

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**SILVANIR DESTEFANI SARTORI**

**ENTRE SOFRIMENTO E PRAZER: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO QUE  
VIVENCIA O SUÍCIDIO**

**VITÓRIA-ES  
2017**

SILVANIR DESTEFANI SARTORI

**ENTRE SOFRIMENTO E PRAZER: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO QUE  
VIVENCIA O SUÍCIDIO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao  
Programa de Pós-Graduação em  
Administração da Universidade Federal do  
Espírito Santo para obtenção do título de  
Mestre em Administração – Linha de  
Pesquisa Organizações e Trabalho

Orientador: Prof<sup>o</sup>. Dr<sup>o</sup>. Eloisio Moulin Souza

VITÓRIA-ES

2017

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)  
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)  
Bibliotecária: Maria Aparecida da Costa Pereira Akabassi – CRB-6 ES-43

---

Sartori, Silvanir Destefani, 1988-  
S251e Entre sofrimento e prazer : a organização do trabalho que  
vivencia o suicídio / Silvanir Destefani Sartori. – 2017.  
248 f.

Orientador: Eloisio Moulin de Souza.  
Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade  
Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e  
Econômicas.

1. Trabalho - Aspectos psicológicos. 2. Psicoterapia  
psicodinâmica. 3. Suicídio. 4. Defesa pessoal - Aspectos  
psíquicos. I. Souza, Eloisio Moulin de, 1968-. II. Universidade  
Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e  
Econômicas. III. Título.

CDU: 65

---



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

**PPG  
ADM**

Programa de  
Pós- Graduação  
em Administração  
UFES  
Mestrado e Doutorado

**Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas**  
Programa de Pós - Graduação em  
Administração

Av. Fernando Ferrari, 514 – Campus  
Universitário - Goiabeiras

CEP. 290075.910-ES-Brasil-Telefax (27)  
3335.7712

E-Mail [ppgadm@gmail.com](mailto:ppgadm@gmail.com)

[www.ppgadm.ufes.br](http://www.ppgadm.ufes.br)

“Entre Sofrimento e Prazer: a Organização do Trabalho  
que Vivencia o Suicídio”

**Silvanir Destefani Sartori**

*Dissertação apresentada ao Curso de  
Mestrado em Administração da  
Universidade Federal do Espírito Santo  
como requisito parcial para obtenção do  
Grau de Mestre em Administração.*

**Aprovada em: 08/12/2017**

COMISSÃO EXAMINADORA

**Professor Dr. Eloísio Moulin de Souza**  
Universidade Federal do Espírito Santo

**Professora Drª Mônica de Fátima Bianco**  
Universidade Federal do Espírito Santo

**Professora Drª Maria Elizabeth Barros de Barros**  
Universidade Federal do Espírito Santo

*Aos trabalhadores circunscritos  
cotidianamente nos dilemas de  
vida e morte.*

## AGRADECIMENTOS

Vivenciar as transformações do tempo, relações e mobilizações de estar mestrando, transborda de sentidos! É mediante possibilidades, resistências, desestimuladores e sobretudo incentivadores que chego aqui. Certamente predecessores a esse tempo contribuíram para tais vivências, mas na impossibilidade de trazer a absoluta totalidade desses para o nível da consciência, me limito a expressar gratidão àqueles contribuintes em tempo recente.

Grato ao protagonismo do Jê! Por todas suas ações e demonstração de companheirismo, incentivo e fomento. Grato por acreditar em mim nos meus instantes de insegurança. Seu protagonismo fora definidor inclusive de naquele ano de 2015 ter me inscrito no processo seletivo do mestrado. Dividimos renúncias na busca desse sonho e todos os desafios em razão do lugar no mundo que ocupamos. Rompemos juntos as barreiras impostas pelas possibilidades e impossibilidades. Certamente dividimos o sucesso desse sonho.

A tia Ercília. As xícaras de café servidas com carinho nas tardes de trabalho transbordavam de significado, inspiração e incentivo. Sabemos que nossas histórias se transpassam e nos permitem seguir. Certamente se o mundo tivesse por inspiração a generosidade de tia Ercília, indubitavelmente ele seria melhor.

Ao professor orientador Eloísio. Rapaz (*sic*), a cada conversa e e-mail recebido, a vontade era de transcrevê-los em sua literalidade em forma de citação direta na dissertação. Inenarrável experiência em tê-lo como orientador. Ato de coragem e sabedoria em me orientar diante de temas com tamanha sensibilidade. Demonstrador de cuidado comigo enquanto sujeito na pergunta frequente de como me sentia. Gratidão!

À banca, professora Mônica e Elizabeth. Contribuições substanciais e norteadoras. Revisito-as na convicção de que são contribuições não apenas a esta pesquisa, mas a forma de se enxergar o mundo enquanto sujeito.

Aos companheiros de mestrado. Inúmeros foram os “cafés”, as angústias e alegrias compartilhadas. Certamente foram decisivos a atingir esse momento. Que as parcerias e amizades sejam persistentes no tempo e nos conduzam ao sucesso.

A organização do trabalho pesquisada. Grato por incentivar, fomentar e permitir a pesquisa. Grato pela importância dada a pesquisa. Que a compreensão apreendida possibilite reflexões.

Ao setor de apoio que me acolheu durante toda a pesquisa. Certamente são definidores de sucesso nessa empreitada. Contribuições sem as quais me conduziria ao quase fracasso. Grato! Desejo sucesso e força na resistência cotidiana de lidar com o sofrimento no trabalho.

Aos trabalhadores que empreendem forças na intervenção ao ato suicida. Gratidão por me possibilitarem a compreender esse cotidiano, marcado por possibilidades de vida e morte, prazer e sofrimento.

Gratidão!

## RESUMO

Estudo de abordagem qualitativa, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, objetivando compreender, estratégias de defesa elaboradas por trabalhadores em uma organização, em razão do sofrimento oriundo no atendimento de ocorrências envolvendo suicídio e ou tentativas de suicídio. O cenário de estudo foi organização do trabalho responsável, entre outras atividades, por intervenção/atendimento de ocorrências que envolvem suicídio e tentativa de suicídio localizada na região sudeste do Brasil. Os sujeitos de pesquisa foram trabalhadores da organização citada, que já tenham atendido ocorrências envolvendo suicídio e ou tentativas de suicídio. Os instrumentos de produção de dados foram entrevistas semiestruturadas e observação livre ao longo de todo o período de realização da pesquisa. A pesquisa consistiu em dois momentos de inserção do pesquisador em campo a saber: estabelecimento de sistemática para a realização da pesquisa e produção de dados. A produção de dados aconteceu primordialmente no local de trabalho, sendo entrevistados 15 (quinze trabalhadores). As entrevistas foram transcritas e juntamente com as anotações oriundas da observação, foram analisadas à luz da Psicodinâmica do Trabalho, por meio da Análise de Conteúdo de Bardin (2009) com categorias apriorísticas e *a posteriori*. A compreensão dos dados produzidos desvela a existência de estratégias de defesa de dissimulação e de enfrentamento ao sofrimento; face a não fragmentação do trabalhador as vivências de sofrimento e prazer, os sentidos elaborados, assim como as estratégias de defesa são vivências globais, impossibilitando dissociações; as vivências de prazer são constituídas pelo reconhecimento e pelos espaços de expressão dos trabalhadores; já as vivências de sofrimento são constituídas pelas imposições da organização do trabalho, pela possibilidade de frustração e pela inexistência de prescrições e existência de variabilidade e imprevisibilidade.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; Suicídio; Tentativas de Suicídio; Sofrimento no trabalho; Estratégias de Defesa.

## ABSTRACT

This is a qualitative approach study in the light of Psychodynamics of Work aiming to understand defense strategies developed by workers in an organization due to suffering originated from attending occurrences involving suicide and/or attempted suicide. The study scenery was responsible labor organization, among others, by the intervention/attending of occurrences involving suicide and/or attempted suicide. The research subjects were workers from the mentioned company that had already attended occurrences involving suicide and/or attempted suicide. Data production instruments were semi structured interviews as well as free observation along the researching period. The research has consisted in two moments of insertion of the researcher into the field, namely: systematic establishment for research execution and data production. Data production occurred primarily in the workplace, being 15 (fifteen) workers interviewed. The interviews were transcribed and, along with the notes from observation, they were analyzed in the light of Labor Psychodynamic, through Bardin Content Analysis (2009) with aprioristic as well as *a posteriori* categories. The understanding of produced data reveals the existence of dissimulation defense and coping with suffering strategies due to the worker's non-overwhelming to suffering as well as pleasure experiences, the elaborated senses, just like defense strategies are global experiences, making dissociations impossible; pleasure experiences are consisted of worker's recognition and expression spaces; suffering experiences are consisted of labor organization impositions by frustration possibility and by the inexistence of prescriptions and the existence of variability and unpredictability.

Key-words: Psychodynamics of Work, Suicide, Attempted Suicide, Labor Suffering, Defense Strategies

Title: BETWEEN SUFFERING AND PLEASURE: THE LABOR ORGANIZATION THAT EXPERIENCES SUICIDE

## PRÓLOGO

Indubitavelmente constitui grande desafio escrever esse prólogo! Há resquícios de uma tentativa de não desnudar o eu, o pesquisador, o sujeito que mediante suas vivências se põe a campo, expectando neutralizá-lo, torná-lo inerte (mera expectativa!). Mas o desafio maior na elaboração desse prólogo, configura-se em razão do momento em que escrevo: já não sou mais o aspirante a pesquisador desconhecedor dos desafios de se pôr a pesquisar. Nesse instante, sem a pretensão de me intitular especialista ou grande conhecedor, percebo que a noção de complexidade da temática posta, essencialmente sofrimento no trabalho e suicídio, se já fosse conhecida no momento da decisão do que se pesquisar, talvez tivesse me impedido de prosseguir. Por outro lado, a vontade de romper barreiras, encarar desafios, quebrar o pacto do silêncio e tabu, e poder contribuir de alguma maneira, com aqueles que sofrem no trabalho, ou ainda que na falta de vislumbre de uma alternativa dão fim a própria vida, tem me feito seguir.

Se o desconhecimento da complexidade foi se revelando por meio das diversas leituras e conversas estabelecidas ao longo da construção desse trabalho - algumas delas inspiradoras outras nem tanto -, a certeza de tratar tema revoltado por tabu e pré-conceitos, neste caso me refiro especificamente a suicídio, foi revelada no mesmo instante em que me propus a pesquisá-lo. Foi o primeiro impacto dos diversos questionamentos que teria de responder, e ainda respondo, em virtude da proposta de pesquisa. Alguns desses, um tanto quanto invasivos, às vezes ficam sem respostas. Não em razão de receio de respondê-lo, mas no cuidado de não confundir este espaço com militância. É importante esclarecimentos para que essa frase não soe inadequadamente ou desconfortavelmente àqueles que transformaram suas vivências mais próximas em pesquisa. É preciso deixar claro que em momento algum refuto essa escolha, pelo contrário, admiro e entendo a importância e a contribuição para a práxis e a pesquisa: como não admirar a pesquisadora que mesmo diante do sofrimento da perda do filho que voluntariamente pôs fim a vida, em tirar o véu do silêncio transformando sua experiência em relato de pesquisa?! Como não admitir a contribuição dessa

pesquisa para mais um passo na desconstrução de um tema tabu?! Entretanto, é preciso considerar o lugar que me situo na construção dessa pesquisa, diversa da abordagem supracitada.

Assim, se por momentos admitisse o interesse em pesquisar o suicídio em razão do trabalho, ou seja, o suicídio daqueles que em virtude das condições de trabalho não enxergam alternativas se não desistir da vida, o entendimento da complexidade dessa relação, me fez recuar. Não se trata de não acreditar nessa possibilidade, mas de compreender que facilmente poderia incorrer em erros ao tratar de tema multifatorial apenas vinculado a um fator. Ao tempo que a elaboração de pesquisas exige certa maturidade daquilo que se é capaz de dar conta, é necessário a mesma maturidade para entender daquilo que não se dá. Essa percepção fora aguçada, por ocasião da descoberta do estudo de Santos, Siqueira e Mendes (2010a), sobre tentativas de suicídio de trabalhadores bancários no contexto das reestruturações produtivas, fortemente questionado por tentar vinculação entre suicídio e condições de trabalho, mesmo que a impossibilidade dessa abordagem seja pelo menos parcialmente questionada, na análise de estudos epidemiológicos colocando determinadas ocupações como grupo de risco. Antes que contrários a essa abordagem se levantem a contradizer, é preciso que se diga que não é ao acaso que uso a expressão “parcialmente”: compreendo que há possibilidade desses grupos de risco assim serem em razão do fácil acesso a meio letal. Mas não deslegítimo os comentários dos sujeitos da pesquisa de Santos, Siqueira e Mendes, assim como estudos de Dejours entre tantos outros em contexto nacional ou internacional, que adotam essa abordagem.

Todavia, não é a abordagem pretendida nessa pesquisa. Se ocupo espaço considerável na discussão acima posta, é muito em virtude de “desfazer o engasgo” nessa incipiente trajetória de pesquisador e pelo aceite de que para encarar determinados desafios é preciso superar e galgar outros. Contudo, a noção da emergência do tema e a necessária discussão de prismas e polos epistemológicos distintos, somado a concepção de que há condições de trabalho que conduzem a sofrimento, descortinaram o caminho a seguir: a experiência, no caso o sofrimento,

daqueles que vivenciam o suicídio, em razão de se pôr a salvar aqueles que se empreendem na tentativa de suicídio, ou quando o ato já fora consumado, se colocam a buscar o corpo do suicida. Para tanto, surge um novo encaminhamento ainda não esclarecido: sofrimento no trabalho. Se o suicídio em razão do trabalho, ou como condição de trabalho, não continham proximidade com vivências já experimentadas, condições de trabalho e sofrimento em razão dessas condições, estiveram presentes durante os caminhos percorridos *a priori* de estar pesquisador.

Para tanto, a maior dificuldade de se propor a escrita desse prólogo se faz justamente na necessidade de em certo aspecto ser preciso resgatar o já vivido, e em virtude das transformações causadas pelas inúmeras páginas lidas, já consolida outros conceitos, tornando pouco latente o que fora vivido em todo o processo de construção da temática. Mesmo assim, não há possibilidade de bloqueio as vivências que me conduziram a estar aqui. Entre tais, destaco as vivências no mundo do trabalho que resultaram na percepção e no aguce da vontade de se pesquisar condições de trabalho. É motivado por perceber sofrimento de pessoas frente às pressões para aumentar a produção, injustiças em suas remunerações, ausência de possibilidades para livre manifestação de desejos, afirmação de diferenças, singulares histórias e por um trabalhar circunscrito na possibilidade de remuneração em detrimento de realizações, que limitei minhas possibilidades de futuro na certeza de se pôr a pesquisar esse mesmo mundo do trabalho, agressor, excludente e por vezes injustas. Entretanto, os limites da visão imposta pela setorização da organização, tornaram-me vítima de conclusões precipitadas, formuladas em uma estação de trabalho

Se a autocrítica hoje surge, não desconstrói em tudo aquilo que *a priori* foi formulado. Permaneço na certeza de que o trabalho é por vezes lugar de sofrimento, mas no presente predominam conclusões angariadas por meio das diversas leituras na construção dessa pesquisa. Se a experiência de vida desvelou o ruim do trabalho, o se pôr em pesquisa remeteu a perceber que também de satisfação, realização e prazer se constituem o trabalho. Ora, como estive mobilizado ao trabalho se me fosse possível apenas experimentar sofrimento nesse processo?

Como resistiria ou como banalizaria o mal do trabalho sem sucumbir? Talvez, não seja tão somente a pesquisa que faça perceber e constituir visão de algo que se fazia tão próximo, mas a possibilidade de lançar olhar onisciente sobre a realidade vivida. E nesta trajetória atravessei tempos, espaços, relutei com diversas possibilidades de temas emergentes e interessantes e me disponho, tal como vislumbrei outrora, a pesquisar o sofrimento em virtude das condições de trabalho, sem desconsiderar que esse mesmo trabalho também pode ser propulsor de satisfação e de prazer. Logicamente, que com os delineamentos da teoria adotada, o leitor rapidamente identificará os encaminhamentos para que esse sofrimento seja estudado.

Antes de seguir, talvez pela simples existência desse prólogo, pode o leitor já ter inferências a fazer quanto a visão epistemológica que me situo. Não tenho interesse em me definir ou que façam isso por mim. Essa necessidade pode ser muito mais do outro, de quem está “fora”, do que minha. Também não tenho certeza das contribuições que essa definição ou dessa indefinição possa trazer a pesquisa, ou até mesmo a futuras pesquisas, entretanto, muito em razão da própria teoria adotada, contribui esse prólogo em desmascarar algumas influências e de evidenciar que há escolhas sendo feitas a todo o tempo!

Dito isto, avante! Seguimos para uma trajetória de contribuições, alternativas e escolhas!

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
1.1 PROBLEMA .....	18
1.2 RELEVÂNCIA E JUSTIFICATIVA.....	18
1.3 OBJETIVOS .....	23
1.3.1 Objetivo Geral.....	22
1.3.2 Objetivos Específicos.....	22
<b>2 DIÁLOGOS CONCEITUAIS: A PSICODINÂMICA DO TRABALHO .....</b>	<b>24</b>
2.1 O SUJEITO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: SUJEITOS EM COLETIVO	35
2.2 SOFRIMENTO E O PRAZER À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO .....	41
2.3 O ENFRENTAMENTO AO SOFRIMENTO, AS ESTRATÉGIAS DE DEFESA E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	47
<b>3 SUICÍDIO: AS MÚLTIPLAS FACETAS .....</b>	<b>57</b>
3.1 CONCEITO E EPIDEMIOLOGIA: UMA PRIMEIRA FACETA.....	58
3.2 A FACETA DO TABU E ESTIGMA: A CONSTRUÇÃO DE SENTIDOS E OS QUE SOBREVIVEM .....	62
3.3 FACETA EPISTEMOLÓGICA: (IM) POSSIBILIDADES DE DISCUSSÕES .....	73
<b>4 TRAJETÓRIA: CAMINHOS E DESCAMINHOS, SENSIBILIDADES E CUIDADOS .....</b>	<b>81</b>
4.1 (IM) POSSIBILIDADES E ESCOLHAS: ABORDAGEM METODOLÓGICA.....	82
4.2 NO MEIO DO CAMINHO TINHA UMA PEDRA: PRETENSÕES, DESAFIOS E POSSIBILIDADES – A ORGANIZAÇÃO E OS TRABALHADORES PESQUISADOS	84
4.3 INSTRUMENTOS PARA UMA TRAJETÓRIA – A PRODUÇÃO DE DADOS.....	88
4.4 OLHAR SOBRE A TRAJETÓRIA: ANÁLISE DE DADOS.....	97
4.5 INSERÇÃO, ANÁLISE DA DEMANDA, VIVÊNCIAS DE CAMPO – A PRODUÇÃO DE DADOS .....	100
<b>5 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO QUE VIVENCIA O SUICÍDIO: “TEM UM DILEMA AÍ” – DEMANDAS DO CAMPO .....</b>	<b>107</b>
5.1 O ATENDIMENTO DE OCORRÊNCIAS DE SUICÍDIO – A ORGANIZAÇÃO REAL DO TRABALHO .....	113

5.2 RELAÇÕES E ESPAÇOS: O ATO SUICIDA, O TRABALHADOR E O PÚBLICO -----	126
5.3 O SENTIDO DO SUICÍDIO: VIVENCIAR, INTERPRETAR E SENTIR -----	133
<b>6 VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO E PRAZER: “É FRUSTRANTE, É GRATIFICANTE”</b> .....	<b>146</b>
6.1 VIVÊNCIAS DE PRAZER: “É GRATIFICANTE”-----	147
6.2 VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO: “É FRUSTRANTE”-----	156
6.3 VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO E O ATENDIMENTO DE OCORRÊNCIAS ENVOLVENDO SUICÍDIO: “O RISCO É A PRÓPRIA PESSOA”-----	164
<b>7 ESTRATÉGIAS DE DEFESA: “UM SENTIDO PARA A VIDA, UMA VÁLVULA DE ESCAPE”</b> .....	<b>176</b>
7.1 ESTRATÉGIAS DE DEFESA: UMA RESPOSTA AO SOFRIMENTO-----	178
7.2 ESTRATÉGIAS DE DEFESA: “A CASCA DURA” E A DISSIMULAÇÃO DO SOFRIMENTO-----	188
7.3 CONTAMINAÇÃO DO TEMPO FORA DO TRABALHO: “UMA SETA PARA DOIS LADOS” – A INTERSUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR-----	196
<b>8 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>206</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>213</b>
<b>APÊNDICE A</b> .....	<b>238</b>
<b>APÊNDICE B</b> .....	<b>242</b>
<b>ANEXO A</b> .....	<b>246</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Indiscutivelmente dado o caráter finito da vida, lidar com a morte é invariavelmente recorrente, no entanto mesmo na certeza de sua existência, no presenciar constante, a consciência de sua existência remete a sofrimento (BAUMAN, 2008) e conduz a um afastamento coletivo (SIEVERS, 1997). Quando essa morte ocorre mediante um processo consciente, voluntário e intencional, compreendida como suicídio (KOVÁCS, 2002), envolve tabu, preconceito, julgamentos e causa desconforto (MELEIRO; BAHLS, 2004). Quando do acontecimento do suicídio em organizações de trabalho, Dejours e Bègue (2010) observam o revestimento do tema por um certo véu e um pacto de silêncio. Falar do assunto ato extremo contra vida, é doloroso e muitas vezes fica para a esfera privada a elaboração do luto.

Nesse cenário, o homem no trabalho estabelece luta contra o sofrimento que se configura individual e coletivamente conduzindo principalmente ao ocultamento. A identificação nestes casos, muitas vezes ocorre quando já se tenha atingido o status de patologia, ou de seu efetivo enfrentamento por meio de dinâmicas causais enraizadas nas situações de trabalho (SILVA, 1994). Assim, frente ao atendimento de ocorrências envolvendo suicídio ou tentativa de suicídio, lançar-se-á mão de defesas individuais e coletivas contra esse sofrimento. Essas são condições impostas pelo trabalho que trazem perigo<sup>1</sup> para o aparelho psíquico à medida que se opõe a livre iniciativa dos trabalhadores: induz os trabalhadores a recorrerem a defesas que agem como atenuadores da consciência do sofrimento e funcionam como uma espécie de analgésico. Trata-se de uma relação que a organização do trabalho se manifesta como a vontade do outro, despossuindo o trabalhador de seu corpo físico e nervoso, domesticando-o e forçando-o a agir conforme exigências dessa organização e sob condições impostas por esta, seja através de excitações exógenas e endógenas (DEJOURS, 1994).

---

<sup>1</sup> Perigo versus risco: o conceito de perigo depende do conceito de risco e o oposto. O risco existe mediante a construção de um observador, o perigo é o fato observado. Assim “uma inundação é um perigo, porém, aquele que constrói sua casa no leito de um rio expõe-se a um risco” (SERRANO, 2009. p. 233).

Este sofrimento, experimentado e vindouro da organização do trabalho, não ocupa apenas as horas equivalentes a jornada diária de trabalho, sua influência está para além do espaço físico do trabalho em razão do funcionamento psíquico não ser divisível e por não haver separação entre dentro e fora do trabalho. Ou seja, o homem engajado em estratégias defensivas para lutar contra o sofrimento no trabalho, não abandona seu funcionamento psíquico no vestiário, leva consigo contrariedades mentais, necessitando de apoio de relações mais íntimas para a manutenção de defesas frente ao regresso do trabalho (DEJOURS, 2011a). Todavia, essa mesma organização não é só lugar do sofrimento. Por meio da descarga psíquica autorizada na execução da tarefa o trabalhador pode experimentar o prazer. Dessa maneira, o trabalho não assume necessariamente a condição de infelicidade e sofrimento, também pode vir a ser operador de saúde em que certos sujeitos estarão melhor estabelecidos em sua identidade mediante sua inserção no mundo do trabalho. Esta condição de existência de prazer e sofrimento é proveniente da dinâmica interna das situações e da organização do trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

A coexistência de sofrimento e prazer nas relações de trabalho, torna-se objeto da abordagem científica desenvolvida por Christophe Dejours, compreendida inicialmente na Psicopatologia do Trabalho, em constante construção, transformou-se na atual Clínica Psicodinâmica do Trabalho. Essa abordagem com foco na vida psíquica do trabalhador possibilitou novas reflexões nas ciências do trabalho, propondo espaços onde sujeitos da organização pudessem expressar as contradições do contexto de trabalho, bem como a dar voz a causas propulsoras de sofrimento e prazer (DEJOURS, 2000). Por conseguinte, o objeto dessa pesquisa são as estratégias de defesas elaboradas em razão do sofrimento experimentado por trabalhadores em virtude do atendimento a ocorrências de suicídio e ou tentativas de suicídio, sem desconsiderar a possibilidade de que o trabalho também pode vir a ser constituinte de identidade e prazer. Para essa investigação adota-se como categoria teórica a Psicodinâmica do Trabalho, em que já em um primeiro encaminhamento esclarece que o sofrimento só pode ser captado por meio das defesas (DEJOURS, 2011d), delineando parcela dos conceitos a serem

desenvolvidos na trajetória conceitual desse trabalho: sofrimento, prazer e estratégias de defesa.

Neste cenário, na consideração dos trabalhadores sujeitos dessa pesquisa, compreendem o nominado pela suicidologia como sobreviventes, em razão de serem de alguma forma atingidos pelo ato suicida, tendo suas vidas marcadas pela complexidade, extremidade e agressividade do ato (TAVARES, 2013). Lidam com a ambivalência do sentimento de realização e orgulho pela execução do trabalho, ao tempo que consideram sua profissão estressante e perigosa; tem por definição legal, atividades exigentes de colocar suas vidas em risco, para salvar a vida de outras pessoas; convivem com a pressão por excelência, vistas que a menor falha, pode ocasionar a perda de sua vida, de seus companheiros de trabalho, ou de quem se destina salvar (NATIVIDADE, 2009). Contudo, ao se tratar de tentativa de suicídio a ambivalência se concretiza no se dispor a salvar vida de quem momentaneamente decidiu não querer viver. Já quando o ato se concretiza, ou seja, quando há ocorrência do suicídio, lidam com a marca da impossibilidade, que mesmo na pretensão de se decifrar motivos e se coloquem a realizar essa descoberta, aquele que poderia esclarecer a motivação não está presente para ser interpelado (PIPKIN, 2009).

Para tanto será discorrido nas próximas seções além do problema, objetivos e justificativa de pesquisa, conceitos acerca da Psicodinâmica do Trabalho inerentes a essa pesquisa, abrangendo a compreensão do sujeito da Psicodinâmica, da coexistência do sofrimento e prazer no trabalho, assim como a forma como esse sofrimento é enfrentado à luz da referida teoria. Sequencialmente serão apresentados conceitos de suicídio e suas múltiplas facetas: aspectos epidemiológicos, sentidos, conceito de sobreviventes e as implicações do suicídio para esses sujeitos, e a forma que tem ocorrido as discussões nas ciências sociais e em relação suicídio e trabalho, assim como possibilidades nessa discussão. Culmina na apresentação dos caminhos e descaminhos percorridos na trajetória dessa pesquisa, encaminhando a compreensão dos objetivos de pesquisa com a análise dos dados produzidos em campo, dividido na compreensão da organização que vivencia o suicídio, das vivências de sofrimento e prazer vivenciados pelos trabalhadores investigados e as estratégias de defesa elaboradas em razão desse

sofrimento. Atinge-se as considerações finais. Ressalta-se a utilização nessa pesquisa da Psicodinâmica do Trabalho como categoria teórica, não havendo pretensão de instituir a clínica de trabalho conforme preceitua a teoria em seu sentido *stricto sensu*.

### 1.1 PROBLEMA

Na concepção de que o trabalho induz o sujeito a experimentar sofrimento e prazer, e a manutenção da normalidade desse sujeito trabalhador se dá mediante o estabelecimento de defesas, estabelece como problemática dessa pesquisa, as defesas empreendidas em razão do sofrimento oriundo no atendimento de ocorrências envolvendo suicídio e ou tentativa de suicídio pela organização no trabalho. Todavia sem desconsiderar que o trabalho também pode ser propulsor de prazer. Assim, à luz da psicodinâmica do trabalho, como se compreende as defesas elaboradas por trabalhadores em uma organização face o sofrimento advindo no atendimento de ocorrências que envolvem suicídio - tentativas e atos conclusos?

Trata-se de compreender as estratégias de defesas em razão do sofrimento experimentado por sujeitos trabalhadores, que na ocorrência de suicídio e ou tentativa de suicídio, se colocam a prestar assistência ao sujeito suicida, empreendendo esforços para a não concretização do ato, ou quando este concretizado, seus esforços serão empreendidos no resgate do corpo do suicida. Assim, lidar com atos de suicídio são condições impostas pela organização do trabalho no exercício da atividade cotidiana, colocando o sujeito trabalhador perante o sofrimento por vivenciá-lo, enquanto simultaneamente busca espaço de prazer no contexto geral da atividade exercida.

### 1.2 RELEVÂNCIA E JUSTIFICATIVA

O trabalho no mundo contemporâneo, conforme afirma Castel (1998), tem estabelecido forte correlação com as formas de integração social ao ponto que as transformações nesse mundo alteram também as estratégias familiares. O trabalho assume papel central no mundo social à medida que influencia a função psíquica do sujeito vindo a constituí-lo, assim como constitui sua rede de significados. Ou seja, o sujeito trabalhador, que sofre ou é feliz no trabalho, possivelmente também o é, para

além do espaço da organização (DEJOURS, 2011b). Portanto, discussões e pesquisas que compreendam o trabalhador, mais especificamente o sofrimento desse sujeito, tendem a constituir-se como relevante. Esta relevância se destaca de forma específica no contexto brasileiro, em virtude de no processo de colonização, a escravidão ter deixado relutantes rastros da forma com que os sujeitos trabalhadores organizam suas demandas: silenciando-se e banalizando seu próprio sofrimento. Dessa maneira, a proposta de pesquisar o sofrimento no trabalho, representa indubitavelmente romper com a barreira do silêncio que ainda reveste o tema, permitindo mais um instrumento de voz aos que sofrem (DUARTE; MENDES, 2015).

Ademais, se faz relevante e por consequência se justifica a realização dessa pesquisa, as poucas pesquisas vindouras das ciências sociais aplicadas, de modo especial da administração, que utilizam como abordagem teórica metodológica a Psicodinâmica do trabalho, sendo mais frequentemente utilizada nas ciências da saúde (BUENO; MACEDO, 2012). Este fato é evidenciado em revisão sistemática de artigos, teses e dissertações nacionais que utilizaram a teoria ou método da Psicodinâmica do Trabalho, referente aos anos de 2007 a 2013, realizado por Gionco, Monteiro e Sobrosa (2015), de 49 publicações, apenas cerca de 5 estudos estavam na área de administração, havendo maior produção na área de psicologia (46), engenharia de produção (9) e enfermagem (8). Neste aspecto, estudo de Santos e Mello Neto (2016), considerando a produção nacional em administração sobre sofrimento e Psicodinâmica do Trabalho, contribui evidenciando também a escassez de trabalhos sob a temática, além da falta de complexidade e diversidade dos trabalhos existentes. Mas, demonstra certo otimismo ao evidenciar significativo aumento das pesquisas sobre o tema nos anos de 2013 e 2014. Não obstante, além da escassez de pesquisas no campo das ciências sociais aplicadas, assim como na área de concentração da administração, justifica e torna-se relevante esse estudo em virtude de no mundo ocidental, serem poucas as análises aprofundadas da organização do trabalho, que está por trás da deterioração da saúde e bem-estar dos trabalhadores (SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010a). Estas constatações se fazem emblemáticas para área dos estudos organizacionais, uma vez que as transformações das relações existentes entre trabalho, satisfação e qualidade de

vida, influem diretamente nos ambientes organizacionais (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013).

Não diferentemente ocorre com a temática suicídio. A escassez de estudos, especificamente na administração, se revela em pesquisa no banco de teses e dissertações da CAPES em que na consideração dos anos entre 2013 e 2016, de 794 resultados encontrados com referência à “suicídio” apenas 4 estão nessa área de concentração (CAPES, 2016). De modo análogo, revisão bibliométrica da produção acadêmica sobre o suicídio entre 2002 e 2011, constatou através da análise de 422 dissertações e teses, que apenas 6% eram oriundas das ciências sociais aplicadas, estando a produção concentradas nas áreas de medicina e psicologia. Em contrapartida, apesar de haver significativa produção no contexto brasileiro, em razão da relevância do tema, esta produção não é expressiva o suficiente para dar conta do fenômeno que se apresenta como multifatorial e complexo, devendo-se buscar trabalhos transdisciplinares<sup>2</sup>, com objetivo de promover diálogo entre diferentes áreas e aprimorar a compreensão sobre o tema (FREITAS; PRADO; MATHIAS; GRESCHUCK; NETO, 2013). Com efeito, remete atenção a pesquisa de Clegg, Cunha, Rego (2016) que explicam sob a perspectiva de Durkheim o suicídio em organizações, conduzindo a conclusão de que é necessário aos pesquisadores organizacionais se atentarem ao emergente tema. Contudo, Almeida, Silva, Félix, Rocha (2015), ajudam esclarecer a negligência do tema pelas ciências sociais, ao salientar complexidade epistemológica inerente a temática, desafiadora de paradigmas à medida que exige uma verdadeira arquitetura metodológica. Outro fato relevante é o tabu que envolve o tema, estando circunscrito como assunto que evitamos discutir, resultando em ausências de discussões em alguns meios de comunicação e até mesmo atingindo pesquisadores que por vezes tendem a evitar o tema (MENNINGER, 1985).

Já quanto à forma que tem sido abordado o tema suicídio, considerando a publicação dos três principais periódicos de língua inglesa sobre suicidologia, *Crisis*, *Archives of Suicide Research* e *Suicide and Life-Threatening Behavior*, no período

---

<sup>2</sup> Em substituição a “interdisciplinares”, por compreender o tema suicídio não enclausurado em uma disciplina, nem fragmentado, e, portanto, transdisciplinar (MORIN, 2005).

de 2006 a 2010, observa-se a tendência das pesquisas tratarem principalmente de questões epidemiológicas, em razão de talvez a elaboração dessas pesquisas serem consideradas como mais simples pelos pesquisadores, em consonância ao melhor atendimento de expectativas por trabalhos empíricos por parte dos editores. Em seguida se destacam abordagens quanto à prevenção, pesquisas de cunho bibliográfico, fatores de risco, sobreviventes, artigos teóricos e forenses respectivamente (GOLDBLATT; SCHECHTER; MALTSBERGER; RONNINGSTAM, 2012). Em contrapartida, no contexto brasileiro, levantamento da produção científica sobre suicídio em 1996 a 2007, chama atenção pelo destaque a pesquisas sobre suicídios relacionados ao trabalho, havendo consideração de profissionais da saúde, trabalhadores em geral e vítimas de assédio moral, entretanto também estão condensados primeiramente na área das ciências da saúde (MORAES; OLIVEIRA 2011). Portanto, a temática adotada neste trabalho, não somente corrobora com a transdisciplinaridade uma vez que se origina dos estudos organizacionais, como também representa evidenciação para abordagem ainda pouco discutida na suicidologia, seja por tratar de sobreviventes, como o fato desses sobreviventes estarem no contexto da organização do trabalho. São sujeitos de protagonismo social, e a forma que se estabelece a organização do trabalho real desses sujeitos, deve ser posto em evidência.

Entretanto, nessa trajetória de discussão relacionando suicídio e trabalho, não se há pretensão de lançar nenhum pioneirismo, pelo contrário, a pretensão é de agregar a discussão já posta, mas buscando distanciamento da objetividade de abordagens epidemiológicas, que como já dito são as que tem ganhado certo destaque. Para tanto, é necessário compreender que parte da discussão existente está pautada no suicídio ocorrido na organização do trabalho ou em virtude das condições impostas por esta organização, sendo o ator – aquele que atenta contra a própria vida - o trabalhador dessa organização. Estas discussões se pautam em fatores precipitantes, ou seja, fator ou evento mais recente que possam explicar a morte, tal como desilusão amorosa, conflitos relacionais, perda de emprego, entre outros (BOTEGA, 2015). Logo, apesar da reconhecida importância dessas discussões, a contribuição dessa pesquisa perfaz também ao discutir suicídio, entretanto o sujeito que dá fim a vida está externo a organização do trabalho, e o foco está nas

possíveis consequências aos sujeitos que empreendem forças para impedir a concretização do ato, ou quando concluso, empreendem forças na busca do corpo do suicida. Portanto, o desenvolvimento dessa pesquisa também se faz contributiva por trazer para a discussão impactos do suicídio no trabalho para além daqueles que o vivenciam em razão da morte autoprovocada de um integrante da organização, e/ou daqueles que decidem pôr fim a vida acreditando serem suprimidos pelas condições impostas pela organização. Busca evidenciar que não somente sofre aqueles que buscam morrer, mas todos aqueles que de alguma forma são envolvidos por essa morte, e que não está limitado as relações estabelecidas em vida.

Assim, retorna-se a problemática dessa pesquisa, que a justifica e a torna relevante face as especificidades e características do ato suicida. Cassorla (1994) aponta ser esse ato agressivo não apenas ao sujeito que voluntariamente põe fim a sua vida, mas também as pessoas próximas e a sociedade. Dada a agressividade do ato, Dejourn e Bègue (2010), apontam a possibilidade de haver reações coletivas desastrosas quando o suicídio vem a ocorrer no interior da organização, restando o trabalho de elaboração e questionamentos. A consciência da morte traz sofrimento e apesar do lidar com a morte ser em determinados contextos recorrente, investigações anteriores concluíram que sujeitos pesquisados não eram treinados para lidar com este fato (CAVEDON, 2014). Além disso, destaca estimativa de crescimento do número de suicídios no mundo, conseqüentemente aumentando o número de sujeitos afetados. Logo, a contribuição dessa pesquisa para os estudos organizacionais, se revela ao dar destaque para tema ainda incipiente na área, bem como auxiliar àqueles que em virtude do trabalho lidam com o suicídio a encontrarem mecanismos de auxílio. Além disso se faz relevante, quando mesmo de forma secundária, discute problema de saúde pública que requer atenção, e a apropriada disseminação de informação e a conscientização constitui elementos essenciais para o sucesso na prevenção (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2014).

## 1.3 OBJETIVOS

### 1.3.1 Objetivo Geral

Diante da complexidade do fenômeno suicídio que afeta não apenas o sujeito empenhado na tentativa, mas todos aqueles que de alguma forma se fazem próximo (SILVA; SOUGEY; SILVA, 2015), em contrapartida do trabalho como constituinte de identidade e de equilíbrio psíquico ao trabalhador (DEJOURS, 2011b), objetiva-se com essa pesquisa compreender, à luz da psicodinâmica do trabalho, estratégias de defesa elaboradas por trabalhadores em uma organização, em razão do sofrimento oriundo no atendimento de ocorrências envolvendo suicídio e ou tentativas de suicídio.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Analisar e compreender a relação prazer e sofrimento no contexto do trabalho.
- Compreender a elaboração do sentido do suicídio pelos trabalhadores que o vivencia.
- Compreender a influência do suicídio na construção da organização real de trabalho.
- Compreender a influência do sofrimento e prazer em virtude do trabalho, para além das relações de trabalho.
- Identificar, analisar e compreender diferenças entre as estratégias de defesas individuais e coletivas.
- Compreender elaboração de sentidos no atendimento a ocorrências que envolvem suicídio, para aquelas que não envolvem.

## 2 DIÁLOGOS CONCEITUAIS: A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Embora esta pesquisa não objetive a instituição de Clínica de Psicodinâmica do Trabalho propriamente dita, mas sim lançar mão dos conceitos da Psicodinâmica como categoria teórica, entende-se pela imprescindibilidade da descrição dos principais conceitos desenvolvido por Christophe Dejours, visando elucidar as bases da teoria, assim como a partir da compreensão da abordagem metodológica em seu sentido estrito, se delinear as motivações intersubjetivas de escolhas e limitações no desenvolvimento dessa pesquisa conduzindo a adaptações.

De acordo com seu pioneiro Christophe Dejours, o início da Clínica da Psicodinâmica do Trabalho remonta os anos de 1970 (mil novecentos e setenta), na França, estando muito próxima no tempo da Psicopatologia do Trabalho, iniciada por Begoin, Fernandez – Zoïla, Le Guillant, Sivadon e Veil entre 1950 – 1960. Essa se apresentava implicitamente como disciplina especializada no campo das ciências da saúde, postulando que as vicissitudes do trabalho poderiam provocar distúrbios psicopatológicos: considerava o trabalho como um mal socialmente engendrado nocivo à saúde mental dos trabalhadores. Neste tempo a pesquisa clínica estava polarizada em identificar síndromes e doenças mentais (DEJOURS, 2000, 2011b). Contudo, alguns autores salientam serem clínicas do trabalho, inclusive a Psicodinâmica, elaboradas sob influência da ergonomia da atividade francesa, principalmente na consideração do distanciamento entre o trabalho prescrito e o real, mas também considera o trabalho e suas consequências como elemento central (LEÃO, 2012).

Dessa maneira, Dejours se torna precursor da Psicodinâmica do trabalho, tendo como precedente a Psicopatologia do trabalho, mediante questionamentos quanto utilidade e soluções práticas acerca dessa teoria. Neste processo, consta a irreduzibilidade da organização do trabalho e a inutilidade das análises da psicopatologia, mesmo que considere compreensível hesitações teóricas face o período de sua fundação. Assim, ao fundar a Clínica Psicodinâmica do Trabalho, Dejours focaliza a problematização do sofrimento gerado na relação homem-trabalho (DEJOURS, 2000). Essa abordagem, preconiza o deslocamento do objeto de estudo, tornando a busca essencial a análise da normalidade. Isto é, o

entendimento do trabalho não ser causador de patologias, mas favorecer o surgimento de transtorno mental. A patologia, o adoecimento do sujeito trabalhador, acontece quando esse não consegue se defender das imposições da organização (SILVA, 1994).

Neste contexto, a Psicodinâmica do Trabalho amplia o campo inicial da psicopatologia à medida que o horizonte de pesquisa passa a considerar conceitos como sofrimento, prazer e loucura, constituindo como objeto de pesquisa a vida psíquica no trabalho, com ênfase no sofrimento psíquico e nas estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para a superação e transformação do trabalho em fonte de prazer (DEJOURS, 2011b). Trata-se da compreensão de que o trabalhador não está passivo perante a organização do trabalho, mas há constantemente tentativa de adaptação às situações de trabalho. Ou seja, é construído pelos sujeitos trabalhadores estratégias defensivas, sejam elas individuais ou coletivas para existência de equilíbrio psíquico, resultado do enfrentamento ao sofrimento (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). Este equilíbrio se constitui à medida que há liberdade ou suprimento dessa pela organização do trabalho: se há liberdade e conseqüente livre escolha por parte do trabalhador, a carga psíquica é liberada, tornando o trabalho fonte de prazer. Contrariamente, quando essa liberdade é suprimida, há aumento da carga psíquica, então, surge o sofrimento (CARMO; GUIMARÃES; CAEIRO, 2016).

Essa nova teoria perpassa ao longo do tempo três etapas com características, definição, reformulação de conceitos e abordagens bem delimitadas. Durante a primeira década (1980 – 1990), teve por foco o sofrimento psíquico, sua gênese e transformações derivadas do confronto entre psiquismo e organização do trabalho. Já na década seguinte (1990 – 2000), o foco passou ser a saúde do trabalhador e os mecanismos usados para que o trabalho pudesse ser saudável. Na terceira década (pós 2000), a Psicodinâmica do Trabalho tem por ênfase o estudo do trabalho como formador de identidade do trabalhador, as vivências no trabalho de prazer e sofrimento, as estratégias de enfrentamento, sendo dedicada atenção a expressão do sujeito através da fala (MENDES; MERLO; MORRONE; FACAS, 2010). Nesse processo evolutivo, a Psicodinâmica do Trabalho se constituiu com a premissa dos trabalhadores se situarem no hiato entre prescrito e real em busca de auto

realização e desejantes pelo julgamento do outro (reconhecimento). Esta autorrealização se concretiza em virtude de o indivíduo ser habitado pelo desejo de realização que inscreve na busca da identidade, levando-o a querer oferecer sua contribuição social. Ocorre quando o trabalhador encontra liberdade frente as exigências impostas pela organização do trabalho e assim tem condições de negociar suas necessidades e desejos (MENDES; VIEIRA, 2014).

O hiato entre o prescrito e o real, surge devido o real não ser passível de absoluta prescrição, diante da existência de imprevistos e contradições inerente as relações humanas e sociais concretizadas no trabalho, propulsoras de sentido à dinâmica da gestão (MENDES; VIEIRA, 2014). Assim a organização do trabalho real implica no afastamento das prescrições para que a atividade possa ser executada resultando em um distanciamento do prescrito (DEJOURS, 2011b). Neste cenário do inesperado do real surge o sofrimento, assim como estratégias de enfrentamento do sofrer, sua ressignificação e transformação em prazer. Este contexto de sofrimento é sempre mediado pela mobilização subjetiva ou pelas defesas, sendo que para o acesso ao sofrimento se faz necessário a descoberta de defesas que são muitas vezes inconscientes e aparecem como atos falhos e silêncio (MENDES; ARAÚJO, 2012).

A premissa do reconhecimento refere-se à construção da identidade no trabalho, que se configura no olhar do outro para o coletivo de trabalho ou uma comunidade de pertença. Este olhar do outro (reconhecimento), implica na existência de sofrimento e/ou prazer: quando o reconhecimento do trabalho não existe, é entendido como desvalorização, vindo a atingir outros espaços da vida cotidiana do trabalhador para além do trabalho (ALDERSON, 2004; DEJOURS, 2011b). Neste sentido, o sujeito trabalhador espera que sua contribuição seja visibilizada, apontada, gratificada. Essa expectativa se faz presente inclusive naqueles em posição de gestão, supostamente naturalmente já estariam sob essa condição (MÁXIMO; ARAÚJO; SOUZA, 2014). Assim, o reconhecimento se faz no sentido de constatação e gratidão. Quanto constatação representa reconhecimento da realidade diante da contribuição individual específica a organização do trabalho, significando resistência a hierarquia imposta por implicar evidência de imperfeição do prescrito. Já ao sentido de gratidão seu sentido aproxima-se da literalidade da

palavra, concretizado à medida que a organização do trabalho reconhece a contribuição dos trabalhadores (DEJOURS, 2011b).

Neste contexto, implica a Psicodinâmica do Trabalho na análise da construção da subjetividade nos cenários de trabalho. O desvelamento dessa relação ocorre mediante o uso da palavra do trabalhador e a escuta do pesquisador, permitindo por consequência ao sujeito que fala sobre seu trabalho, clarificação de seu comportamento e mudança da sua percepção a respeito da situação vivida (MOLINIER, 2003). Considera-se que a partir da construção de espaços onde os trabalhadores possam nomear seus sintomas, aprofundar seus discursos, através da verbalização e da escuta, poderá ser encontrada a saída para seus anseios e angústias diante das situações imobilizadoras provenientes do trabalho (MENDES; ARAÚJO, 2011).

A mediação e desvelamento através da palavra, se desenvolve em virtude de no desenvolvimento da teoria, Dejours não somente partir da Psicopatologia do Trabalho, mas também de conceitos oriundos da psicanálise, e ao longo do tempo estabelecer relações com disciplinas como a sociologia da linguagem e a patologia da comunicação. Essa relação tem por reflexo o protagonismo da linguagem no método da Psicodinâmica: é através da linguagem que o sujeito expressa como vive, como sofre e como se constrói no trabalho (SZNELWAR, 2011). Este material manifesto através do que foi dito, caracteriza-se essencialmente pelos comentários vindouros do grupo de trabalhadores, representando uma formulação original, viva, engajada e subjetiva, incluso as concepções, hipóteses sobre o porquê, e o como das relações de trabalho, interpretações e citações. Esta importância, assim como a validade do comentário dão-se em razão desse permitir o contato com a subjetividade dos trabalhadores, além de ser marcado pela interpessoalidade e ter por objetivo convencer e informar o outro sobre a maneira que o coletivo estrutura sua relação com o trabalho (DEJOURS, 2000).

A palavra em Psicodinâmica do Trabalho constitui quase que exclusivamente a via de acesso à vivência subjetiva e intersubjetiva, o que repercute na necessidade de passar pela palavra dos operadores, ao invés da observação objetiva da realidade. Neste processo, ao privilegiar a fala, automaticamente se é promovido o ensino do

falar e do escutar, possibilitando repensar o trabalho em suas dimensões visíveis e invisíveis, de questionar e de se questionar (MENDES; ARAÚJO, 2012). Entretanto, a palavra não é meio exclusivo de acesso, utiliza-se também da observação objetivando complementaridade (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Portanto, ao tempo que Dejours (2011c) categoriza a palavra do operador como uma necessária avaliação qualitativa, pretendendo caracterizar os sujeitos no distanciamento entre organização do trabalho prescrita e real, também evidencia a intersubjetividade do pesquisador, ao considerar o que lhe é percebido no coletivo de trabalho através da observação.

Todavia, é através da palavra que Dejours, (2011e) enxerga mecanismo de os trabalhadores vencerem a dificuldade de atingir o sofrimento e o sentido do subjetivo vivido no trabalho. Mas a palavra não é considerada como simples meio de tradução subjetiva, se assim fosse, fatos a serem reunidos estariam na esfera do consciente. O uso da palavra na investigação considera ser esta, meio de fazer chegar à inteligibilidade, já que falar com alguém é meio de pensar a experiência vivida subjetivamente. A fala não é com fim em si mesma, pois conforme o autor pode-se falar sem dizer nada, obtém vigor ao ser dirigida a alguém. Igualmente, o essencial da escuta não é também fim em si mesma, não sendo obstante simples diálogo entre falante e ouvinte: produzirá efeito a escuta que envolver compreensão e estará sob a necessidade de abertura do ouvinte a incorrer em riscos.

Por outro lado, a fala como matéria-prima da Psicodinâmica do Trabalho induz ao questionamento de sua autenticidade. Conforme já citado, o sofrimento é subjetivo, não quantificável, e por vezes passa despercebido por trabalhadores e observadores, assim sua expressão por meio da fala encontra obstáculo nas barreiras de proteção das estratégias defensivas. Além disso, esconder a verdade pode ser oportuno aos investigados ou, contrariamente, torná-la fantasiosa, dramatizá-la, também pode vir a ser angariado pelos respondentes. A superação dessa barreira ocorre na observação de que para pesquisar sofrimento e prazer à luz da Psicodinâmica do Trabalho, é preciso observar a existência de uma demanda formulada pelos interessados. Cabe aos trabalhadores, *a priori* a pesquisa, sinalizar a existência de sofrimento, formulando a demanda a pesquisadores.

Uma vez sinalizada a existência de demanda, cabe aos pesquisadores o aceite. Na existência de aceite, pesquisadores junto ao coletivo de trabalhadores, melhor formularão o que será pesquisado. Este processo compreendido entre aceite e elaboração da demanda por pesquisadores e pesquisados, compreende o que Dejours denomina de pré-pesquisa. Essa etapa consiste no íterim em que os pesquisadores definirão quem participará (pesquisadores e pesquisados), reunirão informações sobre o processo de trabalho, acessarão a organização em horário de funcionamento, buscarão compreender a organização real do trabalho. O fim dessa etapa marca o momento em que se iniciará a pesquisa propriamente dita (DEJOURS, 2011c).

Nesta etapa de análise de demanda, conforme preconizada por Dejours (2011c), constitui fase que os pesquisadores a constroem e a validam junto aos diferentes atores da organização. Esse processo implica questionamentos quanto sua elaboração: basta ser explícita para se iniciar a pesquisa? O pedido deve ser espontâneo? Esses questionamentos resultam em debates, obtendo por resposta o dever de ser a análise de demanda rigoroso trabalho e indubitavelmente considerando o posto pelo coletivo de trabalho. Essa consideração do que demanda o coletivo implica inclusive científicá-lo de possíveis riscos, além de configurar mais um mecanismo de autenticidade da palavra no processo de fala.

Entretanto, é importante inferir que na análise da demanda no desenvolvimento da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil, existe especificidade em virtude da história e cultura marcada pelas mazelas atuais e mundiais do mundo do trabalho, somado ao passado marcado por relações de explorações, que não devem ser desconsideradas na aplicação de teorias para sua compreensão. Desconsiderá-las é caracterizar que as cicatrizes existentes são marcas de nascença não se comunicando em nada com a forma como países europeus nos criaram (MENDES; ARAÚJO, 2012; DUARTE, MENDES 2015). Assim, no caso brasileiro predomina a demanda estimulada pelos pesquisadores, enquanto preconiza Dejours, esta dever ser promovida pelos trabalhadores. Não significa a inexistência de sofrimento, mas sim da insuficiente abertura dada ao sujeito trabalhador para que possa negociar, ou mesmo obter espaços de fala e escuta, onde suas queixas se tornarão demandas e

consequentemente mudanças em suas realidades de trabalho (GHIZONI; MENDES; CORGOZINHO, 2013).

Sobretudo, importante salientar que mesmo ser a análise da demanda primordial para o estabelecimento da Clínica de Psicodinâmica do Trabalho, alguns trabalhos têm realizado análise sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho preconizando o uso da palavra, sem a descrição dessa etapa. Como exemplo, a pesquisa de Carvalho e Moraes (2011) tendo por objeto a sobrecarga de trabalho e o adoecimento no Polo Industrial de Manaus, e de Soares e Nogueira (2013) com trabalhadores na indústria do alumínio no estado do Pará. Em ambas as pesquisas prevalece o uso da palavra, mas a etapa da análise de demanda não é descrita. Contudo é importante mencionar a voluntariedade dos participantes e o uso de entrevistas semiestruturadas na produção de dados, conduzindo a consideração de Gaskell (2000), de que a entrevista, por envolver a fala e a escuta, é meio autêntico de obtenção de dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão das relações sociais. Não há quaisquer menções de que necessariamente o sujeito pesquisado necessite demandar para haver autenticidade em sua palavra.

Muito embora a demanda seja estimulada pelos pesquisadores, não significa abandono de um processo de contextualização do método, mas de estratégias adotadas a fim de aplicação da metodologia, que assim como apontado por Duarte e Mendes (2015), prevalece o voluntariado dos sujeitos envolvidos. Dessa forma, a exemplo de Macêdo, Fleury, Bueno e Pires (2013) com trabalhadores de uma universidade, escritores literários, artistas de teatro e professores de arte de uma escola privada e Merlo, Dornelles, Bottega e Trentini (2012) em estudo com oficiais de Justiça Federal, a proposta dessa pesquisa compreende lançar mão da Psicodinâmica do Trabalho como categoria teórica e não de metodologia em seu sentido estrito. Assim a demanda, compreende estímulo do pesquisador, mas não abdica do caráter de voluntário do sujeito participante, contando com a autenticidade da palavra.

Superada a fase de análise da demanda, já no que abrange a pesquisa, um dos primeiros requisitos para seu desenvolvimento é esta ocorrer em espaço identificado como trabalho, tal como salas de reuniões, cantina, restaurante entre outros

(DEJOURS, 2011c). Neste espaço de discussão e deliberação, deve ser assegurada a afirmação das diferenças de cada trabalhador, sendo esta condição decisiva na mobilização subjetiva, bem como na restauração do sentido do trabalho (GAMA; MENDES; ARAÚJO; GALVÃO; VIEIRA, 2016). O desenvolver da pesquisa compreende a reunião dos pesquisados em coletivo no local de trabalho, onde será explícito o tema da pesquisa, os riscos e ocorrerá a apresentação dos pesquisadores. Vistas o interesse na pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho ser de conhecer o comentário verbal dos trabalhadores, tal como ocorre na psicanálise, não há preocupação com a objetividade dos fatos, e sim pelo que diz o pesquisado. Assim, estando os trabalhadores organizados em coletivo, os comentários acerca da demanda surgirão, conduzindo a elaboração de significados e sentidos, muitas vezes através de um porta voz. Este processo visa evidenciar as estratégias de defesas, no entanto, na organização desses coletivos é natural que ocorra contradições. Essas não devem ser entendidas como embaraços ou obstáculos, pelo contrário, devem ser entendidas como defesas estruturadas segundo modalidades e concepções diferenciadas no interior de uma mesma organização (DEJOURS, 2011c).

Neste aspecto, a interpretação na abordagem metodológica da Psicodinâmica do Trabalho, compreende inicialmente entender serem o prazer e o sofrimento essencialmente subjetivos: é ilusório tentar objetivá-los. A interpretação se consolida no desnudar o sofrimento, bem como através da dimensão subjetiva da exploração experimentada perante a organização do trabalho. Interpretar abrange a sensibilidade do pesquisador que por meio de sua percepção formula, verbaliza e expressa (CASTRO; MERLO, 2011). A busca pela interpretação ideal, perfaz desmontar o sistema defensivo e assim permitir de forma simultânea a reconstrução de outro sistema, ou ainda o deslocamento deste de forma a enfatizar elo entre sofrimento e trabalho (MENDES; ARAÚJO, 2011). Invariavelmente, este processo passa pela descrição, percepção, detecção e na formulação da subjetividade do pesquisador. A forma é dada mediante o que para o pesquisador, em seu contato com os trabalhadores, pareceu ser surpreendente, espantoso, incompreensível, doloroso, angustiante e agressivo, em relação a sua experiência (DEJOURS, 2011c).

Este processo de fala e escuta, e observação, ocorrida no processo de investigação em Psicodinâmica do Trabalho, objetiva estudar as relações existentes entre organização do trabalho e relações sociais de trabalho, além das condutas, comportamentos, sofrimento e prazeres vivenciados por trabalhadores. A dinâmica da teoria se concretiza nas mudanças que ocorrem entre a organização do trabalho e a mobilização subjetiva. Trata-se de colocar o sujeito como central em um mundo que nada quer saber acerca dele, inclusive construtor de modelos incompatíveis com as funções do homem, assim como não hesitante em violentar constantemente, resultando em trágicas consequências psicológicas (DEJOURS, 2011c). Simultaneamente, considera ser através do trabalho que alguns sujeitos conseguem estabilizar sua identidade e algumas vezes afastar o risco de doença mental (GERNET; DEJOURS, 2009)

Havendo elucidado os principais aspectos da Psicodinâmica do Trabalho, torna imprescindível apresentar as principais características da forma como têm ocorrido as investigações com base na referida teoria no contexto brasileiro. Representa compreender usos e adaptações ocorridas em razão das especificidades desse contexto que certamente poderão influir na trajetória dessa pesquisa. Neste prisma, o marco inicial da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil, se deu em 1987 com a publicação do livro “A loucura do Trabalho: Ensaio em Psicopatologia do Trabalho” de Christophe Dejours, tradução de “*Travail: Usure Mentale*”. A partir dessa publicação, mediante a proposta de estudo da relação homem-trabalho com uma visão contextualizada social e economicamente, vários pesquisadores da administração, medicina e psicologia despertaram seu interesse a clínica do trabalho (DUARTE; MENDES, 2015). Esta publicação demarcou o desenvolvimento das pesquisas de trabalho no Brasil, principalmente por permitir aos pesquisadores investigar além da exclusivista ótica do capital, na perspectiva de o trabalhador dever se adaptar aos novos modelos surgidos a partir da Primeira Revolução Industrial, datada de 1760 (BUENO; MACEDO, 2012).

Um dos primeiros trabalhos a aplicar o método preconizado por Christophe Dejours, foi o artigo de Mendes e Abrahão de 1996, titulado de “A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores: uma abordagem psicodinâmica”. A partir daí vários estudos foram realizados no Brasil, no entanto

muitos deles não preconizavam a instituição estrita de Clínica de Psicodinâmica do Trabalho, mas sim pesquisas sob a ótica da Psicodinâmica. Evidencia essa realidade, estudo bibliométrico realizado por Duarte e Mendes (2015) com foco no período de 1990 a 2013, foram encontrados 97 (noventa e sete) trabalhos (artigos, dissertações e teses), com pelo menos breve contextualização do termo clínica do trabalho, mas a grande maioria não utilizava a proposta metodológica, ou seja, a Psicodinâmica do Trabalho era apenas categoria teórica.

Neste cenário de produção e adaptações, de acordo com Bueno e Macedo (2012), dados da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Federal de Brasília e teses de doutorados pesquisadas no Brasil, há pesquisadores com foco em Psicodinâmica no Distrito Federal/Brasília, com o pioneirismo do grupo de pesquisa coordenado pela Profa. Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes da Universidade de Brasília – UNB. Em Goiás, sob a forma de grupo de pesquisa com cinco pesquisadores coordenados pela Profa. Dra. Kátia Barbosa Macedo. No Rio Grande do Sul também com cinco pesquisadores, tendo como coordenador Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo. Além disso constatou pesquisadores em Santa Catarina, Amazonas e Minas Gerais. Salienta os autores que o progresso e o interesse pelo assunto no Brasil, são motivados pelas amplas possibilidades de evolução, bem como por atender a demanda do mundo do trabalho em razão de suas novas configurações.

Este crescente interesse pela pesquisa utilizando a Psicodinâmica no Brasil, faz com que haja pesquisas em diversas áreas de concentração, inclusive na administração. Pesquisa de Merlo e Mendes (2009), quanto as perspectivas do uso da referida teoria, entre o período 1996 a 2009, constatou entre 79 (setenta e nove) artigos sobre a temática, cinco desses estavam na área de concentração da administração. Ressalta-se a realização do estudo através das bases de dados Scielo (Scientific Electronic Library Online), PePSIC (Periódicos Eletrônicos em Psicologia), além de dissertações e teses disponíveis para consulta via internet e textos publicados em livros. Já em análise bibliométrica realizada por Oletto, Melo e Lopes (2013), mediante a produção sobre prazer e sofrimento no trabalho apresentados nos encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração entre os anos de 2000-2010, constatou a apresentação de 26 (vinte e seis) artigos, sendo

Dejours o autor mais citado nesses artigos. Em pesquisa semelhante, tendo por subsídio fundamentos da Psicodinâmica do Trabalho, na consideração das publicações nos periódicos RAC (Revista de Administração Contemporânea), RAE (Revista de Administração de Empresas), RAUSP (Revista de Administração da Universidade de São Paulo) e fórum ENANPAD (Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração), do período de 1999 a 2011 foram encontrados 50 (cinquenta) artigos sobre a temática vivências de prazer e sofrimento no trabalho, sendo 46 (quarenta e seis) oriundos do ENANPAD, 3 (três) do ENGPR (Encontro Nacional de Pessoas e Relações de Trabalho), e apenas um publicado pela RAE (Revista de Administração de Empresas), inferindo os autores que embora as vivências de prazer e sofrimento sejam cruciais, ainda permanece pouco discutido (BARROS; HONÓRIO, 2012).

Muito embora haja multiplicidade de estudos envolvendo a Psicodinâmica, é certo dever ser dada atenção ao fato de boa parte desses estudos não preconizarem a instituição da clínica de trabalho com a observação da metodologia em seu sentido estrito. Neste aspecto, Duarte e Mendes (2015), infere quanto ao cenário do mundo do trabalho no Brasil, onde em contraste com a realidade francesa, local de surgimento da Psicodinâmica, as revoluções e lutas do povo nem sempre são aclamadas, persistindo o silêncio no lugar no sofrimento, bem como haver deslegitimação da luta dos trabalhadores por suas demandas. Persiste no caso brasileiro, marcas do colonialismo e fortes amarras para o reconhecimento do sofrimento, repercutindo na abertura do campo para pesquisadores. Por conseguinte o uso do método inicialmente proposto por Dejours, muita das vezes não se cumpre no Brasil como categoria teórica-metodológica muito em razão das condições e da forma como se constituiu o mundo do trabalho com suas especificidades.

Como resultado dessas especificidades e por consequência adaptações a realidade brasileira, em estudo Ghizoni (2013), pontuou 18 (dezoito) replicações da metodologia como preconizado por Dejours, enquanto outros 19 (dezenove) estudos com adaptações. As adaptações nas abordagens brasileiras consistem principalmente na flexibilização do processo de escuta e demanda. Enquanto na abordagem francesa a escuta de forma imprescindível deve ocorrer em coletivos, no caso brasileiro pode acontecer de forma individual e a demanda não

necessariamente partirá dos trabalhadores, por vezes parte do próprio pesquisador, ou então de gestores. Além disso, destaca-se no caso brasileiro a preocupação com cuidados éticos por serem pesquisas que envolvem seres humanos, na contrapartida de não ser requisito abordado na vertente francesa (GHIZONI; MENDES, 2014).

Como exemplos dessa realidade de uso da Psicodinâmica do Trabalho adaptada às realidades de aplicação e como categoria teórica, cita-se a pesquisa de Bispo e Helal (2013) com acadêmicos de pós-graduação em administração, em que a escuta acontece por meio de entrevista individual semiestruturada; De Vilela, Garcia e Vieira (2013) tendo por sujeitos docentes universitários de instituição pública, vindo usar abordagem qualitativa e quantitativa para coleta e análise de dados; Estudo de Dias, Facas, Morrone e Mendes (2011), baseia-se na teoria da Psicodinâmica do Trabalho para investigar o sofrimento no trabalho de tele atendentes em uma central de denúncia de abuso sexual, coletando dados por meio de entrevistas semiestruturadas abertas. A este cenário, Merlo e Mendes (2009), afirmam serem todos os métodos instrumentos de trabalho em constante construção e, por conseguinte dinâmicos, por isso se faz necessário suas respectivas adequações às realidades que serão aplicados, permitindo que seus horizontes de utilização sejam ampliados.

Nestes horizontes de investigação, a unidade de análise para a Psicodinâmica é a relação homem e trabalho. Toda a atividade de pesquisa é centrada no sujeito que trabalha e nas relações constituídas em razão do trabalho. Assim, face a importância do trabalhador no processo de pesquisa, delinea a seguir a compreensão desse sujeito para a referida teoria e a forma como esse se situa no contexto do trabalho.

## 2.1 O SUJEITO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: SUJEITOS EM COLETIVO

Neste trabalho por vezes são utilizadas as expressões “sujeito”, “trabalhador” e “sujeito trabalhador”, mas afinal, quem são esses? Por certo, as três expressões são lançadas com a finalidade de denominar aquele que diante do trabalho experimenta o prazer e o sofrimento, entretanto assim como salienta Dejours (2007), estas expressões não devem ser entendidas como denominação genérica para designar

um homem ou uma mulher ou qualquer agente indefinido, e sim aquele que afetivamente, sob forma de emoção e ou sentimento vivencia a situação em questão. Esse sujeito se define como movimento de desenvolver a si mesmo, ocorrido por meio da subjetividade que media e transcende em um duplo movimento de desenvolver a si mesmo e constantemente se transforma em outro: o sujeito se ultrapassa e se reflete (DELEUZE, 2012). Esse sujeito, assim o é, a partir do momento em que, como indivíduo, toma consciência do eu, da pessoa, do cidadão, constituindo as subjetividades que o tornam sujeito (GHIRALDELLI JÚNIOR, 1999).

Assim, uma vez inferido acerca das expressões usadas com propósito de referenciar “agente” uno (sujeito, trabalhador e sujeito trabalhador), tratar-se-á nesta seção de clarificar o que se entende como sujeito e a organização desses enquanto coletivo de trabalho. Como ponto de partida discutir-se-á a concepção elencada através de Deleuze (2012) de que o sujeito se constitui com base na subjetividade. Não diferentemente, Dejours (2007) também a concebe, entretanto, utilizando a expressão afetividade, que por sua vez, significa a forma como o corpo vivencia seu contato com o mundo, estando esse movimento na base da subjetividade. Se o contato do corpo com o mundo está intrínseco a subjetividade, o sofrimento no trabalho vindouro desse contato do corpo com o mundo do trabalho, se relaciona diretamente com a subjetividade. Mais do que isso, compreender o conceito de subjetividade conduz ao entendimento, nas palavras de Molinier (2003), ao próprio objeto da psicodinâmica do trabalho.

A discussão entre subjetividade e trabalho por tempo considerável foi posta sob o prisma da invisibilidade. Neste tempo, prevaleceu discussões quanto à capacidade do indivíduo em executar determinada atividade e o quanto era capaz de produzir. Apenas após a Segunda Guerra Mundial, com a evolução da tecnologia, questões relacionadas a inteligência começaram a ser observadas, iniciando a percepção de que além de aspectos físicos, há pensamentos, inteligência e que esses aspectos poderiam ser úteis para o processo produtivo. Essa ruptura, preconizada inclusive pela Psicodinâmica do Trabalho, com a visão de ser humano trabalhador circunscrito em seus aspectos biológicos, modo de funcionamento e limites, põe em evidência o trabalhador como sujeito que sente, deseja, se constitui e se sujeita, mediante forças produtoras de “modos de ser” em um campo de possibilidades (SNELWAR;

UCHIDA; LANCMAN, 2011; FOUCAULT, 2006). A realidade deixa de ser vista em seu aspecto objetivo, e passa a ser entendida no prisma do sujeito, como aquela que em contato com a zona de sensibilidade do inconsciente, é sentida subjetivamente (DEJOURS, 1988).

A subjetividade, não compreende uma posse e ou propriedade passível de totalização ou de centralização no indivíduo, mas de uma constante produção com o social e com tudo aquilo que venha produzir efeitos no corpo. Esta produção, considera o fato da subjetividade poder vir a ser fabricada, modelada, recebida e existente, a partir de máquinas que assim a concebem. Em alguns casos, essas máquinas de subjetividades denotam características territorialistas culminando em etnias, castas e corporação profissional (GUATARRI; ROLNIK, 1996). A manifestação das subjetividades acontece no corpo e podem ser vivenciadas. Tornar-se sujeito significa assunção de uma representação, seja essa vivida ou manifestada no corpo. Transforma-se em novo sujeito à medida que se injeta representações - mediante assunção de representação, o sujeito mulher torna-se sujeito mãe. Não é estático, está em constante movimento, em permanente formação: da mãe para voltar a ser mulher, ou mãe para passar a ser criança (GUATARRI; ROLNIK, 1996). A constância na transformação impede a mensuração e ou a quantificação, o essencial está na categoria do invisível, podendo ser vivenciado de olhos fechados (DEJOURS, 2007). Na pretensão de determiná-la, a atenção deve ser dirigida para seus efeitos, e não para a essência do que pode vir a ser (DELEUZE, 2012). Como consequência, a Psicodinâmica do Trabalho, busca as estratégias defensivas (efeito) perante a vivência do sofrimento pelo sujeito e não uma suposta essência do que viria a ser esse sofrimento.

Contudo, conforme já mencionado, é necessário destacar que o homem não possui subjetividade construída de forma própria e ou que lhe seja íntima, ou seja, o indivíduo se faz sujeito através de forças que o perpassam constituindo-se mediante processos de reconhecimento e identificação em categorias discursivamente construídas (SOUZA, 2014). Neste processo o sujeito constitui a si mesmo, entretanto através de práticas regradas em torno de uma relação de poder e saber (FOUCAULT, 2006). Essas relações são móveis, reversíveis e instáveis, apenas existindo na possibilidade de os sujeitos serem livres. Em hipótese de um deles

estiver totalmente à disposição do outro, tornar-se um objeto, sob o qual, poderá exercer infinita violência, inexistindo relação de poder (FOUCAULT, 2006). Neste aspecto, a inferência pretendida, é de que nessas relações de poder, não é o indivíduo que de forma livre escolhe a identidade a assumir, mas por meio de imposições de verdades reconhecido por si, e também pela forma como que os outros o reconhecem (DREYFUS; RABINOW, 1995). A subjetividade compreende os espaços de possibilidades do indivíduo em realizar suas decisões, assim como aos espaços de resistência, sem a qual, tornaria o sujeito objeto (FOUCAULT, 2006).

Não obstante, as formações discursivas que incorrem em subjetivação, são constituídas na sociedade e existem há muito tempo. Essas formações discursivas, propagadoras de discursos de verdade sociais, perpassam e se fazem existentes por meio da linguagem, de comportamento e valores, implicados em relações de poder que limitam o sujeito em suas escolhas. É por meio do discurso que o sujeito é capaz de se construir e de reconhecer o outro em si mesmo (FARIA; MENEGUETTI, 2007). As formações discursivas de verdades sociais permitem a produção de subjetividades, constituinte de matéria prima necessária para a evolução das forças produtivas. Trata-se da subjetivação que tornam o indivíduo em sujeito trabalhador. Esta transformação não ocorre somente na organização do trabalho, uma vez que a constituição de um operário especializado, por exemplo, não há apenas intervenção da escola profissional, mas de todo um aprendizado construído ao longo da vida (GUATARRI; ROLNIK, 1996).

O homem no trabalho é caracterizado por três dimensões de seu funcionamento: biocognitiva, intersubjetiva e da mobilização subjetiva. A dimensão biocognitiva implica nas exigências e limites do corpo biológico, em que a melhoria de performance pode ser obtida através da aprendizagem. Este corpo biológico, é compreendido como a fisiologia das regulações e aos processos cognitivos. A dimensão intersubjetiva considera o trabalho como ação coordenada de pessoas, havendo compreensão entre si, oposição e concordância quanto aos princípios da técnica, de valores e crenças. Já a dimensão da mobilização subjetiva trata-se do engajamento dos sujeitos no objetivo de produzir. Trata-se da mobilização de personalidade e inteligências no ato de trabalhar (DEJOURS, 2007). Trabalhar não importa apenas na mobilização do corpo, mas também da inteligência e dos afetos,

com o poder de operar processo mutatório no sujeito e uma permanente recriação subjetiva (ARAÚJO; SOUZA, 2015).

Há uma simbiose entre sujeito e organização do trabalho, evidentemente constituído por formações discursivas que perpassam tanto o sujeito, como a organização e o tempo. Esta simbiose ocorre em razão do sujeito encontrar na organização meio de canalizar suas frustrações, oportunidade de vencer, simultaneamente a concretização do gerencialismo pela organização (GAULEJAC, 2007). Esta relação consiste em uma das vertentes da Psicodinâmica do Trabalho: a centralidade do trabalho e o trabalho como fonte de prazer. Em contrapartida, na existência dessa simbiose, a organização utiliza da sedução e da fascinação, impõe sua cultura, instrumentalizando o inconsciente do sujeito, restringindo seus anseios e liberdade de pensamento e postura crítica, seja na organização ou fora dela, o que por consequência resulta em sofrimento em razão do trabalho (SIQUEIRA, 2009).

Ademais, não há sujeito isolado. Quando a Psicodinâmica do Trabalho foca o sujeito, não propõe individualização ou isolamento do trabalhador, circunscrevendo-o em uma relação solipsita (resultado de considerar o sujeito isolado em seu ambiente físico) entre seus desejos e conflitos para com a produção (DEJOURS, 2003). Contrariamente, para seus fundamentos teóricos é imprescindível a compreensão de estar o trabalhador inserido em um coletivo, e são as ações dentro desse coletivo, perante as condições impostas pela organização do trabalho, determinantes nas vivências de prazer e sofrimento, assim como para a elaboração de estratégias de defesa (SNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). O olhar do outro, a cooperação, o engajamento e à adaptação a um coletivo, são essenciais para a manutenção da normalidade no trabalho, simultâneo ao fato de o ato de trabalhar, denotar o processo intersubjetivo de constituir relações e viver juntos.

O coletivo no trabalho surge mediante a execução da atividade, a vida no trabalho, acontecer mediante grupos de pertença. Para a sua existência, não basta existir número de pessoas convivendo em determinado espaço, mas trabalho que exija equipe e a participação de um grupo de operação cujos sentidos sejam compreendidos pelo conjunto desses sujeitos. Quando de serviços taylorizados (submetidos a ritmos, movimentos, produção em série), a divisão do trabalho conduz

os trabalhadores a ignorar o sentido do trabalho e o destino de sua tarefa, dificultando a formação de coletivos – não impossibilita, em certos instantes podem surgir traços de estratégias coletivas, em razão de convivência e solidariedade. Dessa maneira, a configuração de coletivo de trabalho, acontece mediante uma tarefa que exija o trabalhar coletivo, o conhecimento do sentido do trabalho e essas dimensões serem sentidas, compreendidas e compartilhadas coletivamente. A existência do coletivo, resulta na adesão do trabalhador a costumes, regras, medos, enfrentamento do sofrimento, não na esfera do indivíduo, e sim enquanto coletivo (DEJOURS, 2000).

Conseqüentemente, estar em coletivo de trabalho flui nas formas de resistir ao sofrimento e as imposições da organização do trabalho. A resistência no contexto dessa pesquisa não é movimento de desaprovação, e sim de busca por se manter normal, salutar perante a causa do sofrimento. Como consequência do processo de resistir, surge estratégias de defesas, capazes de conduzir a negação e a dissimulação do sofrimento. Não se almeja modificar o real (mesmo que denote a necessidade de transformação), possibilitando que esse real continue a funcionar e a produzir eficazmente. Não significa aprovação moral do sistema em funcionamento, mas de banalizar o mal originado desse sistema face a existência de forças alienantes, como por exemplo o medo do desemprego (DEJOURS, 2007, 2011k).

Quando se resiste, não se resiste isoladamente. A resistência ocorre mediante a exposição do trabalhador às condições reais do trabalho e esse inserido no coletivo. O resultado desse processo de resistência, somente ocorre por a dissimulação e a negação alcançadas através das estratégias de defesa serem consoantes a alienação presente no coletivo convivente com a ideia de imprescindibilidade do trabalho e a ideia difundida de derrocada econômica. Resistir, nesse cenário, representa ao trabalhador que sofre em razão das relações de trabalho, apagar esse sofrimento, continuar trabalhando na crença de sê-lo privilegiado por ter um emprego (DEJOURS, 2007; DUARTE; MENDES, 2015).

A resistência em coletivo, assim como o enfrentamento ao sofrimento, é possibilitada mediante a ideologia defensiva existente no coletivo. Trata-se de um mecanismo

elaborado por um grupo social específico, nesse caso o coletivo de trabalhadores, dirigido contra angústia oriunda de conflitos intrapsíquicos destinada a um perigo, neste contexto imposições da organização do trabalho. Para ser operatória deve ser aderida por todos do coletivo e possuir coerência àquilo que se enfrenta. Aqueles que não aderem à ideologia defensiva acabam por serem excluídos do coletivo e a insuficiência de um enfrentamento individual ao real pode conduzir ao sofrimento patológico. A ideologia defensiva se aproxima de estratégias de defesa coletivas, por ser resultado da radicalização dessas estratégias em contextos onde o sofrimento parece ser irremediável. Em síntese se estabelece como um contrato moral entre os trabalhadores permitindo compartilhar crenças e estabelecer pactos permissivos e propagadores de silêncios, negação e dissimulação (DEJOURS, 2000, 2007).

Dessa maneira resistir ou enfrentar o sofrimento em razão das imposições do trabalho, mesmo que em coletivo, não denota inexistência de prazer: na dinâmica das relações do trabalho coexistem vivências de sofrimento e prazer. Com a pretensão de elucidar essa dinâmica, a seguir lançar-se-á a conceituar e a compreender a consolidação dessas vivências no trabalho à luz da Psicodinâmica do Trabalho.

## 2.2 SOFRIMENTO E O PRAZER À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Para a Psicodinâmica do Trabalho o prazer e o sofrimento se fazem presentes simultaneamente no trabalho: ao tempo que o trabalho pode ser estruturante e promover dignidade, este pode também adoecer e ser alienante. Vindouro das situações reais de trabalho, a relação prazer e sofrimento é polivalente, complexa podendo sofrimento e prazer andar lado a lado. É oriundo do suprimento de espaço existente entre o homem e a organização prescrita do trabalho. A existência desse espaço de liberdade autoriza o operador a adaptação e a congruência da organização do trabalho às suas necessidades e desejos. Havendo supressão desse espaço a seu último limite a relação homem-organização do trabalho fica bloqueada e começa o domínio e a luta contra o sofrimento. O sofrimento é oriundo de sentimentos gerados por diversos aspectos que atingem o contexto da organização, manifestando-se pelo engajamento do corpo e pelas relações com os outros (MEDEIROS; MENDES, 2013; DEJOURS, 1994, 2011c, 2011e).

Advém do confronto do sujeito com o real do trabalho, ou seja, é o convívio do sujeito trabalhador com aspectos objetivos da atividade que por vezes incluem fadiga, insuficiência de competências, excesso de regras, ocorrência de eventos inesperados, interrupções motivadas por colegas de trabalho e ou patrão entre outras circunstâncias (DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2017). Está associado também a vivências de rigidez hierárquica, a padronização de tarefas, a subutilização do potencial técnico, a falta de participação em decisões, ingerência política, baixa perspectiva de crescimento profissional e individualismo entre colegas. Surge em situações em que o sujeito está submetido a ritmos e condições impeditivas de se manifestar (ANTLOGA; MENDES; MAIA, 2012).

A esta compreensão, é necessário considerar que há em todo sujeito desejos, sonhos e ambições. Quando esse sujeito é tratado como objeto, como por vezes ocorre no trabalho em virtude da destituição entre alma e corpo, há negação de sua subjetividade, originando o sofrimento (CHANLAT, 2011). Nesta relação entre sujeito e organização, o sofrimento é oriundo dos sentimentos gerados pela existência de diversos aspectos da organização em todo o seu contexto, como divisão de tarefas, hierarquia, ritmos de trabalho, sistemas de controle, repartição de atividades, responsabilidades e isolamento na execução de determinadas atividades. O sofrimento surgirá no conflito entre a imposição desses aspectos e a vontade do trabalhador (MATTOS; SCHLINDWEIN, 2015), e o significado dessa relação irá depender da psicodinâmica do reconhecimento vinculada à esfera do sujeito (MEDEIROS; MENDES, 2013). As mesmas condições de trabalho importarão em sentimentos distintos entre trabalhadores. Não necessariamente, sob uma mesma condição de trabalho, todos os envolvidos experimentarão o sofrimento, vistas existir distintas interpretações desse ambiente, bem como, da constituição de subjetividades com infinitas possibilidades.

O sofrimento não se condiciona apenas aos aspectos de como o trabalho se organiza, mas também de emoções oriundas pelo confronto entre subjetividade e imposições que não necessariamente estão na esfera do prescrito. Neste prisma, Dias, Facas, Morrone e Mendes (2011), evidenciam sentimentos intensos de raiva, dor, impotência e agressividade, relacionados ao atendimento de denúncias de abuso sexual por tele atendentes. Reavivam o posto por Dejours, de que o

sofrimento e ou prazer quando provenientes do trabalho, repercutem para além dos limites desse, refletindo nas vivências fora do contexto do trabalho, como no ambiente familiar. De modo semelhante, Carrieri, Aguiar e Diniz (2013), evidenciam vivências de sofrimento no trabalho como consequência de violências simbólicas, no caso específico de assédio moral vivido por homossexuais no contexto do trabalho, representada pelo conflito entre a história do indivíduo desejante e imposições de modos de perceber a realidade, definida por interesses de determinados grupos. Essa violência é institucionalizada e se manifesta mediante a exclusão de ideias, modos de ver e agir de uns em detrimento da valorização de outros.

Essa experimentação de sofrimento por trabalhadores conduz a elaboração de estratégias de enfrentamento, para haver superação e transformação do trabalho em fonte de prazer. É esse processo de enfrentamento que permitem o equilíbrio psíquico do trabalhador, impedindo por vezes o adoecimento (DEJOURS, 2011b). O sofrimento de forma simultânea articula a patologia e a saúde, pois poderá conduzir a doença quando não encontrado meios de enfrentamento, ou os meios encontrados não são suficientes. Quando o enfrentamento ocorre, pode então surgir formas de resistências, surgindo a criatividade (PAULA; MORAES, 2016). Todavia, a existência de saúde no trabalho não significa inexistência de sofrimento, mas sim de possibilidades internas e externas de o trabalhador transformar a adversidade das situações, em prazer. O sofrimento no trabalho está presente mesmo sob a condição de normalidade e de saúde, o que será determinante de ser patogênico é o modo e as possibilidades de sê-lo enfrentado (TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013).

A experimentação do sofrimento é inerente a inserção do homem no mundo do trabalho: não há como escapar. Este mundo se apresenta cheio de armadilhas, ameaças, aumentando conflitos na relação homem e organização do trabalho, esmagando o trabalhador entre o desejo e a necessidade de trabalhar imposta pelo medo do desemprego, a busca pela sobrevivência, e pela incitação da competitividade como valor no trabalho (DUARTE; MENDES, 2015). Esta percepção da necessidade do trabalho, conduz o trabalhador a direcionar seu sofrimento (frustração, angústia, ansiedade, agressividade) ao empenho à produtividade, permitindo a organização do trabalho à exploração do sofrimento: surge o sofrimento criativo. Dessa maneira, o sofrimento vivenciado em situações de normalidade, não

deve ser compreendido como epifenômeno, simples causalidade das imposições da organização do trabalho, sendo o próprio instrumento para a obtenção do trabalho (DEJOURS, 2000).

Nesse sentido, o trabalho não é compreendido como causa do sofrimento, e sim o próprio sofrimento produz o trabalho, em que o controle da organização do trabalho quanto ao sofrimento do trabalhador mediante imposições, representa possibilidade de também controle da produção. “Puxar as rédeas” do sofrimento, explorar as estratégias de defesa utilizadas contra esse sofrimento, possibilita à organização do trabalho alcançar aumento da produtividade. Todavia, as imposições devem respeitar os limites de cada trabalhador, quando não, arrisca-se a conduzi-los a descompensação, ou seja, o sofrimento inerente ao trabalho deixa de ser criativo e assume a condição de patologia (DEJOURS, 2000). Nessa dinâmica inevitavelmente enfrentar o sofrimento é contribuir com a produção. A resistência do trabalhador a esse sofrimento não patogênico se destina a manter-se normal a fim de que possa vencer as agruras do trabalho permitindo a contínua busca por realização e reconhecimento. Vencer e suportar essas agruras representa a busca de alternativas para se manter em trabalho, continuar a suportá-las ou ainda em buscar sua eliminação mediante modos de produção que melhor atendam seus anseios. A esse intento, o mal experimentado é banalizado, não trazido a consciência, seja pelo próprio trabalhador, ao coletivo de trabalho ou ainda socialmente banalizado (DEJOURS, 2007).

A indissociabilidade do trabalhador, faz com que o sofrimento também esteja nos tempos fora do trabalho e esse seja também inerente as demais relações estabelecidas enquanto sujeito. Por conseguinte, a inevitabilidade do sofrimento faz com que o foco de ação em razão do incômodo de sua vivência, não seja sua eliminação, e sim modos de enfrentamento pelos quais os trabalhadores consigam confrontar a organização do trabalho e negociar espaços de autonomia e expressão. Essas condutas são destinadas a impossibilitar a existência de sofrimento patogênico, esse sim, desejado de afaste e inexistência, mas que na incapacidade de negociação entre trabalhador e organização do trabalho emerge. Sem dúvida, o definidor entre sofrimento criativo e o patogênico é possibilidade de modos de

enfrentamento e sua resignificação em prazer (GAMA; MENDES; ARAÚJO; GALVÃO; VIEIRA, 2016).

Dessa maneira, o prazer não significa inexistência de sofrimento, nem tampouco deve ser entendido como o alcance das ambições de um sujeito vivente na sociedade do espetáculo em que prazer e felicidade estão na ilusão do consumo, associado a hedonismo, ao imperativo de gozo, ou ainda de negação da dor (DEBORD, 1997; FORTES, 2009). O prazer para a Psicodinâmica é a possibilidade de o sujeito ter autonomia, poder se expressar perante as imposições da organização do trabalho. Surge mediante a existência de lacuna entre o prescrito e o real, permitindo ao trabalhador satisfação de suas necessidades e desejos, opostas as exigências da organização do trabalho. Esta lacuna permite vivências e aprendizagens que quando elaboradas a partir de cooperação e solidariedade nas relações de trabalho, podem inclusive serem incorporadas e ter impacto positivo na identidade dos trabalhadores (DIAS; FACAS; MORRONE; MENDES, 2011; VERONESE, ESTEVES, 2009).

O trabalho representa mais do que suprimento das necessidades de sobrevivência, permitindo a singularização do sujeito na sua relação com o outro (MATTOS; SCHLINDWEIN, 2015). Na impossibilidade de o sujeito exercer sua atividade na observância da expressão de seu conhecimento e liberdade, a pressão exercida pela organização do trabalho manifestada através de hierarquia, divisão de tarefas, celeridade da produção entre outros aspectos, poderá fazer com que o trabalho se transforme em sofrimento e até mesmo risco de adoecimento. A complexidade e a polivalência das situações reais de trabalho, faz com que sofrimento e prazer estejam em linhas limítrofes, em espaços de luta, inclusive coexistindo (BARROS; HONÓRIO, 2015; DEJOURS, 2011e). Nesse cenário, mostra a Psicodinâmica do Trabalho, que por meio da sublimação o sofrimento pode vir a se transformar em prazer a partir da interferência de mediação do trabalho. A sublimação supõe renúncia à meta sexual inicial da pulsão e sua substituição por uma atividade socialmente útil, no caso o trabalho (DEJOURS, 2011c).

Por conseguinte, o prazer em razão do trabalho, está diretamente implicado ao reconhecimento. Nesse sentido a utilidade e valorização social da atividade, passa

pelo crivo do julgamento, devendo ser reconquistado pelo indivíduo a cada novo procedimento, estabelecendo um jogo de relações sociais de trabalho: à medida que a execução da atividade e as condições de trabalho impõe sofrimento, o julgamento sobre utilidade social econômica ou técnica do trabalho feito, conduz o trabalhador ao prazer (DEJOURS, 2011b). Exemplificando, o prazer no trabalho, se constitui mediante a existência de valorização, gratificação, liberdade, realização, capacidade de aprendizagem, orgulho pelo que se faz, entre outros (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013). Nesta análise de prazer e sofrimento, salienta Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), de que o organismo do trabalhador não é um motor humano ou uma máquina, assim experimenta constantemente excitações endógenas e exógenas, é detentor de história, aspirações, desejos e motivações. Essas excitações, no caso das exógenas, são compreendidas como vindas do exterior, como por exemplo, informações visuais, auditivas e táteis. Já as endógenas são instintuais ou puncionais, tais como desejo, motivação e inveja.

Assim, perante o prazer e sofrimento, a sublimação à luz da Psicodinâmica do Trabalho, evidencia certo destaque ao trabalho, podendo este desempenhar função na construção da identidade, representando o próprio alicerce da saúde mental e somática. O trabalho não necessariamente é uma infelicidade ao ponto que para certos sujeitos, trabalhar representa melhor estabelecimento de sua identidade se comparado com a situação de “não trabalho” (DEJOURS, 2000). Além disso, Antunes (2006) evidencia a dimensão positiva do trabalho, na afirmação de não ser possível uma vida dotada de sentido fora de trabalho, se no espaço do trabalho assalariado são inexistentes a satisfação e o sentido: o esvaziamento de sentido no trabalho é incompatível com uma vida dotada de sentido fora dele. Neste prisma, trabalhar não é somente executar, é também fazer funcionar o tecido social e as dinâmicas intersubjetivas essenciais à psicodinâmica do trabalho. Ou seja, mais do que a discussão da relação trabalho e sujeito, se faz necessário o entendimento daquilo que Dejours nomeia de centralidade do trabalho: trabalhar não se limita a permuta da força de trabalho, mas a busca de remuneração social, enquanto fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais (DEJOURS, 2007).

Mediante esta busca a partir do trabalho que se configura com anseios ao sujeito trabalhador muito mais do que permuta do labor, além da complexidade dessa

relação causadora de sofrimento (MÁXIMO; ARAÚJO; SOUZA, 2014), conforme já mencionado se é elaborado modos de enfrentamento compreendidos como estratégias de defesa, a serem compreendidos na seção seguinte, juntamente ao conceito de organização do trabalho.

### 2.3 O ENFRENTAMENTO AO SOFRIMENTO, AS ESTRATÉGIAS DE DEFESA E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Evidenciado o trabalho como fator de sofrimento, podendo este levar ao adoecimento, simultaneamente a imprescindibilidade de sua execução/existência na contemporaneidade, como reage o homem face o sofrimento no trabalho? *A priori*, conforme já mencionado, esclarece Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), ser o sofrimento propulsor de estratégias defensivas. Caracteriza-o como subjetivo (não objetivável), não quantitativo e, por conseguinte, sua investigação dar-se-á por meio de defesas. Estudar e decifrar essas defesas significa conhecer com profundidade a organização, sendo importante matéria prima de pesquisa para a Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 2011c). Deve o trabalho ser além de espaço de prazer, ser permissivo ao enfrentamento do sofrimento, causados em seu contexto (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Esse enfrentamento ao sofrimento acontece através de estratégias defensivas individuais ou coletivas, compreendidas como regras de condutas criadas pelos sujeitos da organização acordadas tacitamente diante das situações de trabalho, permitindo-os enfrentar o sofrimento sem se abater. Essas estratégias são expressas de diferentes formas como mentiras, dissimulações, violências, manifestações de desesperança e desprezo (MENDES; VIEIRA; MORRONE, 2009). São estabelecidas consensualmente, garantindo formas de adaptação e manutenção às pressões impostas pelo trabalho, operando como estabilizador psíquico. Essencialmente se organizam como regras, e como tal imprime caráter de obrigatoriedade e inevitabilidade, atuando sob a percepção do risco, dos perigos da realidade de trabalho, além de operar por eufemização e retorno (DIAS; FACAS; MORRONE; MENDES, 2011).

O sofrimento, apesar de ser vivenciado, não é reconhecido, fazendo com que os sistemas defensivos elaborados em seu enfrentamento sejam meio de constatar sua existência e visibilidade. Na maior parte dos casos, esquivam-se à verdade, tornando a dor desconhecida aos observadores e trabalhadores. Se em um primeiro momento ocultá-lo traz alívio aos que o vivenciam, seu poder de ocultação volta-se contra seus criadores, razão que se motiva sua investigação (DEJOURS, 2000). Dessa forma, se o sofrimento é invisível a trabalhadores e observadores, resta o esclarecimento de como a invisibilidade do sofrimento se desfaz e se manifesta através de sistemas defensivos. Contudo, deve ser esclarecido que o sofrimento não é entendido como patologia, mas que pode vir a ser, quando o processo de estabelecimento de defesas fracassa. Enquanto na esfera da eficácia do sistema defensivo, pode inclusive o sofrimento ser propulsor de criatividade e engenhosidade (SOUZA; MENDES, 2016).

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), em razão da aplicação de pesquisa em uma indústria, norteia expressões diretas de sofrimento, contribuindo para a compreensão de como o invisível do sofrimento pode torna-se visível. Entre essas manifestações, cita-se: atitudes agressivas, comportamentos violentos, desaparecimento de reuniões coletivas nos locais de trabalho (festinhas de degelo), medo de boatos, desconfiança, morosidade, vivência de injustiça, tensões entre equipes, destruição da confiança e individualismo. Perante essas expressões de sofrimento, são elaboradas as defesas compreendidas no desvencilhar de responsabilidades, busca por autonomia máxima, tendência interpretativa (tudo é hostil), desconsideração pelo superior hierárquico, silenciar, recusa de convívio com colegas e evitar espaços de discussões. Essas são expressões e defesas manifestadas pelo particularismo do contexto investigado, no entanto, permissíveis de elucidar forma pela como ocorrem. Corroboram Jayet (1994), na pesquisa por estratégias defensivas em situações de trabalho, estabelecer categorias de signos permissíveis de identificação, evidenciado pelo investimento desproporcional em atividades extraprofissionais, o ativismo (engajamento em diversas atividades), o presenteísmo (estar no trabalho além do expediente), forte coesão de equipes e competição excessiva.

Analogamente, Gionco, Monteiro e Sobrosa (2015), na análise de estudos no contexto brasileiro sobre a Psicodinâmica do Trabalho, identificaram a descrição de estratégias defensivas individuais e/ou coletivas categorizadas pelos comportamentos de choro, riso, negação, atitudes agressivas, prática de leitura, prática religiosa, atividades físicas, terapia, racionalização, brincadeiras, projeção, passividade, improvisação, somatização, visão do trabalho como meio de sustento e afastamento de fatores de sofrimento. Todavia, apesar da menção dessas estratégias de defesa, possam conduzir a interpretação de que necessariamente essas são elaboradas no sentido de passividade a condição de trabalho, é preciso considerar justamente o contrário: as estratégias de defesa surgem para que haja manutenção do equilíbrio face as exigências do trabalho. A busca dos trabalhadores é por realização e prazer nas atividades laborais, em consequência dessa busca, pagam alto preço, pois nenhum trabalho poderá satisfazer essa expectativa sem exigir desgaste físico e mental (BARROS; HONÓRIO, 2015).

As estratégias defensivas elaboradas pelos trabalhadores objetivam modificar, transformar e minimizar a percepção dos fatos reais que os fazem sofrer (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Representam a tentativa de preservar o equilíbrio emocional, contribuindo inclusive para identificação daqueles com perfil para se manter no grupo. Nesse sentido, em razão das estratégias consistirem em “regras”, aqueles que não se adaptarem a essas, serão excluídos do grupo, uma vez que não as aceitar pode ameaçar a estipulação dessas defesas, bem como poderá expor o grupo a risco (MEDEIROS; MENDES, 2013). Cumpre dizer tratar-se da estipulação de estratégias de defesas coletivas, ou seja, aquelas que são adotadas pelo coletivo de trabalho, muito embora, como já mencionado, coexistem a essas também defesas individuais. Quando o trabalhador na elaboração de estratégias individuais, não é capaz de dar conta do sofrimento vindo a incorrer no risco de adoecer fisicamente ou mentalmente, poderá através da organização coletiva organizar em modo protetivos em razão de ambientes insalubres ou com risco psicossocial, criando estratégias coletivas para minimizar o impacto desses riscos (GIONCO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015).

Contudo paira o questionamento: há condições que prevalecem estratégias de defesas coletivas em detrimento das individuais? Para sanar esse questionamento é

necessário resgatar à concepção de sofrimento e prazer anteriormente elencada, afirmando ambos serem situações subjetivas e individuais. Quando o coletivo de trabalho, ou seja, diversos sujeitos experimentam sofrimento semelhante, esses são capazes de unir esforços, construindo, estratégias coletivas capazes de manter a estabilidade do trabalhador, que não conseguiriam garantir enquanto elaborador de estratégias individuais (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). A existência ou coexistência de estratégias de defesa individuais e coletivas, estão condicionadas à forma como se organiza o trabalho. As estratégias de defesa coletivas surgirão quando o trabalho for de caráter coletivo, sendo seu sentido conhecido por todos. Em contrapartida, condições de trabalho que preconizam a repetição e a individualidade, apagam iniciativas espontâneas e o simples compartilhamento de espaço e equipamentos são meras ilusões. Nesse contexto existem indivíduos anônimos, substituíveis, sozinhos, que em virtude da proibição de comunicação com colegas de trabalho e metas de produção, ao término do turno não lhe são possíveis o estabelecimento de defesas para além das individuais (SANTOS; MELLO NETO, 2016). Ilusoriamente há um coletivo de trabalho, no entanto na gênese desse coletivo opera o individualismo, e mesmo havendo experimentação de sofrimento por todos de forma semelhante, as imposições da organização do trabalho impedem o estabelecimento de estratégias de forma coletiva (DEJOURS, 2000).

Nesse aspecto a ausência de estratégias de defesa coletivas motivadas pela descentralização das tarefas, a fragmentação do trabalho, a ênfase no individualismo e a gestão verticalizada, tornam trabalhadores sem autonomia, ausente de sentido para com o trabalho, fazendo com que o trabalho adquira características patologizantes passível de resultar em adoecimento psíquico (MATTOS; SCHLINDWEIN, 2015). Denota-se a importância do coletivo de trabalho a fim de que apoie o indivíduo a trabalhar de forma adequada, como possibilidade de transformar a realidade de sofrimento no trabalho em possibilidade de prazer e satisfação (DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2017). Importante destacar a não possibilidade de reducionismo ou de se privilegiar quaisquer das formas de defesas - coletivas e individuais. O olhar do investigador deve se atentar ao sofrimento relacionado a fatores sociais e para sua ressonância com a subjetividade ou a vida psíquica. Essa concepção, que inclusive delinea a investigação em Psicodinâmica

do Trabalho, se associa ao próprio sentido de trabalho favorecedora da mediação entre economia psíquica e campo social, entre ordem singular e ordem coletiva. Quaisquer tentativas de reducionismo representam imposição de limites a análise (BENDASSOLI; SOBOLL, 2011).

Essa impossibilidade de reducionismo e dissociação entre estratégias de defesas individuais e coletivas remete a situações de exacerbação do individualismo, expoente de estratégias de defesas individuais, resultante de esfacelamento do tecido social. Esta condição repercute na banalização do adoecimento e sofrimento dos pares, mas que através da formação de coletivo, permite perceber a influência da organização do trabalho nesse processo de adoecimento, e que a doença do trabalho não é apenas problema de cunho individual (CARVALHO; MORAES, 2011). A impossibilidade de dissociação do que é individual para o que é coletivo, se concretiza à medida que o experimentado individualmente ressoa para todo o coletivo, e a própria condução do estado de patologia para saúde pode estar implicado a observar essas condições em coletivo. Ao mesmo tempo é necessário compreender que cada sujeito compõe diferentemente a situação de trabalho em função de sua história e posição existencial. As experiências são circunscritas e interpretadas de forma singular no curso de uma vida (PÉRILLEUX; MENDES, 2015).

Com efeito, novas formas de gestão do trabalho por vezes desestabilizam e desestruturam o coletivo, e conseqüentemente os espaços políticos e democráticos do trabalho e a possibilidade de construção de estratégias de defesa. Com isso é exigido cada vez mais do sujeito trabalhador formas de resistência a essas condições, mas muitas vezes essa luta é vencida pela patologia (SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010a). Nesse contexto a finalidade primeira é resistir psicologicamente à agressão que constitui determinadas formas de organização, vindo inclusive a possibilitar aos trabalhadores a enfrentar e ignorar o medo, e se eficazes, conseguirão dissimular o sofrimento da própria consciência do trabalhador (DEJOURS, 2011b). A impossibilidade de resistir e a erradicação do sofrimento tornado insuportável e imbatível diante da fragilidade e vulnerabilidade ocasionada pela solidão, poderá inclusive emergir a possibilidade de suicídio, mesmo que a

busca seja exterminar o que lhe causa sofrimento e não exatamente a vida (SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010a).

A *priori* da possibilidade de dissimulação aos trabalhadores e observadores, tanto do sofrimento como das estratégias de defesa, é preciso deixar claro dos mecanismos que possui o pesquisador para investigar o sofrimento e suas defesas. Responde Dejours (2011b) ser a palavra, constituído pela instituição de espaços onde possa ocorrer o processo de fala e escuta, conforme já delineado. Esses espaços de fala e escuta, assim como as vivências de prazer e sofrimento preconizadas pela Psicodinâmica do Trabalho, originam na realidade concreta da organização do trabalho (DUARTE; MENDES, 2015). Esta organização do trabalho é compreendida em três categorias: organização do trabalho em si, condições de trabalho e as relações existentes em razão do trabalho. A primeira categoria, organização do trabalho em si, diz respeito a divisão de tarefas entre trabalhadores, repartição, cadência, o modo de operação prescrito e a divisão das pessoas (hierarquia, responsabilidades). As condições de trabalho referem-se ao ambiente físico e biológico, compreendendo temperatura, pressão, condições de higiene e segurança, características antropométricas do posto de trabalho, entre outras. Quanto as relações de trabalho referem-se às relações com as chefias imediatas e superiores, assim como as relações intraequipes e relações com agentes externos (BUENO; MACEDO, 2012).

Esta organização do trabalho corresponde na relação homem – trabalho, a vontade do outro, ou seja, as já citadas divisão do trabalho, condições de trabalho e a repartição do trabalho, são provenientes de forças externas. Nessa relação há pela organização o exercício da vontade de dominar, de controlar e de explorar ao máximo a força de trabalho, de substituir o livre arbítrio do homem pela ordem do empregador (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Essa mesma organização do trabalho manifestada pela vontade alheia do trabalhador é percebida como fonte de sustento, segurança e até mesmo estabilidade, além de serem espaços de vivências de prazer (HERNANDES; MACEDO, 2008). Essa dialética entre prazer e sofrimento na organização do trabalho é inerente as relações ali constituídas, não havendo se quer uma organização que possa se concretizar como solução a todos os trabalhadores (DEJOURS, 2012).

Contudo a organização do trabalho não é totalmente retida pelo trabalhador, constituindo uma organização prescrita e uma organização real do trabalho, que em síntese diferem em maior ou menor grau entre si. Há um hiato entre a organização prescrita e a organização real do trabalho compreendido por inépcias, falhas, contestações, inovações. Este hiato se constitui no distanciamento entre ao que é solicitado ao trabalhador e assim ele busca fazer, e o que ele efetivamente o faz. Trata-se aqui, de propriamente do conceito de trabalho dado pela Psicodinâmica, que o considera como atividade coordenada, conduzida por aqueles que se põe a trabalhar, lidando com o que não é prescrito pela organização, ao mesmo tempo que confronta com o que é dado pela organização (DESSORS; SCHRAM, 1992; DEJOURS, 2011b; LEPLAT; HOC, 1983; GERNET; DEJOURS, 2009).

O conceito de organização prescrita é de orientação normativa e relaciona-se à disciplina, compreendendo as normas estritamente funcionais, sem quaisquer valorações (DEJOURS, 2011c). Esta organização prescrita diante da necessidade do fator humano para a execução é fundamentalmente evolutiva determinada pela comunicação intersubjetiva, ultrapassando os imperativos da técnica do trabalho, em razão da construção social na execução daquilo que é prescrito (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Neste âmbito, o trabalhador “[...] se apresenta sob a figura de autor-intérprete no centro da cena do trabalho, ocupado em tecer sua ação com os fios de um significante que lhe dá um sentido [...]” (CLOT, 1998. p.211), constituindo, portanto, o trabalho e a organização real do trabalho. Retorna-se aqui além da concepção da organização real do trabalho, ao próprio conceito de trabalho, entendido como a atividade manifestada pelo homem para realizar aquilo que ainda não está prescrito pela organização do trabalho (DAVEZIES, 1991).

Em virtude daquilo que está prescrito não ser autossuficiente, e até mesmo quando se é, a atividade é desumanizada, automatizada e se afasta do compreendido como trabalho (atividade humana), conclui que o trabalho existirá mediante a existência de uma organização real. A constituição dessa organização real implica o distanciamento do prescrito, uma vez que é através da atividade humana de interpretação, que se origina a execução do trabalho, submetidas a situações de desconhecimento e inépcia face às dificuldades concretas com que se deparam os trabalhadores. Mediante a organização prescrita passar pela interpretação e por

seguinte vir ter-se o trabalho com certo distanciamento daquilo a priori prescrito, implica também a consideração de que a multiplicidade de agentes resulta também em múltiplas interpretações e conflitos vindouros dessa diversidade. A resolução dessa problemática ocorre através de um jogo social criando compromissos e regras entre os operadores, permitindo a execução da atividade. É certo afirmar que a organização real do trabalho é o resultado das relações sociais ocorridas em virtude do trabalho (DEJOURS, 2011b).

Indubitavelmente o foco dessa pesquisa está na organização real do trabalho, vistas a excitação posta, o suicídio, se configurar com efeitos no trabalho, essencialmente humano e intrínseco a organização real. Por consequência, lança-se a luz da Psicodinâmica do Trabalho em razão desta ter por objeto os processos intersubjetivos que tornam possíveis a gestão das interpretações do trabalho pelos sujeitos, sendo esses criadores das atividades propriamente ditas, do saber-fazer e dos modos operatórios (DEJOURS, 2011b). Todavia mesmo que seja na organização real onde o sujeito vivencia prazer e sofrimento, conforme delineado nos objetivos específicos, interessa a organização prescrita à medida que esta pode vir a considerar ou desconsiderar a excitação suicídio, assim como a forma que ocorre sua interpretação face a excitação mencionada.

Este processo de pesquisa a partir da Psicodinâmica do Trabalho compreende dar voz aos trabalhadores a fim de construir comentários quanto suas vivências de prazer e sofrimento. Como consequência é exigido ao pesquisador conviver com a dor dos sujeitos que falam, para que assim lhe seja possível lançar-se a compreensão (MENDES, 2014; MELO; MAIA FILHO; CHAVES, 2016). O pesquisador é o principal sujeito no processo de observação e diagnóstico nos processos de pesquisa, sendo lhe necessário romper com a barreira do estático e consequentemente interagir para que certos conhecimentos se revelem. Consolida-se um processo de pesquisa intersubjetivo (REY, 2002; MELO; MAIA FILHO; CHAVES, 2016).

Neste processo a escuta, o pensar e o sentir, são indissociáveis tanto do pesquisador como do pesquisado. Quando o trabalhador fala de suas angústias e de seu sofrimento para com a organização do trabalho é possível que este faça

associações com as demais falas conduzindo a mobilização subjetiva. Simultaneamente o pesquisador realiza suas interpretações (GHIZONI; MENDES, 2014). Dessa maneira pesquisar sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho envolve riscos e face a intersubjetividade apreendida, esse risco está para pesquisado e pesquisador. Entretanto ao tempo que o termo risco representa algo que em primeiro momento busca-se distanciamento, para a referida teoria, no processo de escuta e fala este é considerado necessário.

Esse risco envolve essencialmente o processo de escuta, em virtude do estabelecimento de condições intersubjetivas entre pesquisado e pesquisador na elaboração das vivências de trabalho. Não o é, risco que paira sobre a saúde física, ou resultado de se colocar o corpo em perigo face a condições do ambiente – risco de ferimentos, fraturas, queimaduras -, mas capaz de conduzir os envolvidos a desestabilização pela possibilidade de quebrar os mecanismos de adaptação às situações de trabalho, ou ainda, para o pesquisador na não obtenção de respostas às hipóteses formuladas ou no não encontrar tudo aquilo que expectava. Está na esfera do invisível e do sentir. São possibilidades de prejuízos e impacto ao espírito, ao funcionamento psíquico e, portanto, na esfera do invisível. (DEJOURS, 2011c; 2000; MENDES; VIEIRA, 2014).

O risco evidenciado perfaz o fato de ao ouvir o sofrimento alheio esteja o pesquisador adentrando em um drama que desestabiliza e perturba o equilíbrio psíquico. Mas, como o processo de escuta só se valida à medida que o pesquisador se põe a risco, bem como a perturbação e desestabilização do equilíbrio psíquico ser inerente a qualquer sujeito disposto a pesquisar sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, de forma como obrigatoriamente no decorrer da pesquisa se dedica tempo, é recorrente se pôr e estar disposto ao risco. O risco envolvendo o pesquisador, é parte do processo, não basta ouvir para que se produza sentido, é imprescindível haver intersubjetividade neste processo. Propor-se a um processo de pesquisa intersubjetivo, representa por si só se pôr em risco (DEJOURS, 2011c).

Além dos riscos impostos ao pesquisador, incorre em riscos os sujeitos pesquisados, em razão da fala ser geradora de resistências, poder vir a se tornar meio de vazão para um conteúdo inconsciente e propulsor de reconhecimento do sofrimento do

trabalho. Por conseguinte, pode a partir da pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho, existir combate pelos pesquisados quanto à dinâmica de alienação imposta pela organização do trabalho. Perante esses riscos, recomenda adoção de cuidados éticos a fim de evitar desagradáveis consequências em virtude da pesquisa, como não identificação dos sujeitos e da instituição. Essa medida constitui forma de produzir conhecimento sem haver preço pago pelos pesquisados no esforço de se produzir resultados (MERLO; MENDES, 2009).

Todavia, não há salvação. É preciso correr e explicitar os riscos da fala e da escuta. O adentrar em campo no processo desta pesquisa já presume conhecimento dos riscos impostos ao pesquisador. Aos pesquisados será garantido o status de voluntário na pesquisa, podendo inclusive abster de participar a qualquer tempo, bem como será assegurado seu anonimato e se necessário da instituição participante (MENDES; VIEIRA, 2014). Além disso, importante a consideração de Dejours (2011e) acerca dos riscos, em que a escuta para os pesquisadores e a demanda para os trabalhadores, estão em uma relação de equidade: há imposição de riscos no discurso provocado por uma demanda e a escuta dessa mesma demanda. Esta relação, para o autor, se caracteriza como um dispositivo metodológico, legitimando o processo de pesquisa.

Assim, encerrando a descrição dos principais aspectos da Psicodinâmica do Trabalho, em próxima seção serão elencados aspectos quanto ao suicídio, que correspondem a excitação a ser dada atenção como propulsora de sofrimento aos sujeitos incumbidos de atender ocorrências que envolvem tal evento.

### 3 SUICÍDIO: AS MÚLTIPLAS FACETAS

A discussão de conceitos, causas, implicações, que vão desde a biologia, perpassando pela psicanálise, ciências sociais, entre outras tantas áreas de conhecimento, faz com que o tema suicídio seja envolto de múltiplas interpretações, culminando na complexidade de suas múltiplas facetas (CARLOS; D'AGORD, 2016). Essa complexidade parece fazer sentido, quando se percebe a insistência e aposta do processo civilizatório na vida: a busca primeira é viver (NAZAR, 2009). E diante dessa busca, ou enquanto se busca viver, tentam nos vacinar contra o medo de morrer através de contos morais, essencialmente ensaios esperançosos de banalizar o sentido da morte, antes que suas vestes sejam rasgadas e se desnude diante de nós (BAUMAN, 2008).

Diante dessa busca primeira por viver, por vezes negligenciamos a morte e conseqüentemente nossa mortalidade, fazendo com que ignoremos uma suposta moldura da vida. Esta ignorância nos leva a uma má interpretação da realidade, dando-lhe um foco errado, esquecendo-se de inter-relações como o trabalho, a morte e a vida. Significa dizer, que mesmo havendo contínuas tentativas de se atingir a imortalidade, todas essas têm estado na esfera da impossibilidade deixando para a vivência da realidade a concepção de finitude. Essa finitude deveria conduzir a uma preocupação maior das organizações, por exemplo, de que os sujeitos que a formam, de executivos a trabalhadores, são capazes e livres de lidar com sua própria finitude. Entretanto, as empresas e organizações empregadoras parecem reproduzir o temor a morte, desvinculando cada vez mais o trabalho das pessoas a suas expectativas de vivências, da mesma forma que insistem em não lembrar que vidas têm algo a ver com a morte (SIEVERS, 1997).

Na contrapartida, reproduzir o horror a morte, importar-se com quem vive, morre ou salva, assume condições. Não é toda vida que parece importar na mesma proporção. O capital não mais reivindica tão somente por força física resumida a músculos e disciplina, se é preciso força, invenção, inventividade, imaginação e criação. É preciso manter a vida e suas potencialidades. A possibilidade de se importar não é isenta: vidas adquirem valor pela representação assumida. Viver, morrer, salvar, se importar passa pelo crivo dessa representação (PELBART, 2007).

Subsiste o pavor a morte, circunscrito no irreparável, irreversível, irrevogável, impossível de cancelar ou curar. Ou seja, o fim de tudo, sem precedente para a negociação restando o medo, originado pelo desconhecido. Nenhuma experiência humana, por mais rica que seja, proporciona sensação de que absolutamente nada vai acontecer ou possa ser feito, tal como acontece diante da morte. Graças ao instinto de sobrevivência e a consciência de sua inevitabilidade, torna a expectativa de sua experimentação apavorante (BAUMAN, 2008).

Sobretudo, muito embora haja esse instinto por buscar a sobrevivência, inclusive por vezes ocorrendo no lançar mão dos mais variados recursos para a manutenção da vida, muito em virtude da complexidade humana, surgem aqueles que transgride o medo, e pelo conjunto de uma multiplicidade de fatores, buscam o fim da vida. Desvela-nos o suicídio como “[...] uma trágica e intempestiva perda da vida humana [...]” (p.13), problematizado, tornado devastador e perplexo por ser resultante de ato voluntário. Emerge a certeza de se circunscrever em um comportamento complexo, estando permeado por vagos e imprecisos limites. Fato é, ser deixado por aqueles que atentaram contra a própria vida a dificuldade e o desconforto de se nomear e caracterizar o ato (MELEIRO; BAHLS, 2004).

Assim, evidenciado mesmo que brevemente contrariedades, dificuldades, resultantes até mesmo de empecilhos, alerta-se ao leitor do difícil seguir nessa trajetória. Existiu busca de esclarecimentos pertinentes a esse estudo, sem almejar a hipótese de esgotamento – o sentimento que fica é sempre de inacabado, faltante – sem, entretanto, desconsiderar a intersubjetividade presente no delineamento de cada conceito. Resta seguir, e para tanto sequencialmente é apresentado os principais conceitos e aspectos do fenômeno suicídio, mediante o delineamento de três facetas: conceitos e epidemiologia, sentido e sobreviventes e por fim (im)possibilidades de discussões.

### 3.1 CONCEITO E EPIDEMIOLOGIA: UMA PRIMEIRA FACETA

Precedendo a diversas conceituações, Durkheim (2003, p. 15) considera suicídio como “[...] todo caso de morte que resulta direta ou indiretamente de um ato positivo ou negativo praticado pela própria vítima, ato que a vítima sabia dever produzir esse

resultado [...]”. Sem divergência, em tempo mais recente, Meleiro e Bahls (2004), compreende o suicídio como ato voluntário: o indivíduo busca por fim em sua própria vida. Corroborando Cassorla (1994), acrescentando ser o ato suicida resultado de complexa rede de fatores constituídos desde a infância, em que na interação uns com os outros, conjugam em determinado momento da vida no suicídio. Assim, destaca-se na morte por suicídio a intencionalidade como aspecto distintivo de outras formas de morte, além disso, deve ser considerada a impossibilidade de reversão do método empregado no ato suicida e por consequência sua letalidade. A intencionalidade do ato suicida é gradual, envolvendo desejo de morrer, ideação constante, comunicação sobre a intencionalidade de se matar, tentativa e o ato suicida (KOVÁCS, 2002).

Existem situações em que há intencionalidade, no entanto, a morte não ocorre. Esses casos, não compreendidos como suicídio, configuram as tentativas de suicídio (CASSORLA, 2004). Portanto, tentativas de suicídio são atos intencionais de autoagressão, podendo ser graves, inclusive necessitando de internação hospitalar, mas que não resulta em morte (BAHLS; BOTEGA, 2007). Para esses casos, a crença na letalidade do método empregado é mais relevante quanto a intencionalidade, ou do que a letalidade objetiva. Na tentativa pode haver intencionalidade e autoagressão, mas não resultará em morte, dependendo do método escolhido. Na tentativa, o risco de suicídio pode ser aumentado em razão da escolha de métodos altamente letais e irreversíveis, facilidade de acesso ao meio letal, capacidade para se colocar o plano suicida em prática, providências quanto à preparação para a morte, exclusão da chance de socorro médico, pacto suicida e plano de homicídio seguido de suicídio. Essas tentativas têm significativo impacto social e econômico, em razão da utilização do serviço de saúde, pelo efeito psicológico e social do comportamento sobre o indivíduo e seus familiares, além da incapacidade prolongada oriunda do ato suicida. Estimativas dão em conta que o número de tentativas supera o número de suicídios em pelo menos dez vezes (BOTEGA, 2014, 2015).

Quanto o ato consumado, estima que aproximadamente um milhão de pessoas tenha cometido suicídio no ano de 2000, fazendo com que essa seja uma das dez causas de morte mais frequente em diversos países. Há previsão de que em 2020

aproximadamente 1,53 milhão de pessoas no mundo morrerão por suicídio e um número 10 (dez) a 20 (vinte) vezes maior de pessoas tentará suicídio. Especificamente no Brasil a taxa de suicídio a partir de 1980 teve acréscimo de 21% até 2000 e de 29,6% até 2006. Ao se tratar do coeficiente de mortalidade por suicídio ocupamos o oitavo lugar entre os que registram maiores números de mortes por suicídio. No ano de 2012, ocorreram 11.821 suicídios oficiais, o que representa em média, 32 mortes por dia (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2014).

Nesse sentido, é necessário considerar deficiências e limitações quanto a informações acerca de óbitos por suicídio no Brasil. Essas informações são extraídas dos atestados de óbitos marcados por falhas qualitativas à medida que os médicos legistas não esclarecem a causa básica da morte, especificam apenas a natureza da lesão, o que dificulta a obtenção de dados conclusivos acerca da natureza da morte registrada (MELEIROS; BAHLS, 2004). Como resultado, há casos de suicídio que “se escondem” sob outras denominações de causa de morte, como por exemplo acidentes, envenenamentos acidentais e até mesmo sob a denominação de causa indeterminada (GOTSENS; MARÍ-DELL'OLMO; RODRÍGUEZ-SANZ; MARTOS; ESPELT; PÉREZ; BORREL, 2011). Coexiste a problemática metodológica em distinguir o suicídio de outros eventos fatais duvidosos, somado a aspectos socioculturais, como por exemplo, a negação ou a omissão da família perante comportamentos autodestrutivos (CASSORLA, 1994).

A motivação para o suicídio e ou tentativa de suicídio não é de simples determinação, suscitando diversas teorias e inquietações que vão desde a teorias biológicas assim como teorias psicológicas (BOTEGA, 2015). Para tanto, sem a pretensão de esgotar a temática, recorreremos a Edwan Shneidman considerado o fundador da suicidologia, que inicialmente evidencia a impossibilidade de se formular conceito universal que abarque a todos os casos, em razão de cada suicídio ser único e idiossincrático. Entretanto elaborou condições generalizáveis aos atos suicidas, ou seja, condições comuns a grande maioria, se não todos os casos de suicídio, entre essas: comunicação da intenção, busca de solução para dor psíquica considerada insuportável, objetivo de cessar fluxo de consciência, desesperança e desamparo, sentimento de ambivalência, e busca de meio de fuga (SHNEIDMAN, 1993). Já Durkheim (2003), na consideração de o suicídio ser fato social, considera

três tipologias para o ato suicida, que muito se aproxima da motivação do sujeito para o ato. Essa tipologia compreende o suicídio egoísta, altruísta e anômico. O suicídio egoísta, ocorre quando o vínculo que liga o homem a vida se distende e se isso ocorreu é porque o vínculo desse sujeito com a sociedade também se distendeu. Neste caso, considera o autor, que se em razão de contrariedades da vida conduz o sujeito ao suicídio, é porque o estado em que se encontra a sociedade fez dele uma vítima. No suicídio altruísta, a distensão da sociedade existente no suicídio egoísta, dá espaço para uma demasiada integralidade, que conduz o sujeito a matar-se em razão do bem comum. Por último, no suicídio anômico, a sociedade está em crise, industriais ou financeiras por exemplo, e frente a perturbações que rompem o equilíbrio, há incitação que conduz a morte voluntária.

A Organização Mundial da Saúde elenca fatores e situações em que comportamentos suicidas são mais comuns, entre esses: perda de emprego, baixo nível de educação, stress social, problemas com o funcionamento da família e relações sociais, trauma (abuso físico e ou sexual, perdas pessoais), perturbações mentais (depressão, esquizofrenia, abuso de álcool ou de outras substâncias psicoativas), sentimento de desesperança e baixa autoestima, questões de orientação sexual (bissexualidade, homossexualidade), comportamento idiossincráticos, comportamentos autodestrutivos, impulsividade, pouca competência para enfrentar problemas, doença física ou crônica, exposição ao suicídio de outras pessoas, acesso a meios para conseguir pôr o plano suicida em prática e acontecimentos destrutivos e violentos (guerra, desastres catastróficos) (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2014). Considerando esses fatores de risco, Meleiro e Teng (2004), afirmam que a associação de mais de um fator de risco, aumenta a probabilidade de ocorrência de suicídio. Conduz, portanto, a afirmação de Botega (2015), de que transtornos mentais associados a tentativa de suicídio pregressa são os principais fatores de risco para o suicídio.

Quanto ao método para o ato suicida, a Organização Mundial de Saúde destaca a conclusão de algumas pesquisas, de que a prevalência do método pode ser determinada pelo ambiente, mudando rapidamente ao longo do tempo. Neste sentido, mortes por arma de fogo são comuns em países de alta renda e ingestão de pesticidas comuns em comunidades rurais, áreas urbanizadas como Hong Kong, em

que altos edifícios fazem parte do cotidiano, verifica a defenestração como comum método de suicídio (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2014). Bertolote (2012) destaca também a determinação do método em razão de sua disponibilidade. A restrição do meio pode exercer efeito positivo na prevenção do suicídio. Nesse sentido no Brasil os meios de suicídio mais utilizados são enforcamentos, seguidos por armas de fogo e envenenamento por pesticidas. Subsiste a própria casa como o cenário mais frequente (LOVISI; SANTOS; LEGAY; ABELHA; VALENCIA, 2009).

Além da compreensão dos motivos e meios pelos quais acontecem suicídios, importantes no processo de prevenção e posvenção, um primeiro entendimento as contrariedades deste ato, é o empenho primeiro de em nossa sociedade ser a busca pelo prolongamento da vida: suicidar-se representa subverter a muitas regras impostas (KOVÁCS; VAICIUNAS; ALVES, 2014; MARQUETTI, 2014). Contudo, esse significativo subversivo não se encerra na morte, repercutindo na vida de familiares e daqueles que de alguma maneira estabelece contato com o fenômeno. Se no presente se impõe esta realidade, oriunda de um processo de construção de sentidos. Desse modo, os próximos delineamentos darão em conta da construção de sentidos e da forma como esses sentidos repercutem para com aqueles que sobrevivem ao ato.

### 3.2 A FACETA DO TABU E ESTIGMA: A CONSTRUÇÃO DE SENTIDOS E OS QUE SOBREVIVEM

Face o cenário anteriormente apresentado e as implicações do ato suicida, a Organização Mundial de Saúde (OMS), tem considerado o suicídio como um grave problema de saúde pública, requerendo atenção. Essa caracterização, não o é, apenas pelo crescente números de sujeitos que de forma voluntária dão fim a própria vida, mas também em razão da morte por suicídio afetar toda uma coletividade: estima-se que para cada suicídio cinco a dez pessoas são profundamente afetadas (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2014). Em contrapartida, Crosby e Sacks (2002), defendem que o número de afetados pode ser até mesmo de centenas de pessoas. Ou seja, apesar de compreender ato solitário, o suicídio está inserido em espaço interinstitucional afetando amigos, família, escola, colegas de trabalho, além de profissionais de saúde e diversos outros sujeitos

inseridos nesses espaços (BOTEGA, 2015). Esses sujeitos, afetados pelo suicídio, conforme já mencionado, compreendem o nominado por Jordan e McMenamy (2004) e Tavares (2013), como sobreviventes (tradução do inglês de survivors).

Inquestionavelmente, se o leitor em seu primeiro contato com o termo sobreviventes em suicidologia, provavelmente remeteu a sujeitos que atentaram contra sua vida e não obtiveram êxito, ou seja, sobreviveram à tentativa. É necessário, portanto esclarecer, tal como ocorre com essa alteração de sentido, haver discussões em torno dessa terminologia, mesmo que seu uso pareça consolidado, motivo de não ser ousadia ou inovação seu uso nesse estudo. Com efeito, Santos, Campos e Tavares (2015), problematizam o uso do termo sobreviventes, esclarecendo que o uso assim como posto, teve início Edwin Sheneidman em 1972, quando o utilizou para designar pessoas em processo de luto pela perda de ente por suicídio. Mesmo os autores salientando estar longe de consenso o uso do termo “sobreviventes”, justamente em razão de ser também utilizada para designar os não exitosos perante a tentativa de pôr fim a própria vida, autores como Jordan e McIntosh (2011), evidenciam a importância de existir termo comum para designar sujeito que experiencia elevado sofrimento psicológico, físico e/ou social, por determinado lapso temporal, sequencialmente a presenciar um ato suicida.

O fato de o suicídio afetar a vida de inúmeras pessoas, ou seja, afetar a vida daqueles expostos ao ato, estando circunscrito para além daquele que busca por fim a sua vida, dá-se muito em consequência do significado empreendido ao suicídio na contemporaneidade. Este significado constituído pelo sujeito sobrevivente acontece perante a existência de um sistema vertical de dependências que se concretiza de acordo com possibilidades anteriormente autorizadas (FOUCAULT, 2008). A constituição de qualquer significado referente a suicídio aos que o vivenciam, não acontece mediante a uma livre escolha, mas de acordo que fora permitido, neste caso, muito em consequência de uma construção discursiva propagada ao longo do tempo, almejante de controle social.

É necessário compreender que o suicídio em diversos momentos fora propagado com significados preconizadores de condenação ao suicida e aos seus consanguíneos, sendo historicamente conotado como inquietante (SILVA; SOUGEY;

SILVA, 2015). Essa estigmatização do ato suicida de acordo com Tadros e Jolley (2001) tem início a partir do conceito de Aristóteles de que o suicídio enfraquece a economia e perturba os deuses. Todavia, de um modo geral, na antiguidade greco-romana havia certa tolerância quanto o ato suicida, sendo uma discussão filosófica distanciada de paixões e tolerada desde que não parecesse ofensa aos deuses (RETTSTOL, 1993). A morte pretendida era entendida como nobre, desde que a vida tivesse sido constituída também de forma nobre, e que o sujeito a dar fim a vida não fosse escravo ou soldado, pois assim significava irresponsabilidade perante o estado, já que em vida, esses sujeitos representavam utilidade econômica (WERTH, 1996).

Na tradição judaico-cristã, é a partir de Santo Agostinho que o suicídio passou a ser visto como inaceitável e assim difundido do século III em diante (TADROS; JOLLEY, 2001). Para Santo Agostinho, a vida como presente divino apenas poderia ser interrompida mediante também a vontade de Deus, e aquele que voluntariamente viesse a pôr fim a sua vida, estariam cometendo pecado mortal (MINOIS, 1998). Conseqüentemente, na Europa Cristã – século VI a IX- as religiões puniam o suicida pós morte, pregando seu impedimento da ascensão ao paraíso, além das propriedades do morto e de seus familiares tornarem-se posses do rei (VENCO; BARRETO, 2010). Entretanto, é preciso inferir a alteração de sentidos em razão de fatores socioeconômicos, uma vez que neste mesmo período o suicídio de nobres e servos era tratado de formas diferentes, mesmo que em quaisquer situações ter prevalecido o conceito de erro, em um caso desculpável e noutro indesculpável. Assim, em caso de suicídio de servo, significava covardia, fuga da realidade ou estar sob inspiração diabólica. Já o suicídio de nobres era encarado como ato de coragem, de amor, ou loucura, sendo passível de desculpas pela sociedade (JAMILSON, 2002). Gradativamente o ato em si, bem como a tentativa de dar fim a vida, tornou-se vergonhoso e posto sob marginalização. Este processo estigmatizador, conduziu a rotulação dos sujeitos que cometem esse ato como fracos, sem fé, de entidades familiares de má índole, e ainda, aqueles que se declaram com planos suicidas passam a ser encarados como loucos (TADROS; JOLLEY, 2001)

Em tempos modernos – século XIX - a Revolução Industrial provocou transformações sociais, e a partir da obra “O Suicídio” de Emile Durkheim datada de 1887, a associação do suicídio ao indivíduo deslocou-se para a sociedade, e da moral para problemas sociais (BOTEGA, 2015). Para tanto, as causas para o comportamento suicida passam a serem consideradas como diversas e estão implicadas com fatores sociais que variarão de acordo com a organização social e repercutirão nas taxas de suicídio (DURKHEIM, 2003). Esta responsabilização da sociedade e não somente do sujeito suicida, resultou em progressiva descriminalização do suicídio, havendo maior compreensão e acolhimento daqueles em risco de suicídio (MISHARA; WEISSTUBE, 2016). A descriminalização e atitudes de acolhimento do sujeito suicida, ou daquele com pensamentos suicidas, não significou dar conta da complexidade do fenômeno (BOTEGA, 2015). O comportamento suicida permanece como inquietante, em razão da complexidade dos fatores associados à temática, o crescimento das taxas de suicídio, além das variadas correntes de pensamentos apontadas como causa ao problema (DAOLIO, 2012). Além disso, a violência do ato suicida, o contato com o cadáver, a descontinuidade da vida de forma transigente e a evidenciação daquilo que a civilização busca ocultar, choca (FREUD, 1996). O suicídio ocupa em nossa sociedade o lugar do obscuro, daquilo que não pode ser mostrado ou falado, aquilo que voluntariamente e por ventura é oferecido ao olhar mostrando o que não pode ser visto (CARLOS; D’AGORD, 2016).

O suicídio imerso na padronização dos comportamentos de nossa cultura, aparentemente subverte muitas regras: quando de seu acontecimento em espaço público, contraria a convenção de que a morte deva ocorrer em espaço privado, onde os rituais fúnebres e elaboração de emoções deveriam oportunamente acontecer. Não diferentemente, mesmo que a ocorrência seja em local privado (residências), visto na contemporaneidade como local ideal para lidar com emoções, transgredir à medida que a razão perpetuada socialmente, reserva para a morte com sua falta de racionalidade e emoções o sigilo e a assepsia dos hospitais (MARQUETTI, 2014). Além disso, não é visto como uma forma aceitável de morrer, sendo sempre considerada como violento e chocante, e na maioria das vezes não esperada (BOTEGA, 2015). Contradiz expectativas de que o momento da morte

ocorra mediante a possibilidade de espera, na ausência de dor, na proximidade de familiares, na viabilidade de se cumprir ritos fúnebres, e que ocorra na velhice (ABRAMOVITCH, 2000; BELLATO; CARVALHO, 2005). Formas de morrer contrárias a essas expectativas, estarão contra a natureza e, portanto, serão consideradas desnecessárias (BELLATO; CARVALHO, 2005). Tais estarão condicionadas a imprevisibilidade e muitas das vezes deixarão resquícios de dor e desfiguração (ABRAMOVITCH, 2000). Estas condições esperadas para o momento da morte não atendidas na morte por suicídio, reflete em características singulares na tratativa de sobreviventes quando comparadas a outras formas de mortes. Frente ao suicídio, aqueles considerados sobreviventes, sentem-se na necessidade de se assegurar de que não serão vítimas das mesmas circunstâncias. Existe grande preocupação “[...] em relação a serem engolfados pelas mesmas tendências autodestrutivas presentes no morto [...]” (SILVA, 2009. p. 130).

Estes significados empreendidos estão relacionados à compreensão do sentido da morte dita natural - que atende as expectativas anteriormente citadas -, na contemporaneidade. Muitas das vezes a expressão de luto é interdita e os sentimentos de pesar e tristeza devem ser contidos. Essencialmente, busca-se que o fim da vida seja o mais prolongado possível (KOVÁCS; VAICIUNAS; ALVES, 2014). A morte para a civilização é desafiadora, em razão de representar ameaça a riqueza da sociedade industrial, sua capacidade de produção e, por conseguinte seu progresso (RODRIGUES, 1983). Tais fatos corroboram em tornar contraditória a morte por suicídio, dando maior singularidade a elaboração de seu sentido. Esta singularidade, é vindoura de uma má receptividade e até mesmo negação, que provoca nos sobreviventes curiosidade, dúvidas, confusão, repulsa, culpa, ambiguidade e diversos outros sentimentos não explicáveis. São sentimentos vindos do suicídio enquanto fenômeno social, ser tabu, mobilizando ferida emocional que poucos aceitam falar (FUKUMITSU, 2013; MINAYO; CAVALCANTE; MANGAS; SOUZA, 2012).

Como resultado da construção histórica social do sentido do suicídio, o estigma manifesta-se, na concepção mais negativa da morte do suicida, quando comparada a morte dita natural, como por exemplo, a resultante de um câncer (SAND; GORDON; BRESIN, 2013). Manifesta-se nos adjetivos usados para descrever o

sujeito suicida, como por exemplo, arrogante, egocêntrico e fraco (BATTERHAM; CALEAR; CHRISTENSEN, 2013). Também podendo manifestar-se sob a forma de desaprovação ou isolamento daqueles que fracassaram perante a tentativa, ou de pessoas próximas as vítimas (SCOCCO; CASTRIOTTA; TOFFOL; PRETI, 2012). Neste sentido, pesquisas recentes apontam para duas dimensões da manifestação do estigma: uma delas compreende o estigma público, como os estereótipos são propagados pela coletividade. A outra dimensão é influenciada por essa propagação de estereótipos, ocorrendo à medida que o sujeito internaliza aquilo que é propagado. Contudo, o estereótipo não necessariamente posto pela coletividade será absorvida pelo sujeito, podendo esse reconhecê-lo e não concordar (FREY; HANS; CEREL, 2016). Esta estigmatização tem sido entendida por pesquisadores como processo social que envolve rotulagem, estereotipagem e rejeição as diferenças humanas com a finalidade de controle social (LINK; PHELAN, 2001).

Perante a estigmatização do suicídio e de seus envolvidos, deve se destacar as consequências para vítimas e sobreviventes. Para o grupo familiar (parentes e amigos) prevalece a culpa, sentimento de perseguição, discriminação, isolamento, descrédito, provocando o estabelecimento de estratégias de autoproteção, circunscrita no sigilo e respeito ao morto, além de sofrimento psíquico, redução de auto estima, má qualidade de vida, redução das redes de apoio social e atrasos na procura por profissionais de saúde (HANSCHMIDT; LEHNIG; HELLER; KERSTING, 2016). Aqueles que não obtêm êxito em sua tentativa, por consequência do estigma, por vezes não encontram tratamento adequado, como por exemplo inacessibilidade a profissional de saúde mental. Além disso, incorrem no risco de depressão e da predição de vir a se tornar fardo na vida de alguém (FREY; HANS; CEREL, 2016). Neste aspecto, importante mencionar que apesar do suicídio na maioria das sociedades não ser penalizado, ainda se responde pelo ato como se fosse crime dispor da própria vida, conduzindo a reflexão: será que a pessoa pode ser obrigada a viver? É possível julgar o processo de morrer escolhido por alguém? (KOVÁCS, 2013). Antes da reflexão de dispor ou não da própria vida é preciso mencionar o apontamento de Cassorla (1994), de que a morte pode ser uma forma de escape para situações de desintegração psíquica e da sensação de aniquilamento, inclusive podendo ser a justificativa para o maior índice de suicídio

entre pessoas com depressão e esquizofrenia. Em muitos casos é constatada a ambivalência entre o desejo de viver e morrer. A busca não é exatamente dar fim a vida, mas de erradicar o sofrimento (KOVÁCS, 2002; SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010a).

Não obstante, vistas o suicídio vir a ocupar o lugar de público, mesmo que o espaço de seu acontecimento seja o privado, incorre em consequências para demais sujeitos que por algum motivo presencia e ou de alguma maneira se percebe envolvido com o ato. Estudo de Hales, Edmondson, Davison, Maughan e Taylor (2014), com sujeitos em privação de liberdade que presenciaram suicídio, constatou níveis significativamente mais altos de morbidade psiquiátrica, assim como comportamentos indicando risco de suicídio. Já estudos abrangendo profissionais de equipe de saúde em atendimento a ocorrências de suicídio, observaram a existência de sentimentos ambivalentes, por estarem ambientados com a busca da cura e manutenção da vida, na contrapartida da demanda do paciente suicida que nem sempre é de viver. Não incomum haver resistência de profissionais de saúde de hospitais gerais a atender demandas de saúde mental, como o suicídio, além de por vezes o paciente recebido nos serviços de saúde com agressividade e revolta (BERTOLOTE; MELLO-SANTOS; BOTEGA, 2010; SRIVASTAVA; TIWARI, 2012; CREPALDI, 2012). Já na consideração daqueles que lidam com a morte em seu cotidiano de trabalho, Kovács, Vaciunas e Alves (2014), consideram que a morte por suicídio pode vir a tornar o trabalho de profissionais do serviço funerário mais penoso, inclusive sugerindo ações educacionais que possam preparar esses profissionais para essas e outras situações de morte. Analogamente, Cavedon (2014) em estudo com servidores do departamento de criminalística do Instituto Geral de Perícias do Rio Grande do Sul, descreve a existência de certo desconforto quando o cadáver a ser periciado fora vítima de suicídio.

A visão estigmatizada, tabu e preconceitos na percepção do suicídio se aproximam, ou até mesmo é resultado da subversão que o ato significa. Por meio do suicídio, traz o sujeito para o espaço público a morte e transpõe rituais fúnebres que fora posto na sociedade contemporânea para espaço privados. Talvez os eventos de suicídio sejam uma das poucas situações em que se torna possível uma experiência com a morte para além de rituais programados (MARQUETTI, 2014). Repercute a

dificuldade humana em compreender a própria morte, e quando se tenta o alcançável é apenas a posição de espectador (FREUD, 1996). Esta incompreensão da morte, quando se trata de suicídio tende a ser aumentada em razão das múltiplas interpretações e versões para que o suicídio tenha ocorrido. O enigma com relação ao suicídio sempre permanece, sempre estará relacionado com o irreduzível do real (CARLOS; D'AGORD, 2016). Em suma, morte é tabu e o suicídio é a forma complexa nesse espectro de interdição (KOVÁCS, 2013).

Indubitavelmente o estigma face o ato suicida é prejudicial tanto ao sujeito que tenta, mas não obtém êxito, assim como aos que circundam esse sujeito, inclusive refletindo na associação com possíveis novas tentativas (BUUS; CASPERSEN; HANSEN; STENAGER; FLEICHER, 2014). É também em virtude da vergonha oriunda do estigma, existir direta associação entre sobrevivência a tentativa e uso de substância psicoativas (REYNDERS; KERKHOF; MOLENBERGHS; VAN AUDENHOVE; 2014). Na contrapartida, nas sociedades em que fora desvinculado o suicídio de seu sentido de estigma e tabu, a busca por ajuda a profissionais de saúde tende a ser aumentada consideravelmente (DYREGROV, 2011). Neste prisma, importante a discussão de Sudak, Maxim, Carpenter (2008), ao observar ser a doença mental estigmatizante tal como o suicídio, entretanto ao ponto que com o passar do tempo o estigma quanto ao acometido por doença mental e seus familiares ter sido continuamente desconstruído, o estigma quanto ao suicídio tem perdurado sem alterações.

Esta realidade de estigmatização tanto daquele que tenta o suicídio, assim como daqueles que o circundam, se consolida em razão do ato suicida ser visto como falha tanto do sujeito que atenta contra a sua vida, bem como de seus familiares e amigos. Esta realidade, repercute no processo de luto diante da morte do ente, necessitando inclusive de intervenção clínica (CVINAR, 2005). A marginalização proveniente do ato suicida não se encerra na perpetuação de estigma, mas também no despreparo para lidar com o fenômeno, inclusive do poder público, pouco efetivo no atendimento de familiares e vítimas de suicídio, resultante das insuficientes estratégias políticas de prevenção, conscientização, acolhida e encaminhamento desses sujeitos (SILVA; SOUGEY; SILVA, 2015).

Para tanto, considerando o protagonismo, relevância e ao mesmo tempo ser também compreendido como sobrevivente, o profissional responsável pelo atendimento a ocorrência de suicídio, vinculado ao poder público (estado), além da elaboração do sentido de fenômeno complexo, haverá também de dar conta de características marcantes e singulares das crises envolvendo suicídio. Compreende a crise como complexo processo, exigente de metodologia própria e que está além dos padrões das ciências exatas, são peculiares, distanciando uma das outras por detalhes que a constituem com caráter único. São vivências representadas pela necessidade de distinguir, tomar decisão, separar e julgar (COIMBRA, 2011; BOTEGA, 2015).

Lidar com crises é lidar com suas características marcadas pela imprevisibilidade, e de ser seu acontecimento inesperado, não seletivo, acontece a qualquer instante, com qualquer pessoa, independentemente de condições socioeconômicas e subjetividades. Faz-se presente no momento da crise a necessidade de rápida resposta e conseqüentemente de tomar decisões com base na brevidade, na agilidade e urgência exigidos pela condição de crise. Um dos aspectos que culmina na maior complexidade no enfrentamento de crises, é o fato de haver ameaça à vida: “[...] numa ocorrência envolvendo suicida há uma vida em risco e que não pode ser desprezada [...]” (SANTOS, 2010. p. 20). Dada essa complexidade, a vivência de uma crise pode ser dolorosa, variando de acordo com a gravidade envolvida, além de poder levar a experimentação de angústia, desamparo, incapacidade e esgotamento. Em níveis extremos, poderá inclusive levar a colapso existencial, ultrapassando a capacidade pessoal de reação e adaptação, pode inclusive aumentar a vulnerabilidade para o suicídio. Poderá ser também considerada útil quando o significado do inesperado é integrado à história do sujeito, possibilitando uma nova perspectiva de vida (BOTEGA, 2015).

Os que vivenciam crises e ainda se colocam a gerenciá-las, experimentam sentimentos tendenciosos de se desejar afastamento. Agrava-se ao considerar esses aspectos na tratativa de sujeitos em risco de suicídio. Na consideração de atendimento por equipe de saúde de sujeitos em risco de suicídio, estudos de Holdsworth, Belshaw, Murray (2001), apontam o desenvolvimento de sentimento de impotência, raiva, ausência de empatia e desesperança por esses sujeitos. Esses

sentimentos, se dão muito em virtude do estigma e tabu que envolvem o tema, inevitavelmente vinculadas as crenças daqueles que são responsáveis pelo atendimento, principalmente sob a visão de ser autoprovocada e conseqüentemente possível e fácil de ser prevenida. O profissional questiona-se, mesmo que inconscientemente o motivo que em virtude do ato suicida, não seja o sujeito punido e sim contemplado por assistência (MELEIRO; BOTEGA; PRATES, 2004).

As crenças acerca do ato suicida presentes no contexto social, por vezes também se manifestam em profissionais, principalmente se carece a eles devida formação e informação quanto ao fenômeno. Meleiro, Botega, Prates (2004), apontam as principais crenças equivocadas que permeiam o ideário de profissionais responsáveis pelo atendimento de vítima de suicídio, a respeito do fenômeno, destacando-se: estabelecer conversa sobre suicídio, pode induzir ao ato; a ameaça ao suicídio, representa apenas manipulação; quem pretende se matar não expressa; aqueles que desejam morrer, de fato se matam; quem se mata é diferente daqueles que apenas tentam. Como resultado dessa realidade, aqueles que deveriam acolher realizam juízos de valores, interpretando o ato suicida como afronta à vida, gerando trabalho e gastos desnecessários. Nos ambientes de atendimento há julgamento da vítima de suicídio, manifestas por expressões sarcásticas como “[...] da próxima vez, vê se consegue se matar para não mais trabalho para gente [...]” (p. 140) (SILVA, 2009).

Entretanto, é preciso que se discutam quais as ferramentas que os sujeitos responsáveis por esses atendimentos possuem para lidar com a crise, seja para que o atendimento seja exitoso, assim como para o processo de elaboração de defesas frente à complexidade do que se desvela tão perto. Coimbra (2011) destaca como fundamental no processo de gerenciamento de crises com sujeitos em tentativa de suicídio, a negociação. Esta ferramenta consiste em um trabalho de equipe, visando chegar a um acordo de confiança com a parte em ameaça, para que pacificamente ela se renda. Dentre os integrantes dessa equipe, face os graves conflitos que aquele tentado em buscar o autoextermínio se encontra, o ideal é haver profissional da área de saúde mental, quando não, ficará a cargo do negociador utilizar de seus conhecimentos para enfrentar a situação de crise. Neste processo, importante considerar algumas dificuldades no estabelecimento de diálogo entre negociador e

suicida, em razão da presença de raiva, por sua não cooperação, pela percepção de não importância de familiares e amigos, além da dificuldade de se estabelecer contato emocional (MORGAN; VASSILAS, 1990).

Coadunam a complexidade desses fatos, a realidade de que não é raro existir nesses cenários sujeitos descompromissados com o fenômeno, denominado por Coimbra (2011) de populares, que se dirigem ao suicida com incentivos ao ato funesto, demonstrando a difícil aceitação da sociedade perante o ato suicida (COIMBRA, 2011). De modo geral, é preciso considerar que o contato de qualquer pessoa com sujeito em possibilidade de decidir por autoprovocar sua morte, desperta diversos sentimentos em resposta a essa realidade, inclusive ao resgatar sentimentos provocados em profissionais que atendem a essa demanda, o contato pode inclusive atingir a eficiência no trabalho, bem como interferir nas relações intrafamiliares (STEDEFORD, 1984).

E se o resgate, salvar a vida, ou encontrar o corpo pode determinar o fim do atendimento, do contato com o obscuro, a elaboração e a interpretação desse evento perdura. Apesar de com o tempo e a experiência, mesmo que o medo da morte seja parte do equipamento psicológico para preservar a vida, pode fazer com que profissionais se acostumem a lidar com esses eventos, se expondo mais demoradamente a angústia existencial comum a todos. Entretanto possuem limites e é fundamental o reconhecimento desses limites. É necessário entender que o trabalho pode vir a se tornar mais penoso, e alguns precisarão de tempo para se restabelecer, inclusive em alguns casos se afastando temporariamente de suas atividades (MELEIRO; BOTEGA; PRATES, 2004). O ato suicida está na esfera do intersubjetivo “[...] envolve e condiciona os encontros humanos de trocas emocionais que se estabelecem entre os dois [...]” (BOTEGA, 2015, p.13). De modo geral, a busca é por vida. Pensamos na morte como algo genérico e distante. O suicida rompe com esse distanciamento, trazendo a morte para perto de quem o atende, fazendo com que uma série de defesas se estabeleça para lidar com a realidade posta (BOTEGA, 2015).

Assim, se as vivências perante o ato suicida afloram emoções e defesas, além da evidenciação de como se é complexo, não sendo suficiente para esclarecimento a

simples relação causa e efeito afastando o pragmatismo de algumas ciências, será percorrido a seguir, a forma que as diversas facetas têm sido discutidas pelas ciências sociais aplicadas, em específico os estudos organizacionais de onde emerge essa pesquisa.

### 3.3 FACETA EPISTEMOLÓGICA: (IM) POSSIBILIDADES DE DISCUSSÕES

O estigma, a visão do tema sob o espectro do tabu e a complexidade epistemológica do tema suicídio, não diferentemente do esperado, repercute na forma como tem sido realizado estudos acerca do tema, inclusive em estudos organizacionais e conseqüentemente na consideração do mundo do trabalho. Especificamente no contexto brasileiro, é imprescindível remeter ao estudo de Santos, Siqueira e Mendes (2010a) publicado no prisma dos estudos organizacionais, sobre tentativas de suicídio de bancários no contexto de reestruturações produtivas, através dos conceitos de Dejours, vinculam às tentativas de suicídio as condições de trabalho. Sem pretender desmerecimento a pesquisa, mas algo a ser destacado, são réplicas e tréplicas a essa publicação. São questionamentos do fato considerado como propulsor da tentativa de suicídio pelos investigados (considera como fator precipitante, a reestruturação produtiva), como se houvesse impossibilidade da pesquisa, ou da impossibilidade de que haja trabalhadores dando fim a vida em razão das condições de trabalho.

Se por um lado na pesquisa haja desconsideração do suicídio como multicausal (BASTOS; GONDIM, 2010), por outro revela certa resistência a essa discussão – trabalho e suicídio -, inclusive em contraponto a pesquisas de Dejours que dão em conta a essa casualidade. Revela dificuldades de se pesquisar a partir de paradigmas e métodos diferentes do habitual (SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010b). Aponta dificuldades por parte dos estudos organizacionais em discutir o tema, com a crítica de haver busca por se estabelecer relações entre fenômenos ou processos que na verdade ocorrem em distintos níveis de estruturação social, não sendo oportuna a simples casualidade (BASTOS; GONDIM, 2010).

Quando se amplia o prisma de análise, constata-se com maior frequência estudos que relacionam trabalho e suicídio, como exemplo, pesquisa abrangendo Inglaterra

e País de Gales, demonstram que a recessão econômica ocorrida em 2008, culminando em desemprego e perdas financeiras, resultou em aumentos nas taxas de suicídio entre aqueles que ocupavam cargos de gerência e pequenos empresários (COOPE; GUNNEL; HOLLINGWORTH; HAWTON; KAPUR; FEARN; WELLS; METCALFE, 2014). Se esse exemplo ainda prevalece o prisma epidemiológico que não são tão raros no contexto brasileiro, Clegg, Cunha e Rego (2016), discutem com base no conceito de anomia de Durkheim o suicídio em organizações, sendo claro exemplo de discussões no contexto dos estudos organizacionais existentes para além das fronteiras nacionais, evidenciando a possibilidade de discussão na relação suicídio e trabalho.

Para esses autores (CLEGG; CUNHA; REGO, 2016), a violência organizacional demonstrada através de bruscas mudanças na gestão em razão de processos de privatização e a falta de intervenção perante a exclusão social, levaram sujeitos ao suicídio. Não diferentemente, faz Dejours ao ligar as novas organizações de trabalho ao suicídio, enfatizando de maneira inquietante e sensível consequências físicas, e mentais em virtude do trabalho (CECCON; MENEGHEL; HESLER, 2012). Aponta consequências danosas dos modelos de gestão franceses, conduzindo ao questionamento se esse evento já não ocorre no Brasil, ainda não identificado em virtude da não devida investigação e resolução, como várias outras formas de sofrimento patogênico e adoecimento no trabalho (SOUZA. P.; SOUZA, A. 2010).

Para que se compreendam as ausências e os atuais delineamentos de estudo, é necessário entendimento de existir perante a temática suicídio ambivalência quando considerado pelas abordagens em ciências sociais: ao tempo que é considerado tema clássico, foi abandonado como objeto de pesquisa. Inevitavelmente, para a explicação desse abandono, retorna-se à proibição ao tema em determinadas circunstâncias devido à existência de tabu, principalmente a nós brasileiros, que estamos engolfados em busca pelo direito a viver, mas não a dispor da própria vida e morrer. Por isso talvez temas que envolvam morte como suicídio e até mesmo eutanásia, estão na esfera do proibido e são difíceis de serem postos em discussão em solo brasileiro (ALMEIDA; SILVA; FÉLIX; ROCHA, 2015).

Quando se fala que complexidade do tema pode afastar pesquisadores da discussão, é necessário resgatar os aspectos que assim o constituem. Entre esses, o fato do suicídio estar associado à presença de transtornos mentais (BOTEGA, 2014), conduzindo imediatamente a concepção de doença. Em tempo, é preciso destacar a classificação do próprio ato suicida pela Classificação Internacional de Doenças – CID, apresentado como as diversas lesões autoprovocadas (DATASUS, 2017). Não obstante, é preciso considerar a existência dos fenômenos de imitação e contágio: na imitação o suicídio exerce efeito modelador aos casos subsequentes. Já no contágio um suicídio facilita a ocorrência de novos casos, indiferentemente do conhecimento do caso precedente (COUTINHO, 2010). Essas inferências denotam aspectos sensíveis do tema, principalmente por introduzi-lo na esfera da doença, passando a ser discutido como maior frequência pelas ciências da saúde e psicologia.

No entanto, questionamentos surgem mediante a propagação de discursos de patologização e psiquiatrização do suicídio, inclusive se de fato há legitimidade uma de áreas específicas do saber científico. É inegável o apoio de profissionais de saúde ser indispensável após tentativas de suicídio para o restabelecimento das condições orgânicas do sujeito, entretanto, especialmente quando o trabalho é fator precipitante, a organização do trabalho transfere responsabilidades à seguridade social, mantendo-se inerte diante das correções que deveriam ocorrer em seu interior. Com esta ação, tentam transmitir através da prescrição de tratamentos médicos, a falsa impressão de que se preocupam como seus colaboradores (SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010a), perfazendo a instrumentalização do discurso de patologização, com evidente interesse.

Em discussão semelhante na tratativa do enigma dos sintomas em razão das condições de trabalho, Périlleux e Mendes (2015), salientam que entender os sintomas como patologias sociais conduz à posição contrária a medicalização de causas sociais opressoras, inaugurando caminho para a politização do sofrimento. O desafio não é tratar o sintoma, mas intervir no propulsor desse sintoma, que apesar de fisiológico, estão na esfera do social. Diante disso, mesmo (como já dito) reconhecendo a importância da intervenção de profissionais da saúde no processo de restabelecimento após tentativa de suicídio, ou para que se previna, é necessário

que se problematize a psiquiatrização ou a patologização do suicídio, principalmente se essas possam vir a ser meios para que se transfira a gênese do problema da organização para o sujeito e seja caminho de limitação de discussões. Para essa problematização compreende os saberes científicos, assim como o senso comum, construídos e legitimados por relações de poder que não são isentas de interesses, inexistindo saber neutro (SOUZA, 2014).

Essas pesquisas descortinam discussão e possibilidades de discussões que em certo sentido, carecem de força. O ato suicida ao ser discutido tão somente no âmbito da psiquiatrização e da patologização, o torna centrado no indivíduo, desconsiderando em primeiro momento que esse indivíduo está sujeitado e conseqüente não isolado. A responsabilidade é do indivíduo, e, portanto, esse deve mediante medicalização, transformar sua realidade. Transfere sobremaneira a responsabilidade do meio que está inserido, como por exemplo, o trabalho, para a esfera individual. Não parece ser equacionada a existência de agruras do meio em que se vive (SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010a). Não inadmite contribuições e importância da medicalização, uma vez que podem ser determinantes entre viver, viver salutarmente e morrer. Na contrapartida, quando Dejours (2010), Santos, Siqueira, Mendes (2010a), Clegg, Cunha, Rego (2016) e demais pesquisas supracitadas, trazem à tona o contexto do trabalho como fator que conduz o sujeito ao suicídio, compreendem o suicídio como efeito de um modo de vida, nesses casos o contexto social do trabalho.

Aproximam-se da concepção de Durkheim (2003), de que o suicídio é fato social vindouro de um processo de desintegração do indivíduo a sociedade. As sociedades modernas apresentam determinadas patologias, principalmente a insuficiência de integração do indivíduo a sociedade. Torna a coletividade também responsável pelos casos de suicídio e conduz a reflexão quanto à forma que se vive, sendo essa determinante a existência de crises suicidas. Nestas formas de viver, estamos reduzindo a vida a silhuetas, que uma vez destituídos da capacidade inventiva reivindicada pelo capital, o sujeito torna-se sobrevivente em condição de quase inumano. O autoextermínio sobrecarrega aos corpos dóceis, vindouros de um adestramento civilizatório, transformando-o em corpo que não aguenta mais a

mutilação biopolítica, a intervenção biotecnológica, a modulação estética, a digitalização bioinformática, o entorpecimento sensorial (PELBART, 2007).

Simultaneamente induz a reflexão dos caminhos e descaminhos a ciência: quais seriam trajetórias e contribuições possíveis as ciências sociais na discussão sobre suicídio? A primeira delas, inclusive mencionado como justificativa e relevância especificamente desse estudo, é efetivá-la como transdisciplinar ao promover das discussões. É possível contribuir na utilização dos conhecimentos desenvolvidos na área, para que se construa conjunto de dados complexo o suficiente para fornecer exame empírico rigoroso; obter novos insights sobre mecanismos sociais e culturais subjacentes ao risco de suicídio; fazer valer os pontos fortes de tradição de pesquisas também qualitativas e multimétodo para aprofundar entendimentos; Considerar de fato a transdisciplinaridade, incorporando conhecimentos de outras disciplinas sobre os múltiplos fatores que afetam índices de suicídio em indivíduos e sociedade; e por fim, usar das conclusões robustas da pesquisa sociológica em esforços pragmáticos e reais para reduzir o suicídio (WRAY, COLEN; PESCOSOLIDO, 2011).

Mediante essa seara, se o início dessa trajetória ocorreu de imediato à menção da agressividade do ato suicida, assim como o sentido empreendido de tabu e estigma, passando inclusive por estatísticas que dão em conta de evidenciar suicídio como emergente problema de saúde pública e culminando na discussão de sua consideração como patologia, em uma margem estreita, por momentos citados, mas logo contraditos, esteve presente à discussão do direito de dispor da vida. Assim, emerge um segundo questionamento, é possível haver serenidade no ato suicida? Getúlio Vargas, em sua carta testamento, usou de uma última palavra para supostamente evidenciar a forma pelo qual se encontrava naquele instante: serenamente. De maneira nenhuma há discordância que a maioria dos suicídios é de sujeitos psiquicamente enfermos (depressão grave, psicose delirante ou drogadição), mas se tomarmos por verdadeiras as palavras de Getúlio, assim como trazer a discussão casos de sujeitos que parecem programar o momento da morte, teríamos resposta a essa questão (COUTINHO, 2010). Contudo, permanece como obsceno e algo que molesta por não ser possível de dar conta. O espectador olha,

mas com esforços para não ver, na tentativa de não tornar obscuro, aquilo que é velado (CARLOS; D'AGORD, 2016).

Se mesmo sinalizado que em breve terminaria ainda contínuos delineamentos, é muito em virtude do sentimento de falta. As múltiplas facetas de um tema que é filosofia e problema de saúde pública, sempre criam a necessidade de algo a mais, de inesgotável, de prolongamento. Nessa celeuma, como ato de clarificação, ao tempo que se permanece na multiplicidade de facetas, interrompe-se como certo pragmatismo até aqui empreendido, e reproduz aquilo que fora deixado por quem de alguma forma optou por partir. Todavia, o convite a leitura não se encerra em si mesmo, é preciso que se resgate o até aqui compreendido.

Virgínia Woolf, em março de 1941, aos 57 anos, encheu os bolsos de seu casaco de pedras e mergulhou nas frias águas do rio Ouse, em Sussex (GRAMARY, 2006);

[...] tenho a certeza de que estou novamente enlouquecendo: sinto que não posso suportar outro desses terríveis períodos. E desta vez não me restabelecerei. Estou começando a ouvir vozes e não consigo me concentrar. Por isso vou fazer o que me parece ser o melhor.

Deste-me a maior felicidade possível. Fostes em todos os sentidos tudo o que qualquer pessoa podia ser. Não creio que duas pessoas pudessem ter sido mais felizes até surgir esta terrível doença. Não consigo lutar mais contra ela, sei que estou destruindo a tua vida, que sem mim poderias trabalhar. E trabalharás, eu sei. Como vês, nem isto consigo escrever como deve ser. Não consigo ler.

O que quero dizer é que te devo toda a felicidade da minha vida. Fostes inteiramente paciente comigo e incrivelmente bom.

Quero dizer isso — toda a gente o sabe. Se alguém me pudesse ter salvo, esse alguém teria sido tu. Perdi tudo menos a certeza da tua bondade. Não posso continuar a estragar a tua vida.

Não creio que duas pessoas pudessem ter sido mais felizes do que nós fomos. V. (BELL, 1973).

Getúlio Vargas, agosto de 1954, de uso de uma arma de fogo, atinge seu coração com um projétil (TINOCO, 2014).

Mais uma vez as forças e os interesses contra o povo coordenaram-se e novamente se desencadeiam sobre mim. Não me acusam, insultam; não me combatem, caluniam, e

não me dão o direito de defesa. Precisam sufocar a minha voz e impedir a minha ação, para que eu não continue a defender, como sempre defendi, o povo e principalmente os humildes.

Sigo o destino que me é imposto. Depois de decênios de domínio e espoliação dos grupos econômicos e financeiros internacionais, fiz-me chefe de uma revolução e venci. Iniciei o trabalho de libertação e instaurei o regime de liberdade social. Tive de renunciar. Voltei ao governo nos braços do povo. A campanha subterrânea dos grupos internacionais aliou-se à dos grupos nacionais revoltados contra o regime de garantia do trabalho. A lei de lucros extraordinários foi detida no Congresso. Contra a justiça da revisão do salário mínimo se desencadearam os ódios. Quis criar liberdade nacional na potencialização das nossas riquezas através da Petrobrás e, mal começa esta a funcionar, a onda de agitação se avoluma. A Eletrobrás foi obstaculada até o desespero. Não querem que o trabalhador seja livre.

Não querem que o povo seja independente. Assumi o Governo dentro da espiral inflacionária que destruíra os valores do trabalho. Os lucros das empresas estrangeiras alcançavam até 500% ao ano. Nas declarações de valores do que importávamos existiam fraudes constatadas de mais de 100 milhões de dólares por ano. Veio a crise do café, valorizou-se o nosso principal produto. Tentamos defender seu preço e a resposta foi uma violenta pressão sobre a nossa economia, a ponto de sermos obrigados a ceder.

Tenho lutado mês a mês, dia a dia, hora a hora, resistindo a uma pressão constante, incessante, tudo suportando em silêncio, tudo esquecendo, renunciando a mim mesmo, para defender o povo, que agora se queda desamparado. Nada mais vos posso dar, a não ser meu sangue. Se as aves de rapina querem o sangue de alguém, querem continuar sugando o povo brasileiro, eu ofereço em holocausto a minha vida.

Escolho este meio de estar sempre convosco. Quando vos humilharem, sentireis minha alma sofrendo ao vosso lado. Quando a fome bater à vossa porta, sentireis em vosso peito a energia para a luta por vós e vossos filhos. Quando vos vilipendiarem, sentireis no pensamento a força para a reação. Meu sacrifício vos manterá unidos e meu nome será a vossa bandeira de luta. Cada gota de meu sangue será uma chama imortal na vossa consciência e manterá a vibração sagrada para a resistência. Ao ódio respondo com o perdão.

E aos que pensam que me derrotaram respondo com a minha vitória. Era escravo do povo e hoje me liberto para a vida eterna. Mas esse povo de quem fui escravo não mais será escravo de ninguém. Meu sacrifício ficará para sempre em sua alma e meu sangue será o preço do seu resgate. Lutei contra a espoliação do Brasil. Lutei contra a espoliação do povo. Tenho lutado de peito aberto. O ódio, as infâmias, a calúnia não abateram meu ânimo. Eu vos dei a minha vida. Agora vos ofereço a minha morte. Nada receio. Serenamente

dou o primeiro passo no caminho da eternidade e saio da vida para entrar na História.

Rio de Janeiro, 23/08/1954 (CÂMARA, 2001).

Assim, se da complexidade encaminhamos para a serenidade, mesmo que diante dessa longa trajetória se enxergue a impossibilidade de esgotamento da temática, (se assim conseguíssemos seriam dadas respostas aos questionamentos ainda não respondidos e se desconstruíssemos as complexas facetas), seguimos! Nesse novo caminho inscrito nessa trajetória, me coloco a elucidar escolhas realizadas, norteado pelo até aqui discutido, e circunscrito por aspectos únicos desvelados por um campo de pesquisa, a forma como ocorreu o caminhar pela trajetória de se desvelar estratégias de defesa elaboradas em virtude do atendimento de ocorrências envolvendo suicídio ou tentativas de suicídio.

#### **4 TRAJETÓRIA: CAMINHOS E DESCAMINHOS, SENSIBILIDADES E CUIDADOS**

Quando Karam (2010) encerra a obra de Dejours e Bègue referente a intervenções no contexto de trabalho após suicídio de um dos trabalhadores, afirma que todas as identidades, não apenas do suicida se circunscreve de uma maneira frágil. É certo que a referida obra se distancia dessa dissertação à medida que aquela se propõe a investigar suicídio em razão do trabalho e esta se propõe a investigar nuances do trabalho daqueles que atendem ocorrências que envolvem suicídio. São situações e contextos divergentes, mas é certo que em ambos os casos as tratativas permeiam tema com sentido de extremo ato contra a vida (DEJOURS; BÈGUE, 2010), representando por consequência a necessidade de sensibilidade e cuidados em sua tratativa.

Não à toa se introduziu nessa dissertação o conceito de sobreviventes e o quanto esses são afetados. Esse “se afetar” alça possibilidades de por vezes passar despercebido, principalmente pelos recalques que a morte e conseqüentemente suas discussões têm sido renegadas: uma tentativa de afastar dos moribundos e a limitação do fato aos bastidores da vida social (ELIAS, 2001). Certamente não estamos tão habituados a discutir morte e suas nuances! Esse “não hábito”, o tabu e as incertezas especificamente ao tema suicídio, influenciaram sobremaneira a forma de realizar essa pesquisa: caminhar pelo pouco conhecido e por onde paira o sinônimo de finitude e irreparabilidade requer redobrada atenção. Nessa referência, não trato apenas de aspectos éticos, mas de cuidados e sensibilidade quanto à organização do trabalho, aos trabalhadores participantes, ao setor de apoio que auxiliou a pesquisa, assim como a mim mesmo que saio das páginas escritas e de alusões às mortes violentas, para ouvir o dia a dia, a realidade de mortes traumáticas e da desfiguração no ápice da finitude.

Para tanto, nos passos a seguir será perceptível esse zelo nas descrições e até mesmo no modo de agir enquanto inserido em campo. Em olhar onisciente, por vezes poderá parecer simples exagero, entretanto é resultado do vivido, do sentido, do sensível enquanto pesquisador. Assim encaminha-se para os próximos tópicos, em que se elucida a forma como a pesquisa se concretizou nessa trajetória.

#### 4.1 (IM) POSSIBILIDADES E ESCOLHAS: ABORDAGEM METODOLÓGICA

A pretensão primeira nessa trajetória é reafirmar e até mesmo permanecer na insistente convicção de que o pesquisador faz escolhas. É certo que essas escolhas se circunscrevem nas possibilidades e impossibilidades de serem feitas. Trata-se da coerência na apropriação de ideias mediante a concepção de mundo sob determinado (meu) ponto de vista (TRIVIÑOS, 1987). Por conseguinte, nessa trajetória se concebe a argumentação de Thompson (2011) de que os fenômenos sociais são construções significativas possíveis de serem pormenorizadas através de métodos formais ou objetivos, entretanto essas análises resultarão em um enfoque parcial, mas nem por isso deixam de ser vitais e apropriados. Interpretar e compreender devem ser entendidos não como uma dimensão metodológica a desconsiderar quaisquer análises formais e ou objetivas, mas como complementar e indispensáveis (THOMPSON, 2011). Assim, motivado por uma concepção de mundo e pela apropriação de ideias e conceitos oriundos da Psicodinâmica do Trabalho, fora usado no desenvolvimento dessa pesquisa abordagem qualitativa. Reafirma-se a compreensão da Psicodinâmica do Trabalho de que o sofrimento e o prazer são dados essencialmente subjetivos, sendo ilusória qualquer tentativa de objetivá-los. Sua descrição, percepção, detecção e formulação passam pela subjetividade do pesquisador (DEJOURS, 2011c).

A essa escolha contribui Minayo (2011), afirmando estar a pesquisa qualitativa empreendida com níveis de realidade que não podem ser quantificados. Trabalha com universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Está preocupada com as representações e percepções oriundas da forma como o homem interpreta, a forma como vive, assim como sente e pensa. Para essa abordagem os fenômenos e a forma de interpretação são únicos, sendo o processo mais importante que os resultados. Não há busca por verdade única, causalidade ou generalizações. A abordagem qualitativa permite ao pesquisador atingir além das aparências dos fenômenos sociais, conduzindo-o a atingir e penetrar sua estrutura íntima e latente. Não é visível ou observável à simples observação ou reflexão (TRIVIÑOS, 1987).

As raízes da pesquisa qualitativa trazem à tona a participação do investigador no processo de pesquisa, não estando esse fora/externo da realidade e do fenômeno que se põe em busca de compreensão. Significa dizer que nesta forma de pesquisar os fenômenos sociais, não se escusa o pesquisador de surgir, divergindo com o pensamento de imparcialidade, impessoalidade e neutralidade. Como inevitável, sua atividade estará marcada por seus traços culturais, seu modo de interpretar e enxergar o mundo. Não representa de maneira nenhuma desvalorização científica de seus achados. A significação científica estará diretamente dependente do modo como se faz a investigação, ou seja, de se colocar a pesquisar sem o receio da influência de sua concepção, mas com rigorosa forma de olhar (TRIVIÑOS, 1987; ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL, 2011).

Essa rigorosa forma de olhar, considerando inclusive a não abnegação do pesquisador, se fortalece nos delineamentos de Dejours frente a metodologia em Psicodinâmica do Trabalho: o pesquisador escuta, interage, engaja-se, coloca-se em risco, compreende (DEJOURS, 2011g), possibilitando o acesso a intersubjetividade, reveladora de mediações que ocorrem entre o sujeito e o real, traduzido na pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho por meio da fala (MENDES, 2007). Tal fato conduz a predominância da abordagem qualitativa nos estudos brasileiros que se propõe a apoiar no arcabouço teórico da referida teoria com expectativa de que se vença as resistências no processo de fala do trabalhador e se lance olhar minucioso sob as estratégias de defesa individuais e coletivas, bem como das discrepâncias entre a organização real e prescrita do trabalho (MERLO; MENDES, 2009; DEJOURS, 2004).

Assim, estando claro a abordagem que foi adotada no desenvolvimento dessa pesquisa na certeza de que essa escolha conduziu passos dessa trajetória na busca de alcance dos objetivos delineados, derivados do sofrimento de trabalhadores diante do atendimento de ocorrências de suicídio e ou tentativas de suicídio, foi percorrido longínqua trajetória, por vezes cercada de percalços ou da possibilidade deles. No seguir dessa compreensão, nos próximos tópicos será discorrido acerca da organização e dos sujeitos pesquisados, assim como a forma pela qual aconteceu a produção de dados junto aos sujeitos de pesquisa.

#### 4.2 NO MEIO DO CAMINHO TINHA UMA PEDRA: PRETENSÕES, DESAFIOS E POSSIBILIDADES – A ORGANIZAÇÃO E OS TRABALHADORES PESQUISADOS

A pretensão inicial dessa pesquisa era que fosse realizada junto a trabalhadores expostos a atos suicidas, em razão de trabalharem em local com números significativos de suicídio (não o maior) na região metropolitana da Grande Vitória. Essa pretensão era constituída por supor que os trabalhadores, à primeira vista, não eram preparados para lidarem com esses eventos. Sob essa possibilidade é importante lembrar, que dados epidemiológicos apontam para enforcamentos como o principal meio letal por vítimas de suicídio nessa região. Muito embora haver número significativo de tentativas de suicídio e suicídio nessa primeira organização vislumbrada a ser pesquisada, as condições para a realização da pesquisa pareciam não estar satisfeitas. As vivências dos sujeitos dessa organização para com eventos de suicídio pareciam estar em segundo plano quando se comparado àqueles que de alguma forma são mobilizados com a finalidade de salvar a vítima em tentativa de suicídio.

Dessa maneira, surgiu a pretensão e a definição de se realizar a pesquisa em uma organização onde os trabalhadores se mobilizam para salvar a vida daqueles que se colocam a atentar contra a própria vida, além de intervirem quando o ato já fora concluso, ou seja, em situações de tentativa de suicídio e de suicídio. No entanto, essa definição perpassava necessariamente em obter autorização para que a pesquisa acontecesse representando considerável desafio. Para tanto, é imprescindível considerações sobre a organização pesquisada, mas antes disso é preciso esclarecer a decisão de não identificar a organização e os sujeitos pesquisados, esclarecendo que são trabalhadores que devido à natureza da atividade e da organização do trabalho, atendem ocorrências que envolvem suicídio e tentativas de suicídio, mediante intervenção nesses acontecimentos, buscando sobremaneira salvar aqueles que intuem em atentar contra a própria vida. Essa não identificação, conforme Merlo e Mendes (2009) representa cuidado ético para que a produção de conhecimentos aconteça sem que os sujeitos pesquisados paguem por preços incompatíveis. Esse cuidado ético se fortalece na concepção de que suicídio, circunscrito por tabu representa tema de pesquisa sensível, simultaneamente ao fato de que a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho pode representar embate a

alienação imposta pela organização do trabalho (FABEROW, 1963; MERLO; MENDES, 2009).

Nesse sentido, o ávido leitor poderia afirmar ser a especificidade da atividade o indicativo de qual organização fora pesquisada, entretanto tal como salienta um participante ao ser confirmado a não identificação da organização “é que tem várias agências que mexe com isso” (GRAÇA ARANHA), denotando ser a atividade pesquisada não restrita a uma única organização. Além disso, mesmo que o compromisso de não identificação da organização e dos sujeitos esteja presente em manuais e artigos, assim como documentado nessa pesquisa através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em que se assina o pesquisador e o pesquisado (Apêndice A), por diversas vezes na produção de dados fora evidenciado a importância dessa postura nos comentários dos participantes: “[...] eu vou falar algo, já que não está gravando o meu nome” (GRACILIANO RAMOS), “[...] alguns casos e eu não posso citar, eu vou falar de uma forma bem ampla de uma forma bem genérica ” (RUBEM ALVES), “[...] já que não vai (identificado), eu vou conversar” (OSWALD DE ANDRADE). Ou ainda, quando algumas questões eram deixadas para serem ditas ao pesquisador depois que o gravador fosse desligado, extinguindo ou minimizando no consciente do pesquisado a possibilidade de vir ser identificado.

Esse cuidado ético não representa de forma alguma resistência por esta organização e sua gestão à pesquisa, pelo contrário, em todo o decorrer da pesquisa houve solicitude, interesse e incentivo para que a pesquisa prosseguisse, inclusive proporcionando instrumentos para a sua concretização, como local para realização, facilidade de acesso aos trabalhadores, disponibilidades de colaboradores em esclarecimentos, facilidade de deslocamento entre os locais de trabalho, disponibilidade de uso intranet entre outros inúmeros incentivos. Também é necessário salientar que em razão da pesquisa representar tocar em aspectos sensíveis naturalmente existiu cuidado por parte da organização, mas que no encontro com também cuidados do pesquisador, foram automaticamente somados conduzindo a satisfatória realização.

Portanto, essa pesquisa foi realizada em organização do trabalho responsável, entre outras atividades, por intervenção/atendimento de ocorrências que envolvem

suicídio e tentativa de suicídio localizada na região sudeste do Brasil. Em razão da natureza de sua atividade, para além de ocorrências de suicídio, se mobiliza em diversas outras ocorrências lidando com a possibilidade de morte. Esta organização se distribui pelo território do estado de onde se situa, no que é denominado nessa pesquisa de filiais. O intuito inicial da pesquisa era a realização limitada a quatro dessas filiais, mas por percepção do pesquisador já inserido em campo de que os participantes da pesquisa possuíam históricos de transferências recentes entre essas filiais trazendo homogeneidade em seus comentários, além de manifesto interesse de trabalhadores de outras filiais, optou por se estender a pesquisa por todas as demais filiais, atingindo assim trabalhadores de oito filiais. É importante esclarecer que o número de filiais da organização existentes no estado é maior do que oito, a divulgação da pesquisa e a possibilidade de voluntariedade dos trabalhadores foram estendidas a todas as filiais, entretanto demonstraram interesse em participar da pesquisa, trabalhadores dessas oito filiais.

A organização pesquisada é de natureza pública, portanto a admissão como trabalhador se dá mediante concurso público. Conforme relatos dos sujeitos trabalhadores participantes, a organização possui rígida hierarquia, com sistemas de promoções e transferências entre filiais que se alternam entre antiguidade e por merecimento, em ambos os casos depende de surgimento de vagas e de participação em um rigoroso processo de seleção. Também há rigoroso controle de condutas dos trabalhadores, seja em contexto do trabalho, ou fora do trabalho, assim como sistema de punições aos casos de inobservância. Em uma explicação simplista, as atividades são organizadas em duas frentes de trabalho, uma denominada de setor administrativo e outro de setor operacional. O foco nessa pesquisa foi o setor operacional, mas como a maioria dos trabalhadores do setor administrativo já compôs o setor operacional e o objetivo dessa pesquisa são estratégias de defesa de trabalhadores que atendem, mas que também já atenderam ocorrências de suicídio e ou tentativas de suicídio, também foram inclusos como participantes da pesquisa aqueles que se voluntariaram mesmo estando atualmente em serviços administrativos, desde que enquanto no setor operacional tivessem atendido ocorrências de suicídio e ou tentativas de suicídio. Ainda há que considerar que estar o trabalhador em setores administrativos não o

afasta de atividades operacionais, já que com certa frequência também se envolve com essas atividades, no que denominam escalas especiais.

Nesse contexto, os sujeitos da pesquisa foram trabalhadores que enquanto trabalhadores dessa organização tenham se mobilizado para atender ocorrências envolvendo suicídio e ou tentativa de suicídio e que durante a realização da pesquisa, sendo sabido os objetivos, procedimentos, riscos e desconfortos tenham se voluntariado a participar. Assim, a realização da pesquisa contou com a voluntariedade de dezessete trabalhadores, entretanto foram efetivamente participantes quinze. Dois desses se voluntariaram e não foram entrevistados, um deles em razão de afastamento do trabalho e outro em razão de não resposta em diversos contatos realizados (ligações telefônicas não atendidas e mensagens não respondidas). Os trabalhadores participantes, por razão do cuidado ético já citado serão identificados nessa dissertação como autores da literatura brasileira, não havendo quaisquer níveis de correspondência entre os nomes reais e os nomes escolhidos, sendo aleatória escolha do pesquisador.

Assim os quinze trabalhadores dessa pesquisa serão nomeados como Adelia Prado, Carlos Drummond, Clarice Lispector, Euclides da Cunha, Graça Aranha, Graciliano Ramos, Guimarães Rosa, Jorge Amado, José de Alencar, Machado de Assis, Manuel Bandeira, Mário Quintana, Monteiro Lobato, Oswald de Andrade e Rubem Alves. Tais trabalhadores possuem idades entre 27 (vinte e sete) e 49 (quarenta e nove anos), com tempo de trabalho na organização entre 5 (cinco) e 28 (vinte e oito anos), 13 (treze) se identificaram como do gênero masculino e 2 (dois) como do gênero feminino. A maioria deles manifestaram seguir alguma religião, apenas dois deles afirmaram não possuir religião. Todos os que manifestaram possuir religião, informaram ter religião que possuem o cristianismo como base. Nesse aspecto, entende-se como religião a visão funcional de Coutinho (2012), em que esta oferece normas, coesão, tranquilidade, estímulo, sentido, experiência, maturidade e redenção. Quanto à formação, apenas um participante se identificou cursando ensino superior, outro formado no ensino técnico e os demais detentores de diploma de nível superior. Tais características dos participantes são elencadas face influências na busca pelos objetivos dessa pesquisa.

Ainda, sobre os participantes é necessário destacar que mesmo esclarecendo em todos os momentos de divulgação ser objeto da pesquisa, trabalhadores que atenderam ocorrências envolvendo suicídio e ou tentativa de suicídio, além de no primeiro contato com o participante certificar da experiência do trabalhador com esse tipo de atendimento, um dos participantes apenas identificou não se lembrar de ter atendido esse tipo de ocorrência no momento da entrevista. Entretanto, apoiado na consensualidade com o coletivo em razão da ideologia defensiva, no direcionamento do comentário desse participante, na consideração de vê-lo a ser motivado por uma demanda e até mesmo constituindo como um porta voz (DEJOURS, 2011b), e por ele vivenciar uma das facetas de suicídio existente no trabalho (conforme a ser esclarecido no tópico a organização do trabalho que vivencia o suicídio), optou-se em concluir o procedimento de produção de dados com esse participante.

Não o escutar seria contraditório em virtude da categoria teórica metodológica adotada, admitindo ser relevante para o desenvolvimento dessa pesquisa, dar voz aos que sofrem (DUARTE; MENDES, 2015). Ressalta-se que a análise do comentário desse trabalhador perpassa necessariamente pela lente da teoria adotada, assim como pela sua aproximação e em alguns momentos distanciamentos dos objetivos da pesquisa, com a noção de que algumas hipóteses explicativas podem parecer persuasivas, dependendo do pesquisador em retomá-las (DEJOURS, 2011c). Em síntese, seus comentários são analisados nos limites de suas vivências para com os objetivos da pesquisa. Sobretudo, conforme será analisado brevemente, entende-se que a manifestação do interesse desse trabalhador em participar da pesquisa corroborado pelo momento em que ocorreu essa manifestação, representa por si só significativo dado.

Dito isso, no contínuo dessa trajetória, nos próximos passos será apresentado a forma como ocorreu a produção de dados, as motivações para que essas escolhas fossem feitas e sua respectiva coerência com a teoria e abordagem já apresentados.

#### 4.3 INSTRUMENTOS PARA UMA TRAJETÓRIA – A PRODUÇÃO DE DADOS

A produção de dados aconteceu através de entrevistas semiestruturadas, que de acordo com Mendes (2007, p. 69), se caracteriza como uma técnica de coleta de

dados que “[...] tem na escuta seu principal ponto, centrada na relação pesquisadores-pesquisados e na fala-escuta-fala dos conteúdos manifestos [...]. Por meio de seu manejo possibilita intervir para que dizeres sejam feitos encarnados com intensidade em seus conteúdos dos eventos e afetos circulantes (TEDESCO; SADE; CALIMAN, 2013). A escolha desse instrumento é justificada devido a centralidade dada por Dejours a fala como meio de subjetivação do sofrimento e do prazer: o sofrimento e o prazer não são visíveis e mensuráveis, só se faz possível acessá-los através da fala no momento em que o sujeito nomeia o que sente. A comunicação como linguagem é essencial no processo dessa pesquisa em virtude de o trabalho não ser apenas constituído de atividade, mas também de outras dimensões como cultural e social (MENDES; ARAÚJO, 2011).

Compreende a entrevista semiestruturada como aquela que parte de questionamentos básicos apoiados em teorias e hipóteses de interesse a pesquisa, e à medida que o informante se coloca a responder, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses. Assim, o informante seguindo espontaneamente seu pensamento e em virtude de suas experiências elabora o conteúdo da pesquisa. Este instrumento favorece não só “[...] a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...] (Triviños, 1987, p. 152). Esta forma de entrevista faz surgir informações de forma livre, não estando as repostas condicionadas a uma padronização de alternativas. Caracteriza-se, portanto, pela confecção de um roteiro com perguntas principais sobre o assunto a ser investigado, vindo a ser complementadas com outras questões inerentes ao momento da entrevista (MANZINI, 1990).

Contudo, reafirmando a não instituição de clínica de trabalho tal como preconizado por Dejours, e sim a Psicodinâmica do Trabalho como categoria teórica, a opção por entrevistas semiestruturadas visa, assim como mencionado por Louzada e Oliveira (2013), a busca por articulação teórica com a referida teoria, usando de procedimentos de produção e análise de resultados que se adequem a realidade dos estudos. Não obstante, a produção de dados de forma individual e não em coletivos, se alicerça em estudos anteriores como de Bispo e Helal (2013), no entrevistar individualmente cinco sujeitos, selecionados por acessibilidade; ou ainda, Dias, Facas, Morrone e Mendes (2011), ao entrevistar quatro trabalhadores,

justificando a escolha da técnica em razão dessa ter por foco principal a escuta centrada na relação pesquisadores-pesquisados dos conteúdos manifestos. Nesse mesmo sentido, o trabalho de Soares e Nogueira (2013), utilizou a entrevista para a produção de dados, justificando através de Minayo (2011), na afirmação de que esse instrumento de produção de dados, no âmbito das Ciências Sociais, constitui como reveladora de questões estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos, em que através de um porta voz, se transmite representações de determinados grupos.

O sujeito em ato de fala individual, no caso dessa pesquisa manifestada na entrevista, não estamos diante simplesmente da manifestação desse sujeito, mas sim nos deparamos com o lugar de sua descontinuidade e dispersão, pois no momento da fala ele “[...] não é um sujeito em si, idealizado, essencial, origem inarredável do sentido: ele é ao mesmo tempo falante e falado, porque através dele outros ditos se dizem [...]” (FISCHER, 2003. p. 207). A busca no processo de entrevista é a pluralidade de vozes interessando as enunciações que se misturam umas às outras, ausente de autoria, identidades específicas ou sentidos que sejam únicos. Permite independentemente atingir a polifonia das experiências vividas, conduzindo ao contato com uma dimensão não pessoal do expresso (TEDESCO; SADE; CALIMAN, 2013).

A escolha por entrevistas e o não vislumbre de se realizar a pesquisa em forma de coletivos, se deu em razão dos sujeitos pesquisados, em sua grande maioria estarem em seus respectivos ambientes de trabalho no exercício de suas atividades cotidianas. Significa que a qualquer tempo da pesquisa poderia surgir atendimento a ser realizado, o que inevitavelmente interromperia qualquer coletivo que viesse a ser formado. Ademais, reunir nesse cenário coletivos, significaria reduzir a equipe em alerta para as atividades diárias, e concorrer na atenção com o que viesse a ser discutido em coletivo, para com os eventos que pudessem surgir. Assim, reconhecendo o protagonismo social dos sujeitos da pesquisa, bem como os fatos do campo, e por meio do mencionado por Triviños (1987) de que uma pesquisa pode enfrentar grandes dificuldades em seu desenvolvimento se as pessoas escolhidas na investigação não têm tempo suficiente para atender às necessidades da pesquisa, entendeu-se como mais viável a opção pelas entrevistas individuais.

O roteiro de entrevista foi desenvolvido para o alcance do objetivo geral e conseqüentemente dos objetivos específicos, ou seja, compreender, à luz da psicodinâmica do trabalho, estratégias de defesa elaboradas por trabalhadores em uma organização, em razão do sofrimento oriundo no atendimento de ocorrências envolvendo suicídio e ou tentativas de suicídio. O roteiro, após ter sido elaborado foi discutido junto ao setor de assistência social e psicologia da organização, em razão de torná-lo melhor compreensível ao trabalhador participante, bem como por representar cuidado por parte da organização quantos aos riscos e desconfortos da pesquisa frente a possibilidade de resgatar determinadas lembranças aos pesquisados. A fim de exemplificar como ocorreu essa contribuição, em um primeiro momento o pesquisador havia elaborado a seguinte questão: “comente qual a sensação quando se tem sucesso em uma ocorrência que envolva risco de morte”, sendo alterada para “comente qual a sensação quando se logra êxito na ocorrência que envolva risco de morte”. A substituição da palavra sucesso para a expressão “logra êxito” tornou a questão com maior sentido aos sujeitos da pesquisa, constatado no momento da realização das entrevistas. Também por questões éticas o roteiro da entrevista aplicado, foi apreciado pelo Comitê de Ética e Pesquisa.

O roteiro (Apêndice B) foi desenvolvido pensando em cinco momentos na entrevista, descritos a seguir. Ressalta-se que em razão da utilização de termos específicos à organização pesquisada, na descrição a seguir, assim como no apêndice, alguns desses termos foram substituídos por palavras sinônimas sem prejuízo de sentido/significado ao leitor.

- Primeiro momento: identificação do participante da pesquisa – Religião, formação, tempo de trabalho na organização, composição familiar, idade – destaca-se nesse momento a concepção que tais características poderiam influenciar a elaboração das estratégias de defesas individuais e ou coletivas, assim como sentidos.
- Segundo momento: Prazer e Sofrimento no contexto do trabalho – Objetivo específico: Analisar e compreender a relação prazer e sofrimento no contexto do trabalho - Motivo da escolha da profissão; representatividade da atividade; sentimentos em relação ao trabalho; conseqüências em exercer a profissão; prazer na execução diária da atividade; dificuldades no exercício da atividade;

influência do trabalho na vida pessoal e saúde; estratégias para lidar com as dificuldades do trabalho; como lida com a possibilidade de morte (morte da vítima/paciente a ser atendida); complexidade, divisão de tarefas, fatores pessoais que possam influenciar a divisão das tarefas; sentido de vida e morte.

- Terceiro momento: sentido do suicídio – Objetivo específico: Compreender a elaboração do sentido do suicídio para trabalhadores inseridos na organização que vivencia o suicídio - Significado de suicídio; influência de crenças, valores, opinião; o que diria para uma pessoa que está em tentativa de suicídio, ou que tenha tentado e não obteve êxito, ou que esteja pensando em suicídio; como lida com a possibilidade de êxito ou não em caso específico de suicídio; estratégia de defesa em situação de não êxito.
- Quarto momento: Influência do suicídio na organização real do trabalho – Objetivo específico: Compreender a influência do suicídio na construção da organização real de trabalho - Procedimentos adotados no atendimento a ocorrência (há prescrição?); como abordar a vítima; cuidados necessários; como ocorre a divisão de atividades no processo de atendimento; estratégia de defesa em situação de não prescrição ou de prescrição; expectativas de atender a ocorrência (sentimentos na iminência de se atender ocorrência); esse sentimento é o mesmo para todas as demais ocorrências; estratégia de defesa em relação à iminência; preparo para ocorrências que envolvem suicídio; durante formação, o tema suicídio foi abordado; durante seu tempo de serviço, o tema suicídio foi abordado alguma vez; conversa com seus colegas de trabalho sobre o assunto morte e suicídio; condições da organização do trabalho e procedimentos (estratégias de defesa, organização real do trabalho); como supera essas dificuldades.
- Quinto momento: Influência do Sofrimento e Prazer (inclusive p/ além do Trabalho) – Estratégias de Defesa – Sentido – Objetivos específicos: Compreender a elaboração do sentido do suicídio para trabalhadores inseridos na organização que vivencia o suicídio; Compreender a influência do suicídio na construção da organização real de trabalho; Compreender a influência do sofrimento e prazer em virtude do trabalho, para além das relações de trabalho; Identificar, analisar e compreender diferenças entre as estratégias de defesas individuais e coletivas; Compreender elaboração de sentidos no atendimento a

ocorrências não envolvendo suicídio, para aquelas que envolvem suicídio - O atendimento a ocorrências envolvendo suicídio; como se sentiu; naquele dia, como foi o retorno para casa; comentou com alguém do seu círculo familiar ou amigos; como foi o retorno ao trabalho no dia seguinte; sentimento no atendimento; diferença entre ocorrência envolvendo suicídio para demais ocorrências; possíveis diferenças quando a vítima já não está mais viva; retorno ao local de trabalho (identificar estratégias de defesa); conversam sobre a ocorrência com os colegas de trabalho; avaliam os procedimentos adotados; necessidade de ajuda profissional (estratégia de defesa); qual o tipo de ajuda e a diferença que o atendimento fez; o que te levou a busca? O porque nunca buscou?; Estratégias de defesa coletiva e individual; existem pessoas com mais facilidade de lidar com atendimento de suicídio na corporação?; Estratégias de defesa em razão do atendimento de ocorrências envolvendo suicídio. Algo que gostaria de acrescentar.

Conforme já salientado, o roteiro representou na pesquisa questões básicas e à medida que o trabalhador elaborava seus comentários, o pesquisador interrogava quanto a questões que entendia ser necessária melhor compreensão. Também na realização das entrevistas constatou ordem lógica nas questões, em que por muitas vezes uma questão levava necessariamente a resposta de outras, assim como muitas das vezes na tentativa de desvelar estratégias de defesa se questionava “como você lida com essa questão? O que você faz para lidar com esse problema?”, surgindo o que Dejours (2011c) denominou de objetividade dos fatos.

Em contrapartida, em outras questões não tão diretas surgia o comentário verbal, que de acordo com o mesmo autor, é o que interessa ao pesquisador em Psicodinâmica do Trabalho. Mesmo que o roteiro da entrevista esteja descrito acima em cinco momentos em razão da relação com os objetivos da pesquisa, no realizar da entrevista era percebido pelo participante ser a entrevista dividida em três momentos, em que com o tempo em campo, o pesquisador já explicava ao trabalhador participante: a entrevista é dividida em três momentos distintos, sendo eles, um em que será falado sobre a atividade de uma forma geral, o segundo sobre ocorrências com possibilidade de morte e especificamente suicídio, e um último momento quanto às questões sobre suicídio especificamente. Essa evolução lógica

da entrevista, foi conseguida também mediante a discussão do roteiro junto ao setor de apoio da organização.

As entrevistas foram realizadas em aproximados três meses, intercaladas de acordo com a disponibilidade dos participantes. A tentativa primeira era de realizar as entrevistas no local de trabalho do participante, entretanto das quinze entrevistas realizadas onze se alcançou essa pretensão, três delas foi a pedido dos participantes realizadas no setor de serviço social e psicologia da organização e uma delas também a pedido do participante foi realizada em local público fora da organização. Das realizadas fora do local de trabalho não se percebeu motivação a não ser comodidade para que elas fossem realizadas no local escolhido pelo participante. Essa comodidade ocorria em razão do trabalhador precisar ir a esse setor ou próximo dele para resolver alguma outra demanda. A realizada em local público o pesquisador insistiu na pretensão de também a realizar no setor de serviço social, que também seria cômodo, mas houve certa resistência do participante por querer que fosse realizada em local fora, justificado por comodidade já que estaria no local escolhido por outras razões. Em certo momento da negociação do lugar que seria realizado essa entrevista, o pesquisador deixou de insistir em fazer no setor de serviço social, pois cogitou a hipótese de existir alguma relação em o trabalhador não querer ser identificado, mas não existiram acontecimentos que pudessem confirmar essa possibilidade.

Na realização das entrevistas sempre se escolhia local que não tivesse outros trabalhadores, para que assim fosse assegurado sigilo das informações e para que o informante não viesse a ser constrangido em não tocar em determinados assuntos. Além disso, buscava-se a possibilidade de local onde não houvesse interrupções com circulação de pessoas. A necessidade da busca por esses locais se confirmava quando o participante parava de falar com a possibilidade de chegar alguém no local escolhido, ou então se preocupava com o fato da porta estar entreaberta. Em uma das entrevistas, em razão da porta não permanecer fechada, o participante se levantou e colocou objeto pesado atrás da porta para impedir que ela pudesse se abrir. Entretanto duas dessas entrevistas foram realizadas com mais pessoas no espaço escolhido além do trabalhador entrevistado. Nas duas foi escolha do próprio participante. Em uma delas o pesquisador esclareceu da importância de se escolher

local reservado, mas o participante que gozava de “hierarquia superior” informou não ser necessário, apresentando tranquilidade nos comentários. Na segunda, o participante escolheu o local, o pesquisador questionou se seria o ideal justamente em virtude da possibilidade de existir outras pessoas ali, obtendo como resposta que seria o ideal, porém iniciada a entrevista houve entrada de outras pessoas. Perante essa situação teve o pesquisador intuito de oportunizar ao participante a escolha de algum outro local, mas percebeu que quem havia adentrado na sala para uso de um computador, poderia ser superior hierárquico (essa hipótese só foi confirmada posteriormente), assim o constrangimento do participante nessa oportunidade poderia ser maior do que a permanência na sala, já que sair daquele espaço significaria a existência de comentários que se pretendia “esconder”. Assim a entrevista aconteceu sem troca de local, mas com momentos em que o terceiro saía, possibilitando, se fosse o caso, liberdade ao participante de tocar em assuntos mais delicados. Sobretudo, é preciso lembrar da característica de rígida hierarquia e de controle por parte da organização, impossibilitando mensurar àqueles que estão externos a organização, as consequências de se falar o que não quer que seja dito. Dessa maneira em análise do registrado na entrevista, e do registrado em diário de campo, se avalia como cuidado imprescindível. Destaca que esse participante tocou em assuntos delicados à organização, de maneira semelhante aos demais participantes.

Antes da realização da entrevista propriamente dita, o pesquisador esclarecia a todos os participantes os objetivos da pesquisa, a possibilidade de riscos e desconfortos, de que a entrevista seria gravada, podendo ser a gravação interrompida a pedido do participante a qualquer tempo. Também foi esclarecido quanto à possibilidade de não responder qualquer questão a critério do participante, de poder encerrar a entrevista a qualquer tempo, assim como a garantia de sigilo das informações não havendo identificação dos participantes e possivelmente nem da organização. Nesse momento de informações, o participante lia o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (apreciado pelo Comitê de Ética e Pesquisa) e o assinava em duas vias de igual teor. Apenas foi solicitada interrupção da gravação por um participante, mas em razão de atender telefone e nenhum participante solicitou interrupção da entrevista ou não quis responder alguma questão. As

entrevistas duraram em média 60 (sessenta) minutos cada, sendo a mais breve realizada em 37 (trinta e sete) minutos e a mais longa em 96 (noventa e seis) minutos, em um total de 15 (quinze) horas de entrevistas.

Em razão da descrição metodológica dada pelo percursor da Psicodinâmica do Trabalho, foi utilizada como mecanismo de produção de dados a observação livre. Este tipo de observação torna possível dar relevância ao sujeito, além do fato de não compreender categorias predefinidas, viabilizando a compreensão do fenômeno de acordo com a prática dos envolvidos. A produção de dados através da observação, não ocorre como um simples olhar, mas por meio da abstração de determinado evento social, a fim de captar seus aspectos aparentiais (TRIVIÑOS, 1987). A utilização dessa técnica na pesquisa proposta, é justificada devido a complementaridade que possibilita juntamente a escuta ao viabilizar não apenas a restituição do comentário dos trabalhadores sobre o sofrimento, mas articulá-los de acordo com que o pesquisador delinea seu comentário. Trata-se de considerar que a pesquisa em Psicodinâmica vale-se pela intersubjetividade entre pesquisado e pesquisador, valorizando-a quando se lança mão da possibilidade de o pesquisador observar e delinear seus respectivos comentários (DEJOURS, 2011c). Neste aspecto, a observação esteve condicionada aos momentos em que o pesquisador esteve em campo no processo de realização das entrevistas. Não se pretendeu responder a questionamentos específicos com a observação, mas sim captar eventos que por ventura ocorressem no processo de pesquisa.

Não obstante, deve ser considerado o uso de diários de campo, inclusive como principal resultado da observação livre. Este processo de produção de dados é explicado por Triviños (1987), como a descrição de observações e reflexões realizadas pelo pesquisador quanto as entrevistas e a observação. Configuram-se como descrições acerca dos fenômenos sociais e físicos, além da compreensão da totalidade da situação em estudo. Analogamente, Dejours (2011e) menciona ser o resultado da observação, denominando-a de redação ou anotação. Essa etapa se consolidou logo após a realização das entrevistas, quando nos dias em que essas foram sequenciais, foi produzida o diário de campo após a realização da última daquele dia, essencialmente através da memória retida do pesquisador.

Compreendido o processo de produção de dados, a seguir serão delineados esclarecimentos quanto à forma como esses dados foram analisados.

#### 4.4 OLHAR SOBRE A TRAJETÓRIA: ANÁLISE DE DADOS

Uma vez tendo produzido o corpus de pesquisa por meio de entrevistas semiestruturadas, observação livre e diário de campo, realizou-se a organização desses dados, em especial a transcrição das entrevistas gravadas e se pôs a analisar por meio da técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (2009), com criação de categorias *a priori* (a partir dos objetivos de pesquisa) e *a posteriori* (a partir do desvelado na produção de dados). A escolha dessa técnica se deu em razão de sua adequação aos dados produzidos, adequação aos objetivos da pesquisa, assim como da posição ideológica e social do pesquisador tal como recomenda Chizzotti (2006).

De acordo com Bardin (2009), autora de referência atualmente em análise de conteúdo (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011), a análise de conteúdo não é apenas uma técnica de análise, mas sim um conjunto de técnicas que visa analisar as comunicações, através da sistematização de procedimentos objetivos permitindo a inferência de conhecimentos relativos às mensagens. É um conjunto de técnicas para análise de comunicações com pretensão de ultrapassar as incertezas e enriquecer os dados produzidos, se concretizando como meio de análise do que foi dito nas entrevistas e observado pelo pesquisador, evidenciando a possibilidade de analisar também aquilo que não se é falado. Essa forma de análise de dados vem tendo crescente notoriedade em pesquisas da área da administração, principalmente em pesquisas de abordagem qualitativa (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011; SILVA; FOSSÁ, 2015; DELLAGNELO; SILVA, 2005).

Nesse sentido, na consideração da análise de conteúdo, Bardin (2009) enfatiza os aspectos quantitativos dessa abordagem mediante a análise da frequência dos ditos, entretanto Triviños (1987) chama atenção justamente ao contrário, enfatizando sua importância para a pesquisa qualitativa. De modo semelhante, afastando a concepção de uma análise objetiva e até mesmo quantitativa, Freitas, Cunha e Moscarola (1997), chama atenção para que o pesquisador utilize mediante a

utilização dessa técnica dedicação, paciência, tempo, intuição e criatividade, inclusive no momento do levantamento de categorias. Significa afirmar um afastamento de um pesquisador imparcial, para uma consideração sobremaneira das concepções desse pesquisador. Assim, tendo em vista a intersubjetividade do pesquisador no processo de análise de conteúdo, aproxima-se da interpretação em Psicodinâmica do Trabalho, quando essa preceitua o levantamento dos enunciados e das palavras chave pelo pesquisador, ou seja, também considera a intersubjetividade, além de esperar daquele que interpreta rigor a postura hermenêutica (DEJOURS, 2011g).

Nesse mesmo sentido, é necessário compreender a concepção de Bardin (2009) de que o objeto da análise de conteúdo é a palavra, ao ponto que Dejours (2011c) entende ser a palavra a forma como se desvela as estratégias de defesa e conseqüentemente se constitui o material de análise da Psicodinâmica do trabalho. Enquanto que na Psicodinâmica do Trabalho a organização do trabalho deve ser considerada, não se interessa pelo trabalhador como unidade, mas também onde ele está inserido, Bateson (2000) afirma que na análise de conteúdo a desconsideração do contexto pode tornar a interpretação falível, já que olhar o sistema fragmentado pode significar supressão de significantes. Para tanto, Dejours (2011g) salienta a imprescindibilidade de analisar os comentários de forma intersubjetiva, sem deixar de considerar sua referência com o mundo do trabalho.

Essas características e condições, de acordo com Merlo e Mendes (2009), consolidam a análise de conteúdo como técnica de análise de dados de pesquisa predominantemente qualitativas que se apoiam no arcabouço teórico da Psicodinâmica do Trabalho. Já nessa dissertação, a análise de conteúdo se concretiza à medida que o pesquisador realizou a interpretação mediante observância da técnica propriamente dita culminando nas etapas descritas a seguir, sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, sempre considerando quem, como e de onde se fala. Como consequência, na discussão dos resultados, por diversas vezes será delineado observações referente ao contexto.

Dessa maneira em observação ao preceituado por Triviños (1987) referente à análise de conteúdo, seguiu-se na interpretação dos dados as etapas a seguir:

- Pré-análise: iniciou com a própria inserção em campo e produção de dados, já que nesse processo, esteve circunscrito o pesquisador em dilemas que em partes nortearam a compreensão dos dados. Teve sequência com a transcrição das entrevistas e organização dos manuscritos referente ao diário de campo produzidos no decorrer do contato com o campo e com os trabalhadores da pesquisa. Nessa etapa, principalmente na vivência de campo e na transcrição das entrevistas, iniciou-se processo de anotações e comentários quanto às questões destacadas aos olhos do pesquisador como pertinentes aos objetivos da pesquisa.
- Descrição analítica: esse processo teve início no processo de transcrição, mas possuiu demarcação de seu início quando o objetivo da leitura era a codificação, classificação e categorização. Surgiu nessa etapa quadros de referência balizados pelos objetivos da pesquisa e conceitos do arcabouço teórico. Nessa etapa, por muitas vezes se retornava as características dos participantes, a fim de entender possibilidade de relações entre características e sentidos nos comentários. Além disso, nesse processo por diversas vezes se retornava à literatura a fim de clareza quanto à correspondência dos comentários com as categorias delineadas pelos objetivos da pesquisa e resolução (ou atenuação) de dilemas surgidos no processo de produção e compreensão dos dados.
- Interpretação referencial: também iniciada na fase anterior, representou momento de refletir sobre as informações categorizadas mediante a teoria adotada, assim como de lançar olhar criativo e intuitivo sobre os comentários. Essa etapa significou sobremaneira lançar olhar crítico sobre todo o corpus de pesquisa, indagando-se para além daquilo que se apresentava com frequência quantitativa, refletindo inclusive quanto aos silêncios, a intensidade da respiração dos participantes, as suas próprias indagações, assim como aos momentos em que o entrevistado fazia questão de se aproximar do gravador com a pretensão de que o dito fosse realmente claro e registrado.

As categorias, em primeiro momento foram delineadas de maneira próxima aos objetivos da pesquisa (apriorísticas), em que cada objetivo específico representou uma categoria. Sendo essas: relações de prazer e sofrimento no contexto do trabalho; sentido do suicídio; influência do suicídio na construção da organização

real de trabalho; influência do prazer e sofrimento nas relações fora do trabalho; estratégias de defesas individuais; estratégias de defesas coletivas; sentimentos elaborados no atendimento de ocorrências não envolvendo suicídio comparado com sentimentos elaborados no atendimento de ocorrências envolvendo suicídio. Mediante essa primeira categorização, se delineou subcategorias e ainda outras categorias de acordo com o desvelado em campo, por consequência, respectivas subcategorizações, consideradas como delineadas *a posteriori*.

Essas novas categorias e subcategorias em alguns casos absorviam as primeiras categorias elaboradas, em outros casos se consolidavam como soma as primeiras categorias. Esse processo, mesmo que tenha ocorrido em momento delimitado, seus limites não são circunscritos ao tempo dedicado a tal etapa, mas sim transgredindo constantemente a todos os momentos após a inserção em campo, originando em conjuntos de relatos de vivências relacionadas ao trabalho, assim como as estratégias para lidar com as adversidades relatadas (LEÃO, SILVA, 2012). Certamente toda a produção de dados (diários de campo vindouros da observação livre e entrevistas), já passava por um crivo de análise sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, fluindo a essa etapa.

No contínuo da trajetória prossegue para elucidação da etapa de inserção do pesquisador em campo e respectivas vivências nesse processo.

#### 4.5 INSERÇÃO, ANÁLISE DA DEMANDA, VIVÊNCIAS DE CAMPO – A PRODUÇÃO DE DADOS

A inserção do pesquisador em campo aconteceu em dois momentos. Um primeiro momento ocorreu no decorrer da elaboração do projeto de pesquisa, consistindo na verificação de demanda, no estabelecimento de sistemática para a realização da pesquisa, na observação de aspectos e cuidados éticos e de solicitação de autorização para realizar a pesquisa. Esse contato consistiu em troca de informações com o setor de serviço social e psicologia (setor de apoio) obtendo informações de como se organiza o trabalho (existência de prescrições, quantidade de trabalhadores envolvidos), da apresentação e validação dos procedimentos de pesquisa e verificação de existência de demanda quanto ao tema pesquisado.

Em razão desse primeiro contato ter sido estimulado pelo pesquisador e não pelos pesquisados, a exemplo de diversos estudos no contexto brasileiro, entende-se que houve adaptação/alteração na forma de se pesquisar utilizando a Psicodinâmica do Trabalho. Essa alteração ocorrida no contexto brasileiro na forma de pesquisar, usando a Psicodinâmica do Trabalho como categoria metodológica, favorece novos conhecimentos, em virtude de caracterizar a dinâmica da pesquisa face as relações de trabalho. Se há alterações nas relações de trabalho em virtude de tempo e ou contexto, é condizente que também se adeque a forma de pesquisar (LOUZADA; OLIVEIRA, 2013).

Além dessa busca ter partido do pesquisador, também é necessário considerar o setor com quem se discutiu a pesquisa: setor de serviço social e psicologia. Esse setor se configura na organização como setor de apoio que em certa medida atende trabalhadores que precisam de ajuda frente às questões de trabalho e em alguns casos de problemas pessoais. Compreende setor conhecedor das problemáticas da organização do trabalho, mas que sua abordagem é mais de suporte do que de vivência das situações de trabalho. Essa consideração é importante e denota a ousadia em denominar essa etapa de análise de demanda, uma vez que preceitua a Psicodinâmica do Trabalho que nessa etapa deve ser discutido a pesquisa com os próprios trabalhadores, viventes das situações e condições impostas pela organização do trabalho.

Entretanto, a análise a ser feita não deve se ater na discussão de um possível distanciamento do arcabouço teórico utilizado, vistas que como já mencionado trata-se de uma adaptação ao contexto permitindo assim que a pesquisa prosseguisse com êxito. Deve-se considerar as discussões realizadas nessa etapa com o setor de serviço social e psicologia que representaram propulsor da pesquisa: discussões quanto ao roteiro de entrevista conforme já descritos; discussões quanto ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, acrescentando números de telefone de possibilidade de atendimento psicossocial aos participantes; discussões da forma de acesso as filiais; reforço da importância do pesquisador se identificar como externo a organização, sendo inclusive essencial para que houvesse participantes; sistematização e divulgação da pesquisa; possibilidade do pesquisador recorrer a

esse setor em situações de pedido de ajuda por parte dos trabalhadores; e intermediação ao processo de autorização a realização da pesquisa pela gestão.

Essa etapa foi imprescindível, pois permitiu compreender algumas questões do campo. Ao mesmo tempo de nos primeiros contatos houve receio do pesquisador de essas discussões representar certo nível de controle por parte da organização, em especial quando se sistematizou que as idas as filiais ocorreriam mediante acompanhamento de algum membro do referido setor junto ao pesquisador. O receio com o passar dos encontros foram se atenuando, quando as discussões se direcionavam para desvelamento de questões e problemáticas dos trabalhadores que na verdade, na hipótese de algum controle por parte da organização, seriam sobremaneira ocultados. Mais ainda, o receio de controle foi se extinguindo à medida que se evoluía na pesquisa e iniciava o processo de inserção em campo, em que ter junto ao pesquisador membro do setor de serviço social e psicologia, representava nas filiais junto aos trabalhadores uma grande facilidade de acesso, assim como motivação por parte dos trabalhadores em participar da pesquisa.

Também é necessário retomar a consideração de ser uma pesquisa que envolve um tema sensível. Nessa etapa, antes de inserção e entrevistas com os trabalhadores, esteve extremamente latente o quanto falar de suicídio é sensível, delicado e pode levantar diversas questões de risco, mesmo que a discussão pretendida seja de suicídio de um terceiro alheio a organização. A percepção é do quanto paira no consciente das pessoas a possibilidade do que Durkheim (2003) denominou de imitação frente às situações de suicídio ou que na tratativa de sobreviventes o que Silva (2009) denominou de “medo dos sobreviventes serem engolfados pelas mesmas tendências autodestrutivas presentes no morto” (p.130).

A expectativa, mesmo que guiado por cuidados éticos, era de estar preparado para qualquer pedido de ajuda que viesse a surgir durante as entrevistas, assim como para qualquer desconforto por parte dos entrevistados. Nesse sentido, a própria Psicodinâmica do Trabalho ressalta risco e desconforto no processo de pesquisa para os investigados (DEJOURS, 2011b), entretanto, nesse momento o risco deixava de ser um conhecimento teórico e passava a ser real, se concretizava à medida que o pesquisador se inseria em campo e em certos níveis tentava

compreendê-lo. Não se trata de acreditar na errônea crença, assim como sugere Botega (2015), de que perguntar sobre suicídio possa induzir o sujeito a isso, mas de se inserir em campo minimamente preparado para possíveis demandas.

Seriam cuidados excessivos, ou que na descrição parecem ser excessivos? Ora, trata-se da condução da pesquisa mediante a percepção do pesquisador e da disponibilidade de se correr riscos, mas deve ser considerado ter sido essa primeira etapa ocorrida juntamente com um setor habituado a queixas de trabalhadores frente as insatisfações, adoecimentos e desconfortos relacionados ao trabalho ou que são influenciados em uma via de mão dupla nas situações de trabalho. Portanto, as sugestões e recomendações eram situações possíveis de serem vivenciadas, como de fato no decorrer da pesquisa o pesquisador se deparou com alguns fatos delicados, como por exemplo, narrativas de tentativa de suicídio pregressa.

Essa perspectiva de cuidado foi um dos principais motivos (além de facilitar acesso) de se ter um membro do setor de serviço social e psicologia juntamente com o pesquisador nos momentos de pesquisa, no entanto a entrevista, exceto nas situações já descritas, foram realizadas apenas com pesquisador e participante no espaço escolhido. Além dessa perspectiva, destaca-se que a realização da pesquisa aconteceu mediante observação dos trâmites éticos descritos na Resolução nº 510 de 2016, que delinea princípios éticos das pesquisas em ciências sociais quando envolvem dados produzidos diretamente com os participantes (BRASIL, 2016), sendo inclusive esse projeto submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa (Anexo A). Entre esses aspectos éticos, destaca-se o anonimato da organização e dos trabalhadores, como já oportunamente descritos.

Essa primeira etapa de contato, discussões e autorização pela gestão, duraram aproximados cinco meses. Ultrapassado essa primeira etapa, iniciou a inserção em campo para a realização das entrevistas. A pesquisa foi divulgada através da intranet da organização, possibilitando que todos os trabalhadores tivessem conhecimento. Em seguida o pesquisador esteve nas quatro filiais inicialmente selecionadas para se formar o corpus da pesquisa, em dias alternados, para a realização das entrevistas daqueles trabalhadores interessados em participar e que já tivessem atendido ocorrência envolvendo suicídio ou tentativa de suicídio. Esse

processo consistiu em chegar na filial, se apresentar ao gestor da filial e em seguida fazer contato com os trabalhadores explicando a pesquisa e os procedimentos. A cada trabalhador que se voluntariava, era realizada a entrevista em local escolhido pelo próprio trabalhador, sempre pensando em local mais reservado possível. Este primeiro processo durou aproximadamente um mês. Em seu término havia realizado nove entrevistas.

Durante esse primeiro momento de inserção, percebeu o quanto os comentários entre trabalhadores de filiais distintas eram homogêneos, em razão de históricos de transferências entre as filiais. Somado a isso, já no encerrar desse primeiro momento, um trabalhador de uma filial que ainda não era abrangida na pesquisa se voluntariou a participar fazendo contato diretamente com o pesquisador. Perante esse fato, percebeu que havia demanda para que demais trabalhadores, de outras filiais ainda não abrangidas na pesquisa falassem. Assim republicou a informação da pesquisa na intranet durante uma semana, em que o trabalhador na própria intranet pudesse deixar informações para em seguida o pesquisador fizesse contato e agendasse a entrevista. Desse processo resultaram sete trabalhadores voluntários a participar da pesquisa, sendo entrevistados cinco.

Nesse contexto foi possível constatar três momentos da inserção em campo que culminou em diferenças nos perfis dos trabalhadores voluntários a participar da pesquisa. No primeiro momento foram trabalhadores que tinham atuado em ocorrências envolvendo suicídio ou tentativa de suicídio, mas boa parte desses não demonstraram interesse muito grande por ocorrências dessa natureza. Além disso, normalmente eram trabalhadores com maior tempo de trabalho na organização. No segundo momento, foi quando despertou no pesquisador a possibilidade de terem mais trabalhadores interessados em participar para além das quatro filiais inicialmente selecionadas. Ocorreu nesse momento a entrevista com o trabalhador que se voluntariou mesmo estando em filial não abrangida pela pesquisa. Esse trabalhador possuía comentários a fazer próximos dos objetivos da pesquisa, mas direcionados, ou seja, como se “tivesse um recado a ser dado”. Além disso, mesmo com todos os esclarecimentos, apenas se desvelou não ter atendido ocorrência envolvendo suicídio no momento da entrevista, concluindo a produção de dados, face tê-lo experienciado, assim como os demais entrevistados, vivência de suicídio

na organização (conforme a ser esclarecido no tópico a seguir). Já no terceiro momento, quando todos os trabalhadores puderam se voluntariar através da intranet, esses possuíam vivências mais intensas e interesse maior pelas ocorrências da natureza investigada (suicídio e ou tentativa de suicídio). Foi neste momento que um deles relatou ter vivenciado em tempo recente transtorno mental e ideação suicida, mas já em tratamento.

Por findo, é necessário salientar o momento que os trabalhadores vivenciavam no período próximo a realização da pesquisa. A organização saía de um processo de reivindicações de trabalhadores não atendidas, o que supostamente poderia ter influenciado a satisfação dos trabalhadores e conseqüentemente a elaboração de suas vivências de prazer e sofrimento. Além disso, havia um processo de transferências de trabalhadores entre filiais em curso, estando latente sentimentos de insatisfações e injustiças. Em observância ao referencial teórico de ser o sujeito trabalhador em interação, não fragmentado, considera que esse contexto pudesse fluir no processo de pesquisa, mesmo que não explicitamente.

Antes de seguir, esclarece que até o presente momento fora utilizado a expressão “atendimento de ocorrências envolvendo suicídio e ou tentativa de suicídio”. A utilização dessa expressão é resultado do próprio referencial teórico com a conceituação distinta entre suicídio e tentativa de suicídio. Contudo, as expressões dos trabalhadores quanto suas vivências não realizam essa separação, sendo inteligível serem ocorrências que envolvem suicídio e aquelas que não envolvem suicídio. Dessa maneira, no contínuo da trajetória opta pela expressão “ocorrências que envolvem suicídio”, sendo-as principalmente ocorrências de tentativas de suicídio, em que os trabalhadores estiveram mobilizados, muitas das vezes sem se ater ao resultado morte. Quando do uso de expressão diversa, é a reivindicação de compreendê-la como posta.

Ademais, em certo tempo, depois de reiterados usos da expressão “organização do trabalho”, surgirá a expressão “coletivo de trabalho”. No uso de organização do trabalho, o sentido requerido é de ser a vivência integralizadora de toda a organização - sistema hierárquico, modalidades de comando, relações de poder (DEJOURS, 2000). Já coletivo é ser a vivência presente especificamente no coletivo

de trabalho, ou seja, vivido principalmente pelos trabalhadores investigados (destaca-se, *principalmente* e não *tão somente*).

À luz dessas vivências e encaminhamentos, avança-se para a compreensão dos objetivos da pesquisa, delineando primeiramente as vivências de suicídio pela organização do trabalho investigada, sequencialmente as vivências de sofrimento e prazer, encerrando com a compreensão das estratégias de defesas em razão das vivências compreendidas.

## **5 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO QUE VIVENCIA O SUICÍDIO: “TEM UM DILEMA AÍ” – DEMANDAS DO CAMPO**

As vivências de suicídio pelos trabalhadores investigados, denominados como sobreviventes, vão para além daquelas descritas como problema de pesquisa. A compreensão dessas vivências possui influência significativa no atendimento de ocorrências que envolvem suicídio, nos sentidos elaborados e conseqüentemente nas estratégias de defesas. Para tanto, os trabalhadores pesquisados são sobreviventes por serem afetados pelo suicídio em razão do atendimento de ocorrências dessa natureza, assim como pela vivência em virtude de suicídios de companheiros de trabalho. Há ainda, aqueles, conforme já cito, sobreviventes de terem atentado contra a própria vida, ou vivenciado algum nível de ideação, compreendido entre pensamentos até intensas preocupações sobre porque viver ou morrer, condição presente em 80% (oitenta por cento) dos casos de suicídio. (BOTEGA, 2015; COUTINHO, 2010).

Essas vivências foram facilmente atingidas no processo de fala e escuta de maneira espontânea, ou seja, sem quaisquer questionamentos que dessem em conta dessa realidade. A inexistência de trabalhador isolado ou fragmentado face o vivido no trabalho, perante questionamentos de como se colocava a atender ocorrências envolvendo suicídio, trazia à tona a descrição dessa realidade. Em contrapartida, a existência de estratégias de defesa faz com que a expressão seja em consequência do vivido, mas não essencialmente como vivência do sofrimento em si – não se fala da perda, ou do risco suplementar do trabalho, e sim da repercussão desse fato na organização do trabalho. A eficácia das estratégias de defesa consegue dissimular com êxito o sofrimento em graus distintos (DEJOURS, 2011h), todavia, não impedem o desvelamento dessa faceta de vivência. Indubitavelmente, representa uma demanda dos trabalhadores, “manifestado através da objetivação pela palavra do vivenciado subjetivo da situação de trabalho” (p.111) e de uma elaboração coletiva dessas experiências (DEJOURS, 2011b). Essa demanda coloca os trabalhadores em um verdadeiro dilema: “Nós temos limitações e como eu vou poder cuidar do outro se não cuidar de mim, ou se não me cuido. Tem um dilema aí. Talvez por isso que nós temos índices [...] tão alto de suicídio.” (MACHADO DE ASSIS).

[...] não adianta você ter um *profissional* doente para cuidar da população, você precisa ter esses também com a saúde mental plena para também ter um atendimento de qualidade, e também estar preparado para esse tipo de ocorrência porque querendo ou não quem garante que talvez o cara já está com problema que ele ainda não diagnosticou e ver uma situação dessa e quer cometer o suicídio? (RUBEM BRAGA).

Essa faceta de vivência se manifestou qualitativamente na produção de dados. Algumas vezes, já ao término da entrevista, ao perguntar se havia algo a acrescentar o participante acrescentava:

Porque acho interessante essa visão sua [do pesquisador] do suicídio, como atuação do *profissional*, mas como isso passa também para o pessoal aqui dentro, como que isso é vivido pelo pessoal aqui dentro, como os problemas lá de fora somatizam na pessoa, isso também acontece. O suicídio, também está aqui dentro. Então essa é uma questão que acho interessante também, de colocar como também o *profissional* não somatiza essas atividades que tem a ver com suicídio, [...] e ele relaciona como uma possibilidade de ele se suicidar (ADELIA PRADO).

Em outros comentários a vivência se desvelava no decorrer da entrevista, mediante o questionamento referente a vivência de atendimento de ocorrências de suicídio, conforme revelam: “Sim, a gente já teve colega nosso que se suicidou, [explicação do meio letal empregado], então era algo que a gente conversava, a gente conversava muito” (MANUEL BANDEIRA) e “A gente teve casos no ano passado teve dois *profissionais*, inclusive os dois eu conhecia [...]” (MÁRIO QUINTANA).

Em todos os casos essa primeira descrição se seguia de um detalhamento das circunstâncias em que aconteceram, e assim como aponta Silva (2009), acompanhados de diversos questionamentos e “porquês” daqueles atos, entretanto mesmo que houvesse resquícios de mensagens e direcionamentos uma tradução integral parecia impossível. Simultaneamente, surgiam explicações a partir da experiência de trabalho dos sobreviventes, as suas condições de trabalho, e não necessariamente circunstâncias experienciadas pelo morto. Ao tempo, que diante da incógnita, especificidades da vida do sujeito que deu fim à própria vida surgiam, em um afaste da realidade do coletivo de trabalho, como se almejassem afastar aquele risco de suas vidas. Essas explicações, em razão da ideologia defensiva, se consolidam de maneira verossímil nos comentários dos trabalhadores (DEJOURS; BÈGUE, 2010). Neste cenário, torna imprescindível encaminhar para os seguintes esclarecimentos: o constante direcionamento na descrição do ato suicida de companheiro de trabalho, as possibilidades de investigação do narrado frente os

limites éticos e de delimitações dos objetivos de pesquisa, e as influências dessas vivências nos objetivos de pesquisa.

Primeiramente, os direcionamentos na descrição revelam uma tentativa de encontrar respostas para o ato suicida, entendendo esses atos assim como preceitua Dejours e Bègue (2010) como uma conduta endereçada. Esse endereçamento de acordo com os autores está relacionado com circunstâncias dos fatos tal como local, horário ou uma mensagem deixada pela vítima. Tais integram a ordem da mensagem, mas por vezes os vestígios não são claros, fazendo com que qualquer vínculo permaneça como putativo, não podendo ser dado como certo (DEJOURS; BÈGUE, 2010). Assim, adentrando nos comentários dos trabalhadores, verifica-se a tentativa de interpretação dessa mensagem: “Aí acontece um caso como esse [refere-se a suicídio de colega de trabalho] e as pessoas não interpretam o recado de desespero dele, que ele queria, o cara é uma mártir.” (MACHADO DE ASSIS) e “[...] os históricos de suicídio que tiveram dentro *da organização*, esses históricos não estão ligados à atividade [...], mas sim a esse relacionamento interpessoal, todo mundo tem problema né, junta o problema fora com problema de dentro do seu serviço [...] (CARLOS DRUMMOND).

Machado de Assis e Carlos Drummond relatam o suicídio de um colega de trabalho, em ambas as descrições permanecem a tentativa de uma explicação vinculada, pelo menos que em partes, às vivências de trabalho. Machado de Assis evidencia uma não interpretação do recado deixado, ao ponto que Carlos Drummond já apresenta versão com uma possibilidade maior de motivantes. Para tanto, é necessário a compreensão de estudos indicarem ser múltiplos os fatores relacionados com a decisão do sujeito em dar fim a própria vida, entretanto há possibilidade de nesse conjunto de fatores, existir alguma relação com vivências de trabalho (SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010a). Essa tentativa de elucidação representa uma reação coletiva frente a situações de suicídio de sujeitos inseridos na organização, rompendo com uma possibilidade de pacto de silêncio (DEJOURS; BÈGUE, 2010). Entretanto, os comentários delineados, se construíam na busca de um porta voz, de alguém que poderia de alguma maneira elucidar a mensagem, ou manter essa elucidação em discussão, muitas das vezes motivado por uma possibilidade de

abrangência que a pesquisa poderia vir a ter. Neste sentido, destaca-se o comentário do participante:

[...] de repente você vai dar esse retorno para o *gestor*, pelo que você falou. [...]. Então, porque eu acho interessante aqui, que eu sinto falta aqui, é realmente desse apoio a essas atividades. Que assim, o entendimento que eu tenho, igual assim eu já procurei ajuda lá fora, a gente acaba trabalhando com tudo, mas muita gente não tem, e essas questões de morte, e essas pressões que as vezes querendo ou não do próprio sistema, por que é atividade *da categoria, é rígida*, a atividade, então eu acho e a questão do suicídio deveria sim ser trabalhada aqui dentro não só na visão lá fora, mas o próprio pessoal aqui dele (ADELIA PRADO).

Não obstante, além dos constantes comentários elaborados nesse sentido, chama-se atenção para as circunstâncias de participação na pesquisa de dois trabalhadores. Um deles, conforme já descrito, sem recordar de ter atuado em ocorrências envolvendo suicídio, se voluntaria a participar da pesquisa com claro interesse em trazer à discussão as vivências de suicídio dentro da organização, evidenciando sua demanda de participação:

[...] um desses motivos é o que eu falei com o senhor antes de começar, estou interessado em saber qual o caminho que o senhor vai seguir, por que as questões de suicídio que tem dentro da *organização* não estão ligadas diretamente ao fato da gente estar atuando [...] (CARLOS DRUMMOND).

Já outro, no decorrer da entrevista delineia espontaneamente comentário de ter atentado contra a própria vida, em seguida evidencia uma interpretação as vivências:

Talvez você deve ter ouvido falar dos comentários dos casos que a gente teve de suicídio no ano passado, mas é uma coisa que preocupa bastante a gente porque como eu te falei eu mesmo pensei isso para mim e tenho certeza que outros colegas já pensaram e é uma coisa assim a profissão [...] (RUBEM ALVES).

O direcionamento nos comentários, o interesse de participação na pesquisa, a demanda de fala desses trabalhadores, não se relacionam primordialmente ao atendimento de ocorrências que envolvam suicídio, mas as próprias vivências e as suas respectivas interpretações, evidenciado no comentário:

[...] apesar de ser uma ocorrência complexa porque envolve você ter uma certa habilidade de falar com a pessoa, de você agir, mas não vejo assim como maior preocupação frente às outras ocorrências, frente a preocupação que teria com outras ocorrências. É importante, mas eu acho que está em um patamar um pouquinho abaixo do que outras que eu considero mais complexa (RUBEM ALVES).

Certamente, já há clareza no desvelamento dessa vivência de suicídio e no direcionamento em sua interpretação, quer sejam, o suicídio de companheiros de trabalho, a própria tentativa de dar fim a vida e suas interpretações. Entretanto, não se objetiva elucidar ou lançar interpretação sobre o demandado pelo campo, nem mesmo oferecer alguma espécie de “resposta”. *A priori*, é satisfatório dizer que o próprio objetivo de pesquisa já revela os limites da investigação, não havendo motivação para se discorrer além disso. O limite é reafirmar interessar pelas estratégias de defesa em razão do atendimento de ocorrências que envolvem suicídio, portanto não há empenho para se alcançar o que Dejours e Bègue (2010) denominam de investigação *post mortem*. Reitera-se o entendimento de Botega (2015), assim como de vários outros autores, de que o suicídio é fenômeno multifatorial.

Dessa maneira desvelar as vivências de suicídio pela organização do trabalho, mesmo que quanto essa vivência específica a compreensão seja limitada, se dá em razão de entender que o sujeito e seu mundo são indissociáveis, inexistindo a possibilidade de isolá-los (RAY, 1994). Inevitavelmente, retorna-se à concepção de não ser o sujeito trabalhador fragmentado. Além disso, é preciso considerar que o sofrimento e o prazer surgidos em situações de trabalho são devidos a dinâmica da própria organização do trabalho, e até mesmo pelos conflitos e dificuldades criados em decorrência do confronto entre a situação laboral e privada (DEJOURS, 2011b). A impossibilidade de isolar um ou outro, não significa que ao se compreender as estratégias de defesa em razão das vivências de atendimento de ocorrências envolvendo suicídio, se buscará o estabelecimento de relações lineares causais, vistas que a própria abordagem qualitativa tem por essência a compreensão e não a explicação (SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010b). Essa indissociabilidade conduz a compreensão de que quando se constrói comentários do atendimento de ocorrências que envolvem suicídio, os sentidos elaborados, as vivências de prazer e sofrimento e as próprias estratégias de defesa, as vivências de suicídio desveladas representam significativa influência e demarcam como os sujeitos as interpretam.

Não se exime de considerar que o dito passa pela barreira de interesses estratégicos dos entrevistados, podendo esses minimizar, dramatizar, fantasiar para que assim o registro de seus comentários seja instrumentalizado estrategicamente

(DEJOURS, 2011b). Esse fato é facilmente constatado quando o trabalhador manifesta interesse em participar da pesquisa, trazendo uma interpretação para as vivências de suicídio da organização e sequencialmente contextualiza uma série de vivências próprias, que denomina de injustiças:

[...] eu expliquei para ela (refere-se a profissional de escuta da organização) o processo que eu estou sofrendo dentro da *organização*, as injustiças e tal, ela me perguntou se eu tenho vontade de me matar, eu falei que não nunca me passou, assim a não ser esse dia aí (discorreu anteriormente sobre pensamento suicida), não tenho vontade de me matar, eu já tive essa experiência e consegui tirar de vez dessa experiência, então assim eu sai mais forte dessa experiência do que fraco, eu não tenho esse perfil eu falei para ela, aí ela chegou à conclusão que eu não tenho perfil de doido, que nem poderia me internar. Isso é de pessoa para pessoa (CARLOS DRUMMOND).

Esse comentário evidencia um interesse estratégico em deixar seu comentário registrado, ainda mais claro por ter demonstrado interesse em participar da pesquisa em momento em que a participação na pesquisa dependia do pesquisador ir até a filial de atuação. Sua interpretação aos casos de suicídio de companheiros de trabalho se relaciona de alguma forma ao trabalho, e é isso que ele tem interesse em fazer o registro. Esse interesse é evidenciado ao demonstrar receio que o pesquisador busque correlacionar os suicídios ocorridos na organização ao atendimento de ocorrências da mesma natureza. Mesmo que se destaque esse comentário, lembra-se de que outros participantes também construíram comentários com interpretações semelhantes.

No entanto, mesmo que haja interesses estratégicos nesses comentários por parte dos entrevistados, importante destacar que não se invalida ou os deslegitima, não buscando possíveis verdades quanto aos suicídios de trabalhadores da organização, mas sim interessa a forma como interpretam, vivenciam e instrumentalizam esses fatos. Nesse sentido, os comentários anteriormente apresentados são ainda mais reveladores quando sua vivência do que ele denomina de injustiças, ou então o que por vezes ele nomeia de relacionamento interpessoal, se aproximam da própria interpretação do que supostamente conduziu trabalhadores da mesma organização a atentar contra a própria vida: há indissociabilidade entre as vivências, o que repercute na forma como se interpreta a realidade.

Assim, trazer à tona essas vivências denota a integralidade do trabalhador enquanto sujeito, não havendo separação cartesiana do que se experiencia. Questionar sobre como se vivencia e se consolida estratégias de defesa em razão do atendimento de ocorrências que envolvem suicídio, necessariamente passa pelos sentidos elaborados em virtude das vivências de suicídio enquanto coletivo de trabalho. Já o direcionamento, a explicação desses eventos enquanto coletivo de trabalho é consequência de uma faceta de sê-los sobreviventes, contudo há um argumentar estratégico à medida que através disso denunciam seus incômodos perante a organização do trabalho, além de, como será compreendido em momento oportuno, se consolidam como estratégia de defesa. Por conseguinte, reafirma a não busca por explicações a esses fatos, mas sim como fluem nos objetivos dessa pesquisa.

Dessa maneira, esclarecido as vivências e sua indissociabilidade, encaminha-se para a compreensão da expressão dos trabalhadores da forma como acontece o atendimento de ocorrências envolvendo suicídio, demarcando a elaboração de sentidos nesse tipo de atendimento, para ocorrências que não envolvem suicídio. Significa adentrar na tríade do que é solicitado ao trabalhador, do que ele busca fazer, e como ele efetivamente faz (LEPLAT; HOC, 1983). Contudo destaca-se nessa análise como efetivamente se faz, vistas o ponto de partida ser os comentários construídos pelos trabalhadores e a expressão do que é solicitado. Necessariamente implica se sujeitar a interpretação desse trabalhador, que é executor estando no centro da cena, tecendo sua ação com aquilo que lhe faz sentido (CLOT, 1998).

## 5.1 O ATENDIMENTO DE OCORRÊNCIAS DE SUICÍDIO – A ORGANIZAÇÃO REAL DO TRABALHO

Indubitavelmente, mesmo que haja prescrição, a natureza do trabalho pesquisado, faz com que o profissional contribua significativamente com sua experiência, sua inteligência, sua maneira de trabalhar, preenchendo o espaço entre o prescrito e o real, frequentemente corrigindo falhas para suprimir a possibilidade de acidentes (MEDEIROS; MENDES, 2013). Mesmo que por razão da análise sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, se faça menção recorrentemente à noção de trabalho prescrito e real, é determinante nos sentidos elaborados, nas vivências de prazer e

sofrimento, assim como na elaboração de estratégias de defesa, em razão do trabalho no atendimento de ocorrências envolvendo suicídio, serem marcadas pelo protagonismo das relações humanas. Significa ser uma análise a considerar o sentido do trabalho como essencialmente humano, demarcando que nesse trabalho, as relações, os laços humanos criados pela organização do trabalho – relações com a hierarquia, com outros trabalhadores, com a sociedade – (DEJOURS, 2000), são exacerbados e determinantes, trazendo maior distanciamento entre aquilo que se é prescrito para o real do trabalho.

Ser norteado pelos fatos supracitados não é sinônimo de que os atendimentos às ocorrências não sejam pautados em técnicas que visem a segurança do trabalhador e a segurança da vítima, mas que principalmente na comparação das ocorrências que envolvem suicídio para as demais, as ocorrências que não envolvem suicídio, de acordo com os trabalhadores, possuem uma possibilidade maior de previsibilidade, e execução mais próximo do prescrito. A busca por uma atuação técnica é revelada nos comentários dos trabalhadores, na referência de uma evolução da organização do trabalho e de uma formação constante: “Fazemos curso constantemente, constantemente, não tem para onde correr, você não pode dizer não, porque é a sua atividade, prejuízo para você.” (GRACILIANO RAMOS).

[...] hoje em dia está muito mais técnico do que antigamente, então acredito eu que se deve ter treinamento para todas essas áreas. O lado técnico dentro da *organização* veio com muita força, houve essa necessidade de se trabalhar assim, até de cobrança da própria sociedade, de se dá resposta que a gente tem que dar (EUCLIDES DA CUNHA).

O *profissional* em sua formação ele tem as suas diversas formações, ele tem suas especialidades formadas em um curso de formação, mas a partir do momento que ele entra para a *organização*, aí sim ele pode querer ir para determinada área, salvamento então você é um especialista em salvamento [...], então hoje é uma atividade assim que a pessoa tem que se especializar. É bom que ela se especializa em determinada área por quê pode ser de uma hora para outra ela seja acionada e ela ser referência para determinada tipo de ocorrência ali (MONTEIRO LOBATO).

Esse desvelamento de constantes formações, inclusive se prolongando durante toda a vida profissional, representa não deixar os trabalhadores tatearem ou encontrarem sozinhos procedimentos a usar em caso de incidente, significando a adaptação do trabalho ao homem (DEJOURS, 2000). A busca pela técnica representa uma tentativa de aproximação de um modelo de trabalho proposto pelo

taylorismo/fordismo com possibilidade de repetição e produção em série, mas a realidade do trabalho pesquisado está na contrapartida, permitindo a manifestação da liberdade de imaginação e expressão do inconsciente dos trabalhadores (MENDES, 1995). Lidar com um trabalho marcado por relações humanas e sua imprevisibilidade, se faz presente em todas as etapas do atendimento de ocorrência de suicídio, que para efeitos de compreensão, através dos comentários dos trabalhadores, categorizou-se em quatro momentos: comunicado da ocorrência, deslocamento, intervenção, retorno à base. Ressalta-se que não é o objetivo traçar fluxograma de intervenção, pois se assim fosse se debruçaria primordialmente na compreensão da organização prescrita do trabalho. A discussão aqui, se pauta na contrapartida, ou seja, na organização real e essencialmente como ela é percebida e sentida pelos trabalhadores.

Nesse contexto, antes mesmo de compreender a mobilização para o atendimento, existe a expectativa de vir a surgir ocorrência envolvendo crise suicida. Esta expectativa não é equitativa em termos de existência e intensidade entre os trabalhadores, não o é também presente em constância. São mediante a manifestação do trabalhador que essa iminência e expectativa se faz sentir. Sua variação se condiciona ao tempo do trabalhador na organização, a experiências anteriores e a percepção do quanto são frequentes esses atendimentos: “Não chegava a ficar pensando realmente nisso, porque é um leque muito grande de ocorrências que a gente atende, aí a gente não tem uma ocorrência fixa [...] (CLARICE LISPECTOR), “Você acaba, você trabalha na área da saúde, [...] você acaba como qualquer profissão da saúde médico enfermeiro, você acaba se acostumando com as situações” (GRAÇA ARANHA).

Eu já pensei muito, a gente sabe muito das ocorrências da ponte, aí todas as vezes e eu passo lá eu fico pensando como eu atuaria, porque a gente sabe o pessoal que já atuou, a gente sabe como o pessoal atuou, eu já parei para pensar algumas vezes como eu faria (ADELIA PRADO).

Antes eu achava muito difícil, porque eu já lidei com duas pessoas em tentativa de suicídio, então a gente ficou mais naquela praticidade do que a gente vai fazer, a gente não sabia nem como conversar com aquela pessoa então determinados tipos de palavras que a gente não deveria usar talvez utilizaríamos, agora hoje eu me sinto um pouco mais preparado para lidar (MONTEIRO LOBATO).

Nesse sentido, saber que “a ponte” (ADELIA PRADO) é cenário de frequentes tentativas e conseqüentemente atendimentos, evidencia esse tipo de atendimento fazer parte do dia a dia da organização, na contrapartida para outro trabalhador, as diversas ocorrências existentes - “um leque” (CLARICE LISPECTOR) -, faz com que ocorrências de suicídio não sejam trazidas para o consciente da organização a ponto de ser sentido algo em torno da iminência e expectativa. De outro modo, a expressão “você acaba acostumando”, explicitada por Graça Aranha, denota a influência do tempo do trabalhador na organização. Nesse mesmo aspecto a experiência de já ter atuado em ocorrências dessa natureza, diminui o impacto da iminência. Por conseguinte, a iminência, a expectativa de atender ocorrência envolvendo suicídio se configura como uma das influências do ato suicida na organização real do trabalho.

Sentindo ou não impactos da iminência a ocorrência surge. Esse surgimento se consolida com o comunicado da ocorrência através de chamada telefônica, geralmente no estabelecimento de comunicação entre quatro pessoas: uma primeira pessoa que presencia a possibilidade da tentativa de suicídio ou suicídio faz contato por telefone a uma central, essa central realiza triagem dessas chamadas, repassando a informação ao serviço de emergência conforme a natureza da ocorrência a um telefonista localizado no mesmo local onde se situa a equipe a realizar o atendimento.

Lá na *central* tem um pessoal que faz o filtro no atendimento, [...]. Lá na *central* passa pelos atendentes aí eles fazem a transferência para o *serviço de emergência*. Aí quando chega para a gente, no caso tem dois atendentes, às vezes 3, eles estão no computador aparece para eles o primeiro atendimento que foi feito, aí a gente liga para confirmar esse atendimento, às vezes dá um atendimento por telefone, é tudo gravado e quando eles estão em dúvida tem também o coordenador que tira serviço 24 horas junto com eles (EUCLIDES DA CUNHA).

A *central* liga ou chama pelo rádio, é ocorrência de suicida, aí os meninos passam para o caminhão, eles não passam muita informação, é só o tempo de avisar que tem a ocorrência, a gente chama os meninos, eles vão no caminhão, e no caminhão pede mais informação, onde é o local, qual é a natureza, qual é a situação. Se a *central* tiver conseguido enviar essa informação do local, geralmente o que vem é, qual o tipo de suicídio que a pessoa está tentando, e o local, não vem muito se é homem ou mulher, vem mais assim, mas não vem muita informação não. Não vem muita informação. Para as ocorrências, estou falando de um modo geral (ADELIA PRADO).

É passado pelo rádio que tem uma pessoa, que está no vão da Terceira Ponte, a descrição mais ou menos dela, mas a gente não tem informação nenhuma. Do porquê, a gente não sabe. Lá na hora que a gente vai ver. Às vezes a gente consegue identificar o porquê, a gente pergunta a pessoa responde, mas às vezes não (OSWALD DE ANDRADE).

Hoje é muito difícil a gente receber um tipo de ligação que fala bem assim, ó a pessoa vai se jogar agora do prédio, a pessoa deitou no trilho do trem e está esperando aqui só o trem passar para se matar, é muito difícil. Quando a gente, por exemplo, chega e se depara com a pessoa que é tentativa de suicídio na casa dela (MONTEIRO LOBATO).

Já aconteceu de caso da pessoa esfaquear e não consegui se matar e o pai dela falou que tinha um vazamento de gás. Quando a gente chegou abriu a porta, voou o jarro de água na porta, poderia ter ido na cara de alguém. Então nem o senhor falou a verdade, pessoa sentado na beira de um telhado querendo pular e você não saber ao certo o que está acontecendo (MANUEL BANDEIRA).

Na construção dos comentários referente a esse primeiro momento, denota a existência de uma prescrição na forma em que se processa a comunicação, entretanto a essência transgressora do suicídio e sua representação concretizada pelo significante, nem sempre possibilita uma clara interpretação daquele que presencia, culminando então, em uma comunicação aos serviços de emergência nem sempre com a clareza necessária (CARLOS; D'ADORD, 2016; MARQUETTI, 2014). Essa primeira interpretação de quem expecta, pode se somar a imprevisibilidade do ato em si, culminando na tentativa de se eliminar esse risco vindouro da falta de informação e de interpretações distorcidas no segundo momento, compreendido como deslocamento: “Às vezes, de repente pode, no deslocamento esclarecer as circunstâncias, ou se tiver mais tempo. Depende do número de ocorrências lá, se a pessoa conseguiu fazer isso ou não. Pode acontecer” (GRACILIANO RAMOS).

Durante o deslocamento, primeiro vai ser passado: tentativa de suicídio e o endereço. Aí vai ser passado esse local, e dependendo do telefonista se ele for um bom profissional, ele vai passar o máximo de informações, por exemplo, o sexo da vítima, por que existe toda uma diferença entre homens e mulheres na questão do suicídio, por exemplo, os homens na maioria das vezes, não que não haja, mas a gente pega sim, não estamos falando de exceção estamos falando de regra geral, a gente tá falando de regra geral, na regra geral os homens são mais escandalosos, vão pular da ponte, vão dá tiro na cabeça, vão se enforcar, as mulheres já tem um perfil um traço meio neurótico, que consegue chegar no suicídio [...] (MACHADO DE ASSIS).

Ao saber que é uma tentativa de suicídio, hoje eu consigo me preparar e chegar na ocorrência, me deslocar para ocorrência, já pensando no que eu vou fazer, no que eu vou falar, como eu vou abordar, procurando é claro um número maior de informações (MONTEIRO LOBATO).

Dessa maneira, o segundo momento caracterizado pelo deslocamento é marcado pela busca de maiores informações acerca da vítima e das circunstâncias que ela se encontra, para que assim se tenha maior possibilidade de êxito. Também, mediante a prescrição, nesse processo são tomadas algumas providências para que não haja interferência na decisão da vítima entre concluir o ato, ou permitir alguma possibilidade de intervenção, como por exemplo, a supressão de sinais luminosos e sonoros (sirene). Cessado esse segundo momento, inicia o momento de intervenção, subdividido nos processos de divisão de tarefas, adoção de medidas de segurança, estabelecimento de estratégia de intervenção e intervenção. Esse momento se encerra com o salvamento da vítima ou supostamente com a morte da vítima, porém, há situações em que não há avanço nos momentos categorizados, uma vez que no lapso temporal entre comunicação da ocorrência e deslocamento, a vítima concretiza o ato.

A gente chegou abordou ele, manteve uma distância, né. A gente tentou dialogar, não deu nem tempo de perguntar o nome dele. Ele só fez uma pergunta para mim, a gente estava mais perto, né, se eu pular daqui eu afundo ou boio? Ai a gente falou, a gente não sabe. Ai ele só abriu os braços e se jogou. Essa foi a que mais me marcou (OSWALD DE ANDRADE).

Maioria dos casos de suicídio já foi a óbito, é pouco é pouco, eu lembro de duas pessoas que tentaram que eu participei da conversa, mas quando a gente chegou já tinha parado. [...]. Tem suicida que (sinal de estalo dos dedos - exemplificando fazer o ato rapidamente), tem aquele que fica *assim pensando/em dúvida*. No caso da Segunda Ponte que a gente teve o cara parou o carro e pulou, tem gente que é assim, olha e pula, outros vão te testando e lá foi isso colocou o corpo pela janela, chegamos entramos, bateu na porta conversamos (MÁRIO QUINTANA).

As crenças errôneas em relação ao suicídio são desconstruídas pelas vivências. Qualquer possibilidade de ideia *a priori* de que quem ameaça se suicidar o faz apenas para manipular ou então de quem quer dar fim a própria vida o faz sem pensar (BOTEGA, 2015), são invalidadas pelas próprias experiências e exacerba o ato suicida como decisão pessoal a partir da interpretação de aspectos psicossociais experienciados pelo sujeito (SOUSA; SILVA; FIGUEIREDO; MINAYO; VIEIRA, 2014). Indubitavelmente exerce influência na organização real de trabalho à medida que denota variabilidade e impossibilita uma total absorção da organização prescrita do trabalho, ao tempo que coaduna a realidade daquelas ocorrências em que há intervenção, trazendo à tona a complexidade do trabalho e das relações humanas do trabalho. Descortina a perspectiva de valorização integral do trabalhador,

respeitando os limites da condição humana, a construção de laços de confiança e reconhecimento (DEJOURS, 2003).

Logo, considerar o prosseguimento das ocorrências, ou seja, quando há intervenção no ato suicida a fim de interrompê-lo, é analisar o ápice da engenhosidade e inteligibilidade do trabalhador, além dos limites de sua condição humana frente a complexidade do ato suicida. Os momentos que seguem de divisão de tarefas, adoção de medidas de segurança, estratégias de intervenção e intervenção, são marcados pela mobilização subjetiva do trabalhador, entretanto elaborados mediante ao cenário de riscos, possibilidades e variabilidades. Essa elaboração leva em conta prescrições, em especial quanto à adoção de medidas de segurança e a divisão de tarefas, no entanto o fator humano se sobrepõe.

Em tentativa de se compreender os momentos de maneira progressiva, a divisão de tarefas, se consolida mediante a prescrição de que caberá ao trabalhador mais antigo na organização ou aquele em posição hierárquica superior aos demais coordenar toda a intervenção, inclusive definindo aqueles que adotarão medidas de segurança, aqueles que intervirão entre outras divisões. Da mesma forma que a coordenação, outras atividades face a prescrição já são previamente definidas, como por exemplo aquele que atua como condutor. Contudo, trata-se de uma constante negociação entre engenhosidade, prescrição e o real do trabalho:

Chegamos lá era uma moça estava no banheiro. O *coordenador* na época falou assim, tinha uma moça na *equipe*, primeiro ele fez a abordagem, ela não estava receptiva, ele fez a abordagem, conversa com ela lá, foi uma moça *profissional* conversar com ela lá, o suicídio ele tem disso ele tem vínculo (MÁRIO QUINTANA).

Geralmente esse papel da conversa, do diálogo ali fica ou com mais antigo, que é a pessoa mais experiente, ou com mais antigo, ou com uma pessoa que se sente mais apta a fazer esse trabalho, esse diálogo, mas geralmente essa divisão de tarefas incorre, quando existe o diálogo uma ou duas pessoas ou só o mais antigo fala, ou que está mais apta fala, e uma pessoa ali auxiliando. A não ser que seja um caso da pessoa estar na janela querendo se suicidar, aí fica uma pessoa conversando com ele e outra pessoa já em cima aprontando equipamento para efetuar a manobra de empurrar a pessoa para dentro do pavimento (RUBEM ALVES).

Por conseguinte, constata nos comentários a prescrição – “geralmente esse papel da conversa é do mais antigo” (RUBEM ALVES) -, a engenhosidade, ou seja, a capacidade do trabalhador de agir e tomar decisões - “primeiro ele fez a abordagem,

ela não estava receptiva, ele fez a abordagem, conversa com ela lá, foi uma moça profissional conversar com ela lá.” (MÁRIO QUINTANA) – e o real do trabalho, como se configura o cenário de atuação – “da pessoa estar na janela querendo se suicidar, aí fica uma pessoa conversando com ele e outra pessoa já em cima aprontando equipamento para efetuar a manobra de empurrar a pessoa para dentro do pavimento” (RUBEM ALVES). Embora haja engrenagem entre prescrito, trabalhador e real, é a disposição do trabalhador de se colocar em jogo ante a resistência dos imprevistos, agindo de forma criativa, que permite uma produção a contento, ou seja, que haja uma intervenção satisfatória (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). Este é o cenário propício para o emprego da inventividade dos trabalhadores, havendo manifestação da mobilização subjetiva com maior densidade, pois é do sujeito e da coletividade que devem emergir as soluções para as variabilidades do trabalho (ARAÚJO; SOUZA, 2015).

Ademais, em qualquer intervenção, busca-se através da adoção de medidas de segurança eliminar o risco de acidentes. Desse modo, previamente antes do “agir”, “intervir”, a equipe em atuação realiza procedimentos visando a segurança de quem age, havendo nova negociação entre o prescrito e o real, à medida que se realiza algo prescrito, entretanto se gere variabilidades em razão do real:

Essa ocorrência da ponte estava muito ligada a ocorrências em altura, então a parte salvamento altura é uma parte muito forte [...], então assim existe a questão de ancoragem, de você estar em segurança para conseguir tirar a pessoa dali, porque de repente você segurar na pessoa ela te puxar e você cair, você vai junto, então tem que estar seguro, então a parte de altura ela funciona (ADELIA PRADO).

O *coordenador* é responsável por ter essa visão macro e resguardar a *equipe* em relação segurança, que a gente tem muitos *profissionais* que morrem por que não foi feito uma segurança no local correto, já teve caso de quase morrer porque não tinha sinalizado ainda a via, e veio um caminhão e bateu e jogou a Kombi para cima na gente e passou por onde a gente estava com a vítima, por pouco a gente não morreu. Então essa responsabilidade do *coordenador* é importante também, e os operadores que atuam que eu acho que a parte mais legal, você fazer atuar mesmo e ao que define você como um profissional [...] (GUIMARÃES ROSA).

Nessa fase a prescrição é constatada quanto a medida de segurança. A ancoragem nos salvamentos em altura, por exemplo, é adotada mediante um procedimento padrão, mas executado mediante as circunstâncias do real. Evidentemente, a construção do comentário de Guimarães Rosa demonstra a significância dessa fase,

corroborando com o delineado por Adelia Prado de que o fato de não estar seguro pode tornar o trabalhador também vítima do meio letal empregado por quem está sendo atendido. As medidas de segurança neutralizam o medo diante do risco, pois na hipótese desse medo surgir em qualquer momento durante o trabalho, neutralizaria o trabalhador impedindo que ele prosseguisse. A consciência aguda do risco de acidente, mesmo sendo inexistente o envolvimento emocional, obrigaria o trabalhador a tomar inúmeras precauções, ameaçando o resultado da intervenção (DEJOURS, 2000).

Ultrapassado o momento de divisão de tarefas e adoção de medidas de segurança (essas serão observadas em todos os momentos da intervenção), delinea a estratégia de abordagem a vítima. Evidentemente que esse momento como qualquer outro descrito não é demarcado, limitado com precisão, muitas das vezes ocorrem de forma constante e simultânea. Tratar da decisão de como a vítima será abordada é um processo iniciado até mesmo antes do envolvimento com a ocorrência, podendo sofrer alterações com a evolução da ocorrência. Este momento de tomada de decisão de como a vítima será abordada indubitavelmente implica os valores do trabalhador, a forma dele compreender o ato suicida, as experiências de êxito e não êxito, a complexidade do ato suicida e as próprias vivências que de alguma forma envolvem suicídio. Há, portanto, uma marca maior da organização do trabalho real do que a prescrita: essencialmente são relações humanas que se concretizam.

Assim, a possibilidade de abordagem é que seja de negociação, estabelecendo diálogo com a vítima, ou física, quando a vítima será tirada de risco por meio do emprego de apuradas técnicas de resgate, agarrando-a com emprego de força (COIMBRA, 2011). Invariavelmente a negociação poderá ser seguida da abordagem física, ou inversamente. Nesse aspecto, a construção dos comentários dos trabalhadores, evidenciaram serem as intervenções com associação de abordagens (negociação e física), entretanto, a compreensão do sentido do suicídio é utilizado para reforçar a concepção de que a negociação deve prevalecer, coexistindo a noção de estabelecimento de vínculo com a vítima. Para tanto construíram-se os comentários:

Abordagem física é 100% certo de que a pessoa irá fazer de novo e é o que a gente com prova no dia a dia. Você conversar dialogar com a pessoa às vezes você consegue aliviar um pouco da carga e ela compreender que ela precisa de ajuda e que aquela atitude não é atitude correta. Embora muitos suicidas tomem essa atitude em lugares onde não tem muito como dialogar, ou você tira a pessoa daí ou realmente ela vai cair, ou até mesmo em um deslize dela ali ela vai cair sem ela mesmo querer, às vezes a pessoa quer se matar, mas não tem coragem, mas em um deslize e uma falta de força, em uma falta de concentração a pessoa cai daí, então é utilizado a força (JOSÉ DE ALENCAR).

Ele estava sentado já no beiral virado para o mar, eu fui chegando aos pouquinhos nele e tinha um raio de 100 metros na outra mão tudo interditado, mas os motoristas estavam do lado de fora olhando, estava tudo interditado a ponte todinha, eu estava tremendo da cabeça aos pés, estava tremendo de adrenalina, eu queria fazer o cara era grande e eu não sou forte, eu sou um cara de corpo normal, aí quando ele virou para esquerda foi a hora, ele estava olhando para fora, foi a hora de bater com meu braço e empurrar ele para dentro, e as perninhas assim dele voou de costas, aí pulou 200 em cima dele, [...], até sai de perto (MACHADO DE ASSIS).

Na construção dos comentários surge um dilema para o trabalhador, uma vez que esse entende a importância de um atendimento de emergência adequado – “abordagem física é 100% certo que a pessoa vai fazer de novo”, “conversar com a pessoa às vezes você consegue aliviar...” (JOSÉ DE ALENCAR) - a imprevisibilidade, a concepção da importância do fator tempo, - “em lugares onde não tem muito como dialogar”, “um deslize dela ali ela vai cair” (JOSÉ DE ALENCAR), “Ele estava sentado no beiral” (MACHADO DE ASSIS) - faz com que a intervenção ocorra sem qualquer contato prévio, identificação e ou negociação – “a hora que ele virou para esquerda foi a hora de bater com meu braço e empurrar ele para dentro” (MACHADO DE ASSIS) - (COIMBRA, 2011). Para tanto, a percepção dos trabalhadores é de que esse primeiro contato deve ser adequado, influenciando diretamente de como a vítima responderá ao cuidado oferecido, mas acabam por serem confrontados pela organização real do trabalho e se veem obrigados a gerir a variabilidade desse real (VIDAL; GONTIJO, 2013; DEJOURS, 2000).

De outro modo, há ocorrências em que mesmo diante de situações de imprevisibilidade, o trabalhador intervém mediante o estabelecimento de diálogo com a vítima. Essa diferenciação na forma de agir em um primeiro aspecto se relaciona a análise de condições reais – “ou você tira a pessoa daí ou realmente ela vai cair” (JOSE DE ALENCAR); “Ele estava sentado já no beiral virado para o mar” (MACHADO DE ASSIS) -, entretanto a dinâmica do trabalho põe no centro dessa

análise um conflito entre um sujeito portador de uma história preexistente e situações de trabalho independentemente da vontade desse sujeito (MOLINIER, 2006). Quando se trabalha, cada sujeito age de forma idiossincrática, em razão das variações de si e da própria diversidade humana, a fim de suprir as exigências da organização real (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011), concretizando-se intervenções desveladas nos comentários abaixo:

[...] chega e se depara com a pessoa que é tentativa de suicídio na casa dela, a gente tenta buscar um familiar, aí tenta conversar com aquele familiar para saber o que levou aquela pessoa a querer praticar tal ato e a partir daí a gente tentar a confiança da vítima, identificar a vítima pelo nome, a gente se apresentar pelo nome e a todo momento a gente tentar falar a verdade para a vítima nunca tentar lubridiar porque de uma forma ou outra na medida que a gente for negociando com ela, ela pode ver que a gente está mentindo para ela e aí a gente perder a confiança e neste caso a vítima vir a suicidar-se talvez seja algo nesse caso frustrante porque eu menti para conseguir algo em torno da vítima, e não é isso que eu quero, eu quero conseguir a confiança da vítima falando a verdade para ela para tentar ajudar ela, logrando êxito (MONTEIRO LOBATO).

[...] comunicaram a gente que ele estava lá em cima da torre tentando suicidar, seguimos os procedimentos que o curso passou para a gente, juntar o máximo de informações, [...] peguei o nome da filha dele, peguei onde ele trabalhava, sabia que ele utilizava muita bebida alcoólica, sabia o nome da esposa dele, a idade, o que ele rotineiramente fazia, eu peguei essas informações, aí fui subindo na torre tentando uma aproximação com ele, e falar com ele e tal e ele começou a conversar comigo, falei o meu nome, me identifiquei para ele e tentei ter uma conversa bem amigável com ele, não fui ríspido em nenhum momento, fui bem amigável, tentei conversar um pouco. [...]. Vamos conversar e tal e foi conversando com ele e tal e foi ganhando confiança dele naquela situação, aí eu falava estou cansado, estava segurando na grade aí eu simulei um cansaço, eu estou muito cansado de ficar aqui eu não sei se vou dar conta ou vou ter que descer, você deixa eu chegar aí mais próximo e ficar no patamar contigo para a gente conversar? Aí ele ficou meio assim, eu falei que meu braço estava doendo demais aí ele abriu e deixou eu subir, eu comecei a conversar mais com ele então foi toda assim a base da conversa, pensando sobre a vida dele sobre a minha vida, fazendo comparativos com a minha vida o que que eu fazia o que eu deixava de fazer sobre o Natal então eu fiquei 3 horas conversando com ele lá em cima [...]. (JORGE AMADO).

Apesar da possibilidade de identificar na construção desses comentários critérios objetivos análogos as intervenções feitas mediante abordagem física – “estava lá em cima da torre tentando suicidar” (JORGE AMADO) - não há pretensão de se dedicar a essa tarefa, uma vez que a clara variabilidade das situações concretas, facilmente desconstruiriam a possibilidade de argumento da tomada de decisão mediante tais objetivos. Acrescenta-se, portanto, a esse momento de decisão da forma a ser abordada a vítima, o fato de não ser possível compreender o comportamento

humano apenas a partir do universo físico e mental do indivíduo, pois todo ato técnico, assim como toda a atividade do trabalho são regulados por uma interação entre sujeitos (DEJOURS, 2003). Destaca-se na construção dos comentários essas interações – “tenta conversar com aquele familiar”, “a gente tentar falar a verdade para a vítima”, “na medida que a gente for negociando com ela” (MONTEIRO LOBATO), “comunicaram a gente que ele estava lá em cima”, “Vamos conversar e tal e foi conversando com ele” (JORGE AMADO) -, evidenciando o estabelecimento de relações.

Nesse sentido, a decisão está no campo das interações e da mobilização subjetiva, a adoção de medidas de segurança para o trabalhador e vítima, estão na ordem da prescrição e a gestão dessas complexas circunstâncias, peculiares e impossíveis de serem padronizadas, dependentes de metodologia própria (COIMBRA, 2011). Evidentemente através dos comentários descritos, a análise avançou da tomada de decisão para a intervenção propriamente dita, refletindo a conexão dessas etapas, linearizadas para a análise, mas que na organização real ocorrem de forma simultânea e conexa. Desse modo, a intervenção é o momento da execução da abordagem a fim de tirar a vítima de risco, se exacerbando aspectos do ato suicida como a dialética vida e morte, desespero e a incapacidade do sujeito em sentir prazer, sujeitos que expressam morte existencial e se perderam pela falta de esperança e fé na vida (FUKUMITSU, 2014).

Tais aspectos culminam em uma ruptura de relações do sujeito com ele próprio e com tudo que o circunda no espaço e tempo (família, amigos, trabalho, prazer) (POMPILI, 2010) e é nesse prisma que a intervenção pautada na negociação se firma na expectativa de estabelecer relação de confiança e tentar resgatar na memória da vítima suas relações: “daí a gente tenta a confiança da vítima”, “a gente tenta falar a verdade para a vítima, nunca tentar lubridiar”, “eu quero consegui a confiança da vítima” (MONTEIRO LOBATO), “tentando uma aproximação com ele, e falar com ele e tal e ele começou a conversar comigo”, “vamos conversar e tal e foi conversando com ele e tal e foi ganhando confiança dele naquela situação”, “pensando sobre a vida dele sobre a minha vida, fazendo comparativos com a minha vida” (JORGE AMADO). O estabelecimento dessa relação implica na inteligência prática do trabalhador familiarizado com o processo de trabalho, antecipando e

intuindo fatos que poderão acontecer (DEJOURS, 2003). Dessa maneira, anterior a qualquer contato com a vítima, se dedica a compreender o espaço e a própria vítima: “a gente tenta buscar um familiar, aí tenta conversar com aquele familiar para saber o que levou aquela pessoa a querer praticar tal ato e a partir...” (MONTEIRO LOBATO), “na casa dela”, “lá em cima da torre”, “juntar o máximo de informações” (JORGE AMADO).

Certamente, essa inteligência prática também repercute na forma de atuar, em que mesmo na compreensão de ser esse momento de intervenção oportunidade de iniciar redução do risco de suicídio e de reflexo no prognóstico da vítima (VIDAL; GONTIJO, 2013), o trabalhador na intervenção ignora esse fato e não estabelece relação com o sujeito em risco de suicídio, optando por uma abordagem predominante física. Faz-se presente nesses casos a conduta imediata de manter a vítima segura, afastando meios letais e a impedindo que se mate, na contrapartida de um contexto de alto risco, da óbvia não colaboração do sujeito em risco (não quer viver, ou há sentimento de ambivalência) e das dificuldades do estabelecimento de quaisquer relações, já que muitas das vezes não há tempo ou abertura para essa relação: “Ele só fez uma pergunta para mim, a gente estava mais perto, né, se eu pular daqui eu afundo ou boio? Ai a gente falou, a gente não sabe. Ai ele só abriu os braços e se jogou” (OSWALD DE ANDRADE).

Encerrado o processo de intervenção, na hipótese de lograr êxito, a vítima será encaminhada a serviços médicos de emergência, na possibilidade contrária, assume a responsabilidade àqueles responsáveis por perícias, resgate de cadáveres entre outras atuações necessárias. De qualquer modo, retorna-se a base da organização, em que a equipe em atuação se reúne abrindo espaço de discussão. Face a condição de confiança preexistente no coletivo de trabalho, se desvela nesse espaço atuações não prescritas e provenientes da inteligência prática do trabalhador, ao tempo que há análise de possíveis erros. Configura-se como espaço em que podem ser formuladas opiniões de forma livre, eventualmente contraditórias, em razão de significar moduladores para próximas atuações (DEJOURS, 2003). Nesse mesmo espaço, a depender da característica da ocorrência atendida (complexidade, êxito), é observada a condição do trabalhador em continuar o trabalho.

Findo esse processo, retornam os trabalhadores a iminência de novos atendimentos, sejam envolvendo suicídio ou não, certo da vivência do atendimento ora concluso representar repensar a forma de gerenciar as variabilidades entre organização prescrita e real do trabalho. Em prisma análogo, dedica-se na próxima seção a compreender o ato suicida, com também influência à organização real do trabalho, todavia na perspectiva de espaços e relações.

## 5.2 RELAÇÕES E ESPAÇOS: O ATO SUICIDA, O TRABALHADOR E O PÚBLICO

Compreender as estratégias de defesa em razão das vivências de suicídio sob a ótica de quem intervém no ato, buscando sobremaneira impedi-lo, certamente perpassa pelo entendimento da influência da organização real de trabalho em que estas vivências se consolidam, impossibilitando isolar o ato da percepção do trabalhador, dos espaços e das relações ali presentes. Do mesmo modo, é impossível isolar das estratégias de defesa elaboradas em razão dessas vivências. Tais conexões se estabelecem à medida que o espaço reivindicado/ocupado pelo suicida é lugar simultâneo de sobrevivência biológica, de existência psicológica e um lugar social de interações (CHANLAT, 1994), não ficando entre os presentes ninguém “desafetado”, daí inúmeros sobreviventes.

Portanto, se na seção antecedente fora compreendido a forma como ocorre o atendimento à ocorrência envolvendo suicídio, na presente seção será lançado compreensão a organização real desse trabalho, discorrendo quanto ao espaço e as relações ali presentes. O ponto de partida, é a construção dos comentários dos trabalhadores com a descrição de inúmeros atendimentos a ocorrências de suicídio com a existência de público, seja de pessoas com alguma relação com a vítima, ou completos estranhos. Não se compreende a totalidade dos eventos descritos, mas quantitativamente e substancialmente expressivos, ou seja, há também atos suicidas privados, silenciosos. Trata-se da evidenciação de que os atos suicidas não estão limitados apenas ao foro íntimo, particular, mas sim caracterizado como espetáculos, havendo palco, espectadores e cena (MARQUETTI, 2014). Fato é que nesse espetáculo, os trabalhadores adquirem protagonismo, e além de serem afetados pela crise da vítima, também o são pelos espectadores.

Assim, se espectadores são estranhos e/ou familiares da vítima, protagonistas a própria vítima, e mesmo sem haver reivindicação por esse significante, também o são aqueles que intervêm almejando a desistência, restando, portanto, esclarecer quais são os espaços. Para tanto desvelam os trabalhadores em seus comentários serem esses espaços para o ato suicida a própria residência, prédios, pontes, avenidas, telhados, havendo aproximação entre o meio letal empregado e o espaço, mas em certos aspectos não definidor, vistas que descrições de precipitação de altura se fazerem presentes na própria residência, assim como em pontes e prédios, ao tempo que circunscrevem no espaço da própria residência enforcamentos e uso de armas brancas. Esse desvelamento evidencia a concepção de que o meio empregado varia de acordo com a frequência e o acesso que se tem a eles, havendo inclusive influência da própria organização e estrutura dos espaços onde as pessoas vivem (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2014).

O público (espectadores) é configurado em razão da característica do espaço ocupado/reivindicado pelo ato suicida: público ou privado. Suicídios em espaços públicos são aqueles que ocorrem nos interstícios da cidade/região onde a vida social acontece (pontes, prédios, avenidas, torres, dentre outros). Já os privados são aqueles nos interstícios das residências (MARQUETTI, 2014). Porém, é preciso acrescentar a essa caracterização os atos que constroem interface entre público e privado, ocupando o interstício das residências, porém visível àqueles presentes nos interstícios públicos (defenestração, precipitação em altura de telhados). Soma-se a configuração do público, ou até mesmo a existência desses, o fator momento: suicídio em locais públicos em horários em que as pessoas estão transacionando pela cidade são mais propensos a formação de público do que aqueles ocorridos, por exemplo, na madrugada. Dessa forma, a descrição pelo trabalhador da tentativa de suicídio almejando a vítima “se jogar” do telhado de uma residência (MANUEL BANDEIRA), por mais que haja a interface entre espaço público e privado, o fato de ser em momento noturno, denota inexistência do público. Analogamente, a descrição do suicídio do jovem que “se joga” do alto de uma ponte na madrugada, é acompanhada da expressão “ninguém viu” (MACHADO DE ASSIS).

No contínuo dessa perspectiva de espaços, relações e influências no atendimento a vítima de suicídio, a seguir será apresentado comentários dos trabalhadores de

atendimentos em que foi evidenciado a presença do público e influências desse público:

#### Comentário 1 – A jovem do quarto de casa

Eu fui acionado para uma ocorrência de uma jovem, que deve ter os seus 35 36 anos, ela era assistente social, que chocou a gente, ela se trancou no quarto disse que ia pular a janela e se matar. Escreveu isso em um papel e entregou para o pai. O pai ligou, [...], aí chegamos lá na ocorrência batemos na porta, oh é tal é o *resgate*, não quero falar com ninguém não, eu falei você tem que falar com a gente. Porque vocês estão aqui? Porque a pessoa estudada tem um certo grau de conhecimento. Eu não chamei vocês aqui. Não chamou, mas seus pais, disseram que você vai se matar, estão preocupados com você, e era problema amoroso, terminou com o namorado. Aí com muita conversa ela abriu a porta e a gente falou que não vai sair enquanto você não abrir. Nós conversamos com ela a situação é essa [...] (GRAÇA ARANHA).

#### Comentário 2 – A menina da laje de casa

[...] uma menina, ela sofrendo o que a gente chama hoje de bullying que virou moda. Sofrer calado, o que era pior. Era pior por que era um obstáculo que ela podia vencer sozinha, lá na frente aquilo não importaria mais para ela. Todo mundo passa um período na vida com bullying. Essa menina subiu na laje da casa e falou que ia se jogar, formou uma aglomeração de mais de 50 pessoas, só família, só de família, aí o que deixou a gente mais triste, porque a gente não podia poder fazer muita coisa. Porque ela estava se lançando por um lado onde tinha muitos vergalhões que era da construção e aí ela foi e se lançou. Aí não teve jeito, ela morreu [...]. Em um processo de negociação é ruim o familiar ficar perto, por que em algum momento da vida dessa pessoa, essa família influenciou negativamente essa pessoa. Para chegar naquele ponto a família inteira, mesmo aqueles que apoiaram essa pessoa em algum momento, falou alguma coisa que ela não gostou e a pessoa que está com esse sentimento de tristeza, ela nunca vai acolher o bom, ela sempre vai acolher a fala ruim, negativa, porque a sua estima está lá embaixo, por isso que não é interessante ficar próximo (JOSÉ DE ALENCAR).

#### Comentário 3 – A ponte e a pressão para trabalhar mal

Certa vez, lá na ponte tinha um chamado de uma tentativa de suicídio. O cara estava no vão Central. [...]. Primeira coisa que eu fiz foi, eu evoquei para mim a responsabilidade, interditei as duas vias, aí tem pressão do governo, um monte de gente ligando, quero a ponte liberada, não vou liberar não, pedimos apoio da *administração da ponte*, aí conseguiu, e na época havia um *companheiro* que trabalhava fazendo bico na *administração da ponte*, era parceiro meu, já trabalhou no resgate muitas vezes, então tem experiência e é aquele negócio da equipe, um confia no outro, quando a gente tem essa sinergia, e ele falou *Machado* " tá dando mole dá para dar um bote", era o que eu precisava para tirar ele de lá (MACHADO DE ASSIS).

#### Comentário 4 – A frustração que passa pela ponte

A gente chegou abordou ele, manteve uma distância, né. A gente tentou dialogar, não deu nem tempo de perguntar o nome dele, ele se jogou. Ele não esperou. Ele estava resolvido a se suicidar. Não igual as outras vezes que eu fui, a pessoa esperou outras pessoas chegarem, estava pensativa. Esse não,

ele viu que a gente estava se aproximando, fez uma pergunta e se jogou, não esperou não. Não falou o nome dele, não conversou. Mas não foi isso, ele estava lá quando chegamos, mas acho que ele não queria que a gente se aproximasse por que ele já estava certo. Quando a gente se equipou, porque a gente tem que se equipar, não pode ir lá conversar sem estar equipado, e amarrado em algum lugar. Quando nós nos equipamos, a gente, pela reação dele, ele não quis conversa, logo pulou. Para mim ele estava convicto que ele ia pular. A questão... eu fiquei sabendo depois, que ele pulou por negócio de namoro, terminou com a namorada, coisa sem sentido, entendeu. Aí o pessoal dava aquela meia parada no carro, mas como o trânsito já estava lá, não vão embora, embora... E o mais frustrante de tudo é passar o pessoal do ônibus e falar pula, pula, o seu corno pula logo. Que ideia. Eu não sei, para mim, o que a população sente ao ver uma situação dessa e jogar fogo ainda. Mas aí não teve muita aglomeração (OSWALD DE ANDRADE).

Essencialmente os fatos discorridos pelos trabalhadores dão em conta do determinante de espaço e público, perpassando pelo ato suicida como evento de foro íntimo tendo como espectadores e inevitavelmente engolfados pelo drama do ato, a própria família (comentário 1). Sequencialmente o comentário construído revela a transição de um espaço no interstício do privado (laje/telhado), mas que há uma transposição para o público quantitativamente significativo – “mais de cinquenta pessoas” (JOSÉ DE ALENCAR), no entanto compreendido pelo trabalhador como familiares. Já os dois seguintes comentários desvelam um lugar com característica de público e por consequência um misto daqueles que se configuram como espectadores. Nesses, são espectadores o “governo”, “um monte de gente” que almeja transitar pela ponte sem interdições - comentário 3 – (MACHADO DE ASSIS) e pessoas que compunham o trânsito (motoristas e passageiros de um ônibus – comentário 4 – (OSWALD DE ANDRADE).

Inevitavelmente, a diversidade entre os comentários de espaços, públicos e de relações contidas neles, remete a compreensão do ato suicida ser um gesto que produz significados passíveis de equívocos, não se fechando os sentidos em uma simples evidenciação, o que contribui para a elaboração de muitos significados a depender de onde se olha (CAMPOS; ALQUATTI; GARBIN; PEREIRA, 2016). Com efeito, vistas diversos sentidos, também são diversas as condutas dos espectadores: os pais ao acionar o serviço de emergência evidenciam querer salvar a filha, os familiares quantitativamente presentes demonstram interesse pela jovem que sofre calada, possibilitando compreender ansiarem pela interrupção do ato. Contrariamente, os sentidos expressados pelos públicos na ponte não denotam interesse pela vítima, alguns se preocupam essencialmente com seu cotidiano, com

suas atribuições de garantir ir e vir, além de não ser incomum em diversas descrições, pessoas que incentivam o ato. Certo é que os espectadores também compõem a cena e não passam inertes.

Ao trazer a noção de suicídio como espetáculo ou como conduta endereçada, evidencia-o como forma de comunicação, e, portanto, a possibilidade de escolha do local por aquele que pretende dar fim a própria vida, envolve estetização, construção e vislumbre de quem serão os receptores da mensagem. É nesse sentido que um suicídio no local de trabalho, por exemplo, indicaria problemas do viver junto na própria organização. Em contrapartida a essência transgressora do ato suicida, repercute na existência de um público que não necessariamente deveria ser o receptor da mensagem (MARQUETTI, 2014; DEJOURS; BÈGUE, 2010). Como consequência, atingir espectadores para quem não se direciona a mensagem, traz complexidade ao trabalho de quem intervém à medida que esses espectadores não possuem compromissos, nem relação com a vítima e não sendo afetados pela mensagem torna-os descomprometidos a expressar seus incômodos.

Para tanto, nos espaços de interstícios privado e privado/público - a jovem do quarto e a menina da laje de casa – trazem espectadores com indicativo de serem também receptores da mensagem. Essa condição de serem receptores de uma mensagem denota possuírem vínculo, compromisso, e interesse com o salvamento da vítima. Assim, os espectadores do ato da jovem do quarto, seus pais, apresentam uma conduta de contribuição aos trabalhadores que intervém no ato, de forma que após o acionamento não mais são evidenciados no comentário. Inversamente, a formação de aglomerado de pessoas no ato da jovem que se lança da laje/telhado de casa, é vista como influência negativa no processo de intervenção. Essa influência é percebida pelo trabalhador em razão desses espectadores poderem ser sob a ótica da vítima contribuintes na decisão de desistência de viver. A negociação em que o trabalhador promove a mudança de foco da vítima quanto ao motivo precipitante, significando um pouco menos de sofrimento e a diminuição do risco de suicídio, encontra dificuldades em virtude desse motivo estar concretizado nos próprios espectadores (BOTEGA, 2015). Essa percepção de influência não contributiva de espectadores que também podem ser receptores de uma

mensagem, compõe a inteligência prática do trabalhador, sendo manifesto na construção de comentários a ação de afastá-los, destacando-se:

Foi no natal. Comunicaram a gente que ele estava lá em cima da torre tentando suicidar, então seguimos os procedimentos que o curso passou para a gente, ligar o máximo de informações, ele estava próximo ao local eu não deixei a família ir lá ver, eu falei fica na casa de parente fica lá aguardando um telefonema ou coisa do tipo (JORGE AMADO).

Todavia há espectadores que não são receptadores da mensagem, porém também são afetados pelo obsceno do suicídio, uma vez que a interdição de se falar e de tornar íntimo os rituais fúnebres são transgredidos pelo ato suicida que traz a público a possibilidade de morte. Submerge esses sujeitos na ambivalência de terem os olhares convocados, ao ponto que rechaça o olhar na possibilidade de ver aquilo que normalmente estaria oculto. Essas reações se perfazem à medida que a transgressão está no fato do suicídio público trazer à tona a violação do próprio tabu em que ele está circunscrito (CARLOS; D'AGORD, 2016; MARQUETTI, 2014). É nessa ambivalência e através dessas reações que se forma o público de espectadores descomprometidos, expressando-se na contramão dos trabalhadores que ocupam a cena com objetivo de salvar a vítima. Esse descompromisso expresso encontra limites justamente quando o obsceno se desvela, surgindo a rechaça:

O pessoal parece que, eu não sei se isso é o que eles falam da boca para fora, que depois que a pessoa pula, fica todo mundo chocado, mas antes todo mundo fica falando pula, pula. Acho que o pessoal tem um pouco dessa maldade, é uma forma de maldade, mas depois que o negócio acontece, eles mesmos ficam chocados. Eles não acreditam que a pessoa vai fazer o que ela determinou a fazer. Eles não acreditam. Acho que a maioria das vezes muita gente vai lá, eu acho por mim para chamar atenção para alguma coisa, não necessariamente que ele está querendo pular realmente. Mas mesmo nesses casos acho prejudicial ter aglomeração, por que sempre tem um engraçadinho que vai falar alguma gracinha dessa, entendeu (OSWALD DE ANDRADE).

A complementariedade do comentário quanto a expressão de espectadores descomprometidos com o salvamento, é justamente na demarcação de término dessa expressão, com a concretização do ato. Além disso, denota a crença errônea desse público ao idealizar que quem está ameaçando se suicidar, o faz apenas para manipular (BOTEGA, 2015). A complementariedade do comentário se consolida, ao tornar explícito que a aglomeração de pessoas é prejudicial para o trabalho de quem intervém – “sempre tem um engraçadinho que vai falar alguma gracinha” (OSWALD

DE ANDRADE). A compreensão da influência desses espectadores que “incentivam pular”, não contribuindo com aqueles que trabalham almejando tirar a vítima de risco, se ancora no fato desse sujeito já vivenciar um processo de desintegração social e ambivalência entre vida e morte, constituindo qualquer expressão de incentivo como determinante na latência desse sentimento (DURKHEIM, 2003; BOTEGA, 2015).

Há ainda aqueles que expressam seus incômodos face a intervenção consistir em interdição, interferindo no cotidiano. Surge então a pressão para trabalhar mal. Essa pressão está manifesta primordialmente na expressão “aí tem pressão do governo, um monte de gente ligando, quero a ponte liberada” (MACHADO DE ASSIS). Querer a ponte liberada, inclusive por autoridades, representa ao trabalhador ser constrangido a executar seu trabalho em tempo inábil, atamancá-lo, em uma desconsideração implícita de compromisso com o resultado (salvar a vítima). Essa situação psicológica não é facilmente aceita pelo trabalhador, que se engaja sobremaneira a conduzir seu trabalho na expectativa de resultados favoráveis, convivendo com os conflitos da vítima e as manifestações dos espectadores (DEJOURS, 2007).

Ao findo, a voluntariedade de trazer ao olhar o obsceno se limita a duas possibilidades de encerramento: o contínuo do obsceno com a morte da vítima, seguido (algumas vezes) da exibição de um cadáver, ou a interrupção do obsceno com o salvamento da vítima. Aqui os espectadores descompromissados rechaçam o obsceno e/ou seguem seu cotidiano. (CARLOS; D'ARGORD, 2016). Diferentemente, os espectadores manifestadamente interessados no salvamento da vítima, lidam com o alívio, ou o obsceno, a perda, o prosseguimento dos ritos fúnebres e as tentativas de interpretação da mensagem deixada. Não se encerram influências desses espectadores, suas manifestações poderão ser interpretadas pelos trabalhadores como vivências de prazer (salvamento da vítima/reconhecimento), ou inversamente em vivências de sofrimento, na possibilidade de tornar latente a frustração.

A característica do ato suicida ao reivindicar espaço, assim como ao evidenciar relações entre espectadores e vítima, ou até mesmo de se estabelecer no ato

relações com completos estranhos, evidencia a influência do ato suicida na organização real do trabalho na condição de que o espaço determinará a forma de atuação dos trabalhadores, assim como determinará a adoção de medidas de segurança. De outro modo, a existência de espectadores exacerba no comentário dos trabalhadores o comportamento da vítima, pois é neste ponto que se opera a interferência. Indubitavelmente torna o trabalho mais oneroso, pois o público se concretiza como mais uma variabilidade a ser gerida. Resta a inferência de que para os espectadores muitas vezes importa o espetáculo, estando em segundo plano o histórico de vida e as características do suicida (MARQUETTI, 2014).

Nesta perspectiva do trabalho no atendimento a ocorrências envolvendo suicídio envolver gama de fatores, surge a compreensão de que esses fatores e vivências, não somente eles, culminam em como os trabalhadores elaboram o sentido do suicídio, para tanto segue-se nessa trajetória rumo ao desvelamento da elaboração desse sentido.

### 5.3 O SENTIDO DO SUICÍDIO: VIVENCIAR, INTERPRETAR E SENTIR

Certamente compreender o sentido do suicídio elaborado pelos trabalhadores representa retornar ao conceito de sujeito, reafirmando entendimento desse estar em um constante desenvolver a si mesmo, frente ao experimentar vivências sob emoção e sentimento (DEJOURS, 2007; DELEUZE, 2012). Com isso, é evidente que as nuances das vivências percorridas até aqui do atendimento de ocorrências envolvendo suicídio influem significativamente na elaboração daquilo que se é sentido como suicídio. Mas, sendo o trabalhador indivisível em suas vivências de trabalho ou não trabalho e valores pessoais, elabora sentidos no misto dessas vivências. Evidentemente que ao falar de sentido, a conotação primeira é de que esse seja inigualável entre os sujeitos. Na verdade, o é, não há sentidos idênticos, no entanto, é por meio da adaptação a ideologia defensiva que esses sentidos se aderem e se convergem (DEJOURS, 2000). Assim, a construção do trabalhador enquanto sujeito como sentido do ato suicida, é latente seus valores (religião, família, formação). Entretanto, entendê-lo inserido no coletivo de trabalho leva a percepção da eficiente adaptação a ideologia defensiva.

Desta maneira, se concretiza como sentidos a serem compreendidos, aquilo que é sentido pelo coletivo de trabalhadores quanto suas vivências e interpretações sob efeitos da ideologia defensiva. Como ponto de partida permanece na perspectiva da existência de espectadores diante do ato suicida, revelando o comentário do trabalhador sua percepção do sentido, elaborado em razão desses:

A população gritava o tempo todo, se joga! E xingava ele, e chamava ele de palhaço, xingava muito, palhaçada não sei o quê, se joga se joga se joga e isso atrapalha bastante em uma situação de suicídio. Até quando ele chegou em solo, eu tive que intervir, [...] de até ser ríspido com as pessoas para poder parar com aquilo, por que traz um transtorno para pessoa que estava tentando cometer o suicídio, até de fraqueza sim, pois o pessoal vai ficar achando que eu sou mole, então eu vou me jogar (JORGE AMADO).

A perspectiva sob o comentário é entender em primeiro momento de que o trabalhador está inserido em um contexto social reprodutor de estigma, ao tempo, também revela entendimento de criticidade e interferências negativas na reprodução desse estigma. Poderia conjugar alteração no sentido elaborado quando o sujeito passa a integrar o coletivo de trabalho, em uma espécie de transposição do sentido, *a priori* no meio social e *a posteriori* no meio social e coletivo de trabalhadores? Uma das primeiras ressalvas a essa questão, não é a absoluta uniformidade dos sentidos. Os valores do sujeito operam constantemente, existindo conflito entre a sua história enquanto desejante e a organização do trabalho (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013). São forças que não se anulam e repercutem no que é sentido. O ingresso no coletivo de trabalho representa estabelecer dinâmicas de trocas a fim de se construir regras de ofícios, constituir uma vida comum no trabalho e conseqüentemente um discurso comum, possibilitados pela adesão do trabalhador as regras do trabalho. A subjetividade do trabalhador é na verdade uma intersubjetividade, e aquilo que ele sente e faz é com os outros e para os outros. Inevitavelmente mediante o ingresso do sujeito ao coletivo de trabalho há transformações (SNELWAR; UCHIDA; LACMAN, 2011; DEJOURS, 2000).

Tais transformações na elaboração do sentido, não se operam apenas na intersubjetividade do trabalhador em aderir o coletivo de trabalho. Uma vez constituído a vida em comum no trabalho, as próprias vivências do cotidiano conduzem a interpretações e transformações no sentido pelo coletivo de trabalho. Neste ponto, ressalta a impossibilidade de separação cartesiana das vivências de

suicídio sejam elas de atendimento, de colegas de trabalho, ou a própria tentativa. Essa impossibilidade é expressa nas construções dos comentários dos trabalhadores:

Suicídio é uma coisa que existe um tabu muito grande para se falar sobre isso, normalmente leva na brincadeira, faz piada, até que acontece perto da gente. [...]. Quando acontece alguma coisa dentro da *organização* aí cria essa reflexão maior, os dois suicídios que tiveram recentes, um seguido do outro, e uma das pessoas era muito conhecida na *organização*, aí faz com que as pessoas pensem mais a respeito (GUIMARÃES ROSA).

[...] Muitas das vezes infelizmente, fica uma coisa banalizada, que as pessoas falam: ah o cara vai se jogar da ponte por que tomou chifre". Pode ser? Pode ser, mas já tive amigos que cometeram suicídio e não passou nem perto disso, então eu acho que não deve ser tratado com esse desprezo com essas brincadeiras de mau gosto (RUBEM ALVES).

Revelam os trabalhadores transformações do sentido devido às vivências. “Acontecer perto da gente” (GUIMARÃES ROSA) é indicativo de que “as pessoas pensem mais a respeito” (GUIMARÃES ROSA), ao mesmo tempo em que “ter amigos que cometeram suicídio” (RUBEM ALVES), desconstrói as brincadeiras de mau gosto e aquilo que supostamente seria um fator precipitante. De outro modo, essas expressões levam à inferência de que o tabu e o estigma já se fizeram presentes no sentir do coletivo de trabalho, mas fora transformado. Essa existência de tabu e estigma em dado momento, ou ainda de coexistência com uma nova forma de sentir, é evidenciado na construção de comentários quanto ao processo de intervenção:

[...] Um dos *profissionais* que estava conosco na viatura falou, " não tenho paciência não", " não tenho paciência com esse tipo de pessoa ", e até é uma mulher e ela falou assim " eu hein Clarice toda lá conversando cheia de nhem nhem, esse pessoal fica dando showzinho. Como se fosse assim um show, e aí eu vi que por parte desse *profissional* ele ignora esse tipo de comportamento de cortar pulso ele acha que é algo que não é relevante, e aí já foi apático quanto à situação que a vítima estava vivendo (CLARICE LISPECTOR).

A trabalhadora traz à tona uma interpretação da conduta de integrante de sua equipe destacando desconsideração do ato suicida como relevante e conseqüentemente não “merecedor” de sofrer qualquer nível de intervenção, além de desconsiderar fatores que integram o comportamento suicida. Revela uma crença errônea – “fica dando um showzinho” (CLARICE LISPECTOR) -, acreditando que quem ameaça se suicidar, apenas o faz para manipular, além da reprodução de

hostilidade e rejeição de sentidos por aqueles que tentaram, quanto ao acolhimento em serviços de emergência (BOTEGA, 2015; VIDAL; GONTIJO, 2013). Tem-se a evidência de uma não uniformidade nos sentidos, transformada a cada nova vivência e em virtude de seu significado. Por consequência, não se é possível definir de forma absoluta a existência ou inexistência de quaisquer sinais de estigmas, está muito mais na esfera do coexistir.

Todavia, é necessário demarcar o efeito da ideologia defensiva sobre os comentários: existir sinais de estigma, de crenças errôneas está sempre no olhar para o outro. Quando o trabalhador fala de si, afasta do sentir sinais de estigma, na contrapartida quando fala do outro a possibilidade de crenças errôneas e estigma emerge. As construções dos comentários dos trabalhadores quanto a sua forma de sentir refletem a compreensão do que se trata o comportamento suicida, ao tempo, que há também manifestações de seus valores produzidos socialmente enquanto sujeito coletivo:

Desequilíbrio cara. Eu acho que o que leva a pessoa a buscar suicídio é se sentir sozinha, solidão. É não ter mais possibilidade de nada, não ver saída de nada, estar desesperado, estar desequilibrado. Aí na minha parte em relação ao espiritismo influência mesmo espiritual. Às vezes a pessoa por desequilíbrio, por questão de sintonia mesmo com a parte espiritual ela se leva e é levada ao ato desespero, falta de conhecimento falta de Deus, falta de tudo né (ADELIA PRADO).

Quando eu não tinha esse conhecimento, então era empírico, eu sempre gostei muito de ter empatia de me colocar no lugar das pessoas e nunca critiquei, porque a minha mãe é depressiva, então eu sei que é uma doença, então eu sei que é algo que não é frescura, aí você está querendo aparecer, eu sei que é pessoas que têm problemas, então eu sempre agia pensando que aquela pessoa estava com problema e não acho o problema no sentido de vamos tentar ajudar, e não no sentido de tirar... Então eu acho que isso sempre me ajudou. Porque mesmo como *profissional* eu conseguia conversar com a pessoa, me aproximar, perguntar o que está acontecendo.... Conta o que eu posso te ajudar, o que você está precisando, atrair a pessoa para perto de você, teve também muito a ver com a minha facilidade, mas também para quem... e você não tem o treinamento eu acho que é complicado você pode não saber como agir e piorar o caso em vez de melhorar (GUIMARÃES ROSA).

Constata nos comentários dos trabalhadores, valores e vivências pessoais – “aí na minha parte em relação ao espiritismo...” (ADELIA PRADO), “porque minha mãe é depressiva” (GUIMARÃES ROSA) -, permitindo a inferência que no sentir e interpretar o sentido do suicídio, mesmo existindo a interferência do coletivo de trabalho, são espaços de não supressão pela organização do trabalho, havendo

expressão dos trabalhadores enquanto sujeitos (DEJOURS, 2007). Por outro lado, as experiências pessoais denotam distâncias entre si, ao ponto que um dos trabalhadores traz a doença (depressão) em seu sentido (GUIMARÃES ROSA), o outro evidencia a religião (ADELIA PRADO). Dessa maneira, certamente, ao trazer a depressão para o sentido de suicídio, mais do que a expressão do seu sentir, o trabalhador se distancia do estigma e do tabu presente na discussão do tema, já que transtornos mentais estão presentes na maioria dos casos de suicídio (BOTEGA, 2014). Por outro lado, ao trazer na elaboração do sentido a noção de religião, a primeira evidência é da intersubjetividade do trabalhador com o mundo, remetendo a vinculação às raízes históricas e profundas entre cristianismo e a população brasileira (SNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011; SOUSA, 2013).

Essa intersubjetividade na elaboração dos sentidos não é neutra, independentemente de associar ao transtorno mental (depressão) ou a religião. Quando o trabalhador constrói o comentário quanto a sua ação – “então eu sempre agia pensando que aquela pessoa estava com problema” (GUIMARÃES ROSA) – justificado por sua mãe sofrer de depressão, torna conexa o seu sentir com sua atuação. Não diferentemente, ocorre quando a elaboração do sentir se associa a religião, desvelada nos comentários a seguir em que também se constrói intersubjetividade com mundo social (influência do cristianismo na população brasileira), sendo inúmeros os trabalhadores a expressar o sentir nesse prisma:

Eu levaria sim, ao meu ver, eu levaria mais o que Deus tem para essa pessoa, que ela tem algo para viver realmente e aí depende da pessoa você tem que família ou não para usar esse tipo de coisa também, eu levaria mais para esse lado espiritual realmente, que Deus tem um plano para vida dela, ela pode mudar de vida ela pode ser feliz, que ela pode acabar com depressão, tratamento psicológico eu acho importantíssimo não pode ser hipócrita de falar que pessoa com depressão preciso de medicamento sim, precisam de acompanhamento psiquiátrico e psicológico, não é vergonha nenhuma isso (CLARICE LISPECTOR).

Olha eu já atendi ocorrência de *profissional* tentando cometer suicídio, marca um pouco porque é colega de trabalho, apesar de a gente estar vivendo em um país laico, dentro da viatura eu tomei a liberdade de tentar não evangelizar ninguém, mas como cristão também levar algum tipo de conforto para essa pessoa, marca um pouco isso porque a gente se coloca no lugar dela, a gente não sabe o que tem por trás aquilo ali (MACHADO DE ASSIS).

Nesse aspecto, é indubitável a elaboração do sentido se associar a valores pessoais (religião), simultâneo a esse sentir fluir na forma de atuação do trabalhador. Retorna-

se a evidenciação de espaço de expressão do trabalhador predizendo a vivência de prazer no trabalho. Essa expressão denota ser a separação fora do trabalho e dentro do trabalho contradita, já que o funcionamento psíquico é indivisível. Conseqüentemente as ações do trabalhador estarão pautadas em suas vivências independentes de onde se concretizam (DEJOURS, 2011b). Contudo, ao considerar a indivisibilidade do funcionamento psíquico, por conseguinte trazendo as contrariedades do sujeito a suas ações no trabalho, faz-se necessário compreender ter a religiosidade uma função de proteção contra o suicídio, à medida que proporciona estrutura de crenças e integração social. Por outro lado crenças e comportamentos influenciados pela religião, tendem a aumentar o estigma e o tabu, repercutindo no desencorajamento da vítima em buscar assistência médica e em conflitos éticos por parte dos profissionais que intervêm (BOTEGA, 2015; KOVÁCS, 2013).

Há que se dizer que nos comentários dos trabalhadores a religião é expressada como fator de proteção, sendo transmitida como sinônimo de esperança - “Deus tem um plano para vida dela, ela pode mudar de vida ela pode ser feliz, que ela pode acabar com depressão...” (CLARICE LISPECTOR) – e de compreensão – “levar algum tipo de conforto para essa pessoa, marca um pouco isso porque a gente se coloca no lugar dela” (MACHADO DE ASSIS). Expressam os trabalhadores buscarem compreender a vítima como um ser humano submetido a situações diversas de vida que os levam a desejar morrer (GUTIERREZ, 2014). De certo é a religião uma linha tênue entre fator de proteção e estigma, pois tais, assim como fatores de risco, sofrem variação de acordo com localidades, grupos populacionais, além de poderem mudar com o tempo (BOTEGA, 2015). Contudo, os comentários dos trabalhadores até aqui apresentados a fim de evidenciar a religião como influentes na construção dos sentidos, dão em conta também de interfaces com características do comportamento suicida: desequilíbrio, necessidade de acompanhamento psicológico e psiquiátrico, depressão e a existência de fatores precipitantes - “a gente não sabe o que tem por trás daquilo ali” (MACHADO DE ASSIS) -, sendo esses também propulsores na elaboração dos sentidos. Por conseguinte, é desvelado pelos trabalhadores:

É o estado da pessoa, é o estado depressivo, é o estado que ela está lidando com a família, trabalho em si, e eu acho que os principais fatores que levam a isso é a pessoa estar se sentindo só, que leva ela ao estado de depressão e ficar pensando em certas coisas, então isso geralmente parte de família, para o adolescente o namoro em si e trabalho. Trabalho também, como é o estudo, o índice de suicídio no Japão é gigante, mais em detrimento do estudo a pessoa achar que não está dando conta das atribuições que tem (EUCLIDES DA CUNHA).

A perda financeira, a perda de um familiar, problemas familiares de casa, problemas relacionados ao uso de álcool, drogas, pessoas que não tiveram uma boa formação, tiveram um problema, conviver com outras pessoas que não conseguiram dar para aquela pessoa uma formação estudantil não deram uma formação muito boa que a pessoa. Normalmente a pessoa fica abalada, tem algum problema psicológico ligado atrás do suicídio, acredito eu, quer dizer na maioria dos casos (MONTEIRO LOBATO).

Constroem-se sentidos baseados em acontecimentos recentes na vida da vítima. Esse tempo recente é demarcado por a vítima “estar se sentindo só”, “ela fica pensando em certas coisas”, associado geralmente a família, namoro e o trabalho (EUCLIDES DA CUNHA). Analogamente a perda financeira ou de um familiar, problemas relacionados ao uso de álcool, são condições que levam a pessoa a “algum problema psicológico” (MONTEIRO LOBATO) culminando no suicídio. Essencialmente nessas construções do sentir, os trabalhadores evidenciam acontecimentos recentes como propulsores ao ato suicida, associado as últimas vivências desse sujeito, enquanto sua complexidade conduz a compreensão multidimensional, resultado da interação de fatores ambientais e sociais (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2014).

Não há no que se falar em contradição, erro ou superficialidade, uma vez que a elaboração dos sentidos se concretiza mediante a subjetividade do trabalhador e mediante a sua forma de interpretar a realidade. Na construção dos comentários, além de fatores precipitantes, se fazem presentes fatores de risco. Esses são caracterizados por tornar a vítima mais vulnerável ao comportamento suicida. Não significa que a exposição a esses fatores necessariamente conduz ao comportamento suicida, nem também que em todos os atos suicidas esses se fazem presentes. Nesse sentido em uma tentativa de caracterização é desvelado como fatores precipitantes (acontecimentos recentes) trabalho, perda financeira e de familiares. Já como fatores de risco o uso de drogas (inclusive álcool) e transtornos mentais (depressão). Essa tentativa de caracterização não significa estabilidade dos fatores, uma vez que trabalho, por exemplo, pode ser fator de risco (desemprego

prolongado, determinadas ocupações) assim como fator precipitante (a perda do trabalho, conflitos nas relações trabalhistas), ou seja, são as nuances e a forma vivenciada que determinam sua caracterização. Portanto, há pessoas com potencialidades de se tornarem suicidas, com exposição em níveis distintos a fatores de risco, quando confrontadas com situação causadora de dor emocional (fator precipitante), acreditam serem incapazes e interpretam a dor como intolerável e interminável, podendo culminar no ato suicida (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2014; MELEIRO; BAHLS, 2004).

Quando os trabalhadores evidenciam fatores de risco e fatores precipitantes como sentido de suicídio, evidenciam interpretar o ato e seus motivantes de acordo com suas vivências. Trazem à tona o que é latente no momento da intervenção: a expressão da própria vítima e/ou a interpretação de familiares, revelado na construção dos comentários:

[...] a família dele falou que ele costumava se embriagar muito. Dia de Natal ele saiu para se embriagar, aí a família falou não vou ficar em casa com bêbado, aí pegaram e saíram de casa, ele imaginou que eles tinham abandonado ele. Aí ele: Ah eu vou me matar minha família me abandonou. Aí subiu na torre e ficou lá. Não foi algo que vinha em um transtorno, por isso que eu consegui resgatar ele conseguir a confiança dele conversar com ele (JORGE AMADO).

Ele era usuário de droga, dava muito problema para família, ele tinha ataque epilético também não podia usar drogas, misturava com álcool e ele resolveu fazer uma forquilha, e falou com a mãe dele que ele ia se matar (JOSÉ DE ALENCAR).

[...] ele pediu para ligar para noiva dele porque a noiva dele tinha traído, terminado com ele, a gente ligou conversou com ela pelo telefone ela passou algumas orientações falou que ele tinha problema psiquiátrico e que ele fazia uso de droga e bebida aí a gente já começou a coletar as informações [...] (MANUEL BANDEIRA).

Dessa maneira, para os trabalhadores o sentido do ato suicida se relaciona a uma possibilidade de elucidação, tendo como pressupostos fatores precipitantes e fatores de risco, mas que se consolidam à medida que a intervenção os conduzem a estabelecer relações, seja com a própria vítima ou pessoas próximas a vítima – “a família dele falou...” (JORGE AMADO), “dava muito problema para a família...” (JOSÉ DE ALENCAR), “a gente ligou para a noiva dele” (MANUEAL BANDEIRA). Nessas relações, inevitavelmente se deixam permear pelas múltiplas interpretações e versões, diante da impotência em se conhecer uma verdade, vista que diante do

ato suicida restam inquietações e enigmas irreduzíveis às palavras (CARLOS; D'AGORD, 2016). Sem dúvida, não se alcança a complexidade da multidimensionalidade do ato, configurando uma busca de causas e efeitos, seja por trazer para o sentir o expressado pela vítima e familiares (fatores de risco e precipitantes), seja por não objetivar os trabalhadores, em virtude até mesmo de não ser demanda da organização do trabalho, investigações *post mortem*.

Por conseguinte, os trabalhadores também interpretam o ato mediante a fatores precipitantes, fatores de risco e em uma busca de causa e efeitos, frente a inquietações, impossibilidades de respostas e a ausência de investigações *post mortem*. Logicamente, não se há pretensão de defender a possibilidade ou não de que investigações sejam feitas, partindo do pressuposto que os significados de causa e efeito surgidos nos comentários tenham relação com a inexistência dessa investigação, conduzindo os trabalhadores a uma reação coletiva de interpretações e direcionamentos (DEJOURS; BÈGUE, 2010). Sobretudo, a intersubjetividade propulsiona formas de sentir e de se elaborar sentidos indivisíveis. A forma de se interpretar o suicídio de sujeito externo a organização do trabalho é análoga à interpretação de suicídio de sujeito inserido na organização. Por outro lado, o sentir expresso em fatores condizentes ao comportamento suicida e não somente em estigmas e tabus, são marcados pelo vivenciar o suicídio de companheiros de trabalho.

Ademais, os sentidos elaborados quanto ao ato suicida dão em conta de ser um ato individual, humano e consoante ao que Shneidman (1993) denominou de generalidades psicológicas latentes, sendo expresso nos comentários o vislumbre que a vítima gostaria de obter através de seu ato:

- Fuga:

Suicídio é uma fuga. É uma fuga. As pessoas que se matam estão fugindo no caso delas mesmo, né. É uma forma de fugir de si mesmo é deixando de viver. É melhor para o lado bom, melhor pelo lado concreto, a pessoa acabou com tudo, acabou com tudo para mim é isso, é uma fuga a pessoa não aguenta mais (MÁRIO QUINTANA).

- Solução para desesperança:

[...] então é a forma que ele encontra de tentar fazer alguma coisa para a família dele, então tem casos assim que a pessoa não vê outra oportunidade (JORGE AMADO).

- Alívio de dor psíquica:

[...] a pessoa não consegue diferenciar e afastar as duas coisas do seu eu, trazer para você tudo aquilo e você ficar carregando aquele peso aí você realmente você vai chegar em um *staff* e vai procurar se aliviar, e às vezes a pessoa se alivia com a morte (JOSÉ DE ALENCAR).

- Desamparo:

[...] solidão, sofrer com *bullying*, pessoas que não têm relacionamentos firmes, relacionamentos que realmente a agradam, pessoas que realmente se isolam do mundo, isso que eu acho que leva a pessoa a pensar em acabar com a própria vida, porque eu acho que não tem nada que prende ela aqui na terra, então ela não tem motivos para viver, eu acho que pode ser isso (CLARICE LISPECTOR).

Evidentemente há compreensão do sentido do suicídio como busca por resolução de conflitos do sujeito centrado em si mesmo: “é uma forma de fugir de si mesmo”, “a pessoa não vê” (MÁRIO QUINTANA), “a pessoa se alivia” (JOSÉ DE ALENCAR), “ela não tem motivos” (CLARICE LISPECTOR). Afasta-se sobremaneira de entender o suicídio como fato social e, por conseguinte imposto pela coletividade, e enxerga-o essencialmente individual. Soma-se ao sentir expressões de conduta em razão do desespero humano, percebidos como cravado nas entranhas existenciais do próprio indivíduo que se dispõe ao ato. Tampouco, poderia ser senti-lo como egoísta, para isso a motivação seria a desintegração social, porém as expressões dão em conta da busca por resolução de conflitos do sujeito consigo e não de uma relação (talvez falta de relação) com o social (DURKHEIM, 2003). Surge distanciamento quando se interpreta o sentido de suicídio daqueles inseridos no trabalho, para aqueles externos a organização, uma vez que se o ato é estritamente individual, haveria possibilidade de sê-lo motivado por nuances da organização do trabalho?

Certamente quando os trabalhadores sobreviventes interpretam o endereçamento do ato suicida de companheiro de trabalho como proveniente de condição do trabalho, inclusive responsabilizando a forma que este se organiza, denotam problemática vivenciada no coletivo de trabalho, já que trabalhar é essencialmente viver juntos. Afasta-se, de um sentido estritamente individual e passa a considerar como responsável o meio social, neste caso a organização do trabalho. O

distanciamento da forma de sentir se consolida em virtude de nesse caso o trabalhador ser sobrevivente circunscrito pelas relações afetivas estabelecidas pela vítima em vida. As interpretações não surgem no contato com a vítima e familiares por ocasião da intervenção, mas sim permeiam o próprio viver juntos experienciado durante a existência da vítima. É o sentir, de que o endereçamento da mensagem presente no ato, face ao viver juntos a *anteriori*, torna-o responsável pela interpretação. A morte traz a convicção de que o trabalho realizado, o viver juntos são finitos e serão inevitavelmente expurgados. É uma evidência inquestionável que o trabalho e a própria atividade econômica, são essencialmente humanos, por conseguintes finitos (DEJOURS; BÈGUE, 2010; SIEVERS, 1997).

Essas nuances (a finitude humana e questões sobre vida e morte), emergem quando há níveis de identificação com a vítima: percepção de sê-la companheira de trabalho ou que remeta a lembrança de algum familiar. Inexistentes esses elementos essa discussão não surge. Tais expressões são atingidas em razão de serem os trabalhadores interpelados pelo pesquisador (evidentemente essa relação não é neutra). Conquanto, no cotidiano do trabalho as discussões sobre suicídio estão nos limites pragmáticos de técnicas e possibilidades de se intervir com êxito na ocorrência. Constroem-se comentários referentes aos espaços de discussão: “[...] a gente conversa é mais sobre isso mesmo, o nosso atendimento a gente não costuma conversar sobre o que a vítima está passando, mas do atendimento que a gente prestou, é tipo um *feedback* mesmo” (CLARICE LISPECTOR).

A gente tem um momento de instrução, ele estava aqui perguntando qual era a instrução de hoje, todos os dias tem uma instrução, de um tema que a gente atende. Nessas instruções tem um espaço que o cara fala da experiência dele. Voltar o dia na ocorrência aconteceu isso assim, isso ajuda no crescimento tanto do *profissional* como do... Enriquece a própria instrução (GRAÇA ARANHA).

Os espaços de discussões instituídos baseiam-se na expectativa de ajustamento racional da organização do trabalho. Reflexo disso é a escusa de se pôr em discussão o que a vítima está passando e avaliar o atendimento em si, do mesmo modo que a instrução abre espaço para o profissional falar de sua atuação, e não de qualquer aspecto que sente. Os pontos de vista formulados são impuros e não se fundamentam exclusivamente em argumentos técnicos e científicos se associando a elementos do mundo social e ao mundo subjetivo. Mas não é neutra a tentativa de

consolidar espaços de discussões por meio de argumentos técnico e científicos. É indubitável existir perante o sentir não manifesto, a eficaz estratégia de defesa de negação da consciência do sofrimento, em que no contexto intersubjetivo propiciado pela interpolação dos trabalhadores, essas não persistem. (DEJOURS, 2007; VILELA; GARCIA, VIEIRA, 2013).

Não obstante, expressos sentidos coerentes ao comportamento suicida e que refutam o estigma e o tabu, coexistente a possibilidade de esse mesmo estigma e tabu terem estado ou estarem presentes na organização do trabalho, haveria eficazes estratégias de defesa atuando de forma a dissimular o expresso? Evidentemente, como já discorrido, os comentários construídos podem se fazer de persuasão para estrategicamente direcionar o dito e ter se expressões que se afastam do meio social e aproximam de fatores do comportamento suicida (DEJOURS, 2011c). Mas o foco dessa análise não deve ser a possibilidade de dissimulação do dito, já que aqueles que constroem os comentários evidenciam vivências próprias de suicídio - a própria tentativa de suicídio, o impacto do suicídio de colega de trabalho, o transtorno mental do familiar, a busca de respostas técnicas científicas. Ou seja, suas vivências e as circunstâncias que permeiam os espaços de onde falam, desconstroem estigmas e tabus e os conduzem a desejar construir comentários nesse sentido.

Além disso, é necessário considerar os trabalhadores não manifestos. Obviamente, que o não dito está marcado pela impossibilidade de compreensão, entretanto se permite lançar projeção a um significado possível dentro de muitos outros significados que também seriam possíveis (THOMPSON, 2011). Ora, se os sujeitos que se manifestam, apresentam interesses próprios vindouros de suas vivências, não seria os não manifestos alheios ou ausentes desses interesses? É um significado possível que pode ser acrescido que o estigma visto no outro esteja justamente naqueles que não se manifestam. Contudo é preciso considerar que ao se manifestar traz o trabalhador para o nível da consciência riscos e angústias, que enquanto em silêncio a negação o permite a continuar trabalhando: como conviver com a latência de finitude e de constante risco no trabalho diário? Volta-se novamente a uma eficiente estratégia de defesa, a dissimulação do próprio

sofrimento, que em um processo intersubjetivo não se opera de uma única forma (DEJOURS, 2000).

Constata-se que a forma do trabalhador interpretar e conseqüentemente elaborar o sentido das vivências de suicídio, condizem com a própria execução da atividade, assim como repercutem nas estratégias de defesa a fim de suportar o sofrimento oriundo do trabalho e permanecer a executá-lo. É indubitável que o compreendido por esses como vivências de sofrimento e prazer condiz a indissociabilidade dos sentidos e das próprias vivências. Para tanto, encaminha-se para a discussão de vivências de prazer e sofrimento no trabalho e em momento posterior compreender-se-á as estratégias de defesa expressas (em certo nível também as não expressas).

## **6 VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO E PRAZER: “É FRUSTRANTE, É GRATIFICANTE”**

É certo que o sofrimento não é objetivável, entretanto, são as vivências de sofrimento na organização do trabalho que conduzem os trabalhadores a elaboração de estratégias de defesas, assim como é no espaço de manifestação do trabalhador entre o prescrito do trabalho e o real e de reconhecimento, que surge o prazer (DEJOURS, 2011d). Dessa maneira afasta-se de uma possível expectativa de se compreender os objetivos da pesquisa de forma linear ou progressiva, e se põe *a priori* da compreensão das estratégias de defesa, a compreender a relação das vivências de prazer e sofrimento no contexto do trabalho.

Reafirma ser para essa pesquisa o foco pelas estratégias de defesa em razão das vivências de suicídio, o que por consequência poderia significar interesse apenas pelas vivências de prazer e sofrimento em razão do atendimento de ocorrências envolvendo suicídio e ou tentativas de suicídio. Mas a compreensão de serem as vivências indissociáveis, leva a entender serem as expressões de sofrimento e prazer dos trabalhadores também indissociáveis, destacando as especificidades dessas vivências de acordo com seu surgimento. Consequentemente essa percepção repercute na análise e compreensão das estratégias de defesa.

Essa indissociabilidade se caracteriza principalmente por vivências de prazer e sofrimento estarem relacionadas a forma como o trabalho se organiza, e esta organização funciona para ocorrências que envolvem suicídio assim como para aquelas que não envolvem suicídio, não se é divisível. Em contrapartida há vivências especificamente de sofrimento, que se distinguem quando se trata de atendimentos de ocorrências envolvendo suicídio, muito em razão da complexidade desse espectro da morte, além de ser evento marcado pela singularidade, particularidade e idiossincronicidade. (KOVÁCS, 2013; SHNEIDMAN, 1986). Importante a consideração das vivências de prazer e sofrimento serem simultâneas, elas não se anulam entre si, ao ponto que o trabalhador avalia seu contexto de trabalho como impróprio, mas também possui fontes de prazer (MAISSIAT; LAUTERT; PAI; TAVARES, 2015). Dito isso, encaminhamos para o desvelado pelos trabalhadores como vivências de prazer e sofrimento.

## 6.1 VIVÊNCIAS DE PRAZER: “É GRATIFICANTE”

Como ponto de partida, as vivências de prazer se concretizam nos sentidos de: estabilidade; identificação com a atividade; reconhecimento em seu sentido de constatação e de gratidão (DEJOURS, 2011b); e nos espaços de expressão do trabalhador. Essas vivências se concretizam em níveis variáveis entre os sujeitos, em razão do sentido da atividade para o trabalhador estar associado a sua história de vida, trazendo, aspectos singulares a forma de vivência de prazer, assim como de sofrimento (MENDES, 1995). Os dois primeiros sentidos – estabilidade e identificação com a atividade – se manifestam primeiramente associados ao processo de ingresso na organização, mediante ao processo singular de busca de satisfação, realização e identificação presentes naquele evento, entretanto, surge nos comentários dos trabalhadores de forma anacrônica, sendo simultâneas e não excludentes entre si. São constantes os comentários que mesclam a busca por uma satisfação mediante a identificação com a atividade, simultâneo a busca por estabilidade:

[...] quando eu entrei eu trabalhava no escritório de desenho, edificações, escritório de engenharia, e teve uma crise na construção civil, logo que eu saí apareceu propaganda na televisão para *concurso* e eu fui. Mas teve uma coisa que me marcou, eu era adolescente ainda, eu estava na *praia* e teve uma pessoa afogada, aí eu vi o pessoal [...] quando chegou, com tudo ali junto, então aquilo me chamou muito atenção (EUCLIDES DA CUNHA).

Já tinha interesse na área pública em vários outros concursos [...]. A partir do momento que eu ver como era o trabalho realmente eu me apaixonei, eu me apaixonei pelo serviço de como era aí eu fiz de tudo para passar mesmo eu estudei bastante, consegui entrar era realmente um sonho, eu gosto muito do trabalho [...] (CLARICE LISPECTOR).

Foi mais por conta de não ter expectativa salarial na *minha área de formação*, de não ter muita expectativa de ter uma estabilidade, então eu vou fazer o concurso que tem mais ou menos a ver com o que gosto de fazer que é a atividade, que é cada dia estar em uma situação diferente de repente, não ter muita monotonia. Foi mais por essa questão, estabilidade e não ter muito essa questão de escritório fechado. Essa foi a ideia que eu imaginei no princípio (ADELIA PRADO).

Eu sou da geração X então é a geração que busca estabilidade segurança, então para mim o serviço público me atraía, nesse aspecto. Sou muito ansioso, então questão de ter como prever, pagar as minhas contas dar assistência hoje meu pai é falecido, então eu sou responsável pela minha mãe [...] (MACHADO DE ASSIS).

Os comentários desses trabalhadores revelam uma razão primeira para o ingresso na organização motivado pelo fato da aprovação em concurso público representar estabilidade. Nesse sentido a estabilidade do vínculo laboral sem dúvida, representa condições concretas e simbólicas para que esses profissionais cumpram plenamente suas funções (SILVA; SOUZA; TEIXEIRA, 2017). Por outro lado, estão presentes nos comentários uma rede de significados: Euclides da Cunha revela que além do ingresso na organização representar superação a um processo de crise, existia um marco em sua história de vida significativo com a organização; Clarice Lispector evidencia a busca por concursos públicos independente da atividade, mas que em seguida ao ingresso há uma paixão pela atividade; Adelia Prado, demonstra uma falta de expectativa com sua profissão de formação, uma busca por estabilidade, entretanto também se faz presente a pretensão de que na atividade haja níveis de identificação; já Machado de Assis se situa no tempo somado a uma característica pessoal, justificando essencialmente uma busca por estabilidades e remuneração.

Essa rede de significados perante a atividade por vezes se faz presente nos comentários dos trabalhadores, sem que haja simultaneidade de uma busca por estabilidade:

Quando eu tinha 9 ou 10 anos de idade meu irmão se queimou em um acidente doméstico, ele chegou a 30% do corpo queimado, pernas, abdômen. Eu vi ele correndo, pegando fogo e pulando dentro da água. Desde esse dia, eu queria fazer alguma coisa por ele, eu não pude fazer. Então eu fiquei com isso na cabeça e desde então eu queria *ingressar na organização* e sonhei com isso a vida toda e consegui. Depois de muito tempo consegui, esse foi o principal motivo (JORGE AMADO).

Por causa da minha mãe. Minha mãe me levou dentro *da organização*, [...], aí pronto, aí isso ficou na minha cabeça, não foi uma vez foram duas vezes [...]. E eu fiquei fascinado por aquilo, aí quando eu vi já estava aqui dentro, foi muito rápido, entrei quando eu tinha 21 anos de idade. Eu estudei, terminei de estudar, [...] aí fiz inscrição e entrei (GRACILIANO RAMOS).

Graciliano Ramos e Jorge Amado constroem comentários com rede de significados semelhantes aos anteriores, entretanto não trazem consigo a visão de o trabalho constituir venda de força em busca de remuneração. Corroboram em evidenciar que a vivência de prazer nessa identificação com o trabalho, se compõe mediante as diversas dimensões do trabalho possuidor de uma função psíquica, sendo alicerce da constituição do sujeito e de sua rede de significados (LANCMAN, 2011).

Simultaneamente são as singularidades de suas histórias relatadas, em consonância com a organização do trabalho, que os permitem a vivência de prazer. Na possibilidade contrária, havendo conflito entre suas histórias e a organização do trabalho, vivenciariam sofrimento (DEJOURS, 2000). Essa consonância se desvela na construção dos comentários quando o ingresso na organização deixa de ser um fato ficto e se concretiza:

Era por causa *da atividade*, salvamento, essas coisas, não sabia que era *rígida hierarquia*, quando eu fui ficando mais velho eu fui entendendo mais, comecei a pesquisar mais sobre aí eu fui sabendo que tinha carreira, mas lá com 10, 12 anos não sabia nada, eu via muito *a profissão*, mas não sabia como era (JORGE AMADO).

Cara era tudo, nossa eu chorei quando consegui entrar [...]. Nossa que era tudo, tudo, tudo, tudo, tudo, tudo. Eu não sabia, do meu ponto de vista, é interessante dizer que havia uma coisa que eu não sabia o que era, *rígida hierarquia*, eu não sabia que fazia parte *da organização* [...]. Isso foi um período de adaptação para mim, eu não sabia, depois que me fez sentir mal com a *rígida hierarquia*. Mas depois você acostuma, você veste *o uniforme* e pronto, você aceitou aquilo e acabou (GRACILIANO RAMOS).

A busca pela vivência de prazer em razão de uma história individual detentora de projetos de esperanças e desejos conflita com a organização do trabalho que os ignora suprimindo a vivência de prazer (DEJOURS, 2000), entretanto, Graciliano Ramos desvela em seu comentário um processo de aceitação denotando uma estratégia de defesa para a permanência da vivência do prazer, constituindo assim uma negociação social de seu mundo (subjetivo) e a organização do trabalho (social), à medida que se realiza com a atividade, mas aceita vestir o uniforme e aceitar “aquilo” (MENDES, 1995). É um processo simultâneo de prazer e sofrimento, que não necessariamente se anulam entre si: à medida que a organização do trabalho sucumbe com o ideário de realização, a execução da atividade permanece sendo fonte de identificação e prazer.

Não obstante, se expecta do trabalho uma via de aquisição de identidade pessoal, determinando inclusive qualidade de vida e construto de valores sociais e culturais (DAL ROSSO, 2008). A caracterização da organização pesquisada com missão de salvar vidas, traduzido pelos trabalhadores também como ajuda ao próximo, aproxima o trabalhador que busca no trabalho algum nível de identificação, uma correspondência entre seus valores e a organização. É a existência de identificação com a atividade, com os valores da organização, traduzido em espaços para que

esse trabalhador possa se manifestar: “Não para que eu me promova nisso, é que eu também sou cristão. Eu também sinto necessidade de fazer alguma coisa pelo próximo de alguma forma” (MACHADO DE ASSIS); “É realmente poder ajudar as pessoas era o que representava para mim, era ser útil a comunidade mesmo” (CLARICE LISPECTOR).

[...] você atende a cidade, você contribui de forma incisiva, para o desenvolvimento da sociedade, e você vai tendo um apego a profissão. Então essa parte de ajudar o cidadão tanto na ocorrência direta como no auxílio de outras coisas que ele faz de informação, de campanha de vacinação, aleitamento materno, o amplo de demandas que eles fazem, que contribui para a gente gostar da profissão (GRAÇA ARANHA).

Percebe o encontro do trabalhador que almeja ajudar, ser útil a sociedade, com a organização que fomenta essa ajuda. É o espaço de correspondências de valores, traduzindo em espaços de expressão dos sujeitos, remetendo a vivências de prazer. Não se trata de harmonia entre trabalhador e organização e sim sua inscrição em um espaço de luta, havendo tentativa da organização do trabalho de dominar e limitar o quanto possível, ou o quanto necessário. Além disso, esse encontro de valores induz ao engajamento do trabalhador e a celebração de um contrato moral junto à organização, podendo ser sua ruptura com efeitos dramáticos a sua identidade (DEJOURS, 2011h; DEJOURS; BÈGUE, 2010). Este espaço de luta é evidenciado pelos trabalhadores, demonstrando concisamente que o contrato moral existe, mas corriqueiramente nesse espaço de luta é questionado: “O nosso lema, [...] salvar vidas, na verdade ele com o passar do tempo, a gente percebe que é mais uma questão de marketing, mais uma questão de autopromoção em relação a instituição” (MACHADO DE ASSIS).

Em contrapartida, se a correspondência de valores permite à existência de um contrato moral, os mesmos valores de ajudar o próximo, ser útil a sociedade e contribuir de forma incisiva, denota uma significativa vivência de prazer aos trabalhadores: o reconhecimento. Dejours (2011b) afirma ser esse reconhecimento, concretizado mediante um julgamento qualitativo de constatação, de utilidade de suas atividades, sendo individualizado. É perceptível esse reconhecimento na construção do comentário de Clarice Lispector quando afirma que a atividade representava para si, ser útil a sociedade. Ao tempo que também se concretiza o reconhecimento no sentido de gratidão (DEJOURS, 2011b), esse está mais presente

no coletivo de trabalho, consolidando mediante o julgamento do outro, nesse caso nomeado como sociedade: “[...] em qualquer lugar que chegava é bem recebido. Até em locais de difícil acesso [...] a gente é muito bem recebido. Então essa visão que eu tinha era muito essa visão que todo mundo tinha: ah, [...] é herói, salva vida” (OSWALD DE ANDRADE).

[...] esse sentimento de gratidão que vem da sociedade para com a gente é algo que é muito latente. Depois que você se torna *esse profissional* você percebe que a sociedade te olha com bons olhos, ganha muito mais elogios do que críticas, então o significado de ser *esse profissional* para mim é muito valoroso, é uma profissão muito... tem os seus percalços, mas te traz essa satisfação social, de estar inserido como alguém importante para a sociedade como um todo (GUIMARÃES ROSA).

O reconhecimento experimentado em razão do olhar da sociedade se consolida em duas vertentes: o reconhecimento da organização e o reconhecimento do resultado do trabalho. Quanto ao reconhecimento da organização, significa dizer que o fato de compor a organização, já é sinônimo de reconhecimento e satisfação. Já o reconhecimento do resultado do trabalho, se consolida quando o trabalhador se coloca a atuar e em razão do resultado desse trabalho se é reconhecido. Neste caso o reconhecimento não é relativo à pessoa do trabalhador, mas sobre o resultado satisfatório de seu trabalho, sendo que apenas em um segundo momento que esse trabalhador se beneficiará desses julgamentos de reconhecimento (DEJOURS; BÈGUE, 2010). Entretanto, na perspectiva de olhar onisciente é possível constatar o reconhecimento sobre o resultado do trabalho dos pesquisados, mas eles próprios não diferem o reconhecimento do resultado para o reconhecimento do que é de si. Essa ambiguidade se fortalece quando quem reconhece, mesmo que em razão de um trabalho satisfatório, nomeia o trabalhador de herói e não a qualidade do alcançado. Não há uma separação cartesiana entre trabalho e trabalhador.

De mesmo modo, se concretiza de forma ambígua o reconhecimento do trabalhador e o reconhecimento da organização, não se distinguem um ou outro, são identidades que em certo aspecto se fundem. Essa fusão é corroborada pelos controles de conduta realizados pela organização, abrangentes inclusive a vida dos trabalhadores para além do espaço da organização:

As pessoas sempre associam, tanto é que tem um controle de comportamento que a gente tem que ter pela corregedoria nossa, para que as

peessoas sempre têm uma boa imagem do *profissional*. Se eu falo que sou [...] e fico fazendo alguma coisa errada e isso não está condizente com a minha profissão (MÁRIO QUINTANA).

O trabalho assume função central na ação de sociabilidade do trabalhador, mobilizando e sendo mobilizada por este trabalhador que coloca a sua subjetividade e assim constituindo a intersubjetividade no trabalho. Essa dinâmica é definida pela atuação de forças visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas vividas e sentidas (ALVES, 2011; MENDES; FACAS, 2011; MENDES, 2007), mas não visíveis no olhar de quem reconhece. Independentemente de o reconhecimento experimentado ser originado de duas vertentes, ambos fortalecem a identidade dos trabalhadores, transformando vivências de sofrimento em prazer (DEJOURS; BÈGUE, 2010). Não significa dizer que as contribuições para o fortalecimento da identidade dos sujeitos ocorram de forma linear ou idêntica nas duas vertentes de reconhecimento, uma vez que no nível das sensações o reconhecimento pelo resultado do trabalho se é percebido com maior intensidade.

Para tanto, lograr êxito, expressão utilizada pelos trabalhadores no sentido de alcançar o resultado almejado em determinada ocorrência, resulta como vivência de prazer sentida pelos trabalhadores com maior intensidade de forma pontual, e que a inevitabilidade do correr do tempo, faz com que essa intensidade diminua, mas não se extinga, estando presente na memória do trabalhador e em alguns casos na memória da organização. A pontualidade dessa sensação é resultado de o reconhecimento ser imediatamente após a lograr êxito, ao tempo de não ser em todas as situações de êxito que o reconhecimento do outro, nesse caso da sociedade, se concretiza ou se é sentido. A concretização e a pontualidade desse reconhecimento são percebidas através de comentários como: “[...] Quando tem um atendimento também que você vê a população, às vezes a resposta é imediata, você sai daí às vezes tratado como herói, o pessoal bate palma, elogia” (EUCLIDES DA CUNHA).

A sensação de lograr êxito é a melhor que tem, é a melhor [...]. Infelizmente a gente tem que lidar com a morte, porque a morte faz parte da nossa profissão tem coisas que a gente consegue evitar e infelizmente outros que a gente não consegue prever, até porque a gente chega na ocorrência e a pessoa já está em óbito, mas quando a gente consegue evitar a sensação é a melhor que tem (MONTEIRO LOBATO).

[...] tento uma vez não dá certo tenta duas não dá, mas na maioria das vezes a gente tem êxito, então é bem legal. Você tem o retorno da pessoa. Você ter o retorno da vítima como que é a situação, a gente sai bem feliz, interessante sentimento (ADELIA PRADO).

As expressões dessas vivências se concretizam com muito mais vivacidade ao se comparar com o reconhecimento enquanto organização, além disso, há maior intensidade na construção desses comentários. Tais constantemente são acompanhados de expressões como: “é gratificante” (MANUEL BANDEIRA), “é essa questão da gratificação mesmo”, “a gente sai bem feliz” (ADELIA PRADO), “muito boa” (MACHADO DE ASSIS) e “muito satisfatório” (GUIMARÃES ROSA). Além disso, essa intensidade está associada a proporção desse reconhecimento, para tanto Adelia Prado e Monteiro Lobato destacam o reconhecimento da própria vítima, já Euclides da Cunha destaca um coletivo “a população” que reconhece. Nesse sentido, Graciliano Ramos no comentário a seguir, relata ter contribuído com o salvamento de uma criança e esse fato fora divulgado pela mídia local. A forma em que esse comentário é construído, assim como outros que perfazem sentido semelhante, é denotado de intensidade:

[...]. É uma coisa assim poderosa, você se sente, como um, nossa! [...]. Aí sim eu me senti bem, porque o efeito é algo poderoso. Não é nem a atitude, atitude é tomada de decisão, você tem que tomar, tudo e você tem que tomar. Agora não é algo visível ali, depois que você visualiza que realmente... Nosso Deus! É muito grande! Eu fui para casa com uma alegria depois que eu visualizei o que eu tinha feito uma alegria, chorou meu coração (GRACILIANO RAMOS).

Todavia, a vivência de prazer face esse reconhecimento, também perfaz espaço de luta. Sua vivência é questionada, especialmente por aqueles trabalhadores que vivenciam de alguma forma a quebra de um pacto moral entre si e a organização. O trabalhador que descreve vivenciar injustiças no contexto do trabalho, afirma ser esse reconhecimento significativo “aos meninos de 20 anos que chegaram agora<sup>3</sup>”, de modo análogo o trabalhador que relata problemas na gestão afirma ter vivenciado “uma lua de mel” logo no início em razão do reconhecimento, mas que agora, diante dessas problemáticas vivenciadas esse sentimento está em segundo plano.

---

<sup>3</sup> Em razão das vivências únicas desvelada como “injustiças” e de “adoecimento” esses comentários não serão identificados.

Nesse sentido ressalta Dejours (2007), depender o reconhecimento do sentido do sofrimento vivenciado. Se o trabalho é reconhecido, os esforços, as angústias, dúvidas, decepções e desânimo são percebidos como se não tivessem ido em vão. Quando o trabalhador não experimenta níveis de reconhecimento, o que persiste são as vivências de sofrimento, num círculo vicioso, capaz de desestabilizar a identidade, a personalidade conduzindo à doença mental. Não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental. Nesse sentido, o mesmo trabalhador que relata problemas com a gestão e conseqüentemente deixa o reconhecimento em segundo plano, relata diagnóstico de doença mental, que em seu ponto de vista está associado a forma como o trabalho se organiza:

Sobre a questão da *gestão rígida*, nessas situações ai de poder, isso me fez, igual eu estava falando que estava no *psicólogo*, eu adoeci no final do ano passado fui diagnosticado com depressão, com crise de ansiedade. Tenho feito tratamento, isso daí é a forma que me influenciou em minha vida pessoal, que por mais que você se esforce em ser um profissional esforçado comprometido com o serviço tem um lado humano que acaba ficando cada vez mais de lado, adoecendo até o momento que você precisa pegar tratar e tentar se reerguer, se colocar no seu devido lugar que antes estava sub julgado (Comentário não será identificado).

É necessário destacar tratar de um ciclo vicioso, não sendo possível demarcar a linearidade dos fatos, embora o trabalhador coloque as vivências em uma progressiva linha temporal. O reconhecimento não é uma reivindicação secundária, pelo contrário, é decisivo na mobilização do trabalhador, designado classicamente de motivação (DEJOURS, 2007). Ademais, o comentário desse trabalhador inscrito em um espaço de resistência, ou em razão do adoecimento de falha no processo de resistência, desvela uma nova luta, que o conduz ao prazer: os espaços de expressão do trabalhador, traduzido como “esforço, comprometimento”, em uma organização de rígida gestão. Essa rigidez se configura principalmente em uma escala hierárquica, devendo o trabalhador mais recente na organização ou então aquele na base da hierarquia ser obediente aos demais, além disso, há rígido sistema de punições: “[...] a organização é uma instituição sob *rígida gestão* então como uma instituição de *gestão rígida* ela é muito engessada. Mesmo que tenha flexibilizado ao longo do tempo [...] ainda é, opressor em certas coisas” (GRAÇA ARANHA).

Muita cobrança, existe muita coisa ruim da parte da *gestão*, dos abusos que são cometidos por alguns, das imposições que são necessárias, mas é igual

família, você tem um problema na sua família ali você quebra o pau com sua família, mas quando fazem mal para sua família você não quer deixar (GUIMARÃES ROSA).

Neste cenário de “engessamento”, “imposições necessárias”, “opressão”, “abusos” os espaços de expressão do trabalhador são tênues vivências de prazer em resistência constante as vivências de sofrimento, confundindo-se em alguns aspectos com as próprias estratégias de defesa. Esta expressão se configura nos espaços entre o prescrito e o real, justamente onde surge a atividade inteiramente humana. Para avançar na compreensão de como isso se consolida junto aos trabalhadores, é preciso primeiramente contestar a tese de que o trabalho se tornou inteiramente transparente, inteligível, reproduzível e formalizável, o que permitiria substituir o humano por autômatos. Justamente na contrapartida, o trabalho é criação do novo, exigindo iniciativa, inventividade, criatividade e emprego de inteligência. Essas exigências do trabalho fazem com que o trabalhador tenha espaço para se expressar (DEJOURS, 2007, 2011b). Assim a variabilidade e a imprevisibilidade das ocorrências a serem atendidas, não são totalmente absorvidas pela organização do trabalho, vistas a incapacidade de prescrição e absorção pela organização do trabalho, estando a cargo do trabalhador expressão de si, para que a atividade se realize: “[...] Uma coisa bacana que eu tenho é que a gente tem os talentos dentro da organização e às vezes não, mas muita das vezes os talentos são, a gente tira coisas boas, então eu acho isso importante” (MÁRIO QUINTANA).

[...] a gente tem um procedimento operacional padrão, mas nunca na ocorrência você vai chegar e ter esse procedimento certinho, por que não tem como, você tem que analisar a cena, você tem que analisar o que é possível fazer naquela cena, igual um exemplo, peguei um tempo atrás O cara que estava quase com pé arrancado fora, então a gente tem que analisar como é que eu vou imobilizar o pé desse cara, o cara com uma bota de couro até em cima, como não cortar nenhum ligamento dele, entende? (CLARICE LISPECTOR).

[...]. Na verdade, a gente fala que cada ocorrência [...] é uma ocorrência distinta nenhuma é igual à outra, ocorrências de APH (*Atendimento Pré-Hospitalar*) eu posso falar, uma queda de motociclista que eu posso atender hoje é diferente daquela que eu vou atender amanhã, que eu vou atender daqui duas horas, então é um serviço muito dinâmico (MONTEIRO LOBATO).

A construção desses comentários está justamente na contrapartida de um trabalho repetitivo, automatizado. A realidade desvelada é desconstrutora da indignidade operária oriunda da possibilidade de o trabalhador não ser mais do que um apêndice

de máquina, sendo contrariamente, imaginativo, inteligente e personificado (DEJOURS, 2007). É indubitável que essa expressão do trabalhador, essa possibilidade de compreensão de um trabalho essencialmente humano, se unifica com a vivência de prazer no reconhecimento de utilidade do que se faz, do reconhecimento do outro e da própria identificação com a atividade. É certo que ao discorrer sobre essas vivências haja sentido de categorização e separação, entretanto é uma constante linha tênue traspassada.

E é justamente essa linha tênue, essa aproximação entre vivências, que consolida essa impossibilidade de prescrição, ou seja, a imprevisibilidade e a não total absorção do real pela organização, como também uma vivência de sofrimento. Para tanto, sequencialmente será apresentado o desvelamento das vivências de sofrimento dos trabalhadores.

## 6.2 VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO: “É FRUSTRANTE”

O não alcance das prescrições face a variabilidade do trabalho real, simultaneamente a permitir manifestação do fator humano, torna o trabalho arriscado. Mesmo na existência de prescrições, essas nem sempre suprem o risco, e/ou sentimentos vindouros desse risco. Desse fato, derivam-se as vivências de sofrimento: atuar colocando sua própria vida em risco, lidar com a possibilidade de morte e desfiguração da vítima, percepção de níveis de identificação com a vítima e a frustração em não lograr êxito. É evidente a impossibilidade de se ter domínio prévio sobre tudo e essa distância entre prescrito e real oferece margens a inteligibilidade, entretanto há o medo de erros (DESSORS; SCHRAM, 1992), que no cenário pesquisado representa em muitas situações o risco de morte.

Todavia as estratégias de defesa em muitos casos dissimulam essas vivências de sofrimento, assim como quanto o sofrimento oriundo das vivências de suicídio. Neste contexto é preciso destacar que o fato de se atingir uma vivência de sofrimento, não significa que a estratégia de defesa seja ineficaz, vistas que nessa condição surgiria a possibilidade de desorganização e patologia (DEJOURS, 2000). A problemática de se atingir ou não determinada vivência de sofrimento no contexto pesquisado, é implicação da forma como a estratégia de defesa se consolida. Para

tanto é possível a percepção de dois níveis de vivências de sofrimento, as dissimuladas pelas estratégias de defesa (atuar colocando sua própria vida em risco, lidar com a possibilidade de morte e desfiguração da vítima) e as não dissimuladas (percepção de níveis de identificação com a vítima e a frustração em não lograr êxito). Somam-se as vivências de sofrimento acessíveis, o controle exercido pela organização do trabalho e vivências de sofrimento face o atendimento de ocorrências envolvendo suicídio.

Dessa maneira neste tópico serão analisadas as vivências de sofrimento desveladas como inerentes a totalidade das atividades na concepção de serem condições impostas também ao atendimento de ocorrências que envolvem suicídio. No próximo tópico serão analisadas as vivências de sofrimento oriundas especificamente às ocorrências que envolvem suicídio. Neste prisma a princípio se compreenderá as vivências não dissimuladas. Já as vivências dissimuladas serão compreendidas mediante o entendimento de como se operam as estratégias de defesa. Assim, tem-se por partida o controle exercido pela organização do trabalho que se consolida na percepção dos trabalhadores com uma divisão em “frações” da organização do trabalho entre a natureza do trabalho e a gestão da organização, se desvelando os comentários: “Não percebo dificuldade em ser esse profissional não. A dificuldade é seguir um sistema que foi elaborado há muito tempo” (JOSÉ DE ALENCAR).

[...] eu enxergo o seguinte, tem a função [...], que é salvar né, e tem o sistema de *gestão*. O sistema atrapalha muito a função. Às vezes ao invés de você estar preocupado com sua função você está preocupado com a parte burocrática (ADELIA PRADO).

Eu senti momentos de não continuar por causa do *sistema de gestão*, é muito rígido. Parece que não, mas é rígido demais. Por exemplo [...] há relação de dependência mesmo, mandou obedecer, depois você questiona, depois que você obedecer, você questiona. Agora em relação ao serviço nunca (GRACILIANO RAMOS).

Essa rígida gestão, força o trabalhador a obedecer, mesmo que esse esteja em desacordo com as exigências. Surge confronto de valores entre um sujeito desejante e a gestão da organização do trabalho. Essa submissão acontece em virtude da possibilidade de punições. Trata-se de um mecanismo de coerção do modo de gestão existindo *a priori* subordinação/controle/punição, simultâneo a reconhecimento e gratificação financeira. (BARROS; HONÓRIO, 2015; CARRIERI;

AGUIAR; DINIZ, 2013). Esse controle se consolida pela iniciativa deliberada da organização do trabalho em limitar o quanto possível o espaço de manifestação dos trabalhadores, impossibilitando em situações extremas a experimentação de prazer no trabalho (DEJOURS, 2011h), entretanto a variabilidade do real do trabalho impede a existência de total controle.

Pelo fato de o controle exercido pela organização ser percebido como rígido, resulta em maiores esforços do trabalhador para sua adaptação no trabalho, tornando-o perigoso para a saúde mental (BARROS; HONÓRIO, 2015). Esse processo é identificado nas expressões dos trabalhadores de quase desistência, de aceitabilidade e de incômodo: “[...] isso foi um período de adaptação para mim, eu não sabia depois que me fez sentir mal com a *rígida gestão*. Mas depois você acostuma você veste o *uniforme* e pronto você aceitou aquilo e acabou” (GRACILIANO RAMOS) e “[...] o treinamento era desgastante físico, psicológico, mentalmente e espiritualmente, em todos os aspectos era uma violência muito grande que você incorpora goela abaixo em um curto espaço” (MACHADO DE ASSIS).

Neste processo de adaptação o trabalhador de certa maneira adere às condições de trabalho impostas, assim como aos valores morais e à ideologia da organização (DEJOURS, 2000), e no mesmo espaço em que há a queixa, há construção de comentários reveladores de adesão e de uma simbiose com a própria forma rígida que se organiza o trabalho. Assim, se inicialmente Graciliano Ramos constrói comentários de vivência de sofrimento, sequencialmente demonstra adaptação e engajamento ideológico com a organização. De modo análogo, José de Alencar delinea a dificuldade em seguir um sistema de gestão ultrapassado no tempo, mas demonstra adaptação ao dizer que tem chegado a uma posição mais confortável de cobrança:

*A gestão rígida é simplesmente você fazer o uso dele, porque quando você conhece na íntegra a gestão rígida, você vê que ela não é de todo mal. Quando você conhece ela não.... Exemplo, eu sou gerente na minha equipe, eu sei que vou mandar o rapaz fazer e sei que ele vai fazer. Se não fosse, não menosprezando, eu sei que não ia fazer, ele ia questionar (GRACILIANO RAMOS).*

[...] hoje estou chegando em uma fase que me proporciona um pouco menos de cobrança de cima para baixo, mas de cobrar.... Aliás, hoje estou chegando

em uma função de gerente, onde eu vou gerenciar uma equipe. Seria para aqueles que gostam da *gestão rígida* uma posição mais confortável (JOSÉ DE ALENCAR).

O que parece ser contraditório, trata-se de estratégias de defesa dos trabalhadores na organização. É certo que essa forma de organizar o trabalho não é totalmente absorvida pelos trabalhadores, na contrapartida, as próprias estratégias de defesa face a essa não absorção conduz os trabalhadores ao consentimento permitindo que a organização continue a funcionar nesse *modus operandi* repugnado em alguns níveis. Simultaneamente, esse consentimento é acompanhado de regras de conduta construídas por homens e mulheres, como por exemplo, a própria busca de estabilidade descrita por ocasião das vivências de prazer. Assim, se por um lado há a resistência e a tentativa de manifestação do trabalhador desejante, por outro os mesmos desejos desse sujeito são circunscritos em sua mobilização subjetiva e em regras de conduta, que o faz atingir níveis de adaptação e a consentir (DEJOURS, 2007). Sem dúvida não é um consentimento dotado de passividade, ao tempo que não se deve enxergar apenas o trabalhador nesse processo, circunscrito em um contexto de dominação, controle e punições.

Já no âmbito da segunda “fração” do trabalho (natureza do trabalho), nos espaços entre o prescrito e o real, desvela-se outras vivências de sofrimento: identificação com a vítima e a frustração em não lograr êxito. Neste ponto é necessário evidenciar que lidar com a morte é dissimulado mediante as estratégias de defesa. Quando a vítima atendida representa alguma característica que denota identificação para o trabalhador, as estratégias de defesa não são eficientes ao ponto de dissimular a vivência de sofrimento. Essa vivência de sofrimento surge quando o trabalhador, em atendimento de ocorrências se depara com vítima que o faz lembrar de pessoas de seu círculo afetivo ou então quando a vítima é criança, se desvelando nos comentários:

[...] chegamos ele já tinha tido provavelmente uma hemorragia, sangramento pelos ouvidos e tudo mais e a gente não conseguiu salvar, aí quando a gente viu ele tinha 24 anos, estava voltando do trabalho, aí o policial tirou a marmitinha vazia dele, aquilo ali deu aquele aperto, por quê? Eu associei ele ao meu *cônjuge*, ele tinha a mesma idade do meu *cônjuge* na época. Então aquilo me magoou muito, eu sabia que tinha uma família esperando por ele (CLARICE LISPECTOR).

[...] como *profissional* isso te atrapalha um pouco, que às vezes você fica pensando, porque eu já tinha filho quando eu entrei aí você pega uma criança morta e vincula isso a seu filho, aí você fica triste liga para o filho chora, te coloca na situação do pai, então isso traz um transtorno psicológico [...] (GUIMARÃES ROSA).

A gente fica um pouco mais abalado quando a gente lida com criança principalmente o bebê, são situações mais impactantes para a gente por que são pessoas que a gente considera mais indefesas então para a gente é mais impactante quando, mas nada que mude a nossa rotina (MONTEIRO LOBATO).

O lidar com a morte, principalmente com o passar dos anos no exercício da profissão, faz com que estratégias de defesa sejam eficientes, quando essa morte, ou pessoa em sofrimento, faz lembrar alguém que lhe seja próximo, não há tanta naturalidade em lidar com a vítima. A morte do desconhecido resgata o sentimento da finitude humana, e quando se há qualquer nível de identificação com a vítima evidencia a suscetibilidade de finitude aos seus próximos (BAUMAN, 2008). Para tanto, é necessário a compreensão de que as representações sobre a morte e conseqüentemente a forma de interpretação de atendimentos que envolvam qualquer possibilidade de morte inclusive suicídio<sup>4</sup>, estão relacionadas as histórias de vida, características pessoais e experiências religiosas (KOVÁCS; VAICIUNAS; ALVES, 2014). No entanto, mesmo que nesses casos as estratégias de defesa não sejam eficientes a atingir níveis de dissimulação, são eficientes para que o atendimento ocorra: a emoção ou sentimentos semelhantes são descritos como surgidos posterior ao atendimento da ocorrência.

Foi um acidente de família onde morreu o filho mais novo, da família lá, Lucas 5 anos, aquilo ali me chocou de uma maneira muito grande, um dia eu pedi para não trabalhar. Eu chorava direto, eu chorava direto, em certos momentos vem o eu, vem a emoção, o sentimento, a compreensão ou calor humano e te afeta muito. [...] Essa mesmo do Pedro que eu falei, eu fiquei um mês triste, triste porque eu tenho filhos e eu fiquei muito empático com a dor que a família estava sentindo. Aquilo ali me deixou um pouco triste (JOSÉ DE ALENCAR).

Nossa, a gente tem muito ocorrência que consegue mexer emocionalmente, você chega na ocorrência, você se segura ali na hora, mas quando você chega na base daquela esfriada, você vai vai pensar (EUCLIDES DA CUNHA).

---

<sup>4</sup> Reafirma a concepção de ser suicídio ato voluntario que resulta em morte. Conseqüentemente quando o trabalhador vivencia sofrimento em razão de conviver com circunstâncias que envolvem morte, essa vivência transpassa às ocorrências que envolvem suicídio.

O comentário de José de Alencar evidencia sua atuação em uma ocorrência com vítimas que lembrava seu filho, mas o que ele denomina de vir a emoção, vir o calor humano, ocorre após o atendimento da ocorrência. Essas emoções são bloqueadas enquanto se está em atuação, surgindo *a posteriori*, quando ele mesmo afirma ter pedido para não trabalhar. Na contrapartida, José de Alencar evidencia uma contrariedade do trabalho, mesmo sendo essencialmente humano, sua realização em dados momentos exige que fatores do ser humano sejam afastados. Todavia, há circunstâncias de atendimento que não só a morte de entes queridos passa a ser percebida, estando evidente a possibilidade da própria finitude (CAVEDON, 2014). São contextos em que as estratégias de defesa não são eficientes na dissimulação, surgindo em situações de risco exacerbado, ou então quando há nível de identificação extremo com a vítima, como por exemplo, companheiro de trabalho: “Quando você vê um colega seu saindo da lama, com o mesmo *uniforme* que o seu, o coração treme, e você sabe que pode acontecer com você, isso daí foi negativo, para a organização toda”(GRACILIANO RAMOS), “Já atendi várias ocorrências sem ser de suicídio de lidar com morte até de companheiro de chegar lá para atender ocorrência ser um colega nosso que está morto e não ter acompanhamento psicológico nenhum” (MANUEL BANDEIRA).

[...] muda se você tiver algum vínculo com aquela pessoa, você conhecer a pessoa, por exemplo quando *morreu companheiros nossos*, aí quem foi lá pegar o corpo aí gera um sentimento ruim, mas não sendo é uma pessoa como outra qualquer (GUIMARÃES ROSA).

Evidentemente a possibilidade de morte de sujeito que faz os trabalhadores ver a si próprio traz à tona a possibilidade da própria finitude. Essa situação torna claro o medo derivado de estar suscetível ao perigo, de uma sensação de insegurança e de vulnerabilidade às mesmas condições enfrentadas pela vítima (BAUMAN, 2008). Se há tentativa, mínima que seja, de se ter no trabalho autômatos, nessas circunstâncias todas essas tentativas são falhas. Tais amplificam a consciência do risco da atividade que a ideologia defensiva arguida através de estratégias defesa coletivas conseguem camuflar no dia a dia do trabalho, permitindo que a atividade aconteça. Não se trata apenas da compreensão de que o corpo está em risco, mas também de um custo mental da consciência desse risco (DEJOURS, 2000).

Por fim, de forma semelhante se consolidam as vivências de não se lograr êxito no atendimento de ocorrências: há evidência do fator humano e são vivências que a ideologia defensiva do coletivo não dissimula. A evidenciação dessa vivência na construção dos comentários se caracteriza principalmente pela expressão: é frustrante. Esse sentimento, mesmo que sua vivência seja indubitável, não se é claro quando se consolida, pois o “lograr êxito” não é definido por critérios objetivos. Não é exitosa apenas a ocorrência em que se salva. A sensação de dever cumprido também surge em situações de não sobrevivência da vítima, mas que se tenha a convicção de ter empreendido forças e habilidades naquela atuação. Há ainda, situações de êxito ou não êxito que se quer envolve risco de morte. Além disso, há consciência de serem trabalhadores e conseqüentemente humanos, com limitações:

[...] eu costumo falar que todo mundo pensa somos um super profissional, que todo mundo sabe o que está fazendo, e na verdade não é assim, na verdade não é, somos muito amadores ainda, e eu falo com os meninos direto é muito amador isso aqui (ADELIA PRADO).

Tem algumas informações que é passado para a gente para a gente ter um contato com a vítima, entendeu?! Conversa, o que conversar, acho que isso tem sim. Mas o passo a passo do que fazer, não. Porque cada vítima reage de uma forma, cada um reage de uma forma. Então, não tem como ser uma receita de bolo. Acho que na hora lá é a pessoa que está na frente que pensa em uma coisa (OSWALD DE ANDRADE).

Eu fico tranquilo porque nós, nosso objetivo pelo menos o meu, é fazer tudo que eu posso fazer com o que eu tenho, então às vezes não é fazer tudo que eu posso para conseguir êxito, porque o êxito não depende só de mim está fora da minha capacidade de atuação, depende das circunstâncias, então eu levo para mim a minha parte, a minha parte eu tenho que executar e executar bem (MÁRIO QUINTANA).

O entendimento da limitação do próprio trabalho, em razão de uma variabilidade que impede da atuação ser mediante a uma “receita de bolo”, atenua o sentimento de frustração, mas não o elimina, repercutindo negativamente na vida dos trabalhadores, em razão da gestão nesse espaço ser dependentes da mobilização de impulsos afetivos e cognitivos (DEJOURS, 2004). Nessas situações de trabalho, inúmeras vezes é confuso para o trabalhador entender com precisão se o não êxito é devido à sua incompetência, a anomalias do sistema técnico ou a própria imprevisibilidade do cenário de intervenção. Essa realidade é fonte de perplexidade, trazendo sentimento de angústia, sofrimento e medo de não ser suficientemente competente para enfrentar as situações incomuns ou incertas, que exigem

responsabilidade (DEJOURS, 2007). Há, portanto, a expressão de frustração: “É triste. É triste, você fica para baixo a equipe toda fica triste, você volta para a base triste, não tem acompanhamento psicológico” (MANUEL BANDEIRA).

Eu sempre tento fazer o melhor que eu posso com o que eu tenho, mas naturalmente tenho sentimento de frustração, um sentimento de tristeza, mas principalmente de frustração, mas de qualquer forma o sentimento de dever cumprido por que eu fiz a minha parte eu me esforcei para fazer, mas não coube a mim daquela vez lograr o êxito que eu esperava (RUBEM ALVES).

É frustrante. Mas a gente sabe também que não depende só da gente. A gente é aquele primeiro contato. Tem casos que a gente vê que está além da nossa possibilidade. Então acho que é isso. A gente se sente frustrado, mas a gente sabe que nem tudo vai dar certo nas ocorrências, nem tudo. Então a gente já vem em curso já preparando psicologicamente com isso (OSWALD DE ANDRADE).

É indispensável retornar aqui a psicodinâmica do reconhecimento, pois se o reconhecimento atua mediante o próprio sentimento de utilidade, é coerente dizer que quando o resultado não é alcançado, ou se faz presente sentimento de não o ter sido alcançado, não se atinge a possibilidade de enxergar a finalidade, a utilidade do trabalho, havendo espaços para angústias e dúvidas. Quando a qualidade do trabalho é reconhecida, as angústias e dúvidas adquirem sentido (DEJOURS, 2007). Nessa dinâmica, a inventividade e a possibilidade de expressão do trabalhador pode não se consolidar como prazer em virtude do resultado não satisfatório, ou então invisível. Inevitavelmente influencia o julgamento do outro, repercutindo na inexistência de reconhecimento (MEDEIROS; MENDES, 2013).

Nesse prisma, mediante a dinâmica supracitada, a seguir serão compreendidas as vivências de sofrimento em razão do atendimento de ocorrências envolvendo suicídio. Antes disso, é preciso afirmar que mesmo havendo essa “categorização” de vivências, a relação entre sofrimento e prazer no contexto no trabalho é indivisível, resultando de essas mesmas vivências até aqui compreendidas se façam presentes no atendimento de ocorrências envolvendo suicídio, contudo há especificidades de vivências quando se trata de suicídio que serão compreendidas a seguir.

### 6.3 VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO E O ATENDIMENTO DE OCORRÊNCIAS ENVOLVENDO SUICÍDIO: “O RISCO É A PRÓPRIA PESSOA”

Conforme já cito, as vivências de sofrimento percorridas até aqui, em razão da indivisibilidade da organização do trabalho e logicamente dos próprios trabalhadores, se configuram como vivências de sofrimento também nas ocorrências específicas de suicídio. No entanto, face as características do ato suicida o inverso não é verdadeiro, ou seja, há vivências de sofrimento que surgem especificamente em virtude do atendimento de ocorrências envolvendo suicídio. Para tanto as especificidades delineadoras de vivências de sofrimento nessas ocorrências estão justamente na percepção de nuances singulares a essas vítimas, relacionadas ao desespero humano, a dialética vida e morte e com o fato de serem as vítimas sujeitos que morreram existencialmente e que não expressam prazer em estar vivos (FUKUMITSU, 2014). Dessa maneira, se configuram como propulsores de vivências de sofrimento frente ao atendimento de ocorrências de suicídio o fato de o risco ser a própria pessoa, ou seja, concretizado na intencionalidade e nos atos da própria vítima.

Na ocorrência envolvendo suicídio o fato do “problema a ser resolvido” estar presente na própria vítima que experimenta a dialética vida e morte, reflete como vivência de sofrimento aos trabalhadores, em razão de nas demais ocorrências a vítima quer essencialmente viver, tendo, portanto, comportamento colaborativo. Dessa vivência, deriva-se outras expressões de sofrimentos, sendo elas a vivência de não êxito, o medo de erro ou incompetência, a experimentação do risco, a imprevisibilidade e a impossibilidade de prescrição e o fato de não ser uma intervenção tão somente física. Assim, a fim de compreender tais vivências tomará como ponto de partida a forma como se consolida a ótica da percepção do risco estar na própria vítima, sequencialmente será compreendido as vivências de sofrimento derivadas. Para tanto, inicia-se com a evidenciação do percebido pelos trabalhadores como foco de atuação:

As outras ocorrências o risco está fora da pessoa, nessa não, o risco é a própria pessoa, então ela foge, então a gente fica mais limitado ainda, porque? Por que o risco não é uma árvore cair, árvore eu consigo, o risco é a pessoa cair, pular, então está dentro dela, estou mais limitado. Por isso que falo para você, me afetaria mais, por estar mais limitado, às vezes eu sentiria

necessidade de atuar mais, de explorar mais a possibilidade de salvamento daquela pessoa, com certeza ia ficar, isso daí você encontra caso de *profissional* que ficam bem afetados de que a pessoa pulou "nossa se eu tivesse segurado" (GRAÇA ARANHA).

O comentário do trabalhador desvela diversas facetas de vivências de sofrimento, contudo destaca-se *a priori* a comparação com demais ocorrências. Quando se coloca a comparar ocorrências denota compreensão do próprio conceito de suicídio, em que o resultado morte é alcançado mediante um ato voluntário, praticado pela própria vítima, nesse caso positivo, com a intencionalidade de se alcançar o resultado morte (DURKHEIM, 2003; MELEIRO; BAHLS, 2004). Ou seja, ser o "risco a própria pessoa" demarca a intencionalidade da vítima e a prática do ato voluntário. Contrariamente, nas "outras ocorrências" o risco está "fora da pessoa", se concretizando no comentário como a possibilidade "da árvore cair" (GRAÇA ARANHA), em que essencialmente a vítima também deseja sair do risco, de forma figurativa de impedir que a árvore caísse.

A vivência de sofrimento se configura à medida que o risco físico, aquele que está fora da pessoa, é mais provável de se gerir do que quando o risco é totalmente humano e intencional. São circunstâncias em que o trabalhador é demandado por sua engenhosidade para suprir espaços daquilo que existe como prescrito (vivência de prazer), entretanto, na evidente possibilidade de não êxito e conseqüentemente não reconhecimento emerge a vivência de sofrimento, que em alguns casos a percepção do trabalhador é de se atribuir como responsável, em uma assunção de responsabilidade – "você encontra caso de profissional que ficam bem afetados, de que a pessoa pulou 'nossa se eu tivesse segurado'" (GRAÇA ARANHA). Trata-se de situações reais de trabalho complexas e polivalentes, em que o "sofrimento pode andar lado a lado com o prazer" (DEJOURS, 2011e, p. 189). Neste contexto se consolidam ambivalências, a vítima vivencia o desejo de morte e vida e o trabalhador busca estar atento a demanda da vítima de não vida, sob a expectativa de impedir o ato e conseqüentemente mantê-la em vida (FUKUMITSU, 2014; FREITAS; BORGES, 2014).

A percepção de o risco estar na pessoa, perpassa a compreensão que a cena se altera mediante comportamentos e condutas da vítima, mesmo que esses deixem de ser voluntários, e sejam acidentais, por exemplo. Há, portanto, a vivência de não

êxito, ou ainda da possibilidade de não intervenção, exacerbada por uma visão comparativa com outras ocorrências, de uma visão de a princípio a vítima estar fisicamente íntegra e o seu ato ocasionar óbito:

O medo de a questão de fracassar, mesmo nesse sentido assim de a pessoa estar na sua frente e pular. É diferente da pessoa está morrendo e você ajudar, da pessoa estar bem para caramba ali e simplesmente se suicidar na sua frente (ADELIA PRADO).

Eu sofreria se eu percebesse que a minha atuação foi errada e que ajudou com que a pessoa cometesse suicídio, eu sofreria. Mas eu estou lá tentando conversar com uma pessoa e a pessoa do nada pula sem mais nem menos aí não, aí eu encararia normalmente, a pessoa estava com problema grave e não deu tempo de fazer muita coisa. A minha atitude é tentar segurar a pessoa de alguma forma ou eu criar algum mecanismo lá para tentar tirar a pessoa, ela acaba desequilibrando, ou eu elevo o nível de estresse dela, a ponto de ela pular, ou eu faço alguma coisa, ou converso alguma coisa errada aí eu me sentiria mal (JORGE AMADO).

A vítima que não quis causar aquilo é algo diferente, a vítima está ali assim desesperada e tudo mais, já a outra (de suicídio) às vezes você tem que conter a vítima, de segurar, de amarrar, já teve caso de precisar amarrar a vítima. Também, assim já foram vários, então ter que amarrar a vítima dentro da viatura para poder levar ao atendimento. Por conta disso então você tem que levar à força, então a diferença sim no atendimento ela não quer ser atendida, a vítima suicida ela não quer que você a leve para o hospital, ela não quer ser atendida por você, porque você está interrompendo a tentativa dela, então é muito diferente sim e às vezes a gente até acha muito empecilho por conta disso (CLARICE LISPECTOR).

Com efeito, a vivência de não êxito, propulsora de frustração e não reconhecimento – “medo de fracassar” (ADELIA PRADO), “medo de agir de forma errada” (JORGE AMADO –, indubitavelmente se dá em razão da intencionalidade da vítima, seus atos e a possibilidade de intervenção do trabalhador, demarcando tais vivências. Assim, parte do fato de o trabalhador estar na contrapartida da intencionalidade, uma vez que almeja essencialmente interromper a tentativa, e para isso às vezes tem que “conter a vítima”, “amarrar, “levar a vítima a força” (CLARICE LISPECTOR), circunscrito na perspectiva de a vítima não querer ser atendida. Convive o trabalhador com a possibilidade de a vítima estar à sua frente bem e pular. Evidentemente se consolidam contrariedades entre a perspectiva de salvar do trabalhador e a de morrer da vítima, acentuada para o trabalhador em virtude de almejar salvar, lograr êxito e obter reconhecimento. Não se há outra perspectiva por parte do trabalhador a não ser salvar, emergindo a comparação do risco de morte de vítima em circunstâncias distintas do suicídio: há facetas de desespero, mas “ela não quis causar aquilo” (CLARICE LISPECTOR).

Mesmo que se perceba a intencionalidade da vítima como o principal motivador de existir a necessidade de intervenção, já que ela se coloca em risco voluntariamente, o trabalhador convive com o sofrimento em virtude do medo de erro ou de incompetência. É certo que esse medo se relaciona ao objetivo do trabalho em salvar, por conseguinte o óbito da vítima significa não atingir o objetivo e assim não há reconhecimento: o trabalho deixa de ser operador de prazer e passa a ser propulsor de sofrimento. Mas antes desse cenário definitivo, a interrupção da tentativa com salvamento ou a morte da vítima, surge o medo manifestado nos questionamentos: se a vítima pular? Se eu não souber conversar? Se a vítima se desequilibrar? Certamente essas expressões de medo explícitas e implícitas nos comentários, surgem em razão da interpelação, já que na execução diária do trabalho, esse medo é dissimulado por efetivas estratégias de defesa. Nessas situações os trabalhadores são tomados pelo medo da expectativa de serem incompetentes e incapazes de lidar com situações incertas exigentes de responsabilidade e pela perplexidade de nem sempre se identificar com precisão as próprias falhas, do sistema técnico ou proveniente da vítima (desequilíbrio que pode ocasionar a queda, por exemplo), mas não impeditivos de se executar o trabalho (DEJOURS, 2000; DEJOURS, 2007).

A consequência do medo da incompetência e a busca sobremaneira a salvar, que essencialmente é alcançar o resultado de seu trabalho e obter reconhecimento, seja de si, do outro ou da sociedade, conduz o trabalhador a atitudes de se colocar em risco. Surge então o desvelamento das vivências:

Porque estava em uma situação de perigo eminente ali, ele podia pular em qualquer momento, e chegando mais à noite, e mais carro e mais gente, a pessoa vai entrando em desespero, se ela quiser, não né, se ela se sentir um pouco mais acuada ela vai pular. Mas a situação ali era o seguinte a gente tinha que se equipar, igual eu falei a gente tinha que estar em segurança. O *profissional* é formado em salvamento em altura, uma pessoa muito experiente nessa área, ele foi sem a segurança, ele foi pegou o cara, ele pulou e trouxe. Eu falei com ele depois, se esse homem se joga para frente você cai lá embaixo. Então assim, tinha tempo para se equipar? Tinha. Tinha um procedimento que dava para a gente fazer mínimo, entendimento que a gente tem de segurança? Tinha, mas não foi feito (ADELIA PRADO).

[...] dependendo do local você não tem como... você se equipa, mas você não tem como se fixar. Você fica em um local que você acha mais seguro, mas não necessariamente é seguro. Então de repente a pessoa pode pular e você tentar segurar... eu acho que envolve mais risco (OSWALD DE ANDRADE).

Uma pessoa de servidão que gosta de ajudar o próximo, que coloca sua vida em risco sobre qualquer motivo mais relevante, não mede esforços para tentar ajudar a pessoa, sem querer nada em troca, pelo simples fato de ajudar, de estar ali servindo, de estar colaborando com uma pessoa em dificuldade. Essa é a principal razão de ter respeito, querer ainda mais a profissão que eu amo de paixão mesmo (JORGE AMADO).

Trata-se da experimentação do risco. Os comentários revelam dois aspectos da vivência de risco, ambos delineados pelo fator intencionalidade da vítima, consolidados na ação do trabalhador em almejar salvar a vítima. A primeira vivência de risco está relacionada a uma possibilidade iminente da ação pular – “ele podia pular a qualquer momento” (ADELIA PRADO) -, agravado pela percepção de tensão da vítima – “se ela se sentir mais acuada” (ADELIA PRADO) -, resultando na desobediência do trabalhador a prescrição (normas de segurança). Neste caso a opção do trabalhador em priorizar salvar a vítima na contrapartida de não se equipar, evidencia postura de se querer atingir o resultado, mesmo que para isso se coloque em risco. O risco nesse caso é percebido pelo olhar do outro, que expressa a possibilidade de vítima e profissional caírem juntos, bem como pontua as possibilidades de se equipar. Já as demais vivências, denotam que mesmo quando se observa a prescrição no que tange as normas de segurança, o risco permanece – “você fica em um local que você acha mais seguro, mas não necessariamente é seguro” (OSWALD DE ANDRADE), “coloca sua vida em risco, sobre qualquer coisa mais relevante” (JORGE AMADO). Esse risco é inerente a atividade de uma forma geral, sendo, portanto, percebido como inevitável. Enquanto, na vivência antecedente, havia possibilidade de o risco ser atenuado.

O risco representa uma condição de trabalho que faz sofrer, entretanto, a racionalização (estratégia de defesa) corrobora com justificativas socialmente valorizadas para explicar situações desconfortáveis minimizando a percepção desse risco (TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013). Para tanto, as relações sociais do trabalho desempenham função de conduzir o trabalhador, mesmo que em risco, a ação. Essas relações tornam latente o fato do trabalho estar submetido ao julgamento utilitarista, presentes no cerne de profissões arriscadas, como a posta em análise. Nesse contexto há uma distorção social, em que a desobediência (não se equipar), passa a ser vista como ato positivo, já que o trabalhador supera seu medo, para salvar a vítima. Quando se experimenta o risco inerente a atividade e obtém o

resultado almejado, em virtude da visão utilitarista das relações sociais do trabalho, concretiza o reconhecimento, sentido positivamente pelo trabalhador. Percebe-se um elo estreito entre a vivência de sofrimento risco e medo, para a vivência de prazer reconhecimento e identificação com a atividade (DEJOURS, 2007).

Não obstante, a intencionalidade e conseqüentemente a ocorrência estar delineada face o comportamento da vítima, conduz a sensação de imprevisibilidade na progressão do atendimento, agravado por não ser latente/evidente aos trabalhadores a suficiente existência de prescrição. Nesse sentido, interpelados quanto à existência de prescrição no atendimento de ocorrências envolvendo suicídio, não há consenso no coletivo quanto existir ou não:

Na verdade, não. Hoje o que a gente tem [...] é o manual que diz de como a gente lidar com pessoas em crise psiquiátrica. Normalmente o suicídio hoje tem muito essa questão de uma pessoa com problemas psiquiátricos, então a gente sabe como chegar em uma ocorrência desse tipo. Às vezes com a sirene desligada, não fazendo barulho, tentando procurar chegar nessa pessoa, mas a estruturação de um suicida mesmo a gente não tem, até porque a pessoa pode não ter nenhum problema psicológico e às vezes porque ela perdeu o emprego ela quer se suicidar, aí o procedimento seria o mesmo? Em termos de deslocamento da informação para chegar na ocorrência talvez sim, mas a abordagem é diferente, mas hoje especificamente para o suicídio a gente não tem (MONTEIRO LOBATO).

Existe, existe, tem um protocolo de atendimento para vítima de suicídio. [...]. Você vai para a ocorrência você não pode nem ligar a sirene próximo ao local até chegar lá, chegando a uma certa distância desliga tudo justamente para não chamar a atenção da vítima, até porque se você tiver que fazer uma intervenção sem ela saber ela não pode nem imaginar que tem alguém do para tirar ela daquela situação (MANUEL BANDEIRA).

Vai muito da situação. São muito variadas as ocorrências. O que você tem as vezes é uma pessoa mais preparada para talvez estar à frente, ou o chefe vai à frente para poder estar conversando com a vítima, então ele pede alguém da equipe dele para poder ir lá e estar conversando (EUCLIDES DA CUNHA).

Neste cenário, é imprescindível salientar ser uma atividade coordenada com existência de prescrições, quer sejam mínimas – “então a gente sabe como chegar em uma ocorrência desse tipo” (MONTEIRO LOBATO), “Você vai para a ocorrência, você não pode nem ligar a sirene próximo ao local” (MANUEL BANDEIRA). A essa percepção dos trabalhadores de inexistir algo prescrito, atribui ser resultado de desconhecem, ou de fato não existir, manuais que norteiem o atendimento de ocorrências envolvendo suicídio que tenham a objetividade de tratar o assunto, tal como existe em outras atividades. Por outro lado, mesmo que não seja específico

para atendimento de ocorrências envolvendo suicídio, há uma série de procedimentos que são observados (inclusive de segurança) de acordo com o meio letal empregado. Nesse sentido, não sendo a prescrição explícita, não raros questionamentos no sentido de “o procedimento seria o mesmo?” (MONTEIRO LOBATO).

Quando a gente se depara com uma pessoa que é de suicídio a gente fica pensando o que fazer como fazer, e aí a gente começa a ver como a falta de uma prática ou de uma teoria ou de um manual para a gente estudar faz falta ali na hora e aí a gente tem que ter a gente vai pela base prática do que a gente já atendeu anteriormente para tentar salvar aquela pessoa ali (MONTEIRO LOBATO).

[...] já o suicida se tem o passo a passo eu não sei. Nunca vi, entendeu?! Lá eu acho que a pessoas fica mais apreensiva por que não tem o passo a passo, é o *manual* que a gente fala, programa de treinamento. A situação a gente lida com cada situação diferente, cada um lida diferente. Então é por isso que acho que a gente fica mais apreensivo, na questão de como lidar com ele e além de lidar com ele, como a gente sente, né. Está lidando com a vida, está vivo e vai se jogar (OSWALD DE ANDRADE).

Tem gente que tem algum conhecimento, que buscou de fora, mas não é uma coisa muito disseminada. Existe ainda muito desconhecimento do que é o suicídio hoje *na organização*. Você já deve ter tido conhecimento, mas houve suicídio de companheiros nossos, e quando houve esses suicídios aí começou a se ter uma preocupação maior, aí tiveram algumas palestras, mas algo muito pontual, não é nada muito institucional, não existe o protocolo muito correto do que fazer (GUIMARÃES ROSA).

Através das construções dos comentários dos trabalhadores é evidente vivências de sofrimento em virtude de ser demandada aos trabalhadores a supressão daquilo que não é prescrito, sendo expresso: “aí a gente começa a ver como a falta de uma prática ou de uma teoria ou de um manual para a gente estudar” (MONTEIRO LOBATO), “eu acho que a pessoa fica mais apreensiva por que não tem o passo a passo” (OSWALD DE ANDRADE), “existe ainda muito desconhecimento do que é o suicídio hoje na organização” (GUIMARÃES ROSA). Por consequência surgem expressões do uso de engenhosidade para superar o não prescrito, seja na “base da prática” (MONTEIRO LOBATO) de ter atendido outras ocorrências de mesma natureza, ou de ter existido a busca de “algum conhecimento fora” (GUIMARÃES ROSA). Todavia, esse contexto é confrontado quando a vivência de suicídio deixa ser atendimento de ocorrência e atinge os trabalhadores mediante suicídio de integrante do coletivo de trabalho, em que manifestamente há busca “por um conhecimento maior” (GUIMARÃES ROSA), muito embora a busca por salvar esteja

presente independentemente do tempo (antes ou depois do suicídio de companheiro de trabalho) – “para tentar salvar aquela pessoa ali” (MONTEIRO LOBATO), “Está lidando com a vida, está vivo e vai se jogar” (OSWALD DE ANDRADE). Em suma, o resultado “salvar” é uma busca incessante, circunscrita na psicodinâmica do reconhecimento.

Contudo, a ausência de prescrição não seria a expressão sobremaneira do trabalhador constituindo vivências de prazer? Sem sombra de dúvida se desvela mais uma complexa e polivalente faceta das relações de trabalho. A esta compreensão obrigatoriamente se retorna ao conceito de trabalho, que além de ser fazer funcionar o tecido social e as dinâmicas intersubjetivas indispensáveis à psicodinâmica do reconhecimento, é também executar atos técnicos. Há, portanto, uma reivindicação do homem no trabalho por prescrições que o coordenem, ao tempo que o permita se expressar. Quando a prescrição preconiza trabalho repetitivo em uma produção em série não havendo espaços para empregar a engenhosidade e inteligibilidade do trabalhador, por exemplo, essa ausência de espaços de expressão, conduzem o trabalhador ao sofrimento. Conquanto na possibilidade inversa, diante dos imprevistos e de possibilidades mínimas é exacerbada ao trabalhador a percepção de resistência do real (DEJOURS, 2011b; 2003). Por conseguinte, expecta-se na organização do trabalho, por um hiato entre prescrito e real que seja tolerante, oferecendo margens a engenhosidade, inteligibilidade e criatividade do trabalhador, mas também restrita capaz de regular erros, fraudes e desobediência (DESSORS; SCHRAM, 1992).

Em suma, a construção dos comentários dos trabalhadores, dão em conta da reivindicação de prescrição suficientemente norteadora, além do se sentir mal diante dos imprevistos do real, face ao intervir em ocorrências envolvendo suicídio (DEJOURS, 2011b). Nesse prisma se desvela a vivência de sofrimento relacionada a necessidade de intervenção não unicamente física. Para esta compreensão dois encaminhamentos são necessários. Primeiramente é preciso reafirmar serem as ocorrências envolvendo suicídio, muitas vezes com características idiossincráticas, em virtude das características da vítima e do meio letal empregado. Desse modo, por vezes há semelhança no meio letal, na contrapartida da vítima apresentar

características que exijam formas diferentes de atuação, tem se, portanto as sínteses de intervenções:

Vítima ameaça a se jogar de ponte. Equipe de intervenção chega ao local a tempo de intervir. Há diálogo entre trabalhador e vítima quanto aos motivos que levam a vítima a tentativa, que atribui a relacionamento intrafamiliar. A cada aproximação do trabalhador a fim de retirar a vítima, ela ameaça a se jogar. Vítima se distrai, trabalhador consegue aproximação, e retira a vítima (EUCLIDES DA CUNHA).

Vítima ameaça a se jogar de ponte. Equipe de intervenção chega ao local a tempo de intervir. Há diálogo entre trabalhador e vítima quanto aos motivos que levam a vítima a tentativa, que atribui a relacionamento conjugal (traição). O diálogo não é exitoso. Trabalhador, faz uso de criatividade e perante diálogo estabelecido afirma ser a vítima “chifrudo”. Vítima se revolta com trabalhador, sai de local de risco e inicia luta corporal com trabalhador (GRACILIANO RAMOS).

Retratam as sínteses situações de intervenções em certos aspectos semelhantes (meio letal), mas com condições distintas, representando sobremaneira a necessidade de o trabalhador lidar com a resistência do real, ao mesmo tempo em que denota impossibilidade de todas essas condições variáveis sejam absorvidas pela organização prescrita do trabalho (importa dizer que diante das sínteses não se objetiva nesse momento avaliar as formas de atuação). Já o que tange o segundo encaminhamento, é necessário destacar ser presente na organização do trabalho atuações que demandam muito mais atuação técnica com abordagens físicas, do que abordagens que seja imprescindível estabelecer diálogo e/ou qualquer outro tipo de relação, que não seja contato físico, com a vítima. Não significa dizer que em ocorrências que não envolvam suicídio, não há diálogo, escuta ou empatia para com a vítima, mas que essas condições são mais exacerbadas nas ocorrências envolvendo suicídio. Para tanto, a quantidade de ocorrências que não envolvem suicídio, é significativamente maior quando comparadas, se consolidando um saber-fazer aos trabalhadores nessas ocorrências, corroborado por manuais que norteiam o agir com maior detalhamento (SILVA-ROOSOLI; ATHAYDE, 2011), percebido como facilitadores.

Além disso, é preciso considerar o costume, em que o tempo de trabalho na organização, somado a quantidade de ocorrências atendidas, a estabilidade de pessoal, favorecem ao desenvolvimento de uma espécie de tradição estabelecida, que afasta a angústia e ansiedade. Nesse sentido, uma vez, que ocorrências de

suicídio nem sempre são vistas com uma quantidade expressiva, ou ainda, são vistas com uma variabilidade significativa, esse fator deixa de operar (DEJOURS, 2000). Por conseguinte, inexistente o costume seja em razão de demanda (quantidade) ou em razão de variabilidade, no atendimento de ocorrências envolvendo suicídio, a vivência do sofrimento face o atendimento não ser tão somente uma abordagem física, é expressada mediante a comparação com as demais ocorrências.

Agora em uma tentativa de suicídio já é algo mais complexo, que a gente não sabe com o que a gente vai se deparar, se a vítima tem mais refém se a vítima fez ali outras vítimas, a gente não sabe se a vítima está armada, se a vítima está sob uso de álcool drogas medicação, se a vítima tem problema psiquiátrico se não tem, então é uma ocorrência muito mais complexa do que as rotineiras (MONTEIRO LOBATO).

Eu tentava tirar o foco dele do problema, eu particularmente prefiro, por doutrina atualmente se prioriza a negociação, eu não gosto muito da negociação, eu sempre preferir entre aspas dar o bote, eu sempre preferi o bote (MACHADO DE ASSIS).

Eu acho que o psicológico é muito mais pesado com um suicida. Porque traz uma carga de apreensão muito maior do que atendimento de outras ocorrências, ao acidentado no meio da rua. Então acho que você tem um contato maior com a pessoa vítima de suicídio do que um outro tipo de acidente. Você chega no local a cena já está, a cena já ocorreu, entendeu. Acho que é isso, a gente fica muito mais apreensivo, essa é a palavra (OSWALD DE ANDRADE).

As construções nos comentários são exclusivamente comparativas, tornando evidente a posição que os trabalhadores ocupam: enxergam determinadas ocorrências que não são as envolvendo suicídio como rotineiras, preferem a abordagem física - “dar o bote” (MACHADO DE ASSIS) - e projetam a ocorrência envolvendo suicídio como situação em que estão mais apreensivos. Além disso, desvelam percepção de ser “mais pesado” (OSWALD DE ANDRADE) intervir na crise suicida, mas que ainda se resume a apreensão em torno da cena. Sem dúvida essa apreensão, a esse sentir pesado, se relaciona ao fato da vítima suicida trazer para mais perto a morte, na contrapartida de uma luta pela vida. Além disso, não se é um simples negociar de perguntas e respostas, é necessário se estabelecer uma relação de confiança entre vítima e trabalhador, em que haja confiança e empatia (BOTEGA, 2015). Essas nuances de abordagem, de se estabelecer relação, de se ter empatia e confiança, conduzem a expressão dos trabalhadores em almejar por

abordagens físicas, em que se alcança o resultado salvar, com uma forma de atuar consolidada na organização do trabalho.

Todavia, mesmo na existência dessas expressões, é evidente aos trabalhadores a necessidade de que as abordagens sejam mediante o estabelecimento de relações. Não incomum existir expressões que denotem a importância dessa relação, tal como “abordagem física é cem por cento certo que a pessoa irá fazer de novo” (JOSÉ DE ALENCAR), “é necessário criar empatia com a pessoa, é tentar entender o que está acontecendo, é você não recriar” (GUIMARÃES ROSA), “você tem que se importar, se você não se importar, você talvez não crie vínculo nenhum” (ADELIA PRADO), “então precisa o suicida estabelecer vínculo com aquela pessoa” (MÁRIO QUINTANA). São expressões reveladoras de que, mesmo em um cenário adverso, de vítimas muitas vezes não colaborativas (querem morrer), da possibilidade da iminência de defesas psicológicas com a finalidade de não perceber o drama humano conduzindo a preconceitos, crenças, repulsa (BOTEGA, 2015), estão os trabalhadores na contrapartida, e expressam o quão primordial é o estabelecimento da relação no atendimento. Demonstram percepções adversas a cenários pesquisados como serviços de urgência e profissionais de saúde, com atitudes de agressividade, repulsa e resistência (CREPALDI, 2012; SRIVASTAVA; TIWARI, 2012), muito embora na elaboração do sentido se revele possibilidades de existência ou coexistência de estigmas.

Contudo, entre o modo de atuar nas ocorrências que envolvem suicídio para as demais, tem-se uma tênue linha que se faz aproximar as vivências de sofrimento das vivências de prazer. Certamente, quando se usa a expressão demais ocorrências, há uma generalização que ignora especificidades e diversidade de tantas outras ocorrências, que caso investigado poderá se desvelar vivências verossimilhantes ou nada verossímeis, mas que em virtude dos objetivos da investigação proposta, e do próprio modo de interpelação, os trabalhadores construíram nos comentários essa separação semântica, também vivenciada e tornada útil para fins dessa análise. Tem se, portanto nas demais ocorrências (que não envolvem suicídio), a consolidação de um modo de atuar, além de significativo norteamento por meio da organização prescrita de trabalho, estando incumbido o trabalhador de gerenciar imprevistos empregando sua inteligibilidade e

engenhosidade. Este cenário é a vivência de uma organização do trabalho tolerante: há prescrição, mas também há espaços de expressão do trabalhador. Assim a tênue linha se configura à medida que o aumento da percepção do imprevisto leva a ineficácia do prescrito e exige do trabalhador lidar com a resistência do real. Logo, se há possibilidade de prazer em espaços de expressão, a vivência de sofrimento se torna limítrofe à medida que o prescrito se distancia do real. Obviamente, é necessário considerar também para a vivência de prazer e ou sofrimento, o reconhecimento face o resultado alcançado.

Já na ocorrência envolvendo suicídio, a tolerante organização do trabalho deixa de operar satisfatoriamente em razão da percepção de inexistir prescrição. Com isso o trabalhador se situa na posição de lidar com a resistência do real, exacerbado com as características do comportamento suicida em que a tênue linha é ultrapassada, e há vivência de sofrimento. Evidentemente, em virtude da complexidade da crise suicida, inerente ao comportamento de um sujeito em conflito, o vivenciar o suicídio enquanto organização do trabalho a intervir no ato, coloca os trabalhadores entre prazer e sofrimento. Diante disso, essas vivências oportunizam a elaboração de estratégias de defesa, que serão compreendidas na seção seguinte.

## **7 ESTRATÉGIAS DE DEFESA: “UM SENTIDO PARA A VIDA, UMA VÁLVULA DE ESCAPE”**

É evidente ter sido abandonado nessa trajetória as observações quantitativas, as estatísticas, os questionários fechados em prol de se compreender a vivência dos trabalhadores (DEJOURS, 2000) no atendimento de ocorrências envolvendo suicídio. “A relação entre organização do trabalho e homem não é um bloco rígido, está em contínuo movimento” (DEJOURS, 2011b, p. 70), tornando as vivências de sofrimento e prazer, mediante a intermediação de estratégias de defesa, limítrofes. Inúmeras são às vezes que a categorização é desconstruída, e diante de uma expressão de sofrimento, surge a possibilidade de reconhecimento e prazer e se desvela estratégias de defesas. Assim, se as vivências dos trabalhadores têm sido postas de forma esquemática, não significa que também sejam vividas esquematicamente. São vivências globais cuja compreensão leva à descoberta de vários aspectos da relação trabalhador e organização do trabalho (DEJOURS, 2000).

As vivências já desveladas inquestionavelmente refletem a complexidade dessa relação entre sujeito e trabalho, circunscrito na condição de sê-la prejudicial à saúde e causadora de sofrimento, simultaneamente de ser fonte de saúde e de realização pessoal (MÁXIMO; ARAÚJO; SOUZA, 2014). Por conseguinte, admite ser falha a categorização empreendida, já que mesmo na insistência de fazê-la e entendê-la como fundamental para a compreensão, tem sido inevitável infringi-la e lançar compreensão naquilo deixado para adiante. A pretensão aqui é tornar evidente a intersubjetividade e as conexões das vivências no trabalho, que não à toa ao se compreender vivências de prazer se aproximou das vivências de sofrimento, ao tempo que em todas elas se aproximaram das estratégias de defesas. Do mesmo modo, não à toa que as estratégias de defesas serão postas em compreensão a seguir, já que por meio e em razão das vivências desveladas que essas são elaboradas. Nesse sentido, ao se pôr em compreensão as estratégias de defesa, inevitavelmente se revisitará o que já fora posto em análise.

Nesse revisitar, retoma-se a constatação de haver estratégias de defesa que dissimulam o sofrimento, coexistindo estratégias de defesa elaboradas a fim de

serem respostas às vivências de sofrimento. Em todo o caso, através dessas estratégias, os trabalhadores mantêm equilíbrio psíquico possibilitando o enfrentamento das situações causadoras do sofrimento (DEJOURS, 2000). Essas estratégias de defesa são vivenciadas de forma coletiva, oportunizados pela comunhão intersubjetiva, diálogo e consenso de mecanismos de defesa interiorizados na esfera individual (BISPO; HELAL, 2013). A consolidação das estratégias de defesa coletivas é propiciada em virtude da forma que o coletivo de trabalho se forma diante das exigências da organização, contrária a execução de atividades individuais e preconizadoras de execução coletiva. Resulta na percepção do trabalhador de estar inserido em um grupo social específico e reivindicante de participação de todos seus integrantes (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2004; DEJOURS, 2000), evidenciado nos comentários: “[...]. Aqui é bom, eu considero bom, não é ótimo é bom, companheirismo é bem aceito, e isso contribui também para atuação melhor” (GRAÇA ARANHA).

Aqui é como se fosse uma irmandade, existe muita cobrança, existe muita coisa ruim da parte da *rígida gestão*, dos abusos que são cometidos por alguns, das imposições que são necessárias, mas é igual família, você tem um problema na sua família ali você quebra o pau com sua família, mas quando fazem mal para sua família você não quer deixar (GUIMARÃES ROSA).

Eu acho que as pessoas se dão muito bem. Inclusive faz amizades até entre *as equipes*. Eu acho isso interessante. É claro que é igual irmão, um briga com o outro, mas é, brigou e acabou, voltou, não esse negócio, é igual irmão mesmo. Eu acho legal. O ambiente se torna mais agradável (OSWALD DE ANDRADE).

Mediante essa percepção de coletivo expresso como “irmandade” (GUIMARÃES ROSA), “companheirismo” (GRAÇA ARANHA) e de equivalência a “serem irmãos” (OSWALD DE ANDRADE), há compartilhamento não somente das vivências de trabalho, mas também das estratégias de defesa em virtude dessas vivências. De certo, essas expressões denotam desde já uma estratégia coletiva de defesa, que face o vínculo estabelecido há uma autoproteção promovida pelos trabalhadores e é sentida como propulsora de um ambiente de trabalho mais agradável – “quando fazem mal para sua família você não quer deixar” (GUIMARÃES ROSA), “o companheirismo contribui para uma atuação melhor” (GRAÇA ARANHA), “ser igual irmão torna o ambiente mais agradável” (OSWALD DE ANDRADE). Compreende esta estratégia de defesa como propulsora de intersubjetividade, consenso e diálogo

ao coletivo, conduzindo a transposição das estratégias individuais ao coletivo, atuando como resposta e dissimulação ao sofrimento.

A existência de um coletivo consolidado não exige estratégias de defesa individuais (interiorizados no sujeito), mas suas expressões surgem como operante em todo o coletivo. Para esta compreensão, na discussão a seguir lançar-se-á ao entendimento das estratégias de defesa que operam como resposta a vivências de sofrimento, em seguida àquelas estratégias com efeito de dissimulação, evidenciando a transposição do sujeito para o coletivo.

### 7.1 ESTRATÉGIAS DE DEFESA: UMA RESPOSTA AO SOFRIMENTO

As estratégias de defesa elaboradas como resposta são portadoras de significado, estando diretamente relacionada a vivência, funcionando como atenuante da vivência de sofrimento. Não conduzem os sujeitos a cura, mas permitem que os trabalhadores permaneçam na execução do trabalho (DEJOURS, 2011b). Porém, não significa que a cada vivência de sofrimento anteriormente apresentada, será vinculada a uma estratégia de defesa, nem mesmo o contrário, já que essas atuam sobre a própria percepção do sofrimento e do risco e operam por retorno e minimização (DIAS; FACAS; MORRONE; MENDES, 2011). Tem se, portanto as estratégias de defesa como resposta a vivências de sofrimento: antiguidade como fator de divisão de tarefas, espaços de discussão, a busca por conhecimento, o empenho em atividade física e o direcionamento da tentativa de suicídio de companheiro de trabalho. Entre essas, em razão da organização do trabalho se empreender em ocorrências não somente que envolvem suicídio, os espaços de discussão e também o empenho em atividades físicas são estratégias de defesa presentes no trabalho de uma forma geral, ou seja, para além do sofrimento oriundo do atendimento a ocorrências envolvendo suicídio. Além disso, a busca por conhecimento e o empenho em atividade física, estão interiorizadas no indivíduo, muito embora sejam fomentadas pela organização do trabalho, absorvidas pelo sujeito e consentidas/adotadas pelo coletivo.

Tampouco, além da busca por conhecimento e o empenho em atividade física, a antiguidade como fator de divisão de tarefas também se consolida através de

fomento da organização do trabalho. Dessa maneira, se configura a exploração do sofrimento pela organização do trabalho, uma vez que o trabalhador ao vivenciar o sofrimento, se mobiliza em atividades que são em primeira instância requeridas pela própria organização do trabalho. A desconstrução desse argumento poderia se dar mediante a contraposição, vislumbrando ser o trabalhador que se apropria da forma que o trabalho se organiza para lidar com o sofrimento. Entretanto os comportamentos condicionados não são apenas consequências da organização do trabalho, mas estruturam toda a vida o que possibilita a submissão dos trabalhadores a critérios de produtividade. A exploração de uma característica específica permite encontrar sujeitos capazes de se lançar na execução de atividades de risco e propulsora de sofrimento (DEJOURS, 2000).

Assim, na compreensão das estratégias de defesa, especificamente as fomentadas pela organização do trabalho - antiguidade como fator de divisão de tarefas, a busca por conhecimento, o empenho em atividade física –, há um paradoxo entre um trabalho que conduz ao sofrimento e a elaboração de estratégias de defesa, ao ponto que as próprias estratégias de defesa produzem o trabalho. “O sofrimento psíquico, longe de ser um epifenômeno, é o próprio instrumento de trabalho” (DEJOURS, 2000, p. 103). Nesse paradoxo, as estratégias de defesa permitem a manutenção da saúde mental do trabalhador, mas também são propulsoras de um jogo perverso, permissíveis das organizações explorarem os trabalhadores em prol de resultados (DIAS; FACAS; MORRONE; MENDES, 2011). Para tanto, considerando o empenho em atividades físicas, tem se a construção dos comentários, corroborado com o diário de campo do pesquisador:

O que fez eu querer essa *profissão* é que tinha uma ligação, estava no meio do curso de Educação Física, então eu achava que tinha uma ligação, entre a parte de atividade física com a *organização*, que o pessoal falava muito que precisava ter um certo gosto por atividade (ADELIA PRADO).

Eu entrei na *organização* em 19xx, nessa época eu sempre fui muito ligado na parte de água, eu nadava [...], fazia escola técnica. Teve um dado momento em minha vida que estava difícil de arrumar emprego, e eu já tinha uma habilidade que era a parte de natação. Sempre gostei também de ajudar os outros então eu, vi uma oportunidade de entrar [...] (MACHADO DE ASSIS).

Faço muita atividade você não tem ideia. Eu nado muito corro muito, eu nado e corro muito, já virou um vício, um vício [...]. É uma coisa maravilhosa, você deixa na água tudo que você sente, você correndo é algo que você faz só

com você mesmo, isso é maravilhoso isso é muito bom (GRACILIANO RAMOS).

Você fica estressado não tem jeito você se estressa. A atividade ela te cansa, o serviço é cansativo [...]. É estressante, então a gente inventa alguma coisa para fazer, eu gosto de fazer uma atividade física eu gosto de fazer academia de manhã (MANUEL BANDEIRA).

Inicialmente dá se em conta de os trabalhadores ao ingressar na organização já detinham “gostos”, “ligação” para com a prática de atividades físicas, em que a exploração dessa característica pela organização do trabalho, permite-a encontrar trabalhadores capazes de se lançarem à atividade do trabalho. De certo modo, há um encontro de interesses, mas não equitativo, já que o consentimento a participar da organização do trabalho é motivado por um contexto de medo do desemprego – “estava difícil arrumar emprego” (MACHADO DE ASSIS). O consentimento para a exploração do “gosto”, da “ligação para com a prática de atividade física” (ADELIA PRADO), não o é sem resistência (DEJOURS, 2000; DEJOURS, 2007; DUARTE; MENDES, 2015). Em outro prisma, uma vez inseridos na organização, independentemente de consentimento, são obrigados os trabalhadores a se empenhar na prática de atividades físicas (faz parte da organização prescrita do trabalho), mas não se consolida como vivência de sofrimento, já que nesse cenário a história singular do sujeito não é confrontada com o controle da organização (MOLINIER, 2006). Possibilita que esse empenho seja percebido pelos trabalhadores como estratégia de defesa face às condições de trabalho.

Já a busca por conhecimento, mesmo sendo expressa especificamente a ocorrências que envolvem suicídio, não se inadmita poder estar presente em outras atividades. Essa estratégia de defesa também está associada a história singular do trabalhador, que mediante a percepção de não haver prescrição suficiente que norteie o atendimento de ocorrência envolvendo suicídio, agregada a vivências próprias também envolvendo suicídio (o atendimento de ocorrências, o suicídio de algum ente, a própria ideação suicida), culmina na busca do trabalhador por conhecimento formal de diretrizes para atendimento a crise suicida. Surge inclusive, o anseio de se preencher a lacuna na prescrição deixada pela organização do trabalho. Assim, é desvelado pelos trabalhadores:

[...] a gente não sabe como fazer e hoje a gente não pode viver só da prática, a gente tem que ter a teoria ligado à prática, então busquei através de

estudos monografias, livros, manuais, Ministério da Saúde, tudo o que eu podia pesquisar sobre o suicídio busquei estruturar tanto a parte teórica do que fala de como a pessoa pode ir ao suicídio e até mesmo a abordagem e por final a condução dele é um centro especializado (MONTEIRO LOBATO).

Quais são os principais fatores, apesar de eu ter estudado lido bastante sobre que eu me interesse bastante sobre o assunto para poder dar um, é dessa dessa, dessa, dessa, forma que vocês vão tratar, é isso é isso que não pode é isso aí isso que pode, está muito ainda no campo de tentativa e erro, o que deu muito certo que não deu não consegui ainda nada muito específico para suicídio (JORGE AMADO).

Esta estratégia de defesa se consolida de forma individual, entretanto, o próprio fomento da organização do trabalho faz como que seja transposta ao coletivo. A compreensão como estratégia de defesa se configura por ser atitude do trabalhador, estando às margens da organização do trabalho, que através desses “estudos” almeja uma melhor atuação. O trabalhador quando se mobiliza ao estudo, busca realização pessoal (é uma atitude do sujeito, frente ao real e a sua própria experiência), a organização do trabalho demonstra interesse por esse estudo, se consolidando a retribuição simbólica, assim confere sentido às expectativas subjetivas e à realização de si mesmo do trabalhador (DEJOURS, 2011b).

Dessa forma a estratégia de defesa elaborada em razão do sofrimento no atendimento da ocorrência envolvendo suicídio, refletida em uma atividade (estudo, pesquisa), ressignifica o sofrimento em prazer, mediante ao também reconhecimento da organização ao trabalhador. O reconhecimento acontece quando essa atividade paralela, destaca-se fomentada e não exigida, é enxergada pela organização do trabalho como importante à atuação. O fomento à atividade acontece quando esse “estudo” do trabalhador passa a ser visto pela organização do trabalho como possibilidade de preenchimento da lacuna da organização prescrita, além de incentivos através de formação formal – cursos, palestras (observação do pesquisador). Evidentemente, que tanto a visão de ser importante à atuação, como o fomento é sentido como reconhecimento.

De forma análoga se estabelecem os espaços de discussão, contudo mesmo que haja influências da lacuna na organização prescrita quanto a ocorrências envolvendo suicídio, o propulsor é a resistência do real. Esses espaços de discussão consistem em reuniões do coletivo logo após o atendimento à ocorrência, visando discutir/avaliar a forma que a intervenção ocorreu. Não há previsão dessa prática na

organização prescrita, mesmo que seja incentivado pela organização. Sua consolidação está atrelada ao gestor enquanto membro do coletivo e ao próprio coletivo na avaliação de ter sido o atendimento dotado de especificidades e complexidade que demandem a discussão. Esses espaços de discussão, também acontecem em outros momentos a não ser o retorno a ocorrência envolvendo suicídio, como no início da escala de trabalho ou de forma informal ao coletivo em tempos não ocupados pela execução da atividade, mas nesses os trabalhadores expressam não haver discussão sobre atendimento de ocorrência envolvendo suicídio, em virtude de não serem quantitativamente significativos quando comparados aos demais:

Ocorrências suicídio não é uma ocorrência que a gente gosta, que tipo assim vamos discutir, não é uma ocorrência que surja, não é uma ocorrência comum, é muito raro, muito raro ter uma ocorrência que a gente chega a tempo para poder atuar, entendeu. Então na maioria das vezes a gente nem fica sabendo do suicídio. [...]. Acho que é muito, muito difícil. Então não é uma coisa que a gente discute muito, a gente discute mais as coisas que acontecem no dia a dia, que está sempre acontecendo, a gente sente faz treinamento aqui às vezes, mas por conta disso, mas é muito raro (ADELIA PRADO).

A expressão primeira do trabalhador é de “um não gostar” de atuar em ocorrência que envolva suicídio, sendo um primeiro indicativo do porquê não está presente em todos os espaços de discussão. Certamente pode estar relacionado a elaboração de estratégias de dissimulação, que tendem a impedir que as expressões de sofrimento emergam, contudo, o próprio trabalhador admite estar relacionado a questão quantitativa. Além disso, a expressão é de existir discussão de “coisas que acontecem no dia a dia” (ADELIA PRADO), logo discutir-se-á quando a intervenção acontecer, desvelando-se os comentários:

No *veículo* a gente não discute não fala nada, quando chega *na base* a gente sente a *equipe* fala aí gente, fala qualquer coisa, você está se sentindo bem? Estava sentindo mal? Fala alguma coisa da ocorrência o que pode melhorar. Essa é a frase o que pode melhorar, a gente sempre fala, não tem como falar (GRACILIANO RAMOS).

[...] a gente conversa é mais sobre isso mesmo, o nosso atendimento a gente não costuma conversar sobre o que a vítima está passando, mais do atendimento que a gente prestou, é tipo um *feedback* mesmo (CLARICE LISPECTOR).

Nesse contexto, os espaços de fala e escuta criados pelos próprios trabalhadores, destinam-se primeiramente a analisar a forma de atuação com foco em falhas - “o que

pode melhorar” (GRACILIANO RAMOS). Indubitavelmente, é centrado nas expressões dos trabalhadores que além de avaliar o atendimento, também estabelece como espaço de manifestação do coletivo do quanto prezam pela saúde de seus membros – “você está se sentindo bem?” (GRACILIANO RAMOS). A configuração está voltada para estratégia de defesa frente à resistência do real e consequentemente importa em melhorias na atividade, tendo espaços legitimados pela própria organização. De outro modo, conforme já pontuado, conversar “mais do atendimento que a gente prestou” (CLARICE LISPECTOR), denota possibilidade de dissimulação frente a características do comportamento suicida, silenciando quanto a possíveis vivências de sofrimento vindoura dessa discussão.

Sobretudo, quando os trabalhadores se colocam a falar e a escutar ressignificam o sofrimento, permitindo a construção de formas de lidar com as falhas presentes na atuação do coletivo (GAMA; MENDES; ARAÚJO; GALVÃO; VIEIRA, 2016), uma vez que através da reflexão possibilitada, mesmo que sofra efeitos de estratégias de defesa dissimulatórias, os trabalhadores produzem novos sentidos ampliando a consciência das experiências vividas (GIONCO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015). Tais circunstâncias possibilitam o desenvolvimento e a estabilização de práticas e regras de trabalho, além de ajustar e evidenciar a existência de cooperação no coletivo (GERNET; DEJOURS, 2009). Dessa maneira, mesmo que a manifestação primeira seja de um espaço de discussão como estratégia de defesa, há efeitos derivados também propiciadores da manutenção da normalidade dos trabalhadores.

Já a estratégia de defesa associada a divisão de tarefas respeitar o critério da antiguidade, se concretiza mediante a existência de regra consolidada no e pelo coletivo, de algumas atividades serem executadas por trabalhadores que sejam mais antigos na organização. Como regra consolidada mediante consenso é uma estratégia de defesa coletiva, objetivando lidar com os imprevistos do real, sob a perspectiva que o trabalhador mais antigo (veterano) seguramente está melhor adaptado às condições de trabalho (DEJOURS, 2000). A esse trabalhador veterano é incumbido atividades que são interpretadas pelo coletivo como de maior complexidade. Assim na ocorrência envolvendo suicídio, esse é responsabilizado por tomar as decisões e estabelecer vínculo com a vítima, por exemplo, sendo comum expressões de trabalhadores como: “os mais antigos de serviço que iam

direcionando” (MANUEL BANDEIRA); “não necessariamente o mais antigo que conversa, mas ele gerencia” (MÁRIO DE ANDRADE); “geralmente esse papel da conversa, do diálogo ali fica com o mais antigo” (RUBEM ALVES).

Esta forma de também lidar com as resistências do real, se configuram como tradição no coletivo de trabalho, à medida que os mais antigos transmitem aos mais jovens (DEJOURS, 2000). Contudo, antes de ser forma de os trabalhadores lidarem com os imprevistos do real e lacunas na prescrição, a organização do trabalho utiliza desse mesmo instrumento como forma de valorização do trabalhador, como por exemplo, critério de promoção. A inobservância desse critério pela organização do trabalho é compreendida pelos trabalhadores como injustiça, denotando o quanto este critério está consolidado no coletivo. Na contrapartida implica considerar a possibilidade de os trabalhadores ao expressarem o fator tempo na organização, estejam considerando também o fator hierarquia, já que o primeiro é pré-requisito para o segundo. Se assim fosse, em virtude da rígida gestão, seguir tal condição, seria também medo de punição, mas não necessariamente deixaria de ser estratégia de defesa como forma de lidar com a resistência do real. Tende-se a argumentar pelo afaste do fator hierarquia, em razão de nas equipes de atendimento, nem sempre existir distintos níveis hierárquicos e sim distintos tempos de trabalho.

As estratégias de defesa compreendidas até aqui, se consolidam mediante relação com o que é prescrito pela organização do trabalho: se exige atividade física, o espaço de discussão e a busca por conhecimento tendem a suprir lacunas do prescrito e a antiguidade como fator de divisão de tarefas se confundem com o preconizado pela organização do trabalho. O critério para sê-las compreendidas como estratégias de defesa está relacionado ao fato de serem destinadas ao enfrentamento de perigos e riscos reais, além de integrarem todos os trabalhadores do coletivo. Certamente o paradoxo de serem fomentadas pela organização do trabalho ao tempo de também serem estratégias de defesa, revelam o quão é dinâmico e intersubjetivo a relação trabalhador, coletivo de trabalho e organização do trabalho. Ao mesmo tempo, esta relação evidencia que as estratégias de defesa surgem/permeiam espaços em que a organização do trabalho é mais flexível. Conjugar trabalho taylorizado, com organização rígida, contrário ao trabalho posto

em análise, seria dificultar espaços para elaboração de estratégias de defesa e conduzir os trabalhadores a descompensação psicopatológica. Ter um trabalho configurado por imprevistos reflete em uma organização mais flexível que permitem a elaboração de estratégias de defesa e mantém o trabalhador em estado de normalidade (DEJOURS, 2000).

Neste paradoxo, as estratégias de defesa surgem cheias de engenhosidade, diversidade e inventividades, mas a sutileza do contexto de sua elaboração encerra os trabalhadores em uma armadilha, permitindo-os a trabalhar, suportando o sofrimento sem se abater. Se suportam o sofrimento sem descompensação, indicam implicitamente a organização do trabalho que há possibilidade de permanecerem em trabalho, sem alterações nas condições impostas. O permanecer trabalhando, sem descompensação, não indica silêncio quanto ao vivido. Surge, portanto, o direcionamento da morte por suicídio de companheiro de trabalho, sob a hipótese de a condição de trabalho ser determinante. Há ruptura do pacto de silêncio deixado pelo ato suicida, e perguntas dos porquês elaborados pelos trabalhadores sobreviventes são respondidas no estabelecimento de nexos de causalidade entre suicídio e trabalho. Estabelece-se tentativa de isolar uma variável, no caso o trabalho, que justifique o ato do suicídio, na busca de uma verdade única (DEJOURS, 2000; 2007; SILVA, 2009).

Conforme já cito, não se objetiva compreender/identificar a existência ou inexistência do nexo de causalidade entre suicídio e trabalho assim como apontado pelos trabalhadores. Reafirma o entendimento de sê-lo multifatorial. Contudo o direcionamento, ou seja, o estabelecimento de nexo de causalidade entre suicídio e trabalho, representa estratégia de defesa, à medida que há ruptura do silêncio com objetivo de denunciar o próprio sofrimento, vindouro do controle da organização do trabalho sob uma rígida gestão. São elaboradas pelos trabalhadores como forma de negociação e evidenciação do sofrimento face a característica da organização do trabalho que se encontra bloqueada e conseqüentemente há dificuldades de mediar entre as forças dos sujeitos trabalhadores e os interesses organizacionais (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Direcionar o ato suicida do companheiro de trabalho como motivado pelas condições de trabalho impostas, representa a tentativa de se romper com os bloqueios existentes e almejar possibilidade de se

negociar/reivindicar melhores condições. Importa dizer que a vivência enquanto sobreviventes de suicídio de companheiros de trabalho, o direcionamento imposto, é tão constante nos comentários dos trabalhadores, quanto a vivência de sofrimento face as imposições da organização do trabalho.

Por outro lado, esta estratégia de defesa assim como as demais já compreendidas, se consolida nos espaços permitidos pela organização do trabalho, à medida que esta não impõe aos trabalhadores esquecer o suicídio de colega de trabalho, ou a silenciar sobre esses, o que conduziria ao acionamento da defesa de negação (dissimulação), agindo como anestésico contra a própria emoção. Este não silenciar resulta na persistência de surgir nos comentários dos trabalhadores, a própria vivência enquanto sobreviventes (DEJOURS, 2007). Não significa ser na organização do trabalho, assunto livremente conversado, uma vez que o acesso a tais expressões se conseguiu mediante a confiança do trabalhador na preservação ao sigilo de sua identidade. Sem sombra de dúvida, este fato se associa a não elucidação da mensagem, ou a impossibilidade de fazê-la. Certamente, fazê-la ou não, importam efeitos: o não fazer, que é o experimentado, conduz ao direcionamento da mensagem por meio de indícios – “mudaram ele de função, e ele se matou”; “uniformizado, parou o carro e se jogou”; “trabalhou o dia todo normal, e no fim do dia se matou” (assim como nota <sup>3</sup> esses comentários não serão identificados). Já fazê-la, primeiramente indica a crença de que os indícios da causalidade são possíveis de serem verdadeiros, e mais ainda, o resultado pode indicar alterações a serem feitas na forma como o trabalho está organizado, estar a gestão no centro da responsabilidade, além de lidar com a falta de estrutura e políticas para com a saúde do trabalhador (DEJOURS; BÈGUE, 2010; SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010a).

Inobstante, mesmo que no direcionamento do ato suicida esteja explícito a reivindicação face as imposições da organização do trabalho, é necessário considerar que a condição de serem sobreviventes, faz com que este direcionamento seja forma de apaziguarem suas inquietações diante da morte de companheiro de trabalho, apresentando resposta que lhe tenha sentido. Trata-se de um modo de enfrentamento à morte por suicídio, deixando de sê-la banal e dando lhe justificativa (CAVEDON, 2014). Mais do que isso, quando conferem sentido e

direcionam o motivo da morte, administram o próprio medo, dão significado mediante vínculo com aquilo que de certo modo ainda é tolerável, afastando a possibilidade e a consciência de também serem engolfados pela mesma perspectiva autodestrutiva presentes no morto. O medo que antes era difuso, disperso, indistinto, desvinculado, torna-se possível de direcionamento (SILVA, 2009; BAUMAN, 2008).

Com isso a elaboração dessa estratégia de defesa, o direcionamento do ato suicida de sujeito inserido na organização, se apresenta em sentido distinto de quando se trata de suicídio de vítima atendida pelo coletivo de trabalho. Ao trazerem a condição de trabalho como causa para o suicídio, compreendem o meio social (no caso a comunidade de trabalho), em situação de degradação face às imposições da gestão. Condição essa em que as estratégias de defesas coletivas, assim como o companheirismo e a solidariedade não estariam dando conta de manter a integração do tecido social, levando o sujeito a descompensação psicopatológica e ao suicídio (DEJOURS; BÈGUE, 2010). Na contrapartida, compreendem os trabalhadores, conforme já cito, de que as vítimas de suicídio atendidas são sobretudo vítimas de suas próprias fragilidades. Ou seja, a arquitetura multidisciplinar de formas a interpretar o ato suicida é instrumentalizada, mesmo que de forma inconsciente e não metodológica, a fim de que se encontrem respostas que lhe importem. Evidenciam o quanto os saberes científicos, assim como o senso comum, não são isentos de interesses (ALMEIDA; SILVA; FÉLIX; ROCHA, 2015; SOUZA, 2014). Tampouco, são vítimas da mesma instrumentalização, quando expressam o argumento da organização do trabalho em justificar os suicídios de trabalhadores em razão de suas fragilidades. Entretanto, quando os trabalhadores falam do sofrimento de companheiros que deram fim a própria vida, inevitavelmente falam também de seu sofrimento: vivenciam condições verossímeis as vivenciadas pelo morto.

Oportunamente, mesmo antes de avançar para a compreensão das estratégias de defesa de dissimulação, é imprescindível considerar a possibilidade da resposta dada a morte por suicídio de companheiro de trabalho, mais do que a denúncia do próprio sofrimento, alça possibilidade de se consolidar também como dissimulatória, inclusive quanto a expressão da própria ideação suicida. A esta possibilidade deve relembrar o contexto sob análise: são trabalhadores que intervêm (tem contato, portanto), em atos suicidas; são sobreviventes face ao suicídio de

companheiros de trabalho; alguns desses trabalhadores relatam ideação suicida; alguns trabalhadores relatam tentativas de suicídio pregressas. Este cenário revela uma série de fatores de risco, mas destaca-se primordialmente a exposição ao suicídio como fator de aumento da probabilidade para que o ato seja repetido (SANTOS; CAMPOS; TAVARES, 2015). De certo modo, esta análise poderia desconstruir o significativo expresso pelos trabalhadores de serem os suicídios de colegas de trabalho face o sofrimento oriundo do controle da organização do trabalho trazendo à tona um fenômeno individual em razão da reação idiossincrática à exposição a atos suicidas. Mas a evidência pretendida é o fato de ao direcionarem os suicídios como motivado por condições inerentes ao trabalho, além de estarem expressando seu próprio sofrimento, expressam a possibilidade de serem engolfados pelos seus comportamentos autodestrutivos empreendidos pelo companheiro de trabalho.

Independentemente, a estratégia de defesa como resposta ao sofrimento se consolida. Alçar análise sob sua possibilidade de ser também dissimulatória é não ignorar o contexto onde estão inseridos os trabalhadores, propulsor de fatores de risco. Mais ainda, é a obrigação enquanto pesquisador de não apenas observar o discurso direto, mas de destacar os paradoxos na juntada de cada comentário, assim como em suas ausências. É lançar-se a interpretações não unívocas (DEJOURS, 2011c). Nessa busca, prossegue-se na compreensão das estratégias de defesa dissimulatórias de sofrimento, no entendimento de a própria natureza de sua elaboração representar desafio para avanços na interpretação.

## 7.2 ESTRATÉGIAS DE DEFESA: “A CASCA DURA” E A DISSIMULAÇÃO DO SOFRIMENTO

A compreensão das estratégias de defesa que atuam como dissimulatórias do sofrimento é significativamente desafiante. A própria existência de estratégias de defesa no coletivo para que o sofrimento seja negado participam da ocultação da realidade do sofrimento e de seu relacionamento dinâmico com as situações de trabalho. Com efeito, os próprios comentários dos trabalhadores são construídos sob a influência das estratégias de defesa, dificultando ou até mesmo impedindo que se compreenda a vivência camuflada. Inevitavelmente, nessa seara, o questionamento

repetidamente realizado no decorrer da produção de dados, assim como no momento de interpretação, era “o que não está aparente nessa realidade?”. Por outro lado, no processo de interpelação, o trabalhador pensava a experiência vivida subjetivamente e em uma condição de intersubjetividade de falar a alguém, se desvelava vivências sentidas (DEJOURS, 2011b).

Tampouco, não se percorreu a trajetória da produção de dados de forma tão simplista, se desvelando facilmente aquilo que insistia em estar dissimulado, em uma proposta de perguntas e respostas. Seguiam, principalmente entre um dia e outro de estar em campo, pesquisas, reflexões, anotações, questionamentos sobre o desvelado e principalmente anotações quanto ao observado em campo: as hesitações em falar, o respirar fundo do trabalhador, a aproximação ou distanciamento ao falar do gravador (permitindo captar com maior destaque a voz), assim como algumas contradições presentes nos comentários, seja ao analisar um único comentário, ao analisar o conjunto de comentários, ou até mesmo nas contradições entre observações e comentários dos trabalhadores. A compreensão nesse processo, é do paradoxo de objetivar alcançar aquilo que insistentemente se dissimula, seja pelo se tornar comum no coletivo face a ideologia defensiva, ou ainda por seu efeito de negação. A esse paradoxo é esclarecedor o questionamento: como se desvela aquilo construído para negar o motivante de sua construção? Ora, se o sofrimento é dissimulado/negado, portanto entendido no coletivo como inexistente, não há ponto de partida para se alcançar a estratégia de defesa. Inegavelmente, retorna-se para a centralidade da palavra, a importância da interpretação, inclusive sobre o não dito.

Na concepção de ser o entendimento desse paradoxo importante para a própria compreensão de como se consolidam as estratégias de defesa que dissimulam o sofrimento, já evidenciando sua concretização no coletivo, na construção dos comentários, os trabalhadores expressavam “esquecimento” quanto à forma de intervenção em determinadas ocorrências. Inúmeras vezes eram expressas a consciência de ter atendido muitas ocorrências envolvendo suicídio, mas não havia lembranças que levasse a uma rápida descrição, exigia-se esforço. Noutras, reforçava o esquecimento com expressões como “não gostamos muito de falar sobre as ocorrências” (ADELIA PRADO), “não gostamos de conversar muito sobre

os atendimentos” (JOSÉ DE ALENCAR). Essas expressões não eram percebidas, não se dava atenção a elas. Somavam-se, expressões de não sentir o lidar com a morte como algo necessariamente incômodo, ou então que se aproximava de vivência de sofrimento.

Não havia sentido até aqui de entender o esquecimento como estratégia de defesa, pois também não havia sequer sinal de expressão de sofrimento. As expressões estavam na contrapartida para aquilo que viria ser entendido como motivante para compreender o esquecimento como estratégia de defesa. Contudo, em certo tempo a observação deu em conta de que em todas as filiais havia imagens (fotos) dos trabalhadores em atendimento. Concomitantemente, um dos trabalhadores reafirmou o esquecimento, acrescentando não gostar de nem ver fotos. Dito isso, o esquecimento desvelado deixou de ser mera expressão, e passou a ser dada atenção a sua seletividade: havia ocorrências que eram aceitáveis de serem lembradas, inclusive com constância na insistência de um quadro na parede, outras, no entanto eram postas na possibilidade de esquecer. Desse ponto em diante a dissimulação do sofrimento propiciado pelo esquecimento, passou a ter forma, a fazer sentido e a torná-lo parte da interpelação, desvelando que o esquecimento não se consolida de forma neutra ou ocasional, mas sim de forma seletiva. Há interesses naquilo que se esquece e há mecanismos a favorecer o esquecimento:

A única coisa, que se você conhece a pessoa, você pode falar: colega lembra do fulano? Você acredita que morreu enforcado. Mas é só. Mesmo porque acaba sendo uma coisa cultural daqui não ficar tocando muito em assunto de ocorrência, porque senão você acaba absorvendo. Imagina você passar 35 anos aqui absorvendo? Querendo ou não você vai absorver por que é ser humano. Você vai ficar frio, você vai lembrar daquela situação, você vai fazer analogia com qualquer outra coisa, você vai pensar muito além por que a outra pessoa em relação a qualquer atividade seja finalística a sua atividade, aí você acaba absorvendo. Então a gente evita o máximo esse comentário. Ver fotos a gente não gosta (JOSÉ DE ALENCAR).

Não assistir vídeo em celular, não ficar comentando no *trabalho*, falar de outros assuntos no momento de folga, não falar sobre o *trabalho*, não falar sobre, muitas vezes a pessoa começa a falar você está em uma rua [...] se ocorrer um evento desse aqui vai ser o comentário da cidade, então eu procuro não ficar conversando sobre aquilo no meu momento de folga e nem no meu momento de trabalho para não ficar gravando aquilo ali na minha cabeça (MANUEL BANDEIRA).

Constatam-se os mecanismos adotados a fim de alcançar a atenuação das emoções face as lembranças, estando tanto na esfera individual – “não assistir vídeo no

celular, não ficar comentando” (MANUEL BANDEIRA) -, assim como coletiva – “uma coisa cultural daqui” (JOSÉ DE ALENCAR). Alcançar a dissimulação, não absorver o real do trabalho com seus eventos de morte, torna fundamental para continuar trabalhando – “Imagina você passar 35 anos aqui absorvendo?” (JOSÉ DE ALENCAR). Atingir essa estratégia de defesa, diante da indissociabilidade do trabalhador entre espaços de trabalho e seu momento de folga, representa influência nas vivências do sujeito, inclusive em seus momentos de não trabalho. O tempo fora do trabalho não é livre nem virgem, a unicidade do sujeito, conduz a contaminação desse tempo pelas vivências do trabalho, tornando a estratégia de defesa também útil a esses espaços (DEJOURS, 2000). O esquecimento neste contexto é uma força ativa, minimizando a possibilidade de revisitá-lo e conseqüentemente de trazer a latência emoções e desconfortos vindouros da lembrança do vivido (DELEUZE, 2006).

A vivência intersubjetiva (pesquisador, trabalhador e organização do trabalho) que trouxe a latência o esquecimento como força ativa, resultou a evidência de que lidar no trabalho com aspectos de vida e morte, não é essencialmente neutro ou indiferente. É necessário elaborar modos de enfrentamento ao convívio diário com formas de morte, recorrentemente mortes violentas (CAVEDON, 2014). Entretanto, a eficaz estratégia de defesa dificulta a livre expressão dessa vivência, ao tempo que permite aos trabalhadores manter-se normal e continuar a trabalhar. Não são os trabalhadores emocionalmente imunes ao conviver recorrentemente com espectros da morte, construindo uma gama de estratégias de defesa para conviver com sentimento de impotência, medo, dificuldades em lidar com a vítima e emoções envolvidas (BAASCH; LANER, 2011).

Essas estratégias atuam na dissimulação frente ao medo inato e endêmico da morte. É a contrapartida para a natureza do trabalho que traz recorrentemente a consciência da inevitável finitude humana, impossibilitando que se desvie o olhar, mas insistindo no desvio da consciência (BAUMAN, 2008). Tampouco, é a infringência do imaginário coletivo na concepção de que a morte é inimiga e indesejável, portanto a iniciativa primeira é afastá-la, adiá-la, sobretudo neutralizá-la (SANTOS; HORMANEZ, 2013). São esforços que encontram resistência na atuação frente a contextos de eventos de morte ou da possibilidade de ela acontecer,

marcados por situações de violência (acidentes, suicídios, homicídios), em que exacerbam sua faceta de imprevisibilidade e vulnerabilidade: atingem pobres e ricos, homens ou mulheres, indivíduos ou comunidades inteiras (KOVÁCS; VAICIUNAS; ALVES, 2014). Assim, além do esquecimento, desencadeia como estratégias de defesa tendentes a dissimular o sofrimento frente ao pavor a morte, a metáfora “casca dura” e o nomeado pelos trabalhadores como “brincadeiras”.

Neste contexto, a expressão “casca dura” representa uma metáfora do que seria uma proteção para com o que está posto à sua frente - a possibilidade de morte, a morte, o cadáver -, sob a expectativa de omitir, não deixar penetrar as emoções vindouras desse cenário. É a tentativa de omitir o pavor pela morte, assim como omitir a necessidade de torná-la ritualizada e não banal, enquanto serem os trabalhadores inseridos em uma sociedade que reivindica esses aspectos à finitude humana (ROCHA; SOUZA; TEIXEIRA, 2015). Analogamente o lidar com o corpo morto representa alcançar a percepção de que a matéria, o cadáver, é um “objeto”, um “boneco”, compreendido no dia a dia organizacional como mais uma imposição do trabalho (CAVEDON, 2014). A essa metáfora, se relacionam outras em mesmo sentido:

A gente acaba criando uma casca dura, como eu falei, eu já cheguei em um ponto que eu já não me comovia tanto de ficar emocionado ou abalado, chegar ali você fazer o possível na hora, na hora você está entregue a situação, aí depois você volta para a base, volta para amizade, aí é outra ocorrência que vem, então você acaba filtrando aquilo ali. Mesmo porque, se você for se sobrecarregar disso tudo é muito complicado porque você acaba levando para além do trabalho. Levar esse tipo de coisa para casa complicado (EUCLIDES DA CUNHA).

Que você passa por muita coisa ruim, você vê muita coisa feia, você participa da realidade de muita gente, você vê o sofrimento de parentes e eu socorrendo as pessoas, ver criança morta, gente decapitada, gente sem pedaço do corpo, é uma coisa que demora um pouquinho para terminar e levar aquilo como relativamente normal, o que eu acho que é até ruim porque você chega a um ponto que você já fica mais inerte aquela situação (GUIMARÃES ROSA).

Eu já vi muita gente morta de várias maneiras, isso nunca me afetou, me afetou em um sentido, me tornei uma pessoa muito insensível, muito insensível eu me tornei. Eu tenho mais nojo de ver um animal do que uma pessoa morta. Você tem que arrumar uma válvula de escape para canalizar esse tipo de emoções e tal (CARLOS DRUMMOND).

Casca dura, inerte, insensível, essas expressões dão em conta a forma de lidar com as situações de morte presentes na atividade diária. São dissimulações do

sofrimento perante os eventos de morte, que em sua essência representa a forma de lidar com o medo. Mas essas expressões são acompanhadas de outras que indicam uma transformação – “a gente acaba criando” (EUCLIDES DA CUNHA), “demora um pouquinho para terminar e levar” (GUIMARÃES ROSA), “me tornei” (CARLOS DRUMMOND) – ou seja, essencialmente não eram, e sim se tornaram. Esta forma de ser concretizada na inserção no trabalho revela que a estratégia de defesa está circunscrita em um processo coletivo, tornada obrigatória (DEJOURS, 2000). A insensibilidade, a casca dura e o movimento da emoção (antônimo semântico de ser inerte), não estavam presentes quando eram recém ingressos na organização do trabalho, todavia a necessidade de permanecer salutar no trabalho, os faz aderir a estratégia coletiva de defesa. A adesão pode ser entendida como facultativa, mas não aderir representa não se agregar ao coletivo, ou ainda a não permanecer no grupo. Na contrapartida, aderir não está no campo do consciente, é um processo de adaptação ocorrido ao longo do tempo, percebido nos momentos que a vivência é trazida para inteligibilidade, como por exemplo, ao serem interpelados.

A ação da estratégia de defesa de forma coletiva faz com que dissimulação esteja presente de diversas formas no coletivo, seja através do esquecimento (conforme já demonstrado), mediante a avaliação nos espaços de discussão tão somente de procedimentos adotados (erros e acertos), dificuldade de percepção e manifestação no coletivo e pelo coletivo de emoções, sendo a expressão de vivências de sofrimento atreladas tão somente a gestão e a forma de atuar. Assim como ocorre em outras atividades que envolvem lidar com vida e morte, coexistem aspectos de um trabalho taylorizado marcado pela divisão de tarefas, ritmo intenso de trabalho, agilidade da tomada de decisões, simultâneo a aspectos de vida e morte trazerem angústias (CAMPOS; DAVID; SOUZA, 2014) e os conduzirem a elaboração de estratégias de dissimulação. Com isso há uma demanda, expressa pelos trabalhadores de uma atuação humanizada, de escuta e acolhimento, mas muitas das vezes essas também são carências presentes no coletivo (SCHRADER; PALAGI; PADILHA; NOGUEZ; THOFEHRN; PAI, 2012).

Além dos espaços descritos, destaca-se a dissimulação estar presente nos discursos do coletivo mediante “brincadeiras”. O termo “brincadeiras” é uma

metáfora a manifestações de vivências de sofrimento com escárnio, no intento de negar, desprezar o medo, o risco, a angústia, em uma inversão da afirmativa (DEJOURS, 2000). Inserir os trabalhadores em espaço de fala e escuta referente as situações de trabalho, faz com que essa estratégia de defesa desapareça, em virtude da aproximação do expresso nas brincadeiras com sentidos estigmatizantes. Conduz a percepção de os comentários passarem por uma estratégia argumentativa, filtro, possibilitando a expressão do sentido de suicídio e o próprio atendimento, afastado dos conceitos presentes nas “brincadeiras”. Prevalece o intento de inversão da afirmativa – há consciência das vivências, mas a tentativa é negá-las – sendo percebidas no cotidiano do trabalho e na convivência diária, ou ainda no falar quanto o outro:

Aí vem uma brincadeira, ah achou que chifre era asa e foi pular da ponte. Esse tipo de brincadeira, por isso que é complicado esse tipo de piada, de brincadeira, essas coisas são inseridas no contexto *do trabalho* desde muito cedo. Desde a formação, eu escutei esse de ter asas durante a formação, então você já entra na *organização*, entendendo que isso é mal visto, vou rir da sua cara se você cogitar, vão vincular a traição, vão vincular a qualquer outra coisa, aí você não fala (GUIMARÃES ROSA).

[...] quando a gente vê por que o rapaz está ali e fala: isso mexeu comigo. Então tá, desabafa! Então ele fala, a gente goza da cara dele muitas vezes. Eu tô falando sério, a gente rir da cara dele, a gente fala você não serve para isso não, você não serve para isso não (GRACILIANO RAMOS).

Retoma-se a concepção dessa estratégia de defesa estar presente na ideologia defensiva do coletivo e existir de fato um processo de adaptação e seleção do recém-chegado, culminando em sua adesão. Destaca a divergência da construção de comentários quanto ao atendimento de ser observar características do comportamento suicida, enquanto se manifestam no cotidiano de forma a evidenciar estigma. Esta estratégia de defesa também desvela a presença da “virilidade” na organização do trabalho – “a gente ri da cara dele, a gente fala você não serve para isso” (GRACILIANO RAMOS) – no sentido de existir no coletivo a ideia de precisar ser o trabalhador sujeito sem medo ou capaz de neutralizar suas emoções e angústias. Não alcançar esse intento é não servir para a organização do trabalho (DEJOURS; BÈGUE, 2010). Dessa forma, a metáfora da brincadeira atua em duplo sentido: induz o trabalhador a afirmação inversa, dissimulando sua consciência de sofrimento; e induz a adesão de dissimular o próprio sofrimento, uma vez que a manifestação de emoções representa vivenciar escárnio e até mesmo exclusão.

Mesmo que a virilidade esteja relacionada a concepção de gênero, a ser homem especificamente, sua consolidação está presente em todo o coletivo independentemente de gênero, uma vez que as mulheres presentes na organização, adentram em uma atividade ocupada principalmente por homens, sendo a elas também requerida essa característica. De certo, suas ações, assim como as demais estratégias de defesa de efeito dissimulatório do sofrimento, almejam circunscrever o sujeito no trabalho em uma perspectiva de absoluta coragem e capacidade de agir sem o efeito de inércia motivado por emoções e medo (DEJOURS, 1996, 2000). Permitem os trabalhadores a executar a atividade, mas novamente os colocam em uma armadilha, já que dissimular o sofrimento e a exigir em coletivo que todos o façam, também mascararam as evidências de patologia, de sucumbências de forma silenciosa.

Dissimular o sofrimento, faz funcionar a engrenagem do trabalho, mas coloca o trabalhador em uma política do sintoma: a busca pelo serviço de saúde da organização do trabalho a fim de falar de seu sofrimento, sua angústia, apenas acontece quando já existem sintomas. Esse sintoma, de caráter involuntário, é a maneira de exprimir o sofrimento, que muitas das vezes na impossibilidade de fala e escuta, são fisiológicos (PÉRILLEUX; MENDES, 2015). O efeito disso é a expressão de busca pelo serviço de escuta da organização, quando já se tenha vivenciado sintomas, em algumas situações inclusive após a própria tentativa de suicídio, ou ideação. Simultaneamente, observa estar esse serviço, envolto constantemente no atendimento de crises, como por exemplo, relacionadas a alcoolismo e surtos. Nesse processo é necessário considerar estar esse serviço em processo de estruturação, e ainda aquém da demanda de todo o coletivo. Mais do que isso, observa-se expressões de que o suporte dos serviços de saúde para além da organização serem ineficientes/insuficientes. O relato de via *crucis* em busca de atendimento, especificamente psiquiátrico, é recorrente.

Com efeito, não sucumbir, ou conseguir dissimular o sofrimento, mais do que representar permanecer em trabalho, significa não enfrentar as dificuldades em conseguir atendimento adequado. Contudo, destacam-se os trabalhadores expressarem uma mudança de paradigma na organização, principalmente na existência atualmente de um serviço de escuta, há certo tempo inexistente. Além

disso, expressam maior atenção com aqueles que apresentam mudança de comportamento (estar quieto, não entrosamento ao coletivo), ou ainda com problemas pessoais (divórcio, conflitos intrafamiliares). Essa atenção se concretiza na busca por entender as motivações do comportamento atípico, no sentir de serem efetivamente um coletivo caracterizado por companheirismo e irmandade.

Todavia, não se está conjugando crises, ou qualquer sentido de patologia, com nexo causal ao trabalho, mas sim que a eficiente estratégia de defesa influencia nesse processo de adoecimento, independentemente do fato propulsor, já que a dissimulação, a negação do sofrimento, repercute também na dissimulação de sintomas não fisiológicos, dando-lhe atenção quando já são crises. Além disso, dissimular o sofrimento, não está limitado às circunstâncias do trabalho, mas sim, em razão da indissociabilidade do sujeito, em todas as suas vivências. Dessa maneira, não se dissimula o pavor da morte, as emoções, até mesmo os sintomas não fisiológicos apenas do sujeito no trabalho, mas as vivências do sujeito independentemente do espaço que ocupa. Essa contaminação do tempo fora do trabalho, inclusive pelas estratégias de defesa, será compreendida na seção a seguir.

Antes, no entanto, resta o adendo, o ponto que as estratégias não dissimulam. Sem dúvida, conjugar a existência de estratégias de defesa é fazer referência à normalidade dos trabalhadores. Contrariamente, cogitar a possibilidade de inexistirem seria o cenário da patologia e do não conseguir enfrentar as situações de trabalho. Assim quando a dissimulação não é eficaz surge o não atuar, refletido na vivência de sofrimento já descrita, de quando há percepção de identificação com a vítima. Além disso, é o não dissimular, que permite o acesso à vivência de sofrimento.

### 7.3 CONTAMINAÇÃO DO TEMPO FORA DO TRABALHO: “UMA SETA PARA DOIS LADOS” – A INTERSUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR

Não há sequer expectativa de delinear trabalhadores que se dividam em uma metade produtora e em outra consumidora. O homem, condicionado ao comportamento produtivo pela organização do trabalho, fora dessa, preserva os

mesmos comportamentos e o mesmo corpo. A concepção de o trabalho ser central na vida dos sujeitos em condição de trabalho é entendê-lo como constituinte de identidade, de saúde mental e da própria sociedade. A esta transposição de influências, lidam os trabalhadores com os estereótipos das funções, e por uma contaminação involuntária das atividades, à medida que se mantém ritmos, movimentos, sentimento de prontidão que lhe são exigidos no trabalho (DEJOURS, 2000; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). Esta compreensão não é limitada a teoria, mas também manifesta nas expressões dos trabalhadores, refletida na consciência coletiva de ser inquestionável a influência das vivências de prazer e sofrimento nas relações de não trabalho.

Evidentemente ao trazer a noção de relações de não trabalho influenciadas por relações de trabalho, ou ainda objetivar compreender a influência de vivências de prazer e sofrimento para relações para além do trabalho, demarca a existência de uma possível separação daquilo que é intersubjetivo. Sem dúvida denota resquícios da organização científica do trabalho, predizendo por um tempo de trabalho separado de um tempo de lazer, com consolidação de vivências em tempos distintos. A temporalidade existe, assim como meios distintos, todavia o trabalhador ao traspasar esses tempos e meios, leva memória integradora, síntese das unidades temporais, desgastes, usos e a unicidade de sua história. Não se vislumbra uma divisibilidade do trabalhador, mas de como é elaborado a síntese do tempo fora do trabalho, face o tempo no trabalho. Certamente, é a contaminação do (s) tempo(s), da(s) relações por intermédio de sujeitos indivisíveis (SCHWARTZ, 2015; DEJOURS, 2000).

Essa transposição, essa contaminação do tempo fora do trabalho, não é pacífica. Almeja-se que as agruras do trabalho, estejam limitadas ao tempo destinado ao trabalho. Há busca pelos trabalhadores de uma não contaminação, principalmente daquilo que é visto como algo ruim, tal como se busca afastar dessas vivências no trabalho. Em síntese, independentemente do tempo, não se quer vivenciar sofrimento. Por outro lado, o reconhecimento da profissão, as estratégias de defesa que por vezes conduzem a vivências de prazer, não se busca afastar, elas transpassam sem resistência. Assim, ser viciado em atividade física, buscar conhecimento, por exemplo, são ações que transpassam o tempo e o meio do

trabalho, sem que queiram afastá-las. Portanto, a contaminação do tempo fora do trabalho é uma “seta para dois lados”, “afeta bem no sentido de ser reconhecido socialmente, afeta ruim porque há condição de ter muita cobrança” (GRAÇA ARANHA).

Neste cenário, estando evidente a contaminação do tempo, seja de vivências de prazer, sofrimento e das próprias estratégias de defesa, segue-se a compreender a luta pela não influência, pela não contaminação, e até mesmo as estratégias para que essa contaminação não ocorra. Afasta-se das vivências de prazer, já que essas não estão no prisma de serem evitadas nos tempos fora do trabalho, e emerge com as vivências de sofrimento e ou estratégias de defesa frente a essas. Assim, circunscreve na luta pela não contaminação, o condicionamento de comportamentos face a natureza do trabalho e à dominação da organização e sintomas entendidos pelos trabalhadores como decorrentes das condições de trabalho. Ressalta serem aqui compreendidas as vivências que foram expressas como contaminantes do tempo fora do trabalho, não desconsiderando influências e comportamento condicionados em razão de outras vivências de sofrimento, prazer e estratégias de defesa. Para esta compreensão, constroem-se sínteses a partir dos comentários dos trabalhadores:

Em um sábado de manhã, ligam do hospital e falam: olha, eu tenho uma notícia que não é boa para te dar. Então não me dê por que eu já estou chegando aí. Eu já tinha sentido que meu pai tinha morrido ali. [...]. Eu tive que ir no hospital. Devido minha profissão, todo mundo que morre na família, eu que tenho que ir lá no SVO (*Serviço de Verificação de Óbito*). Eu que tenho que resolver coisa de cartório e tudo mais. Eu estou acostumado a mexer com gente morta, alguém tem que fazer, mas é horrível eu pegar abrir o lençol ver o meu pai saindo secreção de tudo quanto é canto, ver meu pai verde, em uma laje do SVO, com tudo quanto é corpo jogado pelos cantos, frio, aquilo não era meu pai, mas era a matéria, então fui lá e dei um beijo. Mas eu senti muito e sinto muito a morte dele, talvez até isso que tenha me aproximado mais de Deus. Porque eu ajudo os outros, mas quem me ajuda? Então a morte dos outros me dói mais. Eu tenho ainda minha mãe e sei que quando ela falecer vai ser muito difícil para mim. Agora a minha eu entendo assim: missão cumprida. Eu sei que aqui não é o fim, eu tenho 17 cirurgias em meu corpo, então eu sei que tem algo depois disso, eu creio nisso, posso afirmar, para mim é uma verdade, então eu tenho a minha esperança tem coisas boas na vida tem lógico que tem, adoro fazer as minhas coisinhas nadar, pedalar, eu gosto demais. Eu gosto de comer bem. O humano é movido a prazer, porém é regra do jogo, vai acontecer com todo mundo não tem ninguém game over, então tem que encarar com naturalidade e maturidade (MACHADO DE ASSIS).

Quando o profissional de modo geral, se suicida, desce muita coisa com o cara, envolve vários problemas, que envolve várias dificuldades [...]. Se o cara não viaja para o exterior, faz alguma coisa, ele vai entrar em confusão é fato. Porque ele vai ter aquela postura do *profissional* no meio da rua. O vagabundo vai olhar no meio da rua, esse cara *de tal profissão*. Agora a *rigida gestão* é bom Igual eu falei lá no início, é bom. Você preferia que ele acabasse? Eu não sei como eu agiria, a *rigida gestão* existe, aleija de certa forma e ela te aleija. Para os políticos a *rigida gestão* é boa, porque vai ter que fazer, vai ter que desenrolar. Eles vão dar um jeito, eles estão para mim obrigado a fazer. Agora, no meu entender, meu lado emocional e psíquico, eu acho que a pior coisa que existe na face da terra pessoalmente, para o serviço ótimo beleza, dá conta do recado. Nós por exemplo temos ferramentas, antigas, nós temos alguns equipamentos que poderiam ser outros, tem outras tecnologias, mas você pode ver funciona, porque a gente tem a técnica a gente tem a *rigida gestão*, tem não sei o quê. Agora para nossa vida pessoal é ridículo, nós não somos tolerantes, nós não somos tolerantes. Eu sou um cara totalmente não tolerante, ainda bem que eu descobri isso, eu não sou tolerante. Se você chega para sua esposa vamos limpar a casa, se ela não fez você fica altamente, porque não fez isso, algo assim entendeu. Agora é minha profissão, eu uso ela muito até na minha casa, gás etc., cuidado dos vizinhos. Essas coisas não têm como você não levar para sua prática (GRACILIANO RAMOS).

Tanto psicológica como física né? Fisicamente a influência, exige muito fisicamente, fisicamente da gente. Igual o fato, *you execute determinada atividade*, é um aparelho de mais ou menos 30 kg que eu tenho que ficar segurando, aí pode demorar meia hora, pode demorar uma hora. Então eu tive um pouco de problemas do curso de formação, já sai um pouco machucado porque é um curso muito puxado, são 9 meses fazendo muita atividade física e às vezes não é com calçado adequado, correndo e tudo mais, e isso trouxe um pouco de transtorno sim, eu tenho problema dos dois joelhos e problema na lombar. Fiz um tratamento de um ano de fisioterapia, consegui me recuperar bastante, bem, consegui voltar para o *serviço*, e aí eu sigo fazendo isso atividade física para poder não sofrer mais lesões. Minha academia hoje é muito mais para preparar o músculo para aguentar o peso, então eu consigo fazer isso. [...] E psicológico, infelizmente tem muitas ocorrências que mexem com a gente, ocorrências que ficam marcados, ocorrências com pessoas muito jovens mortas, família chorando sofrendo por aquilo. Principalmente síndrome de Estocolmo, isso é algo que acontece muito em nosso trabalho, você imaginar a dor da pessoa, então infelizmente a gente acaba adquirindo um pouco de frieza também na área. A partir do momento que você começa a atender muitas ocorrências na área, muitas ocorrências de mortos e feridos, você já não passa a imaginar a dor da pessoa, você começa a pensar que você está ali para ajudá-la e você infelizmente acaba ficando um pouco indiferente a dor, a perda e tudo mais, por que a gente tem que seguir com o nosso trabalho, se a gente ficar sensibilizado demais a gente não consegue atuar, então é só uma coisa que eu entendi. Em uma das minhas primeiras ocorrências eu tive essa experiência, de uma pessoa que estava com uma aliança no dedo presa e outra como uma fratura exposta. O da fratura exposta a gente agiu normalmente, mas o da Aliança gritava e chorava tanto, que me chegou a dar um mal-estar por imaginar a dor que ele estava sentindo. Então eu entendi a partir daquele dia que eu não podia imaginar a dor dele, eu tinha que simplesmente atendeu. Então isso gera uma frieza muito grande na gente com tempo. Eu vi que coisas que meu marido não consegue assistir eu vejo tranquilamente, para mim já gerou essa frieza dentro de mim, infelizmente tem um pouco esse lado (CLARICE LISPECTOR).

As expressões dos trabalhadores não dão margem para vislumbrar o tempo fora do trabalho como livre e/ou virgem de influências/consequências das vivências do trabalho. A memória integradora e a indivisibilidade do corpo formam um *continuum* dificilmente dissociável entre relações, tempo e meios (DEJOURS, 2000). É a desconstrução da premissa taylorista-fordista de enxergar o homem apenas em seus aspectos físicos e fisiológicos, e, portanto, passível de limitá-lo a comportamentos de acordo com os espaços ocupados, evidenciando o trabalhador como sujeito que sente, decide diante das incertezas, se emancipa e se transcende em diferentes cenários socioculturais e históricos (SNELWAR; UCHIDA; LACMAN, 2011). Quando o trabalhador mediante sua intersubjetividade transcende entre os meios, permite que o trabalho se constitua como incessante fonte de construção de subjetividade, produtor de significado de existência e de sentido de vida. Deixa de ser o trabalho mero meio de subsistência e atinge sua feição de centralidade, se consolidando como mediador entre inconsciente e subjetividade de um lado e esfera social e política de outro (ROHM; LOPES, 2015; DEJOURS, 2011f).

Para tanto quando o sujeito reproduz condutas exigidas de si no trabalho em razão da natureza do trabalho, denotando a existência de comportamentos condicionados, ajudando o vizinho, ou sendo visto como mais preparado para lidar com o corpo morto no contexto familiar, se exacerba a identidade constituída perante o trabalho. Nesse contexto, assim como ocorre no trabalho, há fortalecimento dessa identidade, em virtude de também existir reconhecimento (olhar do outro) na execução dessas atividades. Nesse caso a contaminação do tempo fora do trabalho se fortalece, além da pré-existência de comportamentos condicionados, em estereótipos da profissão, na expectativa do meio social de comportamentos determinados em razão da profissão exercida. O trabalhador que lida com a morte no espaço de trabalho, ou é visto como executor de atividade envolta em ajudar, expecta-se dele predisposição a exercer atividade semelhante em seu tempo fora do trabalho.

Todavia, esse comportamento condicionado relacionado à práxis não se circunscreve em um espaço de luta, por haver restituição, reconhecimento e, portanto, sentido como prazer. Indubitavelmente quando essa prática se relaciona a morte de familiar e é exigido o contato com o corpo morto, o prazer face o reconhecimento deixa de ser sentido e há predominância do luto. Além disso,

conforme já analisado, a “insensibilidade” quanto às formas de mortes é dissimulada no trabalho quando não há identificação com a vítima, logo no meio familiar, sendo a vítima ente, a dissimulação não é eficaz. O determinante na extensão para o meio familiar desse estereótipo da profissão enquanto saber lidar com formas de morte, não é a inexistência de sofrimento por parte desse sujeito, mas a habitualidade em que lida com essas situações, enquanto permanece no meio social, a busca por interditar quaisquer formas de expressão da morte. É a crença de o trabalhador supostamente ter superado o horror ao corpo morto desfigurado ou em decomposição (KOVÁCS; VAICIUNAS; ALVES, 2014).

Sem dúvida há ambivalência, contradição e resistência entre a estratégia de defesa de dissimulação frente as situações de morte, e sua ineficácia quando a situação de morte é de alguém por quem se tem afeto. É tentado pelo trabalhador racionalizar que o corpo verde, que excreta, em uma laje fria, é simples matéria (MACHADO DE ASSIS), da mesma maneira que são os corpos mortos em que lida no seu dia a dia de trabalho. Mas o sentir ser aquele corpo que deve reconhecer marcado pelo signo da existência de alguém (CARLOS; D’AGORD, 2016), lhe torna ineficaz a estratégia de defesa dissimuladora do sofrimento na esfera do trabalho. Evidentemente o funcionamento psíquico não se fragmenta, sendo uma mesma personalidade diante de cada uma dessas situações. Mas a identidade do sujeito nunca está estabilizada, sempre é incerta, inacabada e em busca contínua pelo sentimento de unicidade. Assim, em virtude de sê-la precária, mediante os constrangimentos provenientes de situações externas, levam-no ao movimento, as contradições em razão da busca por unicidade e pela manutenção da normalidade (GERNET; DEJOURS, 2009; DEJOURS, 2011i; 2011j). Diante da possibilidade de reconhecimento, esse condicionamento não é compreendido como desejável de se afastar.

Sem dúvida, ser visto como propenso a atividades no contexto de ritos fúnebres e se predispor a executar tais, está relacionado com a estratégia de defesa de dissimulação do sofrimento frente às situações de morte. Tornar-se insensível ou a frieza gerada no contexto do trabalho, faz com que o trabalhador tenha condutas semelhantes enquanto no contexto familiar, percebido ao se comparar com sujeitos externos a organização. Mesmo que essa “frieza” permita a execução de determinadas atividades com mais facilidade, é visto como algo a ser afastado, ao

tempo de sê-la eficiente quando não há qualquer tipo de identificação com a vítima, ou seja, quando a morte de alguém por quem se tem afeto, a dissimulação não é alcançada da mesma forma que no contexto do trabalho.

Já o comportamento condicionado relacionado ao controle pela organização do trabalho, em que a mesma rigidez e intolerância vivenciada no meio do trabalho é reproduzida no meio familiar, é visto como comportamento a ser afastado, conduzindo o trabalhador a um espaço de luta e tentativa de comportamento dissociado. É uma busca de torna-se outro para que lhe seja possível a convivência no contexto familiar. Todavia motivado pela adaptação as condições da organização, a fim de lhe ser possível conviver na esfera do trabalho com esta vivência de sofrimento, a contaminação do tempo fora do trabalho age como uma estratégia com objetivo de reprimir comportamentos espontâneos que marcariam uma brecha no condicionamento produtivo. O trabalhador se vê obrigado a reforçar o comportamento condicionado, para evitar que algo ainda pior (punições, injustiças...), venham ocorrer no contexto do trabalho “a injustiça quer que, no fim, o próprio operário torne-se artesão de seu sofrimento” (DEJOURS, 2000. p. 47).

A intolerância reproduzida no contexto familiar, além de sê-la um comportamento condicionado, também representa ansiedade relativa à degradação do equilíbrio psicoafetivo, à medida que vivenciam os trabalhadores repressão do funcionamento mental no contexto do trabalho (o engajamento faz com que na verdade seja uma auto repressão). Nesse âmbito, oriunda dessa auto repressão, a necessidade de descarregar a agressividade, contaminando as relações fora da organização do trabalho. O efeito dessa, ou a busca, mediante o não se reprimir e ser intolerante, é uma maneira de atenuar a tensão interna. Do mesmo modo, ocorre quando o trabalhador contamina o tempo fora do trabalho com o mesmo ritmo de atividades físicas (DEJOURS, 2000). Essa contaminação do tempo fora do trabalho também é uma manifestação da servidão voluntária, caracterizada por uma atitude servil e adesão a exigências da organização do trabalho que agravam o sofrimento. É submeter-se de forma voluntária a condições das quais discorda, negando sua expressão subjetiva, na expectativa de algum modo obter reconhecimento (CARVALHO; MORAES, 2011).

Por último, a expressão de dores, desconfortos fisiológicos, em razão do trabalho, primeiramente é em decorrência da unicidade do corpo físico. Nesse aspecto, à medida que persistem tentativas de ser o funcionamento psíquico como possível de dissociar entre espaços e tempos fora e no trabalho, para o corpo físico essa discussão inexistente. Enquanto que o funcionamento psíquico é alvo da forma que o trabalho se organiza, o corpo é alvo das condições do trabalho (DEJOURS, 2000). É a dimensão física do trabalho que consome as energias do corpo, emergindo cansaço e podendo ser causadoras de acidentes e doenças. Assim, quando o trabalhador expressa manifestações sintomáticas no corpo, são queixas endereçadas e dizem a respeito do sofrimento experimentado no trabalho, perpetuando para o contexto das relações pessoais (BISPO; HELAL, 2013; PÉRILLEUX; MENDES, 2015).

Muito embora o trabalhador separe a dor física de seu funcionamento psíquico, como se a dor física fosse resultado tão somente de esforços feitos pelo corpo, é imprescindível compreendê-la como psíquica e somática. O fato de ser somática encontra resposta de ser resultado de um esforço do corpo e conseqüentemente sentido também no corpo. Por outro lado, vir a ser também psíquica é considerar a dor como oriunda de vivências subjetivas, ou ainda como um obstáculo para o psicossomático. Nesse sentido, quando o trabalhador se queixa da dor física, por mais que apresente nexos causais com a condição de trabalho imposta, essa pode também ser resultado da repressão da atividade espontânea. A dor física pode ser sentida também na inexistência do esforço do corpo e na presença da inatividade, como resultado de insatisfações com a organização (DEJOURS, 2000).

Assim, estabelecer causalidade entre ser a dor psíquica ou somática, depende de investigação apropriada, inclusive, sob a possibilidade de a origem poder estar associada a ambos os fatores. Certo é existir contaminação do tempo fora do trabalho face a dor e de que a expressão do seu sentir cumpre a função de sustentar o trabalhador em sua existência, integrando-o entre o que executa, o que passa em sua cabeça, e o que sente (PÉRILLEUX; MENDES, 2015). A existência da dor, a contaminação do tempo fora do trabalho, não é sinônimo de inexistência de bem-estar, mas o seria na ausência de liberdade ao trabalhador em regular as variações que aparecem no corpo: mediante um corpo cansado, se ter a liberdade de

repousar; mediante um corpo com fome, ter a liberdade de alimentá-lo; mediante a inadequação das condições de trabalho (o sapato inadequado para a corrida), ter a liberdade e a condição de ajustá-lo. Com isso, é compreender a dor física como limítrofe entre a saúde e a normalidade e a patologia (DEJOURS, 1988).

Ao fim, mesmo que se argumente por uma análise não solipsista (aquela que se enxergue o indivíduo isolado do meio físico (DEJOURS, 2007), quando se evoca a influência das relações de prazer e sofrimento para além do tempo do trabalho, é necessário compreender a existência de relatos singulares, já que nos tempos fora do trabalho, nem sempre a ideologia defensiva do coletivo repercute. É o resultado de histórias singulares que em cada caso se apresenta de um modo, mesmo que sob o efeito das condições e vivências do trabalho. Além disso, cumpre resgatar a contribuição dessa análise na evidenciação da impossibilidade de a organização do trabalho enxergar o trabalhador como autômato e de simplistas adaptações desse sujeito as condições de trabalho, enquanto sua história singular está a todo o tempo presente nessa relação. Do mesmo modo é preciso considerar a centralidade do trabalho e a forma como o bem-estar psíquico e somático no trabalho, a busca por reconhecimento invariavelmente se fará presente em tempos e relações fora do trabalho: se sofre ou se tem prazer no trabalho, possivelmente assim também será fora dele (DEJOURS, 2011b).

Mesmo que haja vivências de sofrimento e um confronto constante entre organização do trabalho e a livre manifestação dos trabalhadores, ressalta-se durante a pesquisa ter sido presenciado gestos, condutas e expressões que dão em conta de uma organização do trabalho buscando compreender as singularidades do trabalhador e entendendo-o de forma indissociável em suas vivências. Alguns desses cenários, em situações limites necessárias de intervenção, como em situações de doenças. Outras, em expressões da preocupação do quanto às vivências dos trabalhadores no tempo fora do trabalho, repercute no trabalho e na necessidade de serem respeitadas e contornadas. Seria mais uma forma de controle expectando por um trabalhador que se adeque a produção? Não há como ser inerte nessa relação e almejar que não se interesse por um sujeito adequado a produção, mas que nesta relação, quando se atinge o equilíbrio, o trabalho torna-se favorável à saúde e a normalidade das pessoas. A organização do trabalho pode não reprimir o

funcionamento mental oferecendo um campo de ação, um terreno privilegiado para que o sujeito trabalhador concretize suas aspirações, ideias e seus desejos (DEJOURS, 1988). Certamente é a organização do trabalho favorecedora de vivências entre sofrimento e prazer.

Compelido pelos limites propostos a se pesquisar, mediante a compreensão das vivências de trabalhadores em uma organização que vivencia suicídio, encaminha-se para as considerações finais, sem que se argumente pelo esgotar, mas tão somente pela percepção subjetiva de se ter atingido os objetivos delineados.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

À guisa das considerações finais revisita-se o objetivo delineador dessa trajetória, quer seja compreender à luz da psicodinâmica do trabalho, estratégias de defesa elaboradas por trabalhadores em uma organização, em razão do sofrimento oriundo no atendimento de ocorrências envolvendo suicídio e ou tentativas de suicídio. Nesse sentido a primeira consideração é de serem essas estratégias de defesas, assim como as vivências de sofrimento e prazer, experienciadas de forma global, intersubjetiva, indissociáveis e limítrofes entre si, situando os trabalhadores entre o sofrimento e o prazer. As especificidades do ato suicida, ato intencional e empreendido por sujeito com sentimentos ambivalentes demarcam vivências inaugurando novos sentidos.

Assim a intervenção pelos trabalhadores em atos suicida se concretiza mediante o estabelecimento de relações: a vida em coletivo de trabalho é imprescindível; manter contato com a vítima é inevitável, acreditando ser importante retirá-la de risco mediante processo de negociação, quando percebido como não possível seja em razão do meio letal empregado ou da condição da vítima, adota-se a abordagem física; a depender do local (interstício público ou privado) do tempo (dia ou noite) estabelece novas relações mediante a existência de público que como espectadores não são neutros, são capazes de prejudicar o trabalho com incentivos para que a vítima pule, conduzindo o trabalhador a ações que os afaste. Essas características da intervenção no ato suicida tornam o trabalho marcado pela imprevisibilidade e impossibilidades de sê-lo significativamente prescrito. Representam influências do suicídio na organização real do trabalho, por demandar ao trabalhador emprego de sua engenhosidade e inteligibilidade e por denotar impossibilidades de uma organização prescrita que supra as variabilidades do real. Estas imposições do trabalho colocam o trabalhador entre o sofrimento de gerenciar a variabilidade sem prescrição que o norteie substancialmente e ao prazer de poder se manifestar.

Nessas condições face o trabalhador ser sujeito intersubjetivo, não fragmentado, o sentido do suicídio é elaborado mediante ao que vivencia na organização real do trabalho em virtude do atendimento de ocorrências que envolvem suicídio, consolidando sentido de estar a vítima em conflito, vivenciando patologia. Por outro

lado, é evidenciada a possibilidade da existência de estigmas, mas se desconstrói à medida que são também sobreviventes em razão de experienciarem a perda por suicídio de companheiro de trabalho. Surge simbiose nos sentidos, uma vez que o suicídio de companheiro de trabalho conduz a uma busca por compreensão do que vem ser o ato, influenciando no sentido elaborado para com os casos que intervém. Simultaneamente coexiste diferenças, enquanto o suicídio de companheiro de trabalho é enxergado como em razão do meio social (condições de trabalho), suicídios de sujeito externo está centrado no sujeito (é a própria fragilidade e conflitos do sujeito). Certamente essa diferenciação ocorre em razão das vivências enquanto em coletivo de trabalho: se é sabido e conhecido o contexto de vida do companheiro de trabalho que empreende em dar fim a vida, assim como se tem conhecimento das mensagens deixadas por ele, ou ainda, sente-se como receptor dessa mensagem. Enquanto o suicídio em que se intervém, apenas se estabelece contato com a vítima no momento do ato, quando são exacerbados os comportamentos do sujeito em risco enquanto em crise, repercutindo no que se sente quanto a suicídio.

Cumprir afirmar que mesmo na possibilidade de coexistir estigmas, o vivenciado pelos trabalhadores quanto ao que se é suicídio, os afasta de intervenções que denotam agressividade, discriminação e resistência no atendimento de sujeitos em crise suicida (BERTOLOTE; MELLO-SANTOS; BOTEGA, 2010; SRIVASTAVA; TIWARI, 2012; CREPALDI, 2012). Inclusive existe na organização do trabalho, demanda e fomento para a realização de estudos que conduzem os trabalhadores a atuações mais condizentes ao que se é vivenciado pelos envolvidos nas ocorrências que envolvem suicídio. Contudo, não se notou substanciais diferenças na elaboração de sentidos quando o contato com a vítima de suicídio ocorra após a morte (contato tão somente com o cadáver). A indissociabilidade do trabalhador que atua em outras ocorrências que também envolvem morte, os conduzem a elaboração de estratégias de defesa de dissimulação e a modos de enfrentamento à morte (CAVEDON, 2014) que os afastam de expressões de sofrimento frente a evidenciação da finitude da vida e do pavor a morte (BAUMAN, 2008). O corpo do suicida é percebido de forma análoga ao corpo morto por causas de outra natureza.

Se as formas de morte enfrentadas no cotidiano do trabalho são tentadas de colocá-las sob o espectro da neutralidade, a busca por se salvar, retirar vítimas de risco, é feita até mesmo nos limites do funcionamento psíquico e físico. O resultado satisfatório, lograr êxito, inaugura a vivência de prazer mais significativa em razão do trabalho: o reconhecimento. Este reconhecimento acontece mediante a compreensão do próprio trabalhador da importância do resultado do trabalho, da organização do trabalho e da sociedade. A contrariedade de um resultado satisfatório conduz o trabalhador a frustração e a uma vivência de sofrimento. Somam a essas vivências de prazer espaços que os trabalhadores podem expressar e manifestar suas histórias singulares, ao tempo que são limítrofes as vivências de sofrimento à medida que as imposições da organização do trabalho são constantes, impedindo que esses trabalhadores se manifestem sobremaneira.

Com isso as vivências de prazer e sofrimento especificamente nas ocorrências que envolvem suicídio são também limítrofes em uma busca por gerenciar variabilidades, que poderia ser uma vivência de prazer, mas se torna sofrimento à medida que o risco autoprovocado pela vítima traz variabilidade ao cenário de intervenção. Busca o trabalhador norteamento na organização prescrita do trabalho, aparentemente limitada a normas de segurança em que seu engajamento para com o resultado salvar, torna latente o medo de fracassar. Nota-se que esse medo de fracasso é exacerbado em razão de representar irreparabilidade diante da finitude da vida, além de um engajamento dos trabalhadores ao trabalho, em uma simbiose entre o que preconiza a organização do trabalho e os anseios dos trabalhadores em salvar, servir, ajudar. Certamente o resultado dessa simbiose para aqueles que se servem do resultado do trabalho é de eficiência produtiva, mas para os trabalhadores pode significar a banalização da própria experiência do mal (sofrimento) (DEJOURS, 2007) repercutindo em sintomas sem devida atenção e em possibilidade de não percepção de processo de adoecimento.

Resulta nas estratégias de defesa, sendo elas de dissimulação e de enfrentamento, ambas a fim de minimizar os efeitos das vivências de sofrimento. Em razão da ideologia defensiva são vivenciadas preponderantemente de forma coletiva. Subsiste a essas, estratégias de defesa individuais, mas insistentes transpassam do nível do sujeito para o nível do coletivo. A elaboração de estratégias de defesa

insere os trabalhadores em uma armadilha à medida que os possibilitam enfrentar o sofrimento sem sucumbir e permitem a organização do trabalho a manter certas imposições sem que haja significativas alterações em seus níveis de controle. Inscrevem os trabalhadores em lutas e resistências, à medida que mediante espaços permitidos pela organização do trabalho, manifestam as agruras vividas no trabalho. Nesse sentido dar significado ao suicídio de companheiro de trabalho, ao próprio adoecimento, a própria tentativa de suicídio ou a ideação suicida, representa uma forma de denúncia às condições impostas.

Todas essas vivências de prazer, sofrimento e estratégias de defesa face ser o trabalhador sujeito não fragmentado contamina tempos e relações, independentemente dos espaços que o trabalhador ocupa. Certamente há resistências e busca por afaste de algumas dessas nuances de contaminações tentando o trabalhador se dissociar entre os espaços, mas não se é conseguido, apenas se atenua. Contradiz a organização científica do trabalho à medida que não desvela impossibilidade de se separar o sujeito trabalhador do sujeito que vive as contrariedades da vida social nos tempos fora do trabalho (DEJOURS, 2000). Do mesmo modo o trabalhador indissociável repercute na forma de fazer pesquisa, impossibilitando se dissociar vivências. Quando se interpela o trabalhador de suas vivências no atendimento de ocorrências envolvendo suicídio, são trazidas para o nível da consciência todas as contrariedades, polissemia de significados, todo o conteúdo de suas experiências e vivências (TEDESCO; SADE; CALIMAN, 2013), que de alguma forma se relacionam ao seu engajamento nessa atividade.

Este fato se torna latente quando se põe a pesquisar mediante a Psicodinâmica do Trabalho, desvelando ao pesquisador a atenção a uma demanda de campo, o não solipsismo do trabalhador, a busca do coletivo de trabalho em denunciar seu sofrimento no trabalho, predizendo a obrigação moral de se dar voz aos que sofrem (DEJOURS, 2011b, 2007). Como resultado não se é conseguido análises que façam “recortes” absolutamente incomunicáveis com o emaranhado de vivências do trabalhador: a intervenção na ocorrência que envolve suicídio acontece mediante às vivências dos trabalhadores enquanto sobreviventes ao suicídio de companheiro de trabalho, mediante as vivências com formas de morte cotidianamente vivenciadas,

aos próprios sentimentos, aos controles da organização, e todas as concepções de experiências, vida ou morte adquiridas enquanto sujeito.

Esta experiência da pesquisa sem dúvida traz à tona os riscos que se põe o pesquisador e os trabalhadores e a imersão do pesquisador em dilemas desse processo intersubjetivo. Estes podem ser melhor superados quando o processo de inserção em campo acontece mediante apoio de setores da organização do trabalho investigada, que constantemente desvela condutas a otimizar a pesquisa, contribuem em cuidados para com os trabalhadores e uma vez conhecedores da realidade de trabalho e suas imposições tornam a forma de interpelar, o contato do pesquisador com o coletivo, com reduzidos efeitos de um processo de resistência. Somam-se a superação dos riscos, o cuidado do pesquisador consigo, já que suicídio e sofrimento no trabalho são temas sensíveis (ALCADIPANI; CEPellos, 2017), e a observância de aspectos éticos legais.

A estes riscos e dilemas a problematização suicídio e sofrimento no trabalho trazem significativas implicações. Discutir sofrimento no trabalho representa insistir em desvelar aquilo que por muitas vezes os trabalhadores e a própria organização do trabalho não almejam trazer ao nível da consciência e discussão. Não é camuflar as vivências no sentido de querer negar que essas existem, mas que ao desvelarem significa sobremaneira ter que lidar com o questionamento: e agora o que fazer? Para os trabalhadores chegar a esse questionamento significa a concepção do mal engendrado e banalizado, sem que lhe seja possível desmantelá-lo. Trazer à tona suas vivências de sofrimento, seus sintomas, é lidar com a possibilidade de não trabalho, na contrapartida de sê-lo necessário para sua sobrevivência. Mais do que isso, é pensar na possibilidade de adoecimento e conjugado as dificuldades de acesso a serviços de saúde, principalmente no que tange à saúde mental, optando pela busca apenas quando se sucumbe. Nesse cenário idealizar mudança de emprego é se circunscrever em mesmos níveis de resistências apenas em um local diferente e ainda com as implicações de perda de estabilidade e a novos processos de adaptação. É tornado aparentemente mais adequado resistir e banalizar o mal (DEJOURS, 2007).

À organização do trabalho não se deve renegá-la ao lugar de absoluto mal ansiando tão somente pela exploração a *última ratio* do fator humano. Conforme analisado, há significativas alterações no lidar com o trabalhador compreendendo-o como não fragmentado em uma insistência de está-lo salutar. O próprio incentivo à realização dessa pesquisa, a criação de um espaço de escuta (mesmo que em estruturação), são expressões de uma organização do trabalho disposta a compreender o trabalhador em toda sua complexidade. Ao tempo que também lidam com a escassez de recursos, de eficientes serviços de saúde, para o fomento dessas ações. Conforme já dito, não compreende as ações da organização do trabalho como isentas de interesses, mas independentemente desses, possibilitam também vivências salutareas de trabalho, para além das de sofrimento. Certamente também se insere em um processo de resistência para se manter atuante.

Na impossibilidade de escusa, a organização do trabalho e os trabalhadores também estão em dilema quando se trata do suicídio de integrante do coletivo de trabalho. Esses dilemas são vividos enquanto sobreviventes que tentam decifrar a mensagem deixada por quem voluntariamente deu fim à própria vida. Parece ser adequado investigação *post mortem*, mas os limites dessa pesquisa impedem de ser compreendido a real possibilidade de que esta seja feita, assim como se há evidências contundentes para que a organização do trabalho as faça na expectativa de vislumbre de alguma casualidade com o trabalho. Deve ainda ser considerado ser essa análise a partir dos comentários dos trabalhadores, o que impede de emergir investigações já feitas ou em curso que não seja conhecida por esses. Qualquer afirmativa aqui, é tornada putativa. Todavia é preciso cuidado para que a multifatorialidade do ato suicida, não seja usado como isenção para que esta seja feita. Ser multifatorial, pode significar que um dos fatores esteja relacionado ao trabalho (SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010a).

Já as problematizações trazidas por investigar ocorrências que envolvem suicídio, é a exacerbação de serem inúmeros os afetados pelo ato. O ato aparentemente individual, pretendido por um sujeito, torna-se coletivo à medida que a busca pela manutenção da vida desse sujeito representa trabalho de uns, desejo por ser ente a outros, e ambivalências àqueles que não enxergam a vítima com afetividade. Em síntese, é o impacto da voluntariedade em busca do fim, em uma sociedade

habituada a afastar expressões de morte, em que a busca primeira é a vida. Trata-se de um ato vindouro de um processo de desintegração social (DHURKHEIM, 2003), denunciando os modos de se organizar a vida. Persiste a mensagem endereçada a ser interpretada pela coletividade.

Ao fim, recomenda-se a organização do trabalho investigada, fomento à estruturação ao setor de atenção psicossocial, em especial para que o espaço de fala e escuta seja expandido atingindo todos os trabalhadores. Inclusive que se fomente a ampliação dos espaços de discussão existentes nos coletivos de trabalho, para que haja discussões sobre sentimentos empreendidos no atendimento de ocorrências, sem a armadilha da dissimulação do sofrimento empreendido pelas estratégias de defesa. Recomenda-se o contínuo fomento a pesquisas, estudos e formações que objetivem a compreensão do ato suicida a fim de fornecer cada vez mais adequadas ferramentas de atuação ao trabalhador.

Encerra-se na certeza desta pesquisa ter sido empreendida em uma organização do trabalho que vivencia sofrimento e prazer!

## REFERÊNCIAS

- ABRAMOVITCH, H. H. "Good death" and "bad death": therapeutic implications of cultural conceptions of death and bereavement. In: MALKINSON, R.; RUBIN, S. S.; WITZTUM, E. **Traumatic and nontraumatic loss and bereavement: clinical, theory and practice**. Connecticut: Psychosocial Press, 2000. p. 255-272.
- ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL (FROM THE EDITORS). The coming of age for qualitative research: embracing the diversity of qualitative methods. **Academy of Management Journal**, New York, v. 54, n. 2, p. 233-237, 2011.
- ALCADIPANI, R.; CEPellos, V. M. Pesquisas sensíveis em administração e organizações: práticas e desafios. **RAEP: Administração: Ensino & Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p. 421-441, 2017.
- ALDERSON, M. La psychodynamique du travail: objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques. **Santé Mentale**, Québec, v. 29, n. 1, p. 243-260, 2004.
- ALMEIDA, L. N.; SILVA, J.; FÉLIX, A.; ROCHA, R. A. M. O suicídio no Brasil: um desafio às ciências sociais. **Revista Brasileira de Estudos Latino-Americanos**, Florianópolis, v. 5, n. 3, p. 510-591, 2015.
- ALVES, G. **Trabalho e subjetividade**. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANTLOGA, C. S.; MENDES, A. M.; MAIA, M. Pleasure and Suffering at Work: Case Study with Employees at the Administrative Section of a Construction Material Company in DF. **International Journal of Applied Psychology**, Rosemead, v. 2, n. 5, p. 110-118, 2012.
- ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.
- ARAÚJO, A. J. S.; SOUZA, P. C. Z. Resenha: sobre a dinâmica relação entre trabalho e a psique. **Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 15, n. 3, p. 332-334, 2015. Resenha.

BAASCH, D.; LANER, A. S. Os significados do trabalho em unidades de terapia intensiva de dois hospitais brasileiros. **Ciência e Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 16, supl. 1, p. 1097-1105, 2011.

BAHLS, S. C.; BOTEGA, N. J. Epidemiologia das tentativas de suicídio e dos suicídios. In: MELLO, M. F.; MELLO, A. A.; KOHN, R. (Orgs.). **Epidemiologia da saúde mental no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2007. p. 151-172.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

BARROS, N. M. G. C; HONÓRIO, L. C. Avaliação da produção científica sobre a temática: vivências de prazer e sofrimento no trabalho no período de 1999/2011. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 9., 2012, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37216366.pdf>>. Acesso em: 03 jan. 2017.

BARROS, N. M. G. C; HONÓRIO, L. C. Riscos de adoecimento no trabalho de médicos e enfermeiros em um hospital regional Mato-Grossense. **Rege**, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 21-39, 2015.

BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. G. Réplica 1 – Suicídio e trabalho: problemas conceituais metodológicos que cercam a investigação dessa relação. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 5, p. 939-948, 2010.

BATESON, G. **Steps to a ecology of mind: collected in anthropology, psychiatry, evolution, and epistemology**. Chicago: University of Chicago Press, 2000.

BATTERHAM, P. J.; CALEAR, A. L.; CRHISTENSEN, H. The stigma of suicide scale: psychometric properties and correlates of the stigma of suicide. **Crisis**, Boston, v. 34, n. 1, p. 13-21, 2013.

BAUMAN, Z. **Medo líquido**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BELL, Q. **Virginia Woolf**. 2 vols. Paris: Stock, 1973.

BELLATO, R.; CARVALHO, E. C. O jogo existencial e a ritualização da morte. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 13, n. 1, p. 99-104, 2005.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 59-72, 2011.

BERTOLETE, J. M. O suicídio e sua prevenção. São Paulo: Ed. Unesp, 2012.

BERTOLETE, J. M.; MELLO-SANTOS, C.; BOTEGA, N. J. Detecção do risco de suicídio nos serviços de emergência psiquiátrica. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 32, Supl. 2, p. 87-95, 2010.

BISPO, A. C. K. D. A.; HELAL, D. H. A dialética do prazer e sofrimento de acadêmicos: um estudo com mestrandos em administração. **Revista de Administração FACES Journal**, Belo Horizonte, v. 12, n. 4, p. 120–136, 2013.

BOTEGA, N. J. Comportamento suicida: epidemiologia. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 25, n. 3, p. 231-236, 2014.

BOTEGA, N. J. **Crise Suicida**: avaliação e manejo. Porto Alegre: Artmed, 2015.

BRASIL. Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. **Conselho Nacional de Saúde**, Brasília, 07 de abril de 2016. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2016.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **Ecoss**, Campos dos Goytacazes, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012.

BUUS, N.; CASPERSEN, J.; HANSEN, R.; STENAGER, E. Being the parent of a son or daughter who has attempted suicide: a qualitative focus group study. **Journal of Advanced Nursing**, Malden, v. 70, n. 4, p. 823-832, 2014.

CÂMARA. **Carta testamento** – Getúlio Vargas. 2001. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/getulio-vargas/carta-testamento-de-getulio-vargas>. Acesso em 02. mar. 2017.

CAMPOS, J. F.; DAVID, H. M. S. L.; SOUZA, N. V. D. O. Prazer e sofrimento: avaliação de enfermeiros intensivistas à luz da psicodinâmica do trabalho. **Escola Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 90-95, 2014.

CAMPOS, L. J.; ALQUATTI, R.; GARBIN, S. R.; PEREIRA, I. Trabalho e suicídio: gesto de resistência final. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 86-103, 2016.

CARLOS, F. P.; D'AGORD, M. R. L. O lugar obscuro do suicídio. **Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 43–56, 2016.

CARMO, J. G. M.; GUIMARÃES, L. V. M.; CAEIRO, M. L. Prazer e sofrimento no trabalho: vivências de mulheres soldados da PMMG. **Farol**, Belo Horizonte, v. 3, n. 6, p. 1278-1322, 2016.

CARRIERI, A. P.; AGUIAR, A. R. C.; DINIZ, A. P. R. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 165-180, 2013.

CARVALHO, G. M.; MORAES, R. D. Sobrecarga de trabalho e adoecimento no Polo Industrial de Manaus. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 17, n. 3, p. 465-482, 2011.

CASSORLA, R. M. S. **Do suicídio**: Estudos Brasileiros. Campinas: Papyrus, 1994.

CASSORLA, R. Suicídio e autodestruição humana. In: BOTEGA, N.; WELANG, B. S. G. (Org.). **Comportamento Suicida**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 21-33.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTRO, T. C. M.; MERLO, A. R. C. Reconhecimento e saúde mental na atividade de segurança pública. **Psico**, Porto Alegre, v. 42, n. 4, p. 474-480, 2011.

CAVEDON, N. R. Modos de enfrentamento da morte violenta: a atuação dos servidores do departamento de criminalística do instituto geral de perícias do Rio Grande do Sul. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 66-96, 2014.

CECCON, R. F.; MENEGHEL, S. N.; HESLER, L. Z. Dejours C, Bègue F. Suicídio e trabalho: o que fazer? Sobradinho (DF): Paralelo 15; 2010. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 8, p. 2209-2210, 2012. Resenha.

CHANLAT, J. F. **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1994.

CHANLAT, J. O desafio social da gestão: a contribuição das ciências sociais. In: BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L. (Org.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 2006.

CLEGG, S.; CUNHA, M. C.; REGO, A. Explaining Suicide in Organizations: Durkheim Revisited. **Business and Society Review**, Bentley, v. 121, n. 3, p. 391-414, 2016.

CLOT, Y. **Le Travail sans l'homme?** Pour une psychologie des milieux de travail et devie. Paris: La Découverte, 1998.

COIMBRA, P. A. M. O gerenciamento de crises policiais em ocorrências envolvendo tentativas de suicídio – uma definição de papéis. **Preleção**, Vitória, v. 10, n. 5, p. 57-76, 2011.

COMISSÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DO NÍVEL SUPERIOR. **Banco de Teses e Dissertações**. 2016. Disponível em < [www.bancodeteses.capes.gov.br/banco-teses/#/](http://www.bancodeteses.capes.gov.br/banco-teses/#/)>. Acesso em: 29 dez. 2016.

COOPE, C.; GUNNEL, D.; HOLLINGWORTH, W.; HAWTON, K.; KAPUR, N.; FEARN, V.; WELLS, C.; METCALFE, C. Suicide and the 2008 economic recession: Who is most at risk? Trends in suicide rates in England and Wales 2001 e 2011. **Social Science e Medicine**, Boston, v. 117, p. 76-85, 2014.

COUTINHO, A. H. S. A. Suicídio e laço social. **Reverso**, Belo Horizonte, v. 32, n. 59, p. 61-70, 2010.

COUTINHO, J. P. Religião e outros conceitos. **Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. 24, p. 171-193, 2012.

CREPALDI, M. A. Prefácio. In: MALISKA, M. E.; WALLAUER, A. (Orgs.). **Suicídio: um desafio para profissionais de saúde**. Florianópolis: Pandion, 2012.

CROSBY, A. E.; SACKS, J. J. Exposure to suicide: Incidence and association with suicidal ideation and behavior: Untied States, 1994. **Suicide and Life-Threatening Behavior**, Washington, v. 32, n. 3, p. 321–328, 2002.

CVINAR, J. G. Do suicide survivors suffer social stigma: a review of the literature. **Perspectives in Psychiatric Care**, v. 41, n. 1, p. 14-21, 2005.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAOLIO, E. R. Suicídio: tema de reflexão bioética. **Revista Bioética**, Brasília, v. 20, n. 3, p. 436-441, 2012.

DASHTIPOUR, P.; VIDAILLET, B. Work as affective experience: the contribution of

Christophe Dejours psychodynamics of work. **Organization Studies**, Thousand Oaks, v. 24, n. 1, p. 18-35, 2017.

DATASUS. **X60-X84 Lesões autoprovocadas intencionalmente**. Disponível em <[http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/WebHelp/x60\\_x84.htm](http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/WebHelp/x60_x84.htm)>. Acesso em mar. 2017.

DAVEZIES, P. H. Éléments pour une clarification des fondements épistemologique d'une science du travail. **Communication au Colloque National de la Société Française de Psychologie**, Clermont-Ferrand, 1991. Disponível em: [http://philippe.davezies.free.fr/download/down/Une\\_sciences\\_du\\_travail\\_1991.pdf](http://philippe.davezies.free.fr/download/down/Une_sciences_du_travail_1991.pdf). Acesso em 30 nov. 2016.

DEBORD, G. **A sociedade do espetáculo**: comentários sobre a sociedade do espetáculo. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

DEJOURS, C. Uma resposta durante o seminário: sofrimento e prazer no trabalho. In: LACMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011e. p. 185-192.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz A. Monjardim. Reimpressão. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: BETIOL, M. I. S. (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 21-32.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

DEJOURS, C. A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In: LACMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011c. p. 125-150.

DEJOURS, C. A saúde mental entre impulsos individuais e requisitos coletivos

(sublimação e trabalho). In: LACMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011h. p. 409-430.

DEJOURS, C. Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LACMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011b. p. 57-123.

DEJOURS, C. Alienação e clínica do trabalho. In: LACMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011g. p. 255-286.

DEJOURS, C. As relações domésticas: entre amor e dominação. In: LACMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011j. p. 449-469.

DEJOURS, C. Avant-propos para a edição brasileira. In: LACMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011a. p. 23-30

DEJOURS, C. Centralité du travail et théorie de la sexualité. **Adolescence**, v.14, n. 2, p. 9- 29, 1996.

DEJOURS, C. Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. In: LACMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011i. p. 433-448.

DEJOURS, C. Entrevista: a resistência. In: LACMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011k. p. 473-492.

DEJOURS, C. **O corpo entre biologia e psicanálise**. Tradução de Dóris Vasconcellos. Porto Alegre: Artes Médicas, 1988.

DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

DEJOURS, C. Para uma clínica da mediação entre psicanálise e política: a psicodinâmica do trabalho. In: LACMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011f. p. 217-251.

DEJOURS, C. Sofrimento e prazer no trabalho: Abordagem da psicopatologia do trabalho. In: LACMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011d. p. 167-183.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, C. **Trabalho, trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

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

DELEUZE, G. Cinco proposições sobre a psicanálise. In: LAPOUJADE, D.; ORLANDI, L. B. L. (Org). **A ilha deserta e outros textos – Textos e entrevistas (1953-1974)**. São Paulo: Iluminuras, 2006. p. 345-352.

DELEUZE, G. **Empirismo e Subjetividade: ensaio sobre a natureza humana segundo Hume**. Tradução de Luiz B. L. Orlandi. São Paulo: Editora 34, 2012.

DELLAGNELO, E. H. L.; SILVA, R. C. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. In: VIEIRA, M. M. F.; ZOVAIN, D. M. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. São Paulo: FGV, 2005. p. 97-118.

DESSORS, D.; SCHRAM, J. Le travail social. La peur au coeur. **Informations Sociales**, Paris, v. 24, p. 80-90, 1992.

DIAS, T. T. P.; FACAS, E. M.; MORRONE, C. F.; MENDES, A. M. "Vai atender em 20 minutos?": Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho de teleatendentes em uma central de denúncia de abuso sexual. **Gestão e Sociedade**. Belo Horizonte, v. 5, n. 12, p. 195-215, 2011.

DREYFUS, H. L.; RABINOW, P. **Michel Foucault, uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica**. Tradução de Vera Porto Carrero. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

DUARTE, F. S.; MENDES, A. M. Da escravidão a servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. **Farol**, Belo Horizonte, v. 2, n. 3, p. 68-128, 2015.

DURKHEIM, E. **O suicídio**. São Paulo: Martin Claret, 2003.

DYREGROV, K. What do we know about needs for help after suicide in different parts of the world? A phenomenological perspective. **Crisis**, Boston, v. 32, n. 6, p. 310-318, 2011.

ELIAS, N. **A solidão dos moribundos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

FABEROW, N. L. **Taboo topics**. New York: Atherto Press, 1963.

FARIA, J. H.; MENEGHETTI, F. K. O sequestro da subjetividade e as novas formas de controle psicológico no trabalho. In: FARIA, J. H. (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 45-67.

FIGUEIREDO, J. M. D.; ALEVATO, H. M. R. A satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 33., 2013, Salvador. **Anais eletrônicos....** Disponível em: <  
[http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2013\\_TN\\_STO\\_180\\_026\\_23217.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2013_TN_STO_180_026_23217.pdf)>. Acesso em 22 nov. 2016.

FISCHER, M. B. Foucault revoluciona a pesquisa em educação? **Perspectiva**, Florianópolis, v. 21, n. 2, p. 371-389, 2003.

FORTES, I. A psicanálise face ao hedonismo contemporâneo. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**. Fortaleza, v. 9, n. 4, p. 1123-1144, 2009.

FOUCAULT, M. **A arqueologia do saber**. Tradução de Luiz Felipe Baeta Neves. 7. Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

FOUCAULT, M. A ética do cuidado de si como prática de liberdade. In: MOTTA, M. B. (Org.) **Ética, sexualidade, política**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006. p. 264-287.

FREITAS, A. P. A.; BORGES, L. M. Tentativas de suicídio de profissionais de saúde: significados possíveis. **Psicologia Social**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, p. 560-577, 2014.

FREITAS, H.; CUNHA, J. M. V. M.; MOSCAROLA, J. Aplicação de sistema de software para auxílio na análise de conteúdo. **RAUSP**, São Paulo, v. 32, n. 3, p.97-109, 1997.

FREITAS, J. L.; PRADO, A. S.; MATHIAS, B.; GRESCHUK, G. R.; NETO, J. D. Revisão bibliométrica das produções acadêmicas sobre suicídio entre 2002 e 2011. **Psicologia em Pesquisa**, Juiz de Fora, v. 7, n. 2, p. 251-260, 2013.

FREUD, S. O mal-estar na civilização. In: **Edição standard brasileira das obras psicológicas completas**. Rio de Janeiro: Imago editora, 1996.

FREY, L. M.; HANS, J. D.; CEREL, J. Perceptions of suicide stigma: how do social networks and treatment providers compare? **Crisis**, Boston, v. 37, n. 2, p. 95–103, 2016.

FUKUMITSU, K. O. **O processo de luto do filho da pessoa que cometeu suicídio**. 2013. 237 f. Tese de Doutorado (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós Graduação em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

FUKUMITSU, K. O. O psicoterapeuta diante do comportamento suicida. **Psicologia USP**, v. 25, n. 3, p. 270-275, 2014.

GAMA, P. L.; MENDES, A. M. B.; ARAÚJO, J. P.; GALVÃO, M. G. A.; VIEIRA, F. O. Ressignificação do sofrimento: clínica do trabalho em um hospital escola. **Laborativa**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 38-63, 2016.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2000.

GAUJELAC, V. **A gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Tradução de Ivo Storniolo. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GERNET, I.; DEJOURS, C. Évaluation du travail et reconnaissance. **Nouvelle Revue de Psychosociologie**, Toulouse, v. 2, n. 8, p. 27-36, 2009.

GHIRALDELLI JÚNIOR, P. **O que é filosofia da educação?** Rio de Janeiro: DPA, 1999.

GHIZONI, L. D. **Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA)**. 2013. 308 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

GHIZONI, L. D.; MENDES, A. M. B.; CORGOZINHO, J. P. Uma proposta brasileira para a clínica psicodinâmica do trabalho. In: SCHLINDWEIN, V. L. D. C. (Org.). **Saúde mental e trabalho na Amazônia: múltiplas leituras sobre prazer e sofrimento no trabalho**. Porto Velho: EDUFRO, 2013. p. 25-38.

GHIZONI, L. D.; MENDES, A. M. Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis. **Contextos Clínicos**, Vale do Rio dos Sinos, v. 7, n. 1, p. 15–26, 2014.

GIONCO, C. R.; MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 4, p. 803-814, 2015.

GOLDBLATT, M. J.; SCHECHTER, M.; MALTSBERGER, J. T.; RONNINGSTAM, E. Comparison of journals of suicidology: a bibliometric study from 2006-2010. **Crisis**, Boston, v. 35, n. 5, p. 301-305, 2012.

GOTSENS, M.; MARÍ-DELL'OLMO, M.; RODRÍGUEZ-SANZ, M.; MARTOS, D.; ESPELT, A.; PÉREZ, G.; BORREL, C. Validation of the underlying cause of death in mediocidal deaths. **Revista Espanhola de Salud Publica**, Madrid, v. 85, n. 2, p. 163-174, 2011.

GRAMARY, A. Virgínia Woof: a morte e a donzela. **Saúde Mental**, v. 8, n. 3, p. 49-56, 2006. Disponível em [http://www.saude-mental.net/pdf/vol8\\_rev3\\_leituras2.pdf](http://www.saude-mental.net/pdf/vol8_rev3_leituras2.pdf). Acesso em 02 mar. 2017.

GUATARRI, F.; ROLNIK, S. **Micropolítica: Cartografias do Desejo**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1996.

GUTIERREZ, B. A. O. Assistência hospitalar na tentativa de suicídio. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 25, n. 3, p. 262-269, 2014.

HALES, H.; EDMONDSON, A.; DAVISON, S.; MAUGHAN, B.; TAYLOR, P. J. The Impact of Contact With Suicide-Related Behavior in Prison on Young Offenders. **Crisis**, Boston, v. 36, n. 1, p. 21-30, 2014.

HANSCHMIDT, F.; LEHNIG, F.; HELLER, S. G. R.; KERSTING, A. The stigma of suicide survivorship and related consequences – a systematic review. **Plos One**, San Francisco, v. 22, n. 9, p. 1-16, 2016.

HERNANDES, J.; MACÊDO, K. Prazer e sofrimento no trabalho numa empresa familiar: o caso de um hotel. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 1, n. 1, p. 7-19, 2008.

HOLDSWORTH, N.; BELSHAW, D.; MURRAY, S. Developing A&E nursing responses to people who deliberately self-harm: the provision and evaluation of a series of reflective workshops. **Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing**, v. 8, n. 5, p. 449-458, 2001.

JAMILSON, K. R. **Quando a noite cai: entendendo o suicídio**. Rio de Janeiro: Gryphus, 2002.

JAYET, C. **Psychodynamique du travail au quotidien**. Paris: Alexitére, 1994.

JORDAN, J. R.; MCLINTOSH, J. L. Is suicide bereavement different? Perspectives from research and practice. In: NEIMEYER, R. A.; HARRIS, D. L.; WINOKUER, H. R.; THORNTON, G. (Orgs.). **Grief and Bereavement in Contemporary Society: Bridging Research and Practice**. New York: Routledge, 2011. p. 223-234.

JORDAN, J. R.; MCMENAMY, J. Interventions for suicide survivors: a review of the literature. **Suicide and Life - Threatening Behavior**, Winter, v. 34, n. 4, p. 337-349, 2004.

KARAM, H. Posfácio. In: DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho: o que fazer**. Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 125-126.

KOVÁCS, M. J. Comportamentos autodestrutivos e suicídio. In: KOVÁCS, M. J. (Org.). **Morte e desenvolvimento humano**. 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 171-194.

KOVÁCS, M. J. Revisão crítica sobre conflitos éticos envolvidos na situação de suicídio. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**. São Paulo, v. 15, n. 3, p. 69-82, 2013.

KOVÁCS, M. J.; VAICIUNAS, N.; ALVES, E. G. R. Profissionais do Serviço Funerário e a Questão da Morte. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 34, n. 4, p. 940-954, 2014.

LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. p. 31-43.

LEÃO, A. B. G.; SILVA, L. S. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 125, p. 159-169, 2012.

LEÃO, L. H. C. Psicologia do Trabalho : aspectos históricos , abordagens e desafios atuais. **Ecos**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, p. 291-305, 2012.

LEPLAT, J.; HOC, J. M. Tâche et Activité dans L'Analyse Psychologique des Situations. **Cahiers de Psychologie Cognitive**, Paris, v. 3, n. 1, p. 49-63, 1983.

LINK, B. G.; PHELAN, J. C. Conceptualizing stigma. **Annual Review of Sociology**, Palo Alto, v. 27, n. 1, p. 363-385, 2001.

LOURENÇO, C. D. S.; FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. **Revista Organizações em Contexto**, São Bernardo do Campo, v. 9, n. 17, p. 247-279, 2013.

LOUZADA, R. S. M. L.; OLIVEIRA, P. T. R. Reflexões sobre a metodologia em psicodinâmica do trabalho. **Revista do Nufen**, Guamá, v. 5, n.1, p. 26-35, 2013.

LOVISI, G. M.; SANTOS, A. S.; LEGAY, L.; ABELHA, L.; VALENCIA, E. Análise epidemiológica do suicídio no Brasil entre 1980 e 2006. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, 31(suppl), p. 86–93, 2009.

MACEDO, K. B.; FLEURY, A. D.; BUENO, M.; PIRES, R. V. A constituição do espaço de discussão coletivo e suas vicissitudes: quatro estudos e uma reflexão. In: MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M.; MORAES, R. D. (Org.). **O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 215-234.

MAISSIAT, G. S.; LAUTERT, L.; PAI, D. P.; TAVARES, J. P. Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 36, n. 2, p. 42-49, 2015.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. São Paulo: Didática, 1990.

MARQUETTI, F. C. O suicídio e sua essência transgressora. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 25, n. 3, p. 237-245, 2014.

MATTOS, C. B. M.; SCHLINDWEIN, V. L. D. C. “Excelência e produtividade”: novos imperativos de gestão de serviço público. **Psicologia e Sociedade**, Florianópolis, v.

27, n. 2, p. 322-331, 2015.

MÁXIMO, T. A. C. O.; ARAÚJO, A. J. S.; SOUZA, P. C. S. Vivências de sofrimento e prazer no trabalho de gerentes de banco. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 34, n. 1, p. 96-111, 2014.

MEDEIROS, S. N.; MENDES, A. M. Clínica psicodinâmica do trabalho e CRM: cooperação e relacionamento interpessoal. **Revista Conexão SIPAER**. Brasília, v. 4, n. 2, p. 25-44, 2013.

MELEIRO, A. M, A. S.; BOTEGA, N. J.; PRATES, J. G. Manejo das situações ligadas ao suicídio. In: MELEIRO, A.; TENG, C. T.; WANG, Y. P. (Org.). **Suicídio: estudos fundamentais**. São Paulo: Segmento Farma, 2004. p. 175-192.

MELEIRO, A. M. A. S.; BAHLS, S. O comportamento suicida. In: MELEIRO, A.; TENG, C. T.; WANG, Y. P. (Org.). **Suicídio: estudos fundamentais**. São Paulo: Segmento Farma, 2004. p.13-36.

MELEIRO, A. M. A. S.; TENG, C. T. Fatores de risco de suicídio. In: MELEIRO, A.; TENG, C. T.; WANG, Y. P. (Org.). **Suicídio: estudos fundamentais**. São Paulo: Segmento Farma, 2004. p. 109-131.

MELO, A. S. E.; MAIA FILHO, O. N.; CHAVES, H. V. Lewin e a pesquisa-ação: gênese, aplicação e finalidade. **Fractal: Revista de Psicologia**, Niterói, v. 28, n. 1, p. 153-159, 2016.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 15, n. 1, p. 34-38, 1995.

MENDES, A. M. B.; ABRAHÃO, J. I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer sofrimento do trabalhador: uma abordagem psicodinâmica. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 2, n. 26, p.179-184, 1996.

MENDES, A. M. B.; FACAS, E. P. Subjetividade e trabalho com automação. In: MORAES, R. M.; VASCONCELOS, A. C. L. (Eds.). **Subjetivação e trabalho com automação: estudo no polo industrial de Manaus**. Manaus: Edua, 2011. p. 12-32.

MENDES, A. M. B.; VIEIRA, A. P.; MORRONE, C. F. Prazer, sofrimento e saúde mental no trabalho de teleatendimento. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Campo Largo, v. 8, n. 2, p. 151-158, 2009.

MENDES, A. M. Escuta analítica do sofrimento e o saber-fazer do clínico do trabalho. In: MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERCO, A. R. C. (Org.). **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 55-70.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. **Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras**. Brasília: Ex-libris, 2011.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R. **Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação**. Curitiba: Juruá. 2012.

MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, F. C.; FACAS, E. P. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010.

MENDES, A. M.; VIEIRA, F. O. Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e os estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais. **Farol**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 144-189, 2014.

MENDES, R. **Patologia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atheneu, 2007.

MENNINGER, K. A. **Man against himself**. London: Harcourt Brace Jovanovich, 1985.

MERLO, A. R. C.; DORNELLES, R. A. N.; BOTTEGA, C. G.; TRENTINI, L. O trabalho e a saúde dos oficiais de justiça federal de Porto Alegre. **Cadernos de Psicologia**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 101-113, 2012.

MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do**

**Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.

MINAYO, M. C. S. **O Desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, 2011.

MINAYO, M. C. S.; CAVALCANTE, F. G.; MANGAS, R. M. N.; SOUZA, J. R. A. Autópsias psicológicas sobre suicídio de idosos no Rio de Janeiro. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 17, n. 10, p. 2773-2781, 2012.

MINOIS, G. **História do Suicídio**. Lisboa: Teorema, 1998.

MISHARA, B. J.; WEISSTUBE, D. N. S. The legal status of suicide: a global review. **International Journal of Law Psychiatry**, v. 44, p. 54-74, 2016.

MOLINIER, P. Sujeito e subjetividade: questões metodológicas em Psicodinâmica do Trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 1, 2003.

MOLINIER, P. **Les enjeux psychiques du travail**. Paris: Payot e Rivages, 2006.

MORAES, A. F.; OLIVEIRA, T. M. Levantamento da produção científica brasileira sobre suicídio de 1996 a 2007. **Biblionline**, João Pessoa, v. 7, n. 2, p. 12-21, 2011.

MORGAN, H. G.; VASSILAS, C. A.; OWEN, J. H. Managing suicide risk in the general Ward. **British Journal of Hospital Medicine – Equipment Supplement**, v. 44, n.1, p. 56-59, 1990.

MORIN, E. **Ciência com consciência**. Tradução de Maria D. Alexandre e Maria Alice Sampaio Dória. Rio de Janeiro: Bertrand, 2005.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da Administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011.

NATIVIDADE, M. R. Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares. **Psicologia e Sociedade**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 411-420, 2009.

NAZAR, J. Vidas interrompidas. In: CAMPOS, I. (Org.). **Vidas Interrompidas: I e II**

Fórum estadual sobre prevenção so suicídio – TOXCEN – Centro de Atendimento Toxicológico. Vitória: DIO, 2009. p. 60-101.

OLETO, A. F.; MELO, M. C. O. L.; LOPES, A. L. M. Análise bibliométrica da produção sobre prazer e sofrimento no trabalho nos Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (2000 – 2010). **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 1, p. 60-73, 2013.

PAULA, J. M.; MORAES, A. F. G. Prazer e sofrimento no trabalho: estudo com terceirizados em um prédio comercial em Belo Horizonte (MG). In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4., 2016. Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais, 2016.

PELBART, P. P. Vida nua, vida besta, uma vida. **Trópico**, p.1-5, 2007.

PÉRILLEUX, T.; MENDES, A. M. O enigma dos sintomas: proposição para uma escuta psicanáltica e política do sofrimento do trabalho. **Trivium Estudos Interdisciplinares**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 61-73, 2015.

PIPKIN, M. **La muerte como cifra del deseo**: una lectura psicoanalítica del suicidio. Buenos Aires: Letra Viva, 2009.

POMPILI, M. Suicide prevention: a long-lasting Italian tradition. Toward understanding the suicidal mind. **Giornale Italiano di Psicopatologia**, Roma, v. 16, p. 1-8, 2010.

RAY, M. The richness of phenomenology: philosophic, theoretic and methodologic concerns. In: MORSE, J. M. (Ed.). **Critical issues in qualitative research methods**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994. p. 117-133.

RETTSTOL, N. **Suicide**: a European perspective. Cambridge: Cambridge University, 1993.

REY, F. L. G. **Pesquisa qualitativa em psicologia**: caminhos e desafios. São Paulo: Thompson Learning, 2002.

REYNDERS, A.; KERKHOFF, A. J.; MOLENBERGHS, G.; VAN AUDENHOVE, C.

Attitudes and stigma in relation to help-seeking intentions for psychological problems in low and high suicide rate regions. **Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology**, v. 49, n. 2, p. 231-239, 2014.

ROCHA, A. P. F.; SOUZA, K. R.; TEIXEIRA, L. R. A saúde e o trabalho de médicos de UTI neonatal: um estudo em hospital público no Rio de Janeiro. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 3, p. 843-862, 2015.

RODRIGUES, J. C. **Tabu da morte**. Rio de Janeiro: Achiamé, 1983.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, 2015.

SAND, E.; GORDON, K. H.; BRESIN, K. The impact of specifying suicide as the cause of death in an obituary. **Crisis**, Boston, v. 34, n. 1, p. 63-66, 2013.

SANTOS, G. L. **Como vejo a crise: gerenciamento de ocorrências policiais de alta complexidade**. Belo Horizonte: Probabilis, 2010.

SANTOS, M. A. F.; SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Tentativas de Suicídio de Bancários no Contexto das Reestruturações Produtivas. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 5, p. 925-938, 2010a.

SANTOS, M. A. F.; SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Tréplica – Relações entre suicídio e trabalho: diferenças epistemológicas e (im) possibilidade de diálogo. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 14, n.5, p. 956-967, 2010b.

SANTOS, M. A.; HORMANEZ, M. Atitude frente à morte em profissionais e estudantes de enfermagem: revisão da produção científica da última década. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 9, p. 2757-2768, 2013.

SANTOS, R. H.; MELLO NETO, G. A, R. M. Estudo bibliométrico da publicação nacional na área de administração sobre sofrimento e psicodinâmica do trabalho. **Perspectivas Contemporâneas**, Campo Mourão, v. 11, n. 2, p. 59-83, 2016.

SANTOS, S.; CAMPOS, R. C.; TAVARES, S. O impacto do suicídio: evidências atuais. **Evidências**, Oliveira de Azeméis, n. 1, p. 16-23, 2015.

SCHRADER, G.; PALAGI, S.; PADILHA, M. A. S.; NOGUEZ, P. T.; THOFEHRN, M. B.; PAI, D. D. Trabalho na unidade básica de saúde: implicações para a qualidade de vida dos enfermeiros. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 65, n. 2, p. 222-228, 2012.

SCHWARTZ, Y. Concordância dos tempos? O trabalho, o Mercado, a política. **Revista Eptic**, Sergipe, v. 17, n.1, p. 76-91, 2015.

SCOCCO, P.; CASTRIOTTA, C.; TOFFOL, E.; PRETI, A. Stigma of Suicide Attempt (STOSA) Scale and Stigma of Suicide and Suicide Survivor (STOSASS) Scale: Two new assessment tools. **Psychiatry Research**, Berlin, v. 200, n. 2, 872-878, 2012.

SERRANO, L. S. A diferença risco/perigo. **Novos Estudos Jurídicos**. Itajaí, v.14, n.2, p. 233-250, 2009.

SHNEIDMAN, E. S. Some essentials of suicide and some implications for response. In: ROY, A. (Ed.). **Suicide**. Baltimore: Williams and Wilkins, 1986. p. 1-16.

SHNEIDMAN, E. S. **Suicide as psychache**: a clinical approach to self-destructive behavior. Northvale: Jason Aronso, 1993.

SIEVERS, B. Reflexões sobre a relação entre o trabalho, a morte e a própria vida. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 37, n 3, p.6-9, 1997.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, Campina Grande, v. 17, n. 1, p. 1-14, 2015.

SILVA, D. R. E. **E a vida continua... O processo de luto dos pais após o suicídio de um filho**. 2009. 138 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

SILVA, E. S. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. In: BETIOL, M. I. S. (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 13-19.

SILVA, P. M. C.; SOUZA, K. R.; TEIXEIRA, L. R. Política de desprecarização do trabalho em saúde em uma instituição federal de C&T: a experiência de professores e pesquisadores. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 95-116, 2017.

SILVA-ROOSLI, A. C. B.; ATHAYDES, M. Gestão, trabalho e psicodinâmica do reconhecimento no cotidiano da Estratégia de Saúde da Família. In: ASSUNÇÃO, A. A.; BRITO, J. (Orgs.). **Trabalhar na saúde**: experiências cotidianas e desafios para a gestão do trabalho e do emprego. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; 2011. p.67-82.

SILVA, T. P. S.; SOUGEY, E. B.; SILVA, J. Estigma social no comportamento suicida. reflexões bioéticas. **Revista Bioética**, Brasília, v. 23, n. 2, p. 419-426, 2015.

SIQUEIRA, M. V. S. **Gestão de pessoas e discurso organizacional**. Curitiba: Juruá. 2009.

SOARES, L.; NOGUEIRA, M. Segurança e saúde dos trabalhadores na indústria do alumínio no estado do Pará. **Cuadernos del Cendes**, Caracas v. 30 , n. 82, p. 109-134, 2013.

SOUSA, R. F. Religiosidade no Brasil. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 27, n. 79, p. 285-288, 2013.

SOUSA, S. G.; SILVA, R. M.; FIGUEIREDO, A. E. B.; MINAYO, M. C. S.; VIEIRA, L. J. E. S. Circunstâncias que envolvem o suicídio de pessoas idosas. **Interface**, Botucatu, v. 18, n. 49, p. 389-402, 2014.

SOUZA, E. M. Poder, diferença e subjetividade: a problematização do normal. **Farol**, Belo Horizonte, n.1, p. 103-143, 2014.

SOUZA, P. C. Z.; SOUZA, A. M. R. Z. Suicídio e trabalho: o que fazer? *Dejours C*,

Bègue F. Brasília: Paralelo 15; 2010. 128 p. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 12, p. 2422-2423, 2010. Resenha.

SOUZA, R. G.; MENDES, A. M. Ressignificação da TEPT a partir da clínica psicodinâmica do trabalho. **Guilherme de Ockham**, Santiago de Cali, v. 14, n. 2, p. xx-xx, 2016.

SRIVASTAVA, M.; TIWARI, R. A comparative study of attitude of mental health versus nonmental health professionals toward suicide. **Indian Journal of Psychological Medicine**, Mumbai, v. 34, n.1 , p. 66-69, 2012.

STEDFORD, A. **Patients, families and professionals**. Londres: William Heinemann Medical Books, 1984.

SUDAK, H.; MAXIM, K.; CARPENTER, M. Suicide and stigma: a review of the literature and personal reflections. **Academic Psychiatry**, Indianapolis, v. 32, n. 2, p. 136-142, 2008.

SZNELWAR, L. I. Sobre estes textos da psicodinâmica do trabalho, algumas reflexões. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Org.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15/ Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. p. 45-54.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Social**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 11-30, 2011.

TADROS, G.; JOLLEY, D. The stigma of suicide. **The British Journal of Psychiatry**, London, v. 179, n. 2, p.1465-1472, 2001.

TAVARES, M. S. A. Suicídio: o luto dos sobreviventes. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (Org.). **O Suicídio e os Desafios para a Psicologia**. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2013. p. 45-58.

TEDESCO, S. H.; SADE, C.; CALIMAN, L. V. A entrevista na pesquisa cartográfica: a experiência do dizer. **Fractal**, Niterói, v. 25, n. 2, p. 299-322, 2013.

THOMPSON, J. B. **Ideologia e cultura moderna** – teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa. Petrópolis: Vozes, 2011.

TINOCO, D. Suicídio de Getúlio Vargas fortaleceu a popularidade do presidente, dizem especialistas. **O Globo**, Rio de Janeiro, 25 de ago. 2014. Disponível em <<http://oglobo.globo.com/sociedade/historia/suicidio-de-getulio-vargas-fortaleceu-popularidade-do-presidente-dizem-especialistas-13704143>>. Acesso em 02 mar. 2017.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TSCHIEDEL, R. M.; MONTEIRO, J. K. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 18, n. 3, p. 527-535, 2013.

VENCO, S.; BARRETO, M. O sentido social do suicídio no trabalho. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v. 9, n. 108, p. 1-8, 2010.

VERONESE, M.; ESTEVES, E. Identidade. In: CATTANI, A. S.; LAVILLE, J. L.; GAIGER, L. I.; HESPANHA, P. **Dicionário internacional de outra economia**. Coimbra: Almedina, 2009. p. 219-223.

VIDAL, C. E. L.; GONTIJO, E. D. Tentativas de suicídio e o acolhimento nos serviços de urgência: a percepção de quem tenta. **Caderno de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, p. 108-114, 2013.

VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, F. Vivências de Prazer-Sufrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 517-540, 2013.

WERTH, J. L. **Rational Suicide?** Implications for mental health professionals. London: Taylor e Francis, 1996.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Preventing suicide: a global imperative**. Luxemburgo: World Health Organization, 2014. Disponível em <

[http://www.who.int/mental\\_health/suicide-prevention/world\\_report\\_2014/en/](http://www.who.int/mental_health/suicide-prevention/world_report_2014/en/)>. Acesso em 06 set. 2016.

WRAY, M.; COLEN, C.; PESCOLIDO, B. The sociology of suicide. Annual Review of sociology, **Palo Alto**, v. 37, p. 505-528, 2011.

## APÊNDICE A

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (A), Sr.(a), \_\_\_\_\_, foi convidado (a) a participar da pesquisa intitulada “Entre Sofrimento e Prazer: a organização do trabalho que vivencia o suicídio”, sob a responsabilidade de Silvanir Destefani Sartori.

#### JUSTIFICATIVA

O suicídio é ato complexo, envolvendo multiplicidade de fatores, atingindo não apenas aqueles que atentam contra a própria vida, mas também as pessoas próximas, os que atendem ocorrências envolvendo suicídio e a sociedade. Portanto é importante compreender a forma como se elabora defesas mediante o sofrimento oriundo desse fenômeno.

#### OBJETIVO(S) DA PESQUISA

Compreender, à luz da psicodinâmica do trabalho, estratégias de defesa elaboradas por trabalhadores em uma organização, em razão do sofrimento oriundo no atendimento de ocorrências envolvendo suicídio e ou tentativas de suicídio.

#### PROCEDIMENTOS

Produção de dados através de entrevistas semiestruturadas, com duração de no máximo duas horas e observação livre. As entrevistas serão gravadas por meio de gravador digital de voz, e posterior à realização, serão transcritas no processador de texto Word. A pesquisa ocorrerá no local de trabalho dos sujeitos pesquisados.

#### DURAÇÃO E LOCAL DA PESQUISA

Será realizado nos meses de maio, junho e julho nos locais de trabalho dos participantes, sendo cada participante da pesquisa entrevistado individualmente, durando as entrevistas no máximo duas horas.

#### RISCOS E DESCONFORTOS

Caso o (a) senhor (a) não se sinta à vontade para conversar durante a entrevista sobre algum acontecimento que não lhe traga boas lembranças, o (a) senhor (a) terá todo direito de não tocar no assunto. Assim, sinta-se à vontade em não responder a qualquer pergunta, bem como a solicitar o encerramento da entrevista a qualquer tempo. Se preciso, podemos conversar sem realizar gravação, não sendo essa conversa sob nenhuma hipótese material de pesquisa. Além disso, a qualquer tempo (durante ou após a entrevista), poderá procurar o serviço de atendimento psicossocial da organização, bem como a rede de atendimento cita abaixo.

Serviço de Atenção Psicossocial: [...]

CVV: 141 (24h)

<http://cvv.com.br/chat.php>

Núcleo de Psicologia Aplicada (UFES): (27) 4009-2509

Clínica de Psicologia (UVV): (27) 3421-2161

## BENEFÍCIOS

Compreensão de consequências do ato suicida para aqueles que atendem ocorrências envolvendo o fenômeno, propiciando discussão de tema envolto por tabu, preconceito e estigma, além de poder vir a ser, juntamente a outros instrumentos, fomentador da análise das condições de trabalho dos envolvidos em atendimento de ocorrências que envolvam suicídio.

## GARANTIA DE RECUSA EM PARTICIPAR DA PESQUISA

(A) Sr. (a) não é obrigado (a) a participar da pesquisa, podendo deixar de participar dela em qualquer momento de sua execução, sem que haja penalidades ou prejuízos decorrentes de sua recusa. Caso decida retirar seu consentimento, o (a) Sr. (a) não mais será contatado (a) pelo pesquisador.

## GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO SIGILO E PRIVACIDADE

O pesquisador coletará informações que serão mantidas de forma confidencial, entendo que a minha identidade não será revelada em nenhuma circunstância. Os dados coletados somente poderão ser utilizados em eventos ou publicações científicas, mas jamais identificará os participantes.

#### GARANTIA DE RESSARCIMENTO

Na hipótese de eventuais custos/despesas em virtude da participação da pesquisa, estes serão reembolsados mediante comprovação logo após a participação da pesquisa. Na impossibilidade de comprovação do custo/despesa imediatamente após a participação na pesquisa, esta poderá ocorrer nos dias seguintes conforme acordado com o pesquisador. O reembolso se dará no limite do valor comprovado.

#### GARANTIA DE INDENIZAÇÃO

Fica garantida indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes tão somente da participação dessa pesquisa, conforme o que vier a ser decidido judicialmente.

#### ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, eu devo contatar o pesquisador Silvanir Destefani Sartori, no telefone (27) xxxxx. Em caso de denúncia e ou intercorrências/problemas, poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo (CEP/UFES) através do telefone (27) 3145-9820, e-mail cep.goiabeiras@gmail.com, pessoalmente ou através do correio: Av. Fernando Ferrari, 514, Campus Universitário, sala 07 do Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória - ES, CEP 29.075-910. O CEP/UFES tem a função de analisar projetos de pesquisa visando à proteção dos participantes dentro de padrões éticos nacionais e internacionais. Declaro que fui verbalmente informado e esclarecido sobre o teor do presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, de que a entrevista será gravada, como também os meus direitos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo. Também declaro ter conhecimento de assinar duas vias de igual teor deste Termo de Consentimento Livre e

Esclarecido, devidamente assinada pelo (a) pesquisador (a), ficando uma em minha posse e outra em posse do pesquisador.

---

Participante da pesquisa

Na qualidade de pesquisador responsável pela pesquisa “Entre sofrimento e prazer: a organização do trabalho que vivencia o suicídio”, eu, Silvanir Destefani Sartori, declaro ter cumprido as exigências do(s) item(s) IV.3 e IV.4 da Resolução CNS 466/12, a qual estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.

---

Silvanir Destefani Sartori

## APÊNDICE B

### ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

#### Identificação dos Participantes da Pesquisa

Nome: \_\_\_\_\_

Religião: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_

Formação: \_\_\_\_\_

Sexo: ( ) F ( ) M

Tempo na organização: \_\_\_\_\_

Composição familiar (com quem mora?): \_\_\_\_\_

#### Prazer e Sofrimento no Contexto do Trabalho (Objetivo 1)

- Motivo da escolha da profissão.
  - Você ingressou na *organização* para seguir carreira?
  - Objetivos e representatividade da atividade no ingresso.
- Representatividade da atividade (atualidade): o que representa *pertencer a essa categoria profissional*?
- Sentimentos em relação ao trabalho.
- Consequências de ser *trabalhador* (inclusive para vida pessoal).
  - Prazer na execução da atividade. Você se sente satisfeito na execução diária da atividade? Qual a maior satisfação em ser *profissional*?
  - Dificuldades *da profissão*.
  - Influência do trabalho na vida pessoal e saúde.
- Estratégias para lidar com as dificuldades do trabalho. Você comentou sobre as dificuldades (resgatar as dificuldades comentadas), como você lida com essas dificuldades? O que você faz para lidar com essas dificuldades?
- Como lida com a possibilidade de morte. Algumas atividades, [...] implica de alguma maneira em salvar vidas, correto? Comente qual a sensação quando logra êxito na ocorrência que envolva risco de morte. E na possibilidade de não lograr êxito em uma ocorrência que envolva risco de morte, como você se sente?
  - Estratégia de defesa em ocorrências envolvendo morte. Como você lida, o que você faz, para lidar com esse sentimento (resgatar o que colocou como sentimento).

- Ocorrências: complexidade, divisão de tarefas, fatores pessoais que possam influenciar a divisão das tarefas.
- Significado da vida e morte.

### **Sentido do Suicídio (Objetivo 2)**

Você comentou sobre as dificuldades (se for conexo com o suicídio, resgatar o que foi dito de dificuldade) que envolvem a atividade, assim como a satisfação (resgatar o que foi dito). A partir de agora nós vamos continuar a falar sobre atividade e fatores que envolvem a atividade, no entanto com foco na questão específica do suicídio. (Relembrar que em caso de incômodo poderá o respondente pular alguma questão ou até mesmo encerrar a entrevista).

- Sentido de suicídio.
- Influência de crenças, valores, opinião.
- Em sua opinião, o que leva uma pessoa a buscar o suicídio?
- O que diria para uma pessoa que está em tentativa de suicídio, ou que tenha tentado e não obteve êxito, ou que esteja pensando em cometer suicídio?
- Como lida com a possibilidade de êxito ou não em caso específico de suicídio.
  - Estratégia de defesa em situação de não êxito. Como você lida com esse sentimento? O que você faz para “conviver/superar” esse sentimento?

### **Influências do Suicídio na Organização Real (Objetivo 3)**

- Procedimentos adotados no atendimento a ocorrência (há prescrição?). Os procedimentos, as condutas adotadas em ocorrências que envolvem suicídio, [...], são normatizadas, escritas? Não sendo prescritas: então, como são definidas as condutas, os métodos para se atender a ocorrência? Em sua opinião, seria necessário ter condutas e métodos normatizados, determinados?
 

Perguntas secundárias (se não responder com a questão acima)

  - Como abordar a vítima?
  - Cuidados necessários?
  - Como ocorre a divisão de atividades no processo de atendimento?

- Estratégia de defesa em situação de não prescrição ou de prescrição. Como você lida com o fato de (não) haver prescrição? O que você faz para “conviver/superar” essa situação?
- Expectativas de atender a ocorrência (sentimentos na iminência de se atender ocorrência).
  - Esse sentimento é o mesmo para todas as demais ocorrências?
  - Estratégia de defesa em relação a iminência. Como você lida com esse sentimento? O que você faz para “conviver/superar” esse sentimento? (Aplica se a característica do dito, pressupor necessidade de superação).
- Preparo para ocorrências que envolvem suicídio.
  - Estratégia de defesa perante o exposto. O que faz para superar? Como lida com essa situação?

Perguntas secundárias (se não responder com a questão acima)

  - Em sua formação, o tema suicídio foi abordado?
  - Durante seu tempo de serviço, o tema suicídio foi abordado alguma vez?
  - Conversa com seus colegas de trabalho sobre o assunto morte?
  - E sobre suicídio?
  - Estratégia de defesa
- Condições da organização do trabalho e procedimentos (estratégias de defesa, organização real do trabalho).
  - Como você supera essas dificuldades?

**Influência do Sofrimento e Prazer (inclusive p/ além do Trabalho) – Estratégias de Defesa – Sentido (Objetivos 2, 3, 4, 5, 6)**

- O atendimento a ocorrências envolvendo suicídio: fale como foi atender a ocorrência de suicídio – desde do momento em que recebeu a notificação, até o fim do atendimento (descrever/narrar a ocorrência, ou ocorrências).
 

Perguntas secundárias – feitas a qualquer tempo p/ aprofundamento

  - Como você se sentiu?

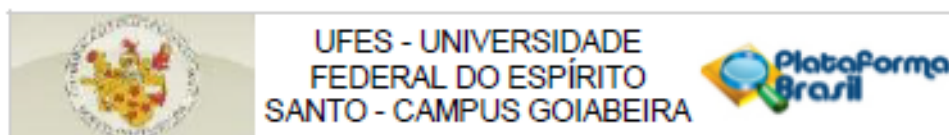
Perguntas secundárias (se não responder na questão acima)

  - Naquele dia, como foi retornar para casa?
  - Comentou com alguém do seu círculo familiar ou amigos?

- O que lhe disseram? Concordou com essa fala?
  - Como foi retornar ao trabalho na escala seguinte?
- Sentimento no atendimento.
- Diferença entre ocorrência envolvendo suicídio para demais ocorrências.  
Perguntas secundárias (se não responder na questão acima) – entender se a pergunta se aplica, pois, nem todos são envolvidos com os mesmos tipos de ocorrência
  - E quando já aconteceu o fato (a vítima já não está mais com vida), há diferença?
- Retorno à base (identificar estratégias de defesa). Após atender a ocorrência, como é voltar a “base” (a organização)?
  - Conversam sobre a ocorrência com os colegas de trabalho?
  - Avaliam os procedimentos adotados?
- Necessidade de ajuda profissional (estratégia de defesa).
  - Qual o tipo de ajuda e a diferença que o atendimento fez.
  - O que te levou a busca? O porque nunca buscou?
- Estratégias de defesa coletiva e individual: Acredita que seus colegas de trabalho reagem de maneira semelhante a você no atendimento a ocorrências envolvendo suicídio?
  - Existe pessoas com mais facilidade de lidar com atendimento de suicídio na corporação?
- Estratégias de defesa em razão do atendimento de ocorrências envolvendo suicídio. Você citou (resgatar sentimentos, dificuldades mencionadas) frente a atendimentos de ocorrências envolvendo suicídio, na sua rotina de trabalho e vida pessoal, como você lida com esses sentimentos/dificuldades e o que faz para superá-los?
- Algo que gostaria de acrescentar...

**Observação:** as perguntas acima representam roteiro, entretanto, no surgir das informações, poderão ser complementadas com outras questões inerentes ao momento da entrevista.

## ANEXO A



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

## DADOS DA EMENDA

**Título da Pesquisa:** ENTRE SOFRIMENTO E PRAZER: A ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO QUE VIVENCIA O SUICÍDIO.

**Pesquisador:** SILVANIR DESTEFANI SARTORI

**Área Temática:**

**Versão:** 3

**CAAE:** 66277917.1.0000.5542

**Instituição Proponente:** Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

## DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 2.364.745

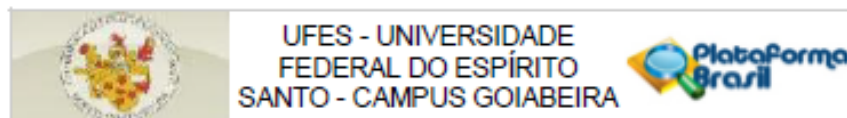
**Apresentação do Projeto:**

Estudo de abordagem qualitativa, não intervencionista, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, objetivando compreender as estratégias de defesas elaboradas em razão do sofrimento no atendimento a ocorrências (prevenção, pósvenção, ou intervenção) de sujeitos em risco de suicídio, tentativas de suicídio, e suicídio (caso de óbito) por uma organização de trabalho. O cenário de estudo é responsável por atendimento de ocorrências (prevenção, pósvenção, ou intervenção), de sujeitos em risco de suicídio, tentativa de suicídio ou suicídio como ato concluso. Os sujeitos de pesquisa serão trabalhadores, que já tenham atendido ocorrências envolvendo suicídio e ou tentativas de suicídio. Os instrumentos de produção de dados serão entrevistas semiestruturadas e observação ao longo de todo o período de realização da pesquisa. A pesquisa consiste em dois momentos de inserção do pesquisador em campo a saber: verificação de demanda e estabelecimento de sistemática para a realização da pesquisa propriamente dita; apresentação da proposta de pesquisa e realização das entrevistas e observações. As entrevistas acontecerão no local de trabalho, sendo após essa etapa transcritas e analisadas juntamente aos diários de campo oriundo da observação, através da análise de discurso foucaultiana.

**Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo primário:

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN  
 Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-010  
 UF: ES Município: VITORIA  
 Telefone: (27)3145-9820 E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.364.745

- Compreender, à luz da psicodinâmica do trabalho, estratégias de defesa de trabalhadores em uma organização, em razão do sofrimento oriundo do atendimento de ocorrências envolvendo suicídio e ou tentativas de suicídio.

Objetivos secundários:

- Analisar e compreender a relação prazer e sofrimento no contexto do trabalho.
- Compreender a elaboração do sentido do suicídio para trabalhadores inseridos na organização que vivencia o suicídio.
- Compreender a influência do suicídio na construção da organização real de trabalho.
- Compreender a influência do sofrimento e prazer em virtude do trabalho, para além das relações de trabalho.
- Identificar, analisar e compreender diferenças entre as estratégias de defesas individuais e coletivas.
- Compreender elaboração de sentidos no atendimento a ocorrências não envolvendo suicídio, para aquelas que envolvem suicídio.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

Emoções e desconforto por resgate de vivências/lembranças, cabendo ao pesquisador conduzir a entrevista com sensibilidade, estando atento para gestos sutis que denotem mal-estar ou constrangimento do sujeito pesquisado. Inclusive, lembrando o sujeito pesquisado da possibilidade de não responder a qualquer pergunta, interromper a entrevista e conversar sem realizar a gravação (não sendo essa conversa sob nenhuma hipótese material de pesquisa).

Benefícios:

"Identificar possibilidades de melhoria no ambiente de trabalho." "Fomentar instrumentos para reivindicação de formação quanto ao tema suicídio pela organização investigada." "Discutir problema de saúde pública (suicídio) e condições de trabalho." "Inserir discussão pouco comum nos estudos organizacionais (Psicodinâmica do Trabalho e Suicídio)." "Fomentar suporte aos sujeitos investigados."

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

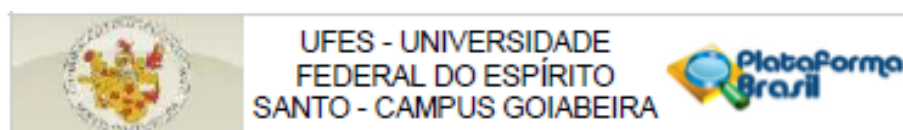
A pesquisa apresenta relevância científica e social.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Com base na Resolução n. 466/2012CNS, foram analisados os seguintes quesitos:

1) Folha de Rosto para pesquisa envolvendo seres humanos:

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN  
 Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-010  
 UF: ES Município: VITORIA  
 Telefone: (27)3145-0820 E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.364.745

• Adequado.

2) Projeto de Pesquisa:

• Adequado.

3) Termos de Consentimento Livre e Esclarecido:

• Adequado

4) Cronograma:

• Adequado.

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Adequado.

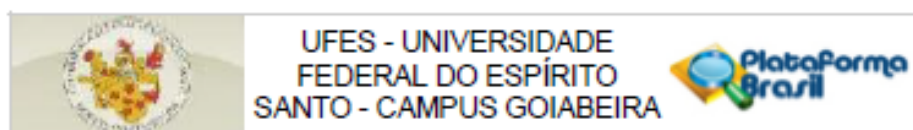
Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto aprovado por esse comitê, estando autorizado a ser iniciado.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_101726_2_É1.pdf	20/10/2017 11:48:00		Acelto
Parecer Anterior	PB_PARECER_CONSUBSTANCIADO_CEP_2182160.pdf	20/10/2017 11:46:05	SILVANIR DESTEFANI SARTORI	Acelto
Parecer Anterior	PB_PARECER_CONSUBSTANCIADO_CEP_2104424.pdf	20/10/2017 11:45:50	SILVANIR DESTEFANI SARTORI	Acelto
Outros	Esclarecimentos.pdf	20/10/2017	SILVANIR	Acelto

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN  
 Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-910  
 UF: ES Município: VITORIA  
 Telefone: (27)3145-9820 E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.364.745

Outros	Esclarecimentos.pdf	11:45:08	DESTEFANI SARTORI	Aceito
Outros	EmaliaoCEP.pdf	20/10/2017 11:44:39	SILVANIR DESTEFANI SARTORI	Aceito
Outros	EsclarecimentoEmenda.pdf	20/10/2017 11:43:44	SILVANIR DESTEFANI SARTORI	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TERMODECONSENTIMENTOLIVREEE SCLARECIDO.docx	12/06/2017 12:19:35	SILVANIR DESTEFANI SARTORI	Aceito
Outros	Autorizacao.pdf	07/06/2017 15:50:59	SILVANIR DESTEFANI SARTORI	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoBrochura.docx	07/06/2017 15:10:24	SILVANIR DESTEFANI SARTORI	Aceito
Folha de Rosto	Folharosto.pdf	23/03/2017 08:53:22	SILVANIR DESTEFANI SARTORI	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

VITORIA, 04 de Novembro de 2017

Assinado por:  
Fabiana Pinheiro Ramos  
(Coordenador)

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN  
Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-910  
UF: ES Município: VITORIA  
Telefone: (27)3145-9820 E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com