



Disponível em
<http://www.anpad.org.br/rac>

RAC, Curitiba, v. 14, n. 5,
pp. 925-938, Set./Out. 2010



Documentos e Debates:

Tentativas de Suicídio de Bancários no Contexto das Reestruturações Produtivas

Bank Worker's Suicide Attempts in the Context of Productive Reorganizations

Marcelo Augusto Finazzi Santos *

Mestre em Administração pela UnB, Brasília/DF, Brasil.

Marcus Vinícius Soares Siqueira

Doutor em Administração pela FGV/SP.
Professor do PPGA/UnB, Brasília/DF, Brasil.

Ana Magnólia Mendes

Doutora em Psicologia pela UnB.
Professora do PSTO/UnB, Brasília/DF, Brasil.

* Endereço: Marcelo Augusto Finazzi Santos

QNL 12, bloco D, apto. 310, Taguatinga/DF, 72156-214. E-mail: marcelofinazzi@hotmail.com

INTRODUÇÃO

O ano é 2007. A sociedade francesa se choca com a onda de suicídios cometidos nos escritórios e fábricas de montadoras de veículos, muitos dos quais explicitamente atribuídos às precárias condições de trabalho relatadas por tais trabalhadores, manifestadas em bilhetes escritos antes da consumação das mortes. “O trabalho é duro demais para suportar”, teria confidenciado um jovem executivo de 38 anos, em via de promoção, casado e pai de três filhos. Os casos se tornam emblemáticos, em vista da nítida correlação que tiveram com as pressões decorrentes do contexto laboral – algo difícil de fazer, quando o assunto é suicídio – cuja decisão em cometê-lo envolve inúmeros fatores (Hawton & Heeringen, 2009). Houve grande repercussão na mídia, fato também raro, pois não se incentiva divulgação de casos da espécie (Stack, 2003), mas que se justificou em decorrência da comoção nacional e dos amplos debates suscitados pelos óbitos.

2009. Nova sequência de suicídios na França; dessa vez, são os trabalhadores da gigante das telecomunicações que protestam contra os métodos de gestão da empresa. Infelizmente, entretanto, mortes autoprovocadas de trabalhadores aparentemente não se restringem às empresas francesas. Pegula (2008) assevera que, nos Estados Unidos, entre 1992 e 2001, 2.170 trabalhadores cometeram suicídio em seus locais de trabalho. Há amplos estudos japoneses demonstrando a correlação entre a organização do trabalho e o suicídio, como, por exemplo, aqueles desenvolvidos por Nakayama e Amagasa (2004), Amagasa, Nakayama e Takahashi (2005) e Hiyama e Yoshihara (2008). No Brasil, Rodrigues (2004) e Xavier (1998) fazem considerações sobre sequência de suicídios de trabalhadores bancários, na década de 1990, atribuindo-os, em larga medida, às reestruturações produtivas em curso.

Suicídios recentes entre bancários demonstram que, aparentemente, o problema não esteve circunscrito ao contexto da década passada, mas poderia ter-se tornado fenômeno endêmico. 2008. Operador de pregão de um grande banco, lotado na bolsa de valores, atira contra o próprio peito durante o expediente. Conta-se que o homem, na casa dos 40 anos e pai de duas crianças, temia a sorte da família caso fosse demitido, pois o conglomerado financeiro que trabalhava estava em processo de fusão. Dias depois, bancária comete suicídio, também no local de trabalho, mediante uso de arma de fogo: exatamente o mesmo destino que tivera o administrador de outra agência bancária meses antes. 2009. Bancário se atira da janela de seu escritório, localizado no sexto andar; a empresa negociava a incorporação por outro banco.

Este documento, portanto, propõe-se a instigar o debate sobre a interveniência da organização do trabalho na decisão do trabalhador em tentar o suicídio. Para tanto, pretende-se apresentar breve relato de pesquisa qualitativa conduzida no setor bancário, pois a relevância do segmento na economia nacional e a sofisticação de suas práticas gerenciais, as quais servem de inspiração para as demais empresas, justifica a escolha de bancários para cumprir a finalidade deste debate. O suicídio no contexto do trabalho, assim, constitui-se importante objeto para compreender as consequências das práticas administrativas empregadas nas organizações contemporâneas sobre a subjetividade do trabalhador, fornecendo pistas significativas para a humanização das relações de trabalho e a denúncia de métodos empresariais que culminam na degradação humana.

DAS DEMISSÕES EM MASSA À GESTÃO DO AFETIVO: AMBIGÜIDADES DO PÓS-FORDISMO

As reestruturações produtivas tiveram curso, nos países centrais, a partir de meados da década 1970, alicerçadas em novos métodos produtivos que viriam aprimorar o paradigma taylorista/fordista preponderante até então. Lipietz (1991) esclarece que o modelo de desenvolvimento alicerçado no bem-estar social se tornou amplamente difundido, após a Segunda Guerra. No fim dos anos 1960, o crescimento estável da economia dos países desenvolvidos começou a apresentar limitações, as quais trouxeram dúvidas quanto à manutenção do sucesso do modelo. Ao longo da década de 1970, o autor

explica que a queda nos lucros nas empresas fez com que o sistema econômico vigente fosse amplamente questionado, substituindo-se o compromisso social alicerçado na estabilidade dos empregos e nos bons salários pelo aumento da produtividade, o que, em outras palavras, significava o fim dos compromissos sociais rígidos. Ferro (1990) observa que o toyotismo (ou ohnismo) foi o modelo que mais influenciou as empresas, tendo em vista sobretudo a rápida difusão do extraordinário avanço nos processos de produção industrial japoneses.

Druck (1999) assevera que a flexibilização toyotista se expandiu rapidamente no mundo ocidental, inspirando transformações radicais no campo do trabalho. As reengenharias conduziram ao desemprego estrutural, por conta do fenômeno de *downsizing* que invadiu as empresas, relegando certos segmentos sociais, como jovens inexperientes, idosos e trabalhadores de baixa qualificação ao desemprego crônico. De acordo com Antunes (2002, p. 32), “flexibilização, terceirização, subcontratação, CQC, controle de qualidade total, kanban, *just in time*, *team work*, eliminação do desperdício, ‘gerência participativa’, sindicalismo de empresa, entre tantos pontos, são levados para um espaço ampliado do processo produtivo”. É esse o contexto social e econômico das reestruturações produtivas iniciadas na década de 1980.

No Brasil, o setor bancário foi um dos primeiros a sofrer os impactos dos novos tempos, no início dos anos 1990, em função da maior relevância do mercado financeiro, em escala global, e da forte competição entre as empresas do setor (Laranjeira, 1997). Segnini (1999) esclarece que as reestruturações produtivas nos bancos resultaram no fechamento de inúmeras agências (as menos lucrativas); as que restaram, sofreram fortes enxugamentos e a terceirização dos serviços foi intensificada, fatos esses que modificaram profundamente a estrutura do setor e reduziram postos de trabalho. A autora frisa três fenômenos sociais característicos do processo no trabalho bancário, os quais foram confirmados em pesquisa de Grisci e Bessi (2004): aumento do desemprego, precarização do trabalho e intensificação do ritmo laboral.

O processo de racionalização de custos foi de tal magnitude que, entre 1989 e 1996, cortaram-se em torno de 40% dos postos de trabalho, resultado da eliminação de agências ou departamentos inteiros, conforme assevera Lima (2000). Apenas no segundo semestre de 1996, de acordo com Araújo, Cartoni e Justo (2001), quase 150.000 vagas foram eliminadas. Os relatos de Rodrigues (2004) quanto à condução de programas de desligamento de bancários evidenciam a falta de zelo de administradores perante a dignidade humana, sob a justificativa da guerra econômica, conforme bem apontou a reflexão de Freitas (2006) sobre a ausência de ética característica dos processos de demissão.

Siqueira (2006) explica que o indivíduo se torna plenamente dependente da empresa em que trabalha, pois o risco iminente de desemprego favorece que as organizações estabeleçam as bases das novas relações de trabalho, pautadas no controle intensivo do trabalhador temeroso por seu emprego. Para Enriquez (2000) os indivíduos são estimulados a se ligarem fortemente aos valores organizacionais, internalizando-os como verdadeiros dogmas. Para que tal estratégia surta efeito, Freitas (2000) esclarece ser imprescindível que as grandes empresas se expressem por meio de simbolismos e discursos que lhe dêem suporte, tornando-as atraentes e humanas, apresentando-se como potentes e perfeitas, prometendo ser a fonte de reconhecimento e identidade aos seus membros. Paradoxalmente, no tempo em que os trabalhadores são induzidos a vestir a camisa da empresa, o descarte poderá ser iminente.

É por isso que, segundo Gaulejac (2007), o indivíduo se insere em modelos gerencialistas cada vez mais sofisticados, que o pressionam e o mobilizam subjetivamente para aceitar a empresa como único local em que pode ser feliz, de modo a sofisticar os mecanismos de controle físico e, principalmente, psíquico. A gestão do afetivo – aquela que aprisiona o psiquismo do indivíduo para dominar o seu corpo – se torna uma modalidade de controle em ascensão, conforme demonstra Pagès, Bonetti, Gaulejac e Descendre (1993) no clássico estudo sobre o poder das multinacionais.

O indivíduo é reificado e torna-se apenas um número que passa a ser descartável a qualquer momento, mesmo que alcance as metas definidas pela organização: não basta alcançar a meta, é necessário ser superior aos demais colegas. Caso não alcance o que se espera dele, entra em ação a

psicologização, mencionada por Enriquez (1999), de modo que o indivíduo assuma a culpa e aceite ser desligado, visto que não cumpriu adequadamente o seu papel e não se dedicou suficientemente aos imperativos da organização. A resistência diminui porque o sujeito não apenas possui objetivos econômicos, mas também aspira a ideais outros, como prestígio, reconhecimento e poder: a organização aparenta ser o lugar adequado para alcançar tais objetivos.

DO SOFRIMENTO AO SUICÍDIO NO TRABALHO

Nesse cenário de relações de trabalho ambíguas, Dejours (2003) focaliza as suas atenções para o destino dado àqueles que estão dentro das empresas, cujo sofrimento se tornou socialmente marginalizado por conta da pressão – e do maior sofrimento – daqueles que estão fora, ou seja, do exército de desempregados e que nem sequer possuem os meios de sobrevivência. O autor demonstra que o trabalhador sofre com seu destino nessa nova organização do trabalho, questionando como é que este não enlouquece, apesar das pressões cada vez maiores que nele enfrenta, de tal forma que a normalidade é que se torna enigmática.

Justamente para não enlouquecer, Mendes (2007a) explica que o indivíduo adota estratégias de defesa, que são as mediações ao sofrimento, como o cinismo, a dissimulação, a hiperatividade, a desesperança em ser reconhecido, o desprezo, os danos aos subordinados, a negação dos riscos inerentes ao trabalho, a comunicação distorcida, entre outras. O problema é que essas mediações, quando insuficientes, podem resultar nas mais variadas patologias físicas e psicológicas. Merlo e Lápiz (2007) esclarecem que aumenta a ansiedade e o medo do trabalhador, culminando na banalização dos desgastes físicos e emocionais, circunstâncias essas que passaram a ser consideradas como formas normais de trabalhar e de viver. É por esse motivo que Castelhana (2005, p. 15) observa: “o medo e a angústia do trabalhador empregado é uma das piores consequências do [aumento vertiginoso do] desemprego. O medo e a angústia agravam o sofrimento mental. À medida que diminui a segurança no emprego, o medo abre uma porta para o sofrimento”.

De forma prática, Jacques (2007) analisou o nexos causal entre a saúde e o adoecimento, tomando como base o caso de trabalhador que ficou paraplégico após ser humilhado pela chefia, da mesma forma que Silva, Pinheiro e Sakurai (2007) constataram o aumento de transtornos mentais entre os bancários durante as reengenharias nos métodos produtivos de um banco. Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002) consideram que a relação entre o ambiente de trabalho e o surgimento dos sintomas de doenças osteomusculares se mostra cada vez mais plausível; elas são mediadas pela via do estresse ocupacional, resultados similares aos obtidos por Brandão, Horta e Tomasi (2005) sobre a prevalência de tais distúrbios em bancários.

Infelizmente, entretanto, o sofrimento pode atingir tal magnitude que o sujeito se torna propenso a desenvolver transtornos graves o suficiente, perdendo, em certos casos, a vontade de viver. Amplo estudo realizado por Maciel, Cavalcante, Matos e Rodrigues (2007), com 2.609 bancários, obteve resultados preocupantes quanto à saúde dos trabalhadores da categoria, entre os quais se destaca os altos índices de indivíduos, em torno de 60%, que relataram problemas de nervosismo, tensão e preocupação. Chama também a atenção que 4,37% dos entrevistados relataram ideia suicida. Considerando que a categoria apresentava, em 2006, aproximadamente 425.000 trabalhadores, é possível estimar em 18.500 a quantidade daqueles que pensavam em cometer o suicídio.

O cenário de condições econômicas adversas poderia relacionar-se positivamente com o incremento do suicídio. Estudo elaborado por Moyano Díaz e Barría (2007) demonstrou a nítida associação entre as taxas de suicídio no Chile e indicadores econômicos e sociais. Segundo os autores, o modelo atual de economia resultou em condições precárias de trabalho, desconfiança interpessoal e debilitação das redes sociais, fatores que contribuem para a deterioração das condições psíquicas. Além disso, o fator trabalho adquire características de maior tensão do que em outros tempos, pois absorve a maior parte do tempo das pessoas: há menos tempo para a família e para os amigos; não há mais relação entre os

vizinhos, que mal se conhecem; há menos atividades sindicais e políticas; vive-se mais anos, mas, em muitos casos, associados às enfermidades e à solidão.

Estudos recentes realizados no Japão são bastante propícios para compreensão das adversidades decorrentes do trabalho. Nesse sentido, Nishiyama e Johnson (1997) explicam que há considerável interesse no sistema japonês de produção, conhecido no ocidente como *Lean Production* ou, de forma mais ampla, toyotismo, conjunto de métodos que inspirou a maior parte dos programas de reengenharia. Os autores esclarecem que, no Japão, há evidências relacionando tal sistema às mortes súbitas por doenças cardiovasculares e cerebrovasculares, desde os anos 1970, com nítidas evidências de seus efeitos deletérios na saúde do trabalhador.

Hiyama e Yoshihara (2008) asseveram que o estilo de trabalho japonês relaciona-se com diversos problemas de saúde, como a ocorrência de *karoshi*: morte por excesso de trabalho. O excesso de trabalho também causaria depressão e Síndrome do *Burnout*. Amagasa *et al.* (2005) relatam outro transtorno ainda mais dramático: o *karojisatsu*: suicídio decorrente do excesso de trabalho. Não corresponder às expectativas do empregador, o aumento desproporcional das responsabilidades no trabalho e os relatos de estresse psicológico podem levar o empregado a desenvolver quadro depressivo severo e, de forma extrema, induzi-lo ao suicídio. De forma ilustrativa, Nakayama e Amagasa (2004, p. 283) explicam que

most mental health disorders and suicide among employees in Japan are reported to be caused by socioeconomic factors such as bankruptcy and corporate downsizing. Many employees are forced to work under severe conditions, and the lack of appropriate support is leading to many cases of depression and suicide.

No mundo ocidental, porém, os estudos não costumam realizar análises sociais aprofundadas da organização do trabalho que estaria por trás da deterioração da saúde mental de trabalhadores, limitando-se a apurar ocupações que apresentam maior risco de suicídio, mediante técnicas estatísticas multivariadas. Cita-se, como exemplo, os trabalhos de Steenland, Burnett, Lalich, Ward e Hurrell (2003), Meltzer, Griffiths, Brock, Rooney e Jenkins (2008) e Bartram, Yadegarfar e Baldwin (2009). Além disso, observa-se o predomínio de publicações em periódicos direcionados à área de saúde, muito embora o impulso das pesquisas se deva ao sociólogo Émile Durkheim, a partir da publicação do livro *O Suicídio*, no final do século XIX. São raras as pesquisas qualitativas relacionadas ao suicídio. A ciência, na opinião de Alvarez (1999, p. 14), “no próprio esforço de tratar o suicídio como um tópico digno de pesquisa séria, acaba tirando-lhe qualquer significação mais séria, ao reduzir o desespero a estatísticas áridas”.

Dejours (2008), um dos poucos pesquisadores ocidentais interessados nas dinâmicas psicossociais entre suicídio e trabalho, esclarece que apenas recentemente o fenômeno, antes restrito ao mundo agrícola, passou a ocorrer também nos setores industriais, terciário e de serviços. A pessoa, ao matar-se perante seus colegas de trabalho, dirige uma mensagem. Às vezes, ela é ostensiva, por meio de cartas. Outras vezes, não. Mais além, o autor considera que essa forma de suicídio é a prova de que o sujeito se encontrava em profundo estado de solidão psicológica, que se produz no meio de comunidades de trabalho, cujo sentido comunidade não vai além do nome. De acordo com Dejours e Bègue (2009), a epidemia dos suicídios relacionados ao trabalho se deve a três fatores principais, os quais destruíram a solidariedade entre as pessoas nos locais de trabalho, ao exacerbar o individualismo e a competição desmesurada: as avaliações individuais de desempenho, a gestão por metas e os programas de qualidade total.

O suicídio de trabalhadores personifica o extremo do sofrimento, abaixo do qual estão inúmeras outras patologias, físicas e mentais, desenvolvidas como reação às violências do contexto ocupacional do trabalhador. Torna-se premente, portanto, evidenciar as consequências da nova organização do trabalho sobre a subjetividade dos sujeitos, o que será feito mediante demonstração empírica de três casos de tentativas de suicídio de bancários.

PERCURSO METODOLÓGICO

Contataram-se três bancários sobreviventes de tentativas de suicídio, lotados no Banco Betha, importante conglomerado financeiro. Os casos foram descobertos por meio de contatos realizados com trabalhadores de setores estratégicos de tal empresa, os quais indicaram empregados recentemente afastados por transtornos mentais. Os nomes dos entrevistados, bem como das pessoas citadas e dos setores do banco foram alterados para garantir-se o anonimato de todos os envolvidos com o estudo. O fato de vivenciarem experiência de quase-morte foi o determinante para que fossem escolhidos, em vista da maior facilidade de obter as informações desejáveis dos próprios sujeitos que, por causalidades quaisquer, não consumaram o intento.

Antes da entrevista, não se sabia que os bancários tentaram o suicídio. Sabia-se apenas o histórico recente de transtornos mentais e, portanto, a decisão de contar as motivações para tentar a morte foi tomada pelos próprios entrevistados, visto que as perguntas estiveram correlacionadas exclusivamente ao contexto do trabalho. As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra, mediante consentimento formal dos entrevistados. O roteiro de entrevista seguiu a proposta de Mendes (2007b), com base na investigação de quatro temas: (a) contexto do trabalho; (b) sentimentos no trabalho; (c) estratégias de enfrentamento da organização do trabalho; (d) patologias sociais decorrentes da organização do trabalho.

O tratamento das entrevistas foi realizado com base na técnica de Análise dos Núcleos de Sentidos – ANS, adaptada a partir da técnica de Análise de Conteúdo desenvolvida por Bardin (1979). Mendes (2007b, p. 72) explica que “a ANS consiste no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentidos formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso. É uma técnica de análise de textos produzidos pela comunicação oral e/ou escrita”. Procura-se agrupar o conteúdo manifesto e oculto do texto, a partir de temas que formam núcleos de sentidos. Esses recebem definições que servem de apoio às interpretações realizadas, sendo a repetição de certos temas o que confere o status de consistência ao núcleo de sentido.

As análises foram realizadas por três juízes (dois psicólogos organizacionais e um administrador), habituados com o uso da técnica. Após a leitura geral de cada entrevista, selecionaram as falas que representavam os temas psicológicos e semânticos, classificando-os em núcleos de sentidos. Salienta-se que o projeto completo da pesquisa, incluindo a fase descrita no presente documento, foi previamente submetido ao Comitê de Ética vinculado ao Instituto de Ciências Humanas da universidade patrocinadora do estudo, recebendo parecer favorável.

SÍNTESE DAS HISTÓRIAS DE ELAINE, CAIO E MÁRCIA CRISTINA

Os três entrevistados relataram histórias semelhantes: ingressaram no Banco Betha, em 2000, após rigoroso processo seletivo. Trabalharam em agências durante alguns anos, destacando-se na condução de suas tarefas. Por conta disso, receberam convites para atuar em setores administrativos relacionados com o segmento pessoa jurídica (Elaine), seguros (Caio) e administração de ativos (Márcia Cristina). Enquanto Elaine e Márcia Cristina passaram a sofrer com a falta de trabalho, visto que os colegas de trabalho responsáveis por ensinar-lhe as novas tarefas eram extremamente centralizadores, Caio sofre o processo inverso. Padece longas jornadas de trabalho, as quais adentram tarde da noite. Os três começam a adoecer, desenvolvendo distúrbios físicos e mentais diagnosticados pelos médicos que os acompanhavam, como estresse, evoluindo para quadros depressivos.

Relataram problemas com chefias autoritárias e pouco propensas ao diálogo, bem como relações interpessoais frágeis com os colegas de trabalho, visto que o individualismo era a marca do ambiente de trabalho. Enquanto estavam lotados em agências, esclareceram que o trabalho era árduo e as metas

de produção rigorosamente controladas. O agravamento do quadro depressivo resultou em rápido processo de ideação suicida, culminando nas tentativas, cujos atos foram cuidadosamente planejados e executados mediante o uso de venenos de acesso controlado (Elaine e Caio) e ingestão de comprimidos para o tratamento da depressão (Márcia Cristina).

Os casos ocorreram em 2006 (Márcia Cristina), 2007 (Elaine) e 2008 (Caio). Elaine foi hospitalizada após o ato, enquanto Caio e Márcia Cristina esperaram, deitados em suas camas, pela morte que não chegou. Permaneceram afastados para tratamento médico e, após o retorno ao trabalho, continuaram vivenciando as mesmas violências de antes, agravadas pelo preconceito de se terem afastado para tratar transtornos mentais. Por fim, como a tentativa de morte não se mostrou factível para eliminar o sofrimento, requisitam remoções para outros setores, com o intuito de retomarem a alegria que sentiam anteriormente pelo trabalho. Mas nada seria como antes.

ANÁLISE DOS NÚCLEOS DE SENTIDOS

Contextos do Trabalho

“Apesar de o trabalho ser desumano, lá na agência é uma alegria com os colegas” (Elaine).

“[no setor administrativo] cada um por si, cada um por si...” (Márcia Cristina).

Diferenças verificadas no contexto do trabalho da agência e dos setores administrativos. Na agência, os funcionários descrevem o clima organizacional como tolerável, apesar das exigências cada vez maiores relacionadas com a produtividade e o cumprimento das metas. As relações interpessoais são positivas, na medida em que o trabalho de um funcionário depende do trabalho dos demais. Dessa forma, há certo sentimento de união, não obstante as cobranças por produtividade, não raro, resultarem em conflitos. A necessidade de superar os desafios diários, que são muitos, faz com que as pessoas desenvolvam laços de afeição que extrapolam as relações profissionais. Os trabalhadores procuram outros cargos nos setores administrativos, com o intuito de obter maiores salários, melhores perspectivas de crescimento profissional e, principalmente, volume de trabalho adequado, pois reclamam que endoideceriam, se mantivessem aquele ritmo frenético. Por outro lado, ao conseguirem remoções para esses setores, os entrevistados se surpreendem com a nova estrutura administrativa, uma vez que os interesses individuais, tanto dos colegas quanto da chefia, estão acima dos interesses da empresa. Os colegas de setor desenvolvem estratégias para ficar em evidência perante os seus superiores hierárquicos, cujos objetivos são a ascensão profissional futura ou a manutenção de poder nos processos decisórios, resultando em relações interpessoais permeadas de falsidade, esnobação, culto à bajulação e indiferença. Os colegas antigos se apoderam dos trabalhos como se fossem os donos das tarefas, dificultando a inserção dos novatos. As chefias, de forma geral, são descritas como autoritárias e pouco propensas ao desenvolvimento profissional dos subordinados.

Sofrimento e Adoecimento no Trabalho

“Não era o remédio que ia resolver o meu problema. Era eu sair dali ou que o meu trabalho fosse reconhecido, pelo menos” (Caio).

Os funcionários passam a vivenciar a sensação de desamparo, falta de reconhecimento profissional, ociosidade ou sobrecarga de trabalho, bem como relações interpessoais superficiais, principalmente nos setores administrativos. Os empregados desenvolvem sentimentos de desmotivação com as suas atribuições profissionais; o trabalho se torna fardo pesado de suportar. Há disposição, por parte deles, em mudar de setor, eliminar aquelas circunstâncias adversas que lhes causam sofrimento. Por questões burocráticas ou empecilhos colocados pelas chefias, entretanto, eles se veem impossibilitados de obter remoções. Em decorrência de tais fatores, inicia-se o agravamento do processo de sofrimento psíquico,

resultando no aumento do nível de estresse e de ansiedade, perda da qualidade de vida, dificuldades no âmbito pessoal e deterioração gradativa da saúde física e mental.

Ideação e Tentativa de Suicídio

“E eu comecei a pensar que, se eu morresse, eu não teria mais que ir pro setor” (Elaine).

O sofrimento decorrente do trabalho se torna de tal forma insuportável que a possibilidade de morte começa a permear seus pensamentos. No início, as ideias são espaçadas, distantes, como uma possibilidade remota. Ao longo do tempo, os devaneios mórbidos começam a adquirir forma, segundo as possíveis soluções para extinguir as causas do sofrimento não se mostram factíveis. A ideia de morte começa a tornar-se cada vez mais constante, na mesma proporção em que os sentimentos de inutilidade, de desamparo e de desesperança se tornam mais fortes. A vontade de morrer está presente. Há uma confusão, entretanto. Na verdade, o que os funcionários buscam não é acabar com as próprias vidas, mas exterminar aquilo que lhes causa o sofrimento – e esse sofrimento é diretamente vinculado às violências relacionadas com o contexto do trabalho. A morte física se apresenta como o modo concreto de fazer cessar essa dor, na impossibilidade de solução menos radical. Há duas possibilidades: agir por impulso ou idealizar os possíveis meios para cometer o ato. A primeira ocorre no desespero de uma crise.

A vontade já está presente, mas falta o planejamento. Emprega-se, portanto, o meio para provocar a morte que estiver disponível naquela circunstância e local específicos, em que a pessoa se encontra; a segunda, de outra forma, decorre do planejamento detalhado da própria morte. Pesquisam-se os meios mais eficientes, racionalizam-se os procedimentos. A decisão estava tomada e a execução seria levada a efeito no momento mais oportuno. Há duas barreiras psicológicas a serem derrubadas, as quais protegem o sujeito da autodestruição. A primeira é acostumar-se com a ideia de morrer. A segunda é ter coragem de executar o ato, seja ele tomado de impulso ou cuidadosamente planejado. Os funcionários rompem tais barreiras, desejam a morte, que passa a ser vista como a tentativa final de obter alívio. A mente está aturdida, o mundo é negro e sombrio. Valeria a pena viver em um mundo assim? Os funcionários decidem que não e tomam a coragem necessária para deixá-lo. Morrer, porém, não é fácil. Provocar o próprio óbito é muito mais difícil do que eles supunham. O organismo reage à agressão, tenta salvar o corpo do aniquilamento, apesar de a mente desejar tanto a solução final. O resultado, dessa forma, é diferente do esperado.

Recomeçar é como o Sol de Primavera ?

“Só que eu percebi que existiu um clima hostil. Eu percebi, na prática, que um colega que fica afastado dois meses do trabalho porque fez uma cirurgia no joelho é diferente do colega que fica afastado do trabalho dois meses porque teve um problema de depressão” (Caio).

A morte não veio. A sensação de frustração, portanto, torna-se ainda mais patente. O retorno ao trabalho é inevitável e, com ele, os velhos problemas de sempre. Como encará-los? Se tentar a morte não foi a solução, qual seria? Como “matar” o sofrimento, se o corpo não deseja extinguir-se? A crise de consciência é forte e os sentimentos são ambíguos: arrependimento pela tentativa e raiva pela falta de êxito. A reação dos colegas e da chefia não é das mais amistosas. O afastamento decorrente de transtornos psíquicos traz consigo um estigma que marca os empregados, como se fosse prova de incompetência. Aquele ambiente de trabalho não é visto como saudável, é a própria causa da angústia interior. O sofrimento, portanto, persiste. Algo precisa ser feito. Decisões importantes precisam ser tomadas... sair do setor poderá resultar perdas financeiras ou o reconhecimento de derrota perante os ideais de vida, de trabalho. A experiência de quase-morte, por outro lado, resulta em grandes aprendizados. Os valores pessoais foram cuidadosamente revistos e repensados durante aqueles dias de congelamento da alma. A mente entrou em estado de hibernação compulsória, concedendo a si o tempo necessário para o próprio refazimento. São necessárias grandes mudanças. De fato, algo morreu, que não o corpo. É por isso que talvez o futuro que agora se avista seja reconfortante como os

primeiros raios de sol, após longo inverno. Recomeçar, todavia, não significa que as feridas da alma estejam cicatrizadas.

DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

As histórias de Elaine, Caio e Márcia Cristina propiciam diversas possibilidades para o estudo das relações de trabalho contemporâneas, no contexto das reestruturações produtivas. Os Núcleos de Sentidos derivados das entrevistas demonstraram um processo bastante peculiar de degradação das condições de saúde física e mental dos entrevistados, cujo fator trabalho aparece como o elemento preponderante nas vivências de sofrimento relatadas por eles. Reforçaram que, previamente às experiências negativas, jamais tiveram qualquer tipo de incômodo psicológico significativo que os fizessem recorrer à ajuda médica. As circunstâncias estressantes foram claramente definidas: relacionamentos superficiais no trabalho, excesso ou falta de tarefas, pouco reconhecimento, desqualificações frequentes e chefias autoritárias.

A desordem mental apresenta relação com a história ocupacional, não com a história de vida. Os modos de gerenciamento da organização do trabalho são identificados como responsáveis pelo adoecimento e depressão. Isso pode esclarecer articulações entre as tentativas de suicídio após situações negativas vivenciadas no trabalho. As pressões, a desqualificação e as imposições feitas ao trabalhador são de tal maneira introjetadas que inviabilizam o confronto do sofrimento, restando a morte como a alternativa que se anuncia como modo radical de denunciar a dor moral contra a opressão.

Há um marco nas histórias deles: a transferência para os setores administrativos. Quando estavam lotados em agências, relataram que o ritmo de trabalho era excessivamente pesado. As boas relações interpessoais e o sentimento de coleguismo, porém, compensavam as cobranças intermináveis. Havia algum apoio e certa solidariedade. Os setores administrativos estavam organizados de outra forma. Com a proximidade dos círculos estratégicos, questões políticas se tornam preponderantes. As relações entre as pessoas passam a serem marcadas por interesses utilitários e o conhecimento é visto como um instrumento de poder. Não há apoio entre as pessoas, pois o colega ao lado se torna, não raro, um rival, e a chefia se mostra pouco propensa ao desenvolvimento da equipe. A ausência de solidariedade é constrangedora; o sentimento de isolamento social, da mesma forma, inevitável.

O processo é gradativo: no começo, há esperança de que as inquietações passarão com o tempo, finalizado o processo de adaptação às novas condições de trabalho. É evidente que muitos daqueles que trabalham ali estão plenamente adaptados àquela realidade e não aparentam nenhuma sinalização de sensibilidade ao sofrimento alheio. Os novos colegas nem sequer foram introduzidos em rotinas específicas: estiveram à mercê de suas capacidades inventivas de criarem as próprias rotinas, uma vez que os espaços estavam todos ocupados. Chegaram para ocupar uma cadeira vazia. A essência do trabalho, porém, fora previamente absorvida por alguém antes da chegada deles. Na agência, a cadeira vinha com um pacote descomunal de tarefas. No setor administrativo, a cadeira inerte era o prenúncio de uma mesa igualmente vazia de responsabilidades.

Dessa forma, as falas dos entrevistados foram bastante reveladoras, a partir do momento em que relataram que as dificuldades vivenciadas no trabalho invadiram o universo pessoal. Se antes eram vistos como ótimos empregados, fato que os credenciava às concorridas vagas em setores administrativos, com a saída das agências, desigualaram-se dos demais. Mas para pior. Sabotagens e humilhações, ora explícitas, ora veladas. A solidão psicológica se torna fardo pesado de carregar. Como são empregados com históricos muito bons, custa-lhes acreditar que, repentinamente, deixaram de ser as referências perante os demais para assumirem posições bastante aquém de suas capacidades cognitivas. As lutas travadas para se libertarem da submissão se transformam em verdadeiros mártires. A auto-estima se arrasta no chão. As relações afetivas extrabanco entram em colapso, o

humor se altera, as amizades são postas de lado. Em suma, o trabalho se transforma em prisão, dominando por completo a psique do sujeito.

Espontaneamente, então, relataram os primeiros sentimentos mórbidos, a vontade de extinguir a vida como meio de eliminar aquela dor profunda. Fossem desleixados com as suas responsabilidades funcionais, talvez o impacto das agressões vivenciadas fosse menor. Mas não era o caso. A rigidez moral que os fazia, até então, serem considerados funcionários exemplares, no sentido atribuído por Dejours (2008), foi a mesma que os compelia ao suicídio: a morte passa a ser vista como saída honrosa para o desespero, apresentando-se como o fim preferível ao rótulo da incompetência. As crises de choro eram frequentes, antes, durante e após o expediente. Os três procuram ajuda psiquiátrica, relatando sentimentos genéricos de desesperança. Recebem diagnósticos de estresse e depressão. Apenas com o uso de medicações controladas conseguem suportar, até certo ponto, o trabalho.

Há o medo de perder a função gratificada, que corresponde algumas vezes ao salário-padrão. Não há perspectivas de sair da empresa. A possibilidade de nova remoção, em cargos com vencimentos equivalentes, são bastante limitadas. O setor de recursos humanos nada pode fazer de concreto para resolver o problema, afora ouvi-los. Há o medo de acionar o sindicato ou a Justiça, pois existe possibilidade concreta de retaliações. Do mesmo modo, não é fácil conseguir outro emprego, no mercado, com os mesmos benefícios salariais. Fora, um exército de reserva aguarda a convocação para aquela vaga; haja vista a enorme concorrência quando se abre algum processo seletivo. Em suma, mudar requer tempo, precisamente quando a espera de semanas poderia ser o determinante entre a vida e a morte.

Esse é o contexto em que as mediações psicológicas se tornam insuficientes para proteger o sujeito do sofrimento vivenciado no ambiente de trabalho. Primeiro, o indivíduo busca, de todas as formas, soluções concretas para o alívio da dor moral, como os três fizeram. Com o tempo, porém, as oportunidades vão sendo eliminadas, restando poucas opções. Ao mesmo tempo o processo de assédio se intensifica, na mesma proporção que os entrevistados procuram o apoio institucional da empresa, por meio do setor de recursos humanos, que é incapaz de apresentar qualquer opção prática para resolver o conflito. Aquela possibilidade antes tão remota – o suicídio – ganha corpo e, na ausência de algo melhor, é a oportunidade que se avizinha para escaparem daquele buraco negro.

O apoio médico e psicoterápico adequado, aliado a ações efetivas por parte da empresa, como remoções para outros setores em que estivessem protegidos do quadro de assédio, talvez tivessem sido procedimentos suficientes para que os entrevistados resgatassem a autoestima e estancassem o desejo de morte. O que eles precisavam era apenas de ambiente salutar em que pudessem desempenhar suas tarefas com respeito e satisfação. Não era o simples afastamento para tratamento médico. A psiquiatrização do problema apenas transferiu para a seara médica questões relacionadas com a organização do trabalho e com aspectos concernentes à administração deficiente de pessoal. Era mais prático, para a empresa, medicá-los com antidepressivos e ansiolíticos, para que suportassem as agruras do trabalho do que corrigir estruturas administrativas deficientes ou punir gerentes autoritários.

Trabalho fragmentado, com pouca significação, aliado às fracas relações sociais, chefias autoritárias e pouco propensas ao diálogo, excesso de trabalho – ou o oposto, falta de trabalho por questões relacionadas com o poder ou como medidas punitivas (assédio moral) –, pouco auxílio da Empresa, por meio do setor de recursos humanos, para superação das dificuldades, são alguns dos fatores relacionados com a deterioração psíquica dos entrevistados. Além do mais, o fenômeno se torna cíclico, pois as dificuldades iniciais desencadeiam um processo de piora sucessiva das condições de trabalho, em que os afastamentos para tratamento médico, principalmente em decorrência de transtornos mentais, são interpretados como se o empregado não estivesse mais apto ao combate, aumentando ainda mais a isolamento social, o sentimento de inutilidade e o desgaste psicológico.

PARA CONCLUIR

Dejours (2008) assevera, com propriedade, que os suicídios costumam demonstrar uma descompensação psicopatológica, com circunstâncias pessoais muito peculiares. É por conta do histórico pessoal que boa parte dos especialistas costuma concluir que o suicídio decorre de fatores psíquicos em que o trabalho teria mera função coadjuvante. O autor salienta, entretanto, que as pistas deixadas pelo suicida – ou por aqueles que tentam, sem sucesso, o próprio óbito – poderiam demonstrar, se não todos, parte dos fatores relacionados com a morte. Esse é o contexto em que o trabalho passa a adquirir *status* diferenciado (em muitos casos, papel de destaque) no processo de adoecimento físico e mental do sujeito, culminando em casos excepcionais de autoextermínio.

Na pesquisa realizada, os três entrevistados relataram suas vivências, descrevendo detalhadamente os processos que os conduziram à tentativa de morte. O sofrimento adquire importante significação, pois os processos de ideação, planejamento e tentativa de suicídio são explicitamente relacionados às experiências profissionais. O trabalho, portanto, deixa de ser coadjuvante para tornar-se o ente protagonista dos dramas pessoais. É imperioso, nesse sentido, recordar a observação de Jacques (2007, p. 116), a qual indica o caminho para estabelecer o nexo entre trabalho e transtorno mental: “reafirma-se a célebre frase do pioneiro Ramazzini há mais de três séculos que apregoava a necessidade, na cabeceira da cama de qualquer paciente, perguntar-lhe onde trabalhava para saber se na fonte de seu sustento não se encontrava a causa de sua enfermidade”.

Evidentemente o suicídio é um tema demasiadamente complexo para fazer conexões lineares do tipo causa e efeito. Estudos indicam que são múltiplos os fatores relacionados com a decisão do sujeito em cometê-lo, alguns conscientes, outros não. Dessa forma, prefere-se afirmar que as experiências negativas relacionadas com a organização do trabalho foi um dos principais fatores interveniente na decisão dos pesquisados em tentar o suicídio, fato que ganha destaque pelo motivo de terem contado voluntariamente as suas experiências de quase-morte – ou seja, sem que o entrevistador formulasse pergunta direta sobre o assunto – relacionando-as diretamente às violências do contexto laboral.

Os casos demonstram que a mudança de mentalidade, por parte dos administradores, quanto aos limites éticos de suas atuações, teria sido suficiente para evitar o adoecimento dos entrevistados. Evidencia-se, assim, a necessidade de humanização das relações de trabalho, objetivando diminuir os efeitos perversos das violências no trabalho, o que depende, por exemplo, dos seguintes fatores: delimitação de metas de produção condizentes com os limites físicos e psíquicos do trabalhador; aproveitamento das suas capacidades cognitivas; respeito à integridade moral dos subordinados, por ocasião dos processos de exigência de produtividade; capacitação de gestores para lidarem com conflitos interpessoais e opiniões divergentes; respeito à dignidade humana em qualquer circunstância, até mesmo em processos de demissão; manutenção de canais efetivos para denúncia de violências no trabalho; exemplificação, por meio de boas práticas que partam dos altos escalões, para estimular a cadeia hierárquica a segui-las.

Talvez o maior paradoxo da nova organização do trabalho seja o fato de exigir do indivíduo o amor incondicional à empresa, mesmo sabendo que o processo de descarte de levas de trabalhadores poderá ser iminente ao primeiro sinal de crise. Dejours (2004) recorda que a nova organização do trabalho trouxe, de um lado, o crescimento extraordinário da produtividade e riqueza; de outro, o agravamento dos transtornos mentais relacionados com o trabalho, bem como o surgimento de novas patologias, como o suicídio e a explosão das patologias do assédio.

É por isso que as relações sociais se tornam tão precárias, visto que o colega ao lado é concorrente direto por novos cargos na hierarquia da empresa ou, no mínimo, pela manutenção do emprego, em caso de demissões no atacado. A empregabilidade passa, sobretudo, pela retenção do conhecimento. Compartilhar responsabilidades pode ser um mau negócio na batalha diária pela própria sobrevivência. Os gerentes, cobrados incansavelmente por resultados cada vez maiores, não hesitam em adotar os meios necessários para que os objetivos organizacionais sejam cumpridos, mesmo à custa do terror

moral. A lógica administrativa é da razão instrumental, aquela que subordina considerações humanas ao imperativo dos números (Guerreiro Ramos, 1981). Não fosse a decisão de Elaine, Caio e Márcia Cristina em requisitar transferência para outros setores, mesmo com salário menor, após sobreviverem à morte, os três estariam fadados ao descarte. Afinal, aqueles que não resistem à competição são sumariamente rejeitados como baixas de guerra (Dejours, 2003).

As novas formas de gestão do trabalho desestabilizam e desestruturam o coletivo e, com isso, minam o espaço político e democrático do trabalho, a possibilidade de construção de estratégias para transformar a realidade, exigindo cada vez mais dos trabalhadores novas formas de resistência e de mobilização para fazer face a estas condições. Infelizmente, em muitas oportunidades, a luta é vencida pela patologia, sendo o suicídio uma alternativa que se apresenta para erradicar o sofrimento que, aos poucos, se foi tornando insuportável e imbatível diante da fragilidade e vulnerabilidade que a solidão provoca no ser humano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, A. (1999). *O deus selvagem: um estudo do suicídio*. São Paulo: Cia. das Letras.
- Amagasa, T., Nakayama, T., & Takahashi, Y. (2005). *Karajisatsu* in Japan: characteristics of 22 cases of work-related suicide. *Journal of Occupational Health*, 47(2), 157-164.
- Antunes, R. (2002). As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas de estranhamento (alienação). *Caderno CRH*, 15(37), 23-45.
- Araújo, A. M. C., Cartoni, D. M., & Justo, C. R. D. M. (2001). Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 1990. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 16(45), 85-112.
- Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo* (L. A. Reto & A. Pinheiro, Trad.). São Paulo: Edições 70, Livraria Martins Fontes. (Obra original publicada em 1977).
- Bartram, D. J., Yadegarfar, G., & Baldwin, D. (2009). A cross-sectional study of mental health and well-being and their associations in the UK veterinary profession. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 44(12), 1075-1085.
- Brandão, A. G., Horta, B. L., & Tomasi, E. (2005). Sintomas de distúrbios osteomusculares em bancários de Pelotas e região: prevalência de fatores associados. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 8(3), 295-305.
- Castelhana, L. M. (2005). O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 17(1), 17-28.
- Dejours, C. (2003). *A banalização da injustiça social* (5a ed.). Rio de Janeiro: Ed. FGV.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2008). Novas formas de servidão e de suicídio. In A. M. Mendes (Org.), *Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão* (Cap. 2, PP. 26-39). Curitiba: Juruá.
- Dejours, C., & Bègue, F. (2009). *Suicide et travail, que faire ?* Paris: PUF.
- Druck, M. G. (1999). Globalização e reestruturação produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo. *Revista de Economia Política*, 19(2), 31-48.
- Enriquez, E. (1999). Perda do trabalho, perda da identidade. In M. R. Nabuco & A. Neto Carvalho (Orgs.), *Relações de trabalho contemporâneas* (pp. 69-83). Belo Horizonte: IRT/PUC/MG.

- Enriquez, E. (2000). O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In F. C. P. Motta & M. E. Freitas (Orgs.). *Vida psíquica e organização* (Cap. 2, pp. 23-40). Rio de Janeiro: Ed. FGV.
- Ferro, J. R. (1990). Aprendendo com o “Ohnismo” (produção flexível em massa): lições para o Brasil. *Revista de Administração de Empresas*, 30(3), 57-68.
- Freitas, M. E. (2000). Contexto social e imaginário organizacional moderno. *Revista de Administração de Empresas*, 40(20), 6-15.
- Freitas, M. E. (2006). Por uma ética na demissão? *Revista de Administração de Empresas*, 46(1), 102-106.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Idéias & Letras.
- Grisci, C. L. I., & Bessi, V. G. (2004). Modos de trabalhar e ser na reestruturação bancária. *Sociologias*, 6(12), 160-200.
- Guerreiro Ramos, A. (1981). *A nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Hawton, K., & Heeringten, K. van. (2009). Suicide. *Lancet*, 373(9672), 1372-1381.
- Hiyama, T., & Yoshihara, M. (2008). New occupational threats to Japanese physicians: *karoshi* (death due to overwork) and *karojisatsu* (suicide due to overwork). *Occupational and Environmental Medicine*, 65(6), 428-429.
- Jacques, M. G. (2007). O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19(número especial), 112-119.
- Laranjeira, S. M. G. (1997). Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. *Educação & Sociedade*, 18(61), 110-138.
- Lima, M. E. A. (2000). Violência e reestruturação bancária – o caso Banco do Brasil. *Saúde Mental e Trabalho* – Revista da Federação Nacional dos Psicólogos, 1(1), 27-41.
- Lipietz, A. (1991). As relações capital-trabalho no limiar do século XXI. *Ensaio FEE*, 12(1), 101-130.
- Maciel, R. H., Cavalcante, R., Matos, T. G. R., & Rodrigues, S. (2007). Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicologia & Sociedade*, 19(2), 117-127.
- Meltzer, H., Griffiths, C., Brock, A., Rooney, C., & Jenkins, R. (2008). Patterns of suicide by occupation in England and Wales: 2001-2005. *The British Journal of Psychiatry*, 193(1), 73-76.
- Mendes, A. M. (2007a). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2007b). Pesquisa em psicodinâmica: a clínica do trabalho. A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisas* (pp. 65-87). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Merlo, A. R. C., & Lápiz, N. L. (2007). A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 61-68.

- Moyano Diaz, E., & Barría, R. (2006). Suicídio y producto interno bruto (PIB) em Chile: hacia um modelo predictivo. *Revista Latinoamericana de Psicologia*, 38(2), 343-359.
- Nakayama, T., & Amagasa, T. (2004). Special reference to employee knowledge about depression and suicide: baseline results of a workplace-based mental health support program. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 58(3), 280-284.
- Nishiyama, H., & Johnson, J. V. (1997). Karoshi – death from overwork: occupational health consequences of Japanese Production Management. *International Journal of Health Services*, (27)4, 625-641.
- Pagès, M., Boneti, M., Gaulejac, V., & Descendre, D. (1993). *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Pegula, S. M. (2008). *An analysis of workplace suicides, 1992-2001*. US Bureau of Labour Statistics. Recuperado em 13 novembro, 2008, de <http://www.bls.gov/opub/cwc/print/sh20040126ar01p1.htm>
- Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T., & Paz, M. G. T. (2002). Aspectos psicossociais dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. In A. M. Mendes, L. O. Borges, & M. C. Ferreira (Orgs.), *Trabalho em transição, saúde em risco* (Cap. 3, pp. 65-85). Brasília: UnB.
- Rodrigues, L. C. (2004). *Metáforas do Brasil: demissões voluntárias, crise e rupturas no Banco do Brasil*. São Paulo: Annablume.
- Segnini, L. R. P. (1999). Reestruturação nos bancos do Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. *Educação & Sociedade*, 20(67), 185-211.
- Siqueira, M. V. S. (2006). *Gestão de pessoas e discurso organizacional*. Goiânia: Editora UCG.
- Silva, L. S., Pinheiro, T. M. M., & Sakurai, E. (2007). Reestruturação produtiva, impactos na saúde mental e sofrimento mental: o caso de um banco estatal em Minas Gerais, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(12), 2949-2958.
- Stack, S. (2003). Media coverage as a risk factor in suicide. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57(4), 238-240.
- Steenland, K., Burnett, C., Lalich, N., Ward, E., & Hurrell, J. (2003). Dying for work: the magnitude of US mortality from selected causes of death associated with occupation. *American Journal of Industrial Medicine*, 43(5), 461-482.
- Xavier, E. P. (1998). *Um minuto de silêncio: réquiem aos bancários mortos no trabalho*. Porto Alegre: SEEB/POA.