partir das contribuições de Dejours, como principal fonte atual de referência sobre o sofrimento no trabalho. Para tanto, o desenvolvimento desta terá como subsídio fontes primárias e secundárias. Lacatos e Marconi (2011), pontuam que a pesquisa bibliográfica possui como finalidade colocar o pesquisador em contato com tudo que já foi escrito, dito, ou filmado sobre o tema abordado.

As palavras chaves do presente projeto de pesquisa compõe se de: suicídio, trabalho e psicologia do trabalho.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O. H. **O mundo do trabalho**. In: ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. B. **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2009.

DEJOURS, C. **Subjetividade, trabalho e ação**. Revista Produção, v.14, n.3, p.027-034. Set./Dez.2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004. Acessado em: 18 de Abril de 2015, 20:11.

_____. **A loucura do trabalho**: estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

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

JARDIM, S. **Depressão e trabalho**: ruptura de laço social. Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 36(123), p.84-92, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbsol/v36n123/a08v36n123.pdf>. Acessado em 01 de Maio de 2015, 14:11.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M.. **Fundamentos de metodologia científica**. 5.ed. SÃO PAULO: Atlas, 2011.

RODRIGUES, P. F.; ALVARO, A. L. T.; RONDINA, R. **Sofrimento no trabalho na visão de Dejours**. Revista Científica Eletônica De Psicologia. Ano IV, n.7,p. – Nov.2006. Disponível em:http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/. Acessado em: 21 de Abril de 2015, 11:26.

PEREIRA, A. N. T. B. **Burnout**: Quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. São Paulo, Casa do Psicólogo. 2002.

ZANELLI, J. C. (Coord.) **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

CRONOGRAMA

Atividades	Abril	Maió	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Out.	Nov.
Seleção de artigos e livros	x		x					
Pesquisa e revisão bibliográfica	x	x	x	x	x			
Projeto de pesquisa		x						
Apresentação do projeto no Colóquio acadêmico		x						
Elaboração do artigo			x	x	x	x	X	
Apresentação do artigo								X
Correção e entrega final do artigo								X