

**QUANDO O SALÁRIO É A MORTE: UM ESTUDO INTERDISCIPLINAR
ACERCA DO SUICÍDIO NO TRABALHO**

***WHEN SALARY IS DEATH: AN INTERDISCIPLINARY STUDY ON
SUICIDE AT WORK***

***CUANDO EL SALARIO ES MUERTE: UN ESTUDIO
INTERDISCIPLINARIO SOBRE EL SUICIDIO EN EL TRABAJO***

DOUGLAS APARECIDO BUENO

Professor visitante na Federiana Università Popolare. Professor pesquisador na Southern Illinois University Carbondale, e Professor Adjunto II da Universidade Federal de Rondônia. Doutor pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre pela Universidade Metodista de Piracicaba.

PRÍSCILI DA SILVA DIONIZIO

Mestranda pela Universidade Federal de Rondônia (PPGFIL-UNIR). Graduada em Psicologia pela Universidade Estácio de Sá do Rio de Janeiro

DNY SANDRA DA SILVA SOUZA

Pós-Graduação em Administração Pública pela Faculdade Educacional da Lapa. Graduada em Ciências Contábeis e Direito pela Universidade Federal de Rondônia e Graduação em Administração pela Universidade de Cuiabá.

Resumo: Este estudo examina os fatores psicológicos e organizacionais no ambiente de trabalho que contribuem para o suicídio entre trabalhadores. O objetivo é compreender como o sofrimento no trabalho pode levar a atos suicidas e como as condições laborais influenciam esse desfecho trágico. Metodologicamente, realiza uma revisão bibliográfica interdisciplinar, combinando psicologia do trabalho, psicodinâmica e psicanálise. A pesquisa identifica que discrepâncias entre a realidade do trabalho e as expectativas dos trabalhadores geram profundo sofrimento psicológico. Quando o trabalho deixa de ser um meio de sublimação positiva e se torna fonte de alienação e desespero, os riscos de suicídio aumentam. O estudo conclui que intervenções organizacionais e políticas públicas são necessárias para



criar ambientes de trabalho que promovam a saúde mental e minimizem o sofrimento psicológico dos trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalho; Sofrimento Psicológico; Suicídio; Ideal de Si; Sublimação; Subjetividade

Abstract: This study examines the psychological and organizational factors in the workplace that contribute to suicide among workers. The objective is to understand how suffering at work can lead to suicidal acts and how working conditions influence this tragic outcome. Methodologically, it carries out an interdisciplinary bibliographical review, combining work psychology, psychodynamics and psychoanalysis. The research identifies that discrepancies between the reality of work and workers' expectations generate profound psychological suffering. When work stops being a means of positive sublimation and becomes a source of alienation and despair, the risk of suicide increases. The study concludes that organizational interventions and public policies are necessary to create work environments that promote mental health and minimize workers' psychological suffering.

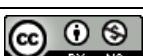
Keywords: Work; Psychological Suffering; Suicide; Ideal of Self; Sublimation; Subjectivity

Resumen: Este estudio examina los factores psicológicos y organizativos en el lugar de trabajo que contribuyen al suicidio entre los trabajadores. El objetivo es comprender cómo el sufrimiento en el trabajo puede conducir a actos suicidas y cómo las condiciones laborales influyen en este trágico desenlace. Metodológicamente se realiza una revisión bibliográfica interdisciplinaria, combinando la psicología del trabajo, la psicodinámica y el psicoanálisis. La investigación identifica que las discrepancias entre la realidad del trabajo y las expectativas de los trabajadores generan un profundo sufrimiento psicológico. Cuando el trabajo deja de ser un medio de sublimación positiva y se convierte en una fuente de alienación y desesperación, el riesgo de suicidio aumenta. El estudio concluye que son necesarias intervenciones organizativas y políticas públicas para crear entornos laborales que promuevan la salud mental y minimicen el sufrimiento psicológico de los trabajadores.

Palabras clave: Trabajo; Sufrimiento Psicológico; Suicidio; Ideal de uno mismo; Sublimación; Subjetividad

1 INTRODUÇÃO

O encontro entre a psicologia e o trabalho, historicamente, ocorreu sob a influência da psiquiatria, especialmente no período entre as Guerras, com Claude Veil (1945), Paul Sivadon (1951) e Louis Le Guillant (1955) como pioneiros nessa área. As práticas psiquiátricas da época romperam radicalmente com a abordagem asilar vigente ao introduzirem terapias ativas no ambiente hospitalar e ao valorizarem a



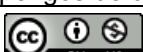
atividade como meio de mediação e integração do paciente no seu entorno (Lima, E. 1998). Com a descompartmentalização do paciente fora dos muros do hospital e o surgimento da psiquiatria setorial, o trabalho terapêutico emergiu como uma oportunidade para evidenciar o potencial reestruturante e ressocializador do trabalho, transformando-o em uma ferramenta de reabilitação social (Dejours, C. 1980).

Ao lado, *pari-passu*, desenvolveu-se a abordagem da higiene mental no ambiente de trabalho, culminando no surgimento da medicina do trabalho. Essa especialidade médica visa melhorar as condições de vida e de trabalho dos empregados por meio de medidas preventivas, ao mesmo tempo em que avalia a natureza potencialmente patogênica do trabalho e suas imposições na vida psicológica do indivíduo (Jaspers, 1963). Dessas pesquisas iniciais em psiquiatria, posteriormente enriquecidas pela psicanálise e ergonomia, surgiu, na década de 1980, a psicodinâmica do trabalho, especialmente com os estudos de Christophe Dejours¹. Este estudioso destacou as questões psicológicas relacionadas ao trabalho, enfocando os conflitos que emergem do encontro entre um sujeito, com sua história única, e uma situação de trabalho específica (Dejours, C. 1980).

A partir dessas abordagens, emergiu a ideia de que o trabalho não é neutro em relação à saúde mental e constitui um quadro essencial para a construção individual de cada sujeito. O trabalho pode ser tanto um fundamento e um garantidor da saúde mental e da saúde física, proporcionando acesso à autorrealização, identidade e prazer, quanto uma causa de profunda degradação da autoestima, absoluto sofrimento, trazendo tanto o melhor quanto o pior, segundo o entendimento de Dejours (1980).

Diante desse cenário, este estudo concentra-se em um aspecto particular da relação do sujeito com o trabalho, especificamente quando o sofrimento no ambiente de trabalho se torna insuportável, levando o indivíduo a cometer um ato suicida, bem-sucedido ou não. Como entender essa situação? Que conceitos podem nos auxiliar a compreender a relação subjetiva com o trabalho? Qual a importância das condições

¹ Entendemos que no conjunto da obra de Christophe Dejours, distingue-se tradicionalmente duas vertentes principais: uma abordagem psicanalítica e psicosomática e outra centrada na psicodinâmica do trabalho. No entanto, ambos os conjuntos teóricos estão intimamente interligados pela teoria do corpo e pela concepção de saúde e doença que o autor propõe. Recentemente, o aumento da cobertura midiática sobre diversas formas de sofrimento no ambiente laboral e sobre o suicídio no trabalho tem reacendido debates em torno de sua obra de maneira abrangente. A clínica do trabalho, enriquecida pela psicodinâmica do trabalho e pelas contribuições da psicosomática, revela que, apesar dos numerosos riscos à saúde enfrentados no trabalho, a maioria dos indivíduos consegue mitigar os perigos de descompensação tanto somática quanto psicopatológica.



de trabalho nesse desfecho trágico? Estes são problemas secundários, pois o problema central que este estudo busca investigar é compreender quais são os fatores psicológicos e organizacionais no ambiente de trabalho que contribuem para o suicídio entre trabalhadores?

De maneira hipotética, pode-se entender que o trabalho não é apenas uma atividade objetiva, mas está profundamente conectado com a subjetividade, ou seja, com os aspectos pessoais e internos de cada indivíduo. O trabalho serve como um meio de sublimação, onde os impulsos e desejos instintivos (pulsões) são canalizados e transformados em atividades laborais que são socialmente aceitas e valorizadas. Esse processo de sublimação através do trabalho pode ajudar os indivíduos a lidar com seus desejos e impulsos de maneira construtiva, contribuindo para seu bem-estar psicológico e social. Quando o processo de sublimação falha, entretanto, ou seja, quando os indivíduos não conseguem transformar seus impulsos instintivos em atividades laborais construtivas, e esse fracasso é combinado com práticas prejudiciais no ambiente de trabalho, isso pode levar a uma ruptura no compromisso emocional e psicológico que a pessoa tem com seus próprios ideais e aspirações. Em outras palavras, métodos deletérios de organização do trabalho podem contribuir para o colapso da motivação e da saúde mental, impedindo o indivíduo de alcançar ou manter sua autoimagem ideal, levando possivelmente a um estado de desesperança ou desespero plenos (Dejours, C. 2012).

Quando há uma discrepância significativa entre a realidade do ambiente de trabalho e os ideais ou expectativas dos indivíduos, pode surgir um profundo sofrimento. As condições reais do trabalho que não correspondem aos padrões ideais estabelecidos ou esperados podem levar a frustração, desespero e angústia. Em casos extremos, esse sofrimento prolongado e a incapacidade de reconciliar a realidade com o ideal podem resultar em ato suicida como tentativa de fuga desse sofrimento insuportável. Portanto, um ambiente de trabalho que não atende às expectativas e ideais dos trabalhadores pode ter consequências trágicas se essas discrepâncias não forem adequadamente gerenciadas e resolvidas (Bertao, 2024).

Para compreender esse complexo temático, o artigo será conduzido através de uma revisão bibliográfica interdisciplinar, combinando estudos de psicologia do trabalho, psicodinâmica do trabalho e psicanálise. Espera-se com este estudo identificar os principais fatores organizacionais e psicológicos que contribuem para o aumento do risco de suicídio no trabalho. Busca-se, ainda, compreender como a



organização do trabalho pode ser modificada para reduzir esse risco, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável.

A intenção precípua desse estudo é contribuir para a compreensão da complexa relação entre trabalho e saúde mental, fornecendo insights que possam ajudar na elaboração de políticas e práticas organizacionais que minimizem o sofrimento psicológico dos trabalhadores.

2 METODOLOGIA

Este estudo adota uma abordagem interdisciplinar, combinando métodos qualitativos para explorar a complexa relação entre condições de trabalho e o suicídio. A metodologia é dividida em duas etapas principais: revisão bibliográfica e análise documental.

Na primeira etapa, realizamos uma extensa revisão bibliográfica de literatura acadêmica, abrangendo as áreas de psicologia do trabalho, psicodinâmica do trabalho, psicanálise, sociologia e filosofia. Foram consultadas bases de dados como PubMed, PsycINFO e Google Scholar, utilizando palavras-chave como “suicídio no trabalho”, “psicodinâmica do trabalho”, “condições de trabalho” e “sofrimento psicológico”. Esta revisão permitiu identificar estudos relevantes e teorias fundamentais, fornecendo um quadro teórico robusto para o artigo. Somado a essa etapa, estudou-se as obras de Christophe Dejours, cujo objetivo foi aclarar e substanciar a reflexão acerca do tema.

Na segunda etapa, a análise documental foi conduzida utilizando relatórios de organizações de saúde e segurança no trabalho, sindicatos e outras instituições que documentam casos de suicídio relacionados ao ambiente laboral. Estes documentos forneceram dados sobre as condições de trabalho, as características dos trabalhadores afetados e os fatores organizacionais associados aos casos de suicídio. A análise focou-se em identificar padrões e temas recorrentes que possam contribuir para a compreensão dos fatores de risco. Contudo, não foram colacionados no artigo os dados empíricos e estatísticos, pois o que se buscou identificar são os elementos subjetivos de cada caso. Em outras palavras, buscou-se identificar o que no ambiente de trabalho gerou e gera sofrimento e o consequente desfecho do ato suicida.

Todos os procedimentos foram conduzidos em conformidade com as diretrizes éticas para pesquisa envolvendo seres humanos, garantindo o anonimato e



a confidencialidade das informações analisadas. A combinação dessas duas etapas metodológicas permite uma compreensão abrangente e aprofundada dos aspectos psicossociais e organizacionais que podem contribuir para o suicídio no trabalho, oferecendo uma base sólida para futuras intervenções e políticas preventivas.

3 DISCUSSÕES E RESULTADOS

3.1 O TRABALHO COMO ESPAÇO DE RECONHECIMENTO E TRANSFORMAÇÃO

O trabalho é definido, segundo Frédérique Debout (2014, p. 45), por toda a mobilização subjetiva de um sujeito para realizar uma tarefa enquadrada por constrangimentos materiais e sociais. Só trabalhamos envolvendo a nossa subjetividade e é por causa deste investimento que o trabalho é simultaneamente um vetor fundamental de autorrealização, mas também, quando as coisas vão mal, de experiências dolorosas que podem chegar até à desestabilização da saúde. Trabalhar é sempre vivenciar dúvidas, medo, dor, cansaço ou fracasso. É porque algo me impede de fazer o que devo ou quero fazer que me obriga a fazer um esforço para superá-lo. O trabalho é uma relação com a realidade que só se torna conhecida do sujeito através da experiência desagradável que lhe impõe. O sofrimento, entendido tanto como prova quanto como motor do esforço, é, portanto, intrínseco ao trabalho, que tem a função de lutar contra esse sofrimento inicial (Brochier, C. 2015).

A psicodinâmica do trabalho fornece, por sua vez, uma definição mais concreta do trabalho, fundamentada nas descobertas da ergonomia, isto é, o trabalho é a diferença entre o trabalho prescrito pela organização - a tarefa, que corresponde aos objetivos a serem alcançados - e o trabalho real, ou seja, a atividade, o que o trabalhador realmente faz para realizá-la (Dejours, 2005). É nessa diferença irreconciliável que se encontra o trabalho, caracterizado como o conjunto de atividades desenvolvidas por quem trabalha para lidar com o que não está desenhado pela organização.

De acordo com Debout (2014), o trabalho é essencialmente uma interação social que se baseia na criação e na assimilação de conhecimentos compartilhados. Ele implica na coordenação das habilidades individuais, onde cada trabalhador contribui para um coletivo que estabelece, mantém e reformula constantemente suas



próprias normas de trabalho. Para que o coletivo funcione de maneira eficaz, é necessário um equilíbrio entre as regras impostas pela organização do trabalho e aquelas estabelecidas pelos indivíduos envolvidos².

Para garantir o êxito na produção, os colaboradores devem constantemente aplicar criatividade e iniciativa, adaptando-se de forma contínua para resolver problemas, falhas, atrasos ou erros imprevistos. Nenhuma organização pode operar de maneira eficaz se seus funcionários aderirem rigidamente aos procedimentos estabelecidos (Dejours; Molinier, 1994). Isso implica numa implementação contínua do trabalho vivo, fundamentado em conhecimentos e habilidades originais, necessários para lidar com situações sempre singulares, onde métodos convencionais se mostram inadequados.

Toda subjetividade, dessa forma, é inevitavelmente mobilizada no ambiente de trabalho, independentemente da natureza da tarefa, integrando o indivíduo em sua própria singularidade. Assim como o objeto nasce do ódio, pode-se afirmar que o trabalho é compreendido na modalidade da resistência e do fracasso; trabalhar é, primeiramente, falhar e aceitar esse fracasso. A experiência de trabalho é, antes de tudo, uma experiência emocional em que se trata de ser capaz de enfrentar a dificuldade, suportar o desamparo e demonstrar uma certa resistência masoquista para superá-la; familiarizar-se com a realidade para adquirir um conhecimento físico da máquina ou ferramenta a ser manuseada (Freud, 1930). Como observam Dejours e Pascale Molinier (1994, p. 63), “trabalhar é colocar a inteligência diante da realidade que resiste”, “[é] um teste do mundo, mas também e acima de tudo um teste de si mesmo, através do sofrimento e do confronto com o fracasso”.

O trabalho também envolve, na maioria das situações cotidianas, relacionamentos com outras pessoas: o paciente, o cliente, o fornecedor, e, na maioria das vezes, o coletivo por meio dos colegas. O trabalho só pode ser realizado se houver cooperação entre indivíduos de um mesmo grupo de trabalho, dentro de uma relação de confiança onde cada um possa mostrar ao outro como trabalha, sem medo de julgamento (Molinié, 2010). Esta cooperação exige uma contribuição ativa de todos,

² Debout (2014), por exemplo, entende que o coletivo de trabalho desempenha um papel fundamental ao permitir-nos superar o desprazer causado pelo confronto com o fracasso, defender-nos do sofrimento no trabalho e subvertê-lo em prazer para depois convertê-lo em ganho narcísico e identitário. O sofrimento comum no trabalho é, portanto, objeto de um tratamento individual e coletivo.

promovendo assim uma dinâmica de grupo onde o trabalho é discutido em suas dimensões ética, social e técnica.

O ambiente coletivo em que estou inserido durante o trabalho representa um espaço crucial de reconhecimento. Sempre estamos engajados, direta ou indiretamente, em atividades que beneficiam alguém. Todos necessitam de reconhecimento, visto que isso contribui significativamente para o bem-estar individual. A importância central do trabalho na construção da identidade também reflete diretamente na saúde. Aqueles privados dessa experiência encontram-se não apenas incapazes de contribuir efetivamente para a organização do trabalho, mas também de forma mais ampla para a sociedade como um todo (Albert, M.N. 2023).

Dessa cooperação espera-se uma recompensa não material, mas simbólica, que assume a forma de reconhecimento; reconhecimento pelo serviço prestado e pela qualidade do trabalho realizado. Esse reconhecimento do registro do fazer é muito importante porque será transferido para o registro do ser e da identidade, permitindo que o sofrimento inerente ao processo de trabalho se transforme em prazer no trabalho (Dejours, 1993). Nessa perspectiva, trabalhar não é apenas produzir, mas também transformar-se através do trabalho realizado, em um movimento circular constante e dialético³.

Para Debout (2014) o coletivo em que estou preso quando trabalho é um espaço de reconhecimento.

Trabalhamos sempre, senão com, pelo menos para alguém, os beneficiários da ação. Todos precisam de reconhecimento, na perspectiva dos outros, para estarem bem. A centralidade do trabalho no que diz respeito à identidade é também uma centralidade no que diz respeito à saúde. Quem dela é privado fica ao mesmo tempo impossibilitado de contribuir para a organização do

³ No plano teórico, a noção de sofrimento no trabalho e a investigação clínica no trabalho contribuíram para uma evolução significativa na definição de subjetividade, saúde e normalidade. Acima de tudo, a experiência subjetiva, o afeto, a sensação corporal, o sofrimento não são em si o sinal de um distúrbio patológico, mas pertence à esfera da normalidade. Mais do que uma experiência de perda de sentido da atividade – que seria, portanto, uma experiência de razão – o sofrimento no trabalho é uma experiência corporal. Baseia-se, portanto, numa teoria da subjetividade baseada na centralidade do corpo; um corpo não definido como organismo biológico, mas atravessado e construído a partir do afeto e de sua história, o corpo vivido, aquele que sente e que a psicanálise define como o corpo erógeno. Assim, para a psicodinâmica do trabalho, a subjetividade só pode ser compreendida a partir de uma dupla centralidade: a do trabalho e a da sexualidade. A partir daí, a normalidade e a “boa saúde” não podem mais ser definidas pela ausência de doença ou sofrimento. O sofrimento é um estado intermediário entre um estado de boa saúde e uma doença descompensada. A normalidade é definida como um compromisso entre o sofrimento e as defesas desenvolvidas para apoiá-lo. A consideração do sofrimento no trabalho na origem dos transtornos psicológicos e somáticos tem orientado a compreensão das descompensações não apenas de causalidade social estritamente endógena ou estritamente exógena, mas decorrentes de ambas ao mesmo tempo (Debout, F. 2015).



trabalho e, através dele, para a sociedade. A recompensa simbólica concedida pelo reconhecimento advém do significado dado à experiência do trabalho, do significado do sofrimento no trabalho. A construção do sentido do trabalho por meio do reconhecimento, ao premiar o sujeito em relação às suas expectativas quanto à autorrealização pode subverter o sofrimento em prazer (Debout, 2014).

Este reconhecimento através do trabalho também cria um caminho possível para a superação das falhas de desenvolvimento narcísicas e objetais. Observe-se que os aspectos mais frágeis do indivíduo estão na base de sua mobilização no trabalho, atuando como força motriz para superar os fracassos de sua trajetória pessoal. (Freud, 1930). É aqui que se encontra o núcleo da vulnerabilidade especificamente evocado pelo trabalho, bem como a inteligência, o investimento apaixonado no trabalho e o talento. O trabalho proporciona um cenário social no qual o indivíduo pode elaborar seus sofrimentos decorrentes de seus defeitos narcísicos e de sua história infantil, permitindo que sejam sublimados por meio de uma atividade útil (Macêdo, K. 2016).

O trabalho é caracterizado pelo esforço, pela criatividade e pela busca pelo sucesso na ação. É um compromisso autêntico de enfrentar a realidade, o desconhecido, aquilo que não pode ser dominado nem pelo conhecimento teórico nem pelas prescrições. Teste para a construção da identidade envolve uma dinâmica subjetiva ao fornecer um caminho sublimatório⁴ para os processos pulsionais, seja pela autorrealização, pelo reconhecimento e reparação que o sujeito busca ou pelo prazer que ele pretende vivenciar. (Dejours, 2007). Como escreve Freud, em *O Mal-Estar na Civilização*:

Não é possível, dentro dos limites de um levantamento sucinto, examinar adequadamente a significação do trabalho para a economia da libido. Nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto à ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana. A possibilidade que essa técnica oferece de deslocar uma grande quantidade de componentes libidinais, sejam eles narcísicos, agressivos ou mesmo eróticos, para o trabalho profissional e para os relacionamentos humanos a ele vinculados, empresta-lhe um valor que de maneira alguma está em segundo plano quanto ao de que goza como algo indispensável à preservação e justificação da existência em sociedade. A

⁴ Entendemos que a atividade profissional pode ser uma fonte especial de satisfação, especialmente se for livremente escolhida. Quando o trabalho permite a sublimação, ele transforma inclinações e impulsos instintivos em realizações aceitáveis e produtivas. O conceito de sublimação é fundamental aqui, pois destaca como o trabalho pode servir como uma via para a realização de desejos internos de maneira socialmente reconhecida. Assim, o trabalho oferece uma oportunidade para que o indivíduo realize seus potenciais de maneira construtiva e gratificante.



atividade profissional constitui fonte de satisfação especial se for livremente escolhida, isto é, se por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos persistentes ou constitucionalmente reforçados. No entanto, como caminho para a felicidade, o trabalho não é altamente prezado pelos homens. Não se esforçam em relação a ele como o fazem em relação a outras possibilidades de satisfação. A grande maioria das pessoas só trabalha sob a pressão da necessidade, e essa natural aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis (Freud, S. 2006, p. 87-88).

Note-se que Freud discute como a capacidade de direcionar uma parte significativa de impulsos narcisistas, agressivos e até mesmo eróticos para a profissão e suas interações humanas associadas confere um valor crucial ao trabalho profissional. Essa capacidade é essencial para afirmar e justificar a vida em sociedade. Quando a atividade profissional é escolhida livremente, ela proporciona uma satisfação particular, permitindo que inclinações já presentes sejam exploradas por meio da sublimação, ampliação de impulsos ou reforço constitucionalmente determinado.

3.2 TENSÃO ESTRUTURANTE ENTRE O SOFRIMENTO LABORAL E O BENEFÍCIO DO TRABALHO

O equilíbrio que o indivíduo encontra no desempenho de seu trabalho é, portanto, um compromisso constante e precário entre o sofrimento e os benefícios que retira em termos narcísicos (Nascimento, B. 2015). Suas estratégias defensivas, tanto individuais quanto coletivas, permitem-lhe proteger-se do risco de descompensação. Essa dinâmica positiva de trabalho, no entanto, que proporciona identidade, pode ser interrompida ou mesmo bloqueada quando as condições de trabalho se deterioram.

A introdução de uma nova doutrina de gestão desde os anos 1990 transformou significativamente a dinâmica entre o indivíduo e sua ocupação, afetando diretamente sua capacidade de alcançar metas. Esta mudança gerencial se caracteriza pela implementação de centros de lucro visando ampliar a rentabilidade em detrimento da qualidade, resultando na desconstrução do trabalho como gerador de significado e valor em prol de metas financeiras (Dejours, C. 2009). Pelo lucro, já não se trata de promover a qualidade do trabalho ou de melhorar a produtividade, mas de economizar em inventário e em pessoal. A referência não é mais o trabalho como fonte de riqueza, mas a gestão dos fluxos financeiros. Os novos métodos de avaliação individual e o estabelecimento de uma competição selvagem no trabalho destroem a



união coletiva entre os trabalhadores e distorcem profundamente o reconhecimento do trabalho (Dejours, C. 2015).

Nesta configuração emergente, diversos elementos são claramente identificados como determinantes na erosão do significado de uma execução laboral satisfatória e sua desvalorização. Entre esses fatores estão a aplicação de princípios de gestão científica contemporânea, a exigência de cumprimento de metas, o excesso de carga de trabalho, a fragmentação das responsabilidades e o aumento da velocidade das operações, entre outros (Molinié, 2010).

A significativa deterioração do ambiente coletivo de trabalho e da interação social, especialmente devido à individualização das performances, compromete a confiança e a cooperação mútua, enfraquecendo os mecanismos de defesa do inconsciente coletivo contra o sofrimento. Essa desintegração dos laços sociais no ambiente laboral gera, conforme descrito por Christophe Dejours (2009), uma “solidão afetiva no meio da multidão”, o primeiro aspecto a ser compreendido na análise dos suicídios no local de trabalho. É relevante observar que o assédio no ambiente profissional, frequentemente apontado como um fator causal em tentativas de suicídio, geralmente resulta de práticas organizacionais prejudiciais, não de traços de personalidade perversa (Hirigoyen, 2014).

Os primeiros casos de suicídios no ambiente de trabalho têm sido documentados nos setores industrial, de serviços e terciário (Dejours, 2015). Atualmente, a avaliação quantitativa precisa se mostra, a nível nacional, inviável devido à omissão sistemática da psicopatologia relacionada ao trabalho em pesquisas estatísticas. Embora o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) tenha explorado a questão do suicídio, não há dados estatísticos disponíveis que evidenciem sua conexão com o ambiente laboral.

Algumas pesquisas, embora limitadas, indicam que o suicídio muitas vezes está associado ao desenvolvimento de depressão, angústia e ansiedade extrema (Dohrenwend, 2006). No entanto, argumentar que a vulnerabilidade psicológica é a causa principal revela-se inadequado para explicar os muitos casos de suicídio relacionados ao trabalho. (Dejours, C. 2009).

Novamente, as estratégias contemporâneas de administração, que priorizam a competição e a maximização dos lucros em detrimento da qualidade de vida no trabalho, exercem um impacto significativo sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores. A ausência de reconhecimento, a pressão por resultados e a



fragmentação das responsabilidades desestabilizam os laços sociais no ambiente laboral, aumentando o isolamento e o sofrimento psicológico (Molinié, 2010). É essencial que as políticas de gestão considerem os aspectos humanos e sociais do trabalho para evitar o agravamento das condições que contribuem para o sofrimento no trabalho e, em situações extremas, para o suicídio.

A aplicação de princípios da administração científica e da imposição de metas rigorosas, tanto a sobrecarga de trabalho quanto a fragmentação das responsabilidades exercem um impacto substancial sobre o bem-estar dos trabalhadores. A sobrecarga de trabalho, frequentemente resultante de cortes de pessoal e expectativas irrealistas, causa exaustão física e emocional. Esse estado de exaustão, por sua vez, reduzi a capacidade dos trabalhadores de desempenhar suas funções de maneira eficiente, aumentando os sentimentos de frustração e inadequação (Carlotto, 2011). A fragmentação das responsabilidades, na qual os trabalhadores são encarregados de tarefas específicas dentro de um processo maior, pode levar à perda de propósito e significado no trabalho. Essa perda de sentido é especialmente prejudicial, pois o trabalho desempenha um papel crucial na formação da identidade e na busca por realização pessoal (Molinié, 2010).

A ênfase na individualização das performances também contribui significativamente para o sofrimento no trabalho. Quando o desempenho é avaliado de forma individualizada, sem considerar o contexto coletivo do trabalho, os trabalhadores podem perceber-se em uma competição constante uns com os outros. Isso pode resultar em um ambiente laboral hostil, no qual a cooperação e o apoio mútuo são desencorajados. A falta de apoio social no ambiente de trabalho aumenta o nível de estresse e ansiedade, tornando os trabalhadores mais suscetíveis ao sofrimento psicológico (Tessier, 2006).

A perda dos laços sociais no local de trabalho desempenha um papel crucial no surgimento do sofrimento ocupacional. A confiança e o apoio mútuo são essenciais para um ambiente de trabalho saudável. Quando esses laços são enfraquecidos, os trabalhadores perdem uma fonte vital de conforto emocional. A falta de uma comunidade de trabalho unida pode resultar em maior isolamento e desconexão, sentimentos que frequentemente estão ligados ao sofrimento psicológico. A colaboração entre os colegas não só facilita a realização das tarefas, mas também é fundamental para preservar a saúde mental no ambiente de trabalho (Dejours, 2009).



O assédio no ambiente de trabalho, frequentemente associado a tentativas de suicídio, geralmente resulta de uma organização laboral prejudicial. Em locais onde a competição é estimulada e o suporte social é escasso, o assédio pode se transformar em uma ferramenta de gestão para controlar os funcionários. Aqueles que sofrem assédio no trabalho podem enfrentar várias consequências psicológicas, como ansiedade, depressão e, em casos graves, pensamentos suicidas (Poipot-Rocaboy, G. 2010). Marie-France Hirigoyen (2014) defende que o assédio moral no trabalho frequentemente reflete uma cultura organizacional tóxica, na qual o bem-estar dos trabalhadores é negligenciado em prol da produtividade e do lucro.

Os primeiros casos de suicídio no local de trabalho começaram a ser registrados em vários setores desde 1990 (Dejours, C. 2015). Embora seja difícil obter uma avaliação quantitativa precisa devido à ausência de dados estatísticos específicos sobre psicopatologia relacionada ao trabalho, é claro que o suicídio no ambiente de trabalho se tornou um fenômeno preocupante. A depressão é frequentemente mencionada como uma condição pré-existente que pode levar ao suicídio. No entanto, afirmar que a vulnerabilidade psicológica individual é a principal causa é insuficiente para explicar a extensão do problema. Muitas das pessoas que cometem suicídio relacionado ao trabalho são profissionais competentes, valorizados e sem histórico psiquiátrico, indicando que fatores organizacionais desempenham um papel crucial (Dohrenwend, 2006).

Para abordar a questão do suicídio no trabalho de maneira eficaz, é crucial considerar tanto os fatores individuais quanto os organizacionais. As intervenções devem se concentrar na criação de ambientes de trabalho que promovam a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Isso inclui a implementação de políticas que valorizem a qualidade do trabalho, incentivem a cooperação entre os funcionários e ofereçam suporte emocional e psicológico adequado. As organizações precisam reconhecer o impacto negativo das práticas gerenciais que priorizam o lucro em detrimento do bem-estar dos empregados e fazer ajustes para criar um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável (Dejours, 2015).

A propósito, futuras pesquisas devem focar na coleta de dados mais precisos e abrangentes sobre o impacto do trabalho na saúde mental. Estudos longitudinais que acompanhem os efeitos das condições de trabalho ao longo do tempo podem fornecer insights valiosos sobre os fatores que contribuem para o sofrimento ocupacional e o suicídio. Políticas públicas que incentivem a transparência e a



responsabilidade nas práticas de gestão são necessárias para garantir que os trabalhadores tenham acesso a um ambiente de trabalho seguro e saudável. A colaboração entre pesquisadores, gestores, sindicatos e formuladores de políticas é essencial para desenvolver estratégias eficazes de prevenção do sofrimento ocupacional e promoção da saúde mental no local de trabalho.

3.3 DA FRAGMENTAÇÃO DO IDEAL DO EGO AO SUICÍDIO

Freud, em “Luto e Melancolia”, citado por Kaltenbeck (2020), reforça a ideia de que o indivíduo “não experimenta uma intenção suicida que não seja o resultado de um impulso assassino contra os outros”. Em 1920, na obra “Neurose, Psicose e Perversão”, Freud continua: “ninguém encontra a energia psíquica para se matar a menos que, em primeiro lugar, mate ao mesmo tempo o objeto com o qual se identificou e, em segundo lugar, não se volte contra si mesmo um desejo de morte dirigido contra outra pessoa”. Isso sugere que a pessoa que comete suicídio está profundamente identificada com seu trabalho, a ponto de uma desqualificação deste último desencadear uma reversão interna de impulsos que não encontram outro desfecho? Mais precisamente, não poderíamos considerar que essa desqualificação rompe um investimento específico no ideal do ego, onde a realidade e o ideal se confundem, criando uma conjunção explosiva?

No texto “Introdução ao Narcisismo”, Freud, propõe que o conceito de ideal do ego é uma formação intrapsíquica relativamente autônoma. Esta formação serve como ponto de referência para o ego em suas ações concretas e possui uma origem predominantemente narcísica. O ideal do ego desempenha um papel crucial na organização e regulação dos desejos, permitindo que o ego encontre coerência e estabilidade tanto internamente quanto na percepção dos outros. Através do superego, esses ideais exercem uma pressão constante, semelhante à dos nossos desejos mais reprimidos, influenciando profundamente a maioria dos nossos empreendimentos. Esses ideais emergem na primeira infância, baseados em experiências primárias, e são remodelados ao longo da vida conforme as vivências do indivíduo. Eles buscam se manifestar na realidade do sujeito, atuando como moderadores e transmissores de energia. Desempenham o papel de transformadores ao permitir que os impulsos sejam canalizados para a sublimação sem gerar tensão excessiva. No entanto, conforme observa Gérard Bonnet (2012), embora a



materialização do ideal seja benéfica quando conseguimos manter uma distinção clara entre ideal e realidade, ela se torna perigosa quando essa distinção se perde.

Segundo Bonnet (2012), a confusão entre o ideal e a realidade pode ser interpretada como resultado de um ideal excessivamente investido e amplamente projetado pelo indivíduo, tornando-se essencial para sua sobrevivência psicológica. Essa forte dependência do ideal acaba por enfraquecê-lo. Assim, ocorre uma idealização do objeto de trabalho, de modo que, quando este é desvalorizado e não reconhecido, são o ideal e, em última instância, o próprio sujeito que sofrem ataques e descrédito, deixando-o desamparado. Como defesa final contra a morte do ideal e o sofrimento decorrente, o ato suicida seria visto como um possível destino do sofrimento no trabalho.

Freud reafirma que o indivíduo “não experimenta uma intenção suicida que não seja o resultado de um impulso assassino contra os outros” (Freud, 1915). Esta afirmação esclarece a complexa interação entre a identificação do sujeito com seu trabalho e as consequências psíquicas que podem surgir de sua desvalorização. Novamente em “Neurose, Psicose e Perversão”, Freud vai além, sugerindo que “ninguém encontra a energia psíquica para se matar a menos que, em primeiro lugar, mate ao mesmo tempo o objeto com o qual se identificou e, em segundo lugar, não volte contra si mesmo um desejo de morte direcionado contra outra pessoa” (Freud, 1920). A partir dessas observações, surge a questão crucial: até que ponto a identificação com o trabalho pode ser tão intensa que uma desqualificação desse trabalho resulta em uma reversão interna de impulsos, levando ao suicídio? Dejours (2015) argumenta que essa desqualificação pode romper um investimento específico no ideal do ego, onde a realidade e o ideal se confundem, criando uma conjunção explosiva.

Freud introduziu o conceito de ideal do ego em “Introdução ao Narcisismo” (1914), descrevendo-o como uma formação intrapsíquica que serve como referência para o ego em suas realizações concretas, com uma origem predominantemente narcísica. O ideal do ego desempenha um papel crucial na organização e regulação dos desejos, permitindo que o ego encontre coerência e estabilidade tanto em relação a si mesmo quanto aos outros. No entanto, Gérard Bonnet (2002) observa que, quando há confusão entre o ideal e a realidade, essa incorporação pode se tornar perigosa.



A confusão entre o ideal e a realidade pode levar a uma idealização excessiva do objeto de trabalho, onde o indivíduo projeta suas aspirações e expectativas de maneira desmedida. Quando esse objeto de trabalho é desvalorizado ou não reconhecido, o ideal e, em última instância, o próprio indivíduo são atacados e desacreditados, deixando-o desamparado (Dejours, C. 2009). Esse processo pode causar um sofrimento psíquico intenso, levando ao ato suicida como uma tentativa desesperada de preservar o ideal do ego e evitar a dor associada à sua perda (Freud, 1915).

A interação complexa entre a identificação com o trabalho, a desqualificação profissional e a fragmentação do ideal do ego podem, em última análise, criar um ambiente propício ao surgimento de comportamentos suicidas. Compreender esses mecanismos psíquicos é fundamental para desenvolver estratégias eficazes de prevenção e intervenção no contexto do suicídio relacionado ao trabalho.

Somado à abordagem psicanalítica, uma perspectiva sociológica pode ampliar nossa compreensão da relação entre a fragmentação do ideal do ego e o suicídio no contexto do trabalho. A teoria do conflito, por exemplo, oferece insights sobre como as estruturas de poder e as relações de classe influenciam a experiência do trabalho e suas consequências psicológicas. Segundo essa teoria, “as desigualdades de poder e recursos entre diferentes grupos sociais moldam não apenas as condições materiais de trabalho, mas também as dinâmicas psicossociais no ambiente laboral” (Marx, K. 1867). Em um sistema capitalista, onde o lucro e a acumulação de capital são priorizados, “os trabalhadores frequentemente enfrentam condições precárias, pressões por produtividade e falta de controle sobre seu próprio trabalho” (Braverman, 1974).

Essa análise crítica nos leva a questionar como o sistema capitalista, com sua ênfase na eficiência e no lucro, desumaniza os trabalhadores, transformando-os em meros instrumentos de produção. A fragmentação do ideal do ego pode ser vista como uma resposta à alienação que surge quando os indivíduos são separados dos frutos do seu trabalho e de um sentido mais profundo de propósito e identidade. Note-se que Marx já discutia essa alienação, sugerindo que a perda de controle sobre o processo produtivo leva a uma desconexão entre o trabalhador e seu próprio ser.

Segundo Feldman (2006) é essencial considerar como a pressão por produtividade exacerbada pode gerar um ambiente de trabalho tóxico, onde os indivíduos são constantemente avaliados e medidos por padrões inatingíveis. Essa



situação pode agravar sentimentos de inadequação e desespero, contribuindo para a deterioração da saúde mental e, em casos extremos, levando ao suicídio.

Sob uma perspectiva filosófica, o trabalho, em seu estado ideal, deveria ser uma expressão da criatividade e autonomia humanas (Debord, G. 1997). No contexto atual, entretanto, ele muitas vezes se transforma em uma fonte de sofrimento e opressão. A ética do trabalho precisa ser reavaliada, considerando não apenas os ganhos econômicos, mas também o bem-estar e a realização pessoal dos trabalhadores.

Essa crítica se alinha com a necessidade de uma reestruturação das relações de trabalho, visando criar um ambiente que valorize a dignidade humana e promova um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. Essas condições podem levar à alienação, uma sensação de desvinculação do processo de trabalho e da própria identidade, conforme discutido por Marx em seus escritos sobre a alienação no trabalho (Marx, K. 1844). Quando o trabalho se torna alienante e desumanizante, o ideal do ego associado ao trabalho pode se desintegrar, deixando os trabalhadores vulneráveis às consequências psicológicas negativas, como depressão e suicídio.

A sociologia do trabalho destaca o papel das relações interpessoais e da cultura organizacional na formação do ambiente de trabalho e na experiência dos trabalhadores (Blau; Scott, 1962). Ambientes de trabalho tóxicos, caracterizados por assédio, competição desenfreada e falta de apoio social, podem intensificar o sofrimento psicológico dos trabalhadores e aumentar o risco de suicídio (Hirigoyen, 1998). Portanto, uma abordagem psicossociológica permite considerar não apenas os aspectos individuais e intrapsíquicos do suicídio no trabalho, mas também os contextos sociais e estruturais que contribuem para esse fenômeno.

Enfim, compreender as relações de poder, as condições de trabalho e a cultura organizacional é essencial para desenvolver políticas e práticas que promovam ambientes de trabalho saudáveis e reduzam os riscos de suicídio entre os trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, explorou-se o complexo fenômeno do suicídio no trabalho, indo além da visão tradicional que o reduz ao mero aspecto econômico.





Conclui-se que o trabalho é um processo intrincado de interação social e subjetivação, que influencia profundamente a vida dos trabalhadores, moldando identidades individuais e coletivas. Para compreender o sofrimento no trabalho, é crucial analisar tanto os fatores organizacionais quanto os individuais, reconhecendo a interação entre eles.

A ressublimação, proposta por Dejours, emerge como uma perspectiva promissora para transformar o sofrimento no trabalho em uma fonte de criatividade e resiliência. Ao criar espaços dentro das organizações onde os trabalhadores possam ressublimar suas experiências, pode-se promover ambientes de trabalho mais saudáveis e estimular a realização pessoal e profissional. Contudo, para alcançar essa transformação, são necessárias intervenções psicológicas, sociológicas e políticas públicas coordenadas. Soluções psicológicas, como programas de intervenção focados no apoio emocional e desenvolvimento de habilidades de enfrentamento, podem ajudar os trabalhadores a lidar com o sofrimento no trabalho e buscar ajuda quando necessário. Da mesma forma, soluções sociológicas, como mudanças estruturais nas organizações e na sociedade, são fundamentais para reduzir os fatores de risco associados ao trabalho e promover ambientes mais saudáveis e inclusivos.

Políticas públicas abrangentes são essenciais para prevenir o suicídio no trabalho e promover a saúde mental dos trabalhadores. Isso inclui o fortalecimento da legislação trabalhista, a implementação de regulamentações que protejam os trabalhadores e o investimento em programas de conscientização e educação pública sobre saúde mental e prevenção do suicídio.

Em suma, abordar o suicídio no trabalho requer uma abordagem multifacetada e colaborativa. Somente através do esforço conjunto de pesquisadores, profissionais de saúde, gestores e trabalhadores podemos esperar reduzir o impacto devastador do suicídio no local de trabalho e promover ambientes de trabalho saudáveis e produtivos para todos.



REFERÊNCIAS

- ALBERT, M.N. *Comment rassurer et renforcer la confiance organisationnelle des collaborateurs dans un contexte d'incertitude?* Question(s) de management, 45, 200-254. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.3917/qdm.225.0200>
- BERTAO, Flávia R. B. M.; HASHIMOTO, Francisco. **Entre o desejo e o sofrimento psíquico no trabalho: um estudo de caso com professora de educação infantil.** Psicol. rev. (Belo Horizonte), Belo Horizonte, v. 12, n. 20, p. 141-163, dez. 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682006000200004&lng=pt&nrm=iso Acesso em: 18 jun. 2024.
- BLAU, P. M.; SCOTT, R. W. *Formal Organizations: A Comparative Approach.* Stanford University Press, 1962.
- BONNET, G. *Soif d'idéal, les valeurs d'aujourd'hui.* Paris: Philippe Duval, 2012.
- BRAVERMAN, H. *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century.* Monthly Review Press, 1974.
- BROCHIER, C. Chapitre 4. Quelques idées sur le travail et les organisations. In: BROCHIER, C. *Comprendre et pratiquer la sociologie.* Paris: Armand Colin, 2015. p. 133-173.
- CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, [S.L.], v. 27, n. 4, p. 403-410, dez. 2011. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-37722011000400003>
- DEBORD, Guy. *A sociedade do espetáculo.* Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.
- DEBOUT, F. *Quelques éléments de la théorie psychodynamique du travail.* Champ psy, Paris, v. 65, p. 11-26, 2014.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez-Oboré, 1993.
- DEJOURS, Christophe. **Trabalho e sofrimento psíquico.** Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2007.
- DEJOURS, C. *La psychodynamique du travail face à l'évaluation: de la critique à la proposition.* Travailler, Paris, n. 25, p. 15-27, 2011.
- DEJOURS, C. *La sublimation: entre clinique du travail et psychanalyse. Revue française de psychosomatique.* Paris, v. 46, p. 21-37, 2014.



DEJOURS, C. ***Nouvelles formes de servitude et suicide.*** Travailler, Paris, n. 13, p. 53-73, 2005.

DEJOURS, C. ***Travail: usure mentale.*** Paris: Bayard, 1980. Dernière édition 2008.

DEJOURS, C.; MOLINIER, P. Trabalho e uso de si. In: SCHUTZ, A. (Ed.). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola francesa.** São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C.; BEGUE, F. ***Suicide et travail: que faire?*** Paris: PUF, 2009.

DEJOURS, C.; GERNET, I. Travail, subjectivité et confiance. ***Nouvelle Revue de psychosociologie***, Paris, n. 13, p. 75-91, 2012.

DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho e ação. Production**, [S.L.], v. 14, n. 3, p. 27-34, dez. 2004. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-65132004000300004>

DOHRENWEND, B. P. ***Sociocultural and social-psychological factors in the genesis of mental disorders.*** American Journal of Public Health, v. 96, n. 11, p. 1844-1854, 2006.

FELDMAN, Lya; BLANCO, Gisela. **Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones.** RFM, Caracas, v. 29, n. 2, p. 103-108, dez. 2006. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002&lng=es&nrm=iso Accedido en: 03 jul. 2024.

FREUD, S. Deuil et Mélancolie. In: ***Métapsychologie.*** Paris: Folios Essais, 1915. p. 145-171.

FREUD, S. ***Malaise dans la civilisation.*** Paris: PUF, 1930.

FREUD, S. Sur la psychogenèse d'un cas d'homosexualité féminine. In: ***Névrose, psychose et perversion.*** Paris: PUF, 1920. p. 245-270.

HIRIGOYEN, M. F. ***Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace.*** Rutgers University Press, 1998.

HIRIGOYEN, M. F. ***Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.*** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

JASPERS, Karl. ***Escritos filosóficos: sobre a verdade.*** São Paulo: Martins Fontes, 1963.

KALTENBECK, F. Freud e o suicídio melancólico. In: KALTENBECK, F. ***Escrita melancólica: Kleist, Stifter, Nerval, Foster Wallace.*** Toulouse: Erès, 2020. p. 23-36.



KOLHS, Marta; OLSCHOWSKY, Agnes; FERRAZ, Lucimare. **Suffering and defense in work in a mental health care service.** Revista Brasileira de Enfermagem, [S.L.], v. 72, n. 4, p. 903-909, ago. 2019. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0140>>.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **A Psicopatologia do trabalho. Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.L.], v. 18, n. 2, p. 10-15, 1998. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/s1414-98931998000200003>>. Acesso em: 18 jun. 2024.

MACÊDO, Kátia Barbosa. **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar.** Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016.

MARX, K. Economic and Philosophic Manuscripts of 1844.

MARX, K. Das Kapital. Verlag von Otto Meisner, 1867.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2010.

MOLINIÉ, P. **Trabalho e reconhecimento: ensaios de psicopatologia do trabalho.** Rio de Janeiro: Imago, 2010.

NASCIMENTO, B. **Mobilização subjetiva: do sofrimento ao viver criativo no trabalho.** 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal Fluminense, Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Departamento de Psicologia, 2015.

POILPOT-RO CABOY, Gwénaëlle. **Comprendre la violence au travail: le cas du harcèlement psychologique.** Humanisme Et Entreprise, [S.L.], v. 296, n. 1, p. 9-24, 1 fev. 2010. CAIRN. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.3917/hume.296.0009>>.

TESSIER, Nathalie. **L'impact des modes de gestion des cadres sur le stress au travail.** Management & Avenir, [S.L.], v. 8, n. 2, p. 143-158, 1 jun. 2006. CAIRN. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.3917/mav.008.0143>

