

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SUICÍDIO: UMA EXPERIÊNCIA DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Autores

Odete Cristina Pereira Reis- Auditora-Fiscal do Trabalho-Ministério do Trabalho e Emprego. Belo Horizonte/MG. Brasil. E-mail: odetepr@uol.com.br

Shakti Prates Borela - Auditora-Fiscal do Trabalho - Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília/DF. Brasil. E-mail: borela@gmail.com

Resumo

A despeito de o comportamento suicida ser entendido como resultado de uma complexa interação entre diversos fatores, o trabalho é ainda pouco considerado ou explorado como um dos fatores que podem estar envolvidos. No entanto, há estudos apontando sua relação com determinadas características do trabalho, em especial a organização do trabalho e os fatores de risco psicossociais. Dificuldades na gestão de conflitos, insatisfação no trabalho, cultura organizacional propícia para a prática de comportamentos hostis e abusivos, são algumas dessas características. Nesse contexto, esse estudo discutirá os fatores da organização do trabalho relacionados ao suicídio de um trabalhador. A metodologia utilizada é a apresentação dos dados de uma ação fiscal, em especial os elementos da organização do trabalho e os fatores de risco psicossociais levantados, assim como a análise da morte do trabalhador. Concluiu-se que vinha ocorrendo a prática de assédio moral e sexual na instituição, além da presença de outros fatores de risco psicossociais, sem que providências efetivas fossem tomadas no sentido do seu combate e prevenção. Tal situação, segundo as informações levantadas e citadas nesse documento, impactou o referido trabalhador de forma trágica, culminando em seu suicídio dias depois das denúncias de assédio serem divulgadas de forma ampla na imprensa. Pretende-se, com esse estudo, instigar o debate sobre a relação dos fatores ocupacionais, em especial aqueles ligados à organização do trabalho, como possíveis causadores ou como contributivos para os suicídios, e sobre a necessidade de intervenções visando a sua prevenção.

Palavras-chave: suicídio; organização do trabalho; fatores de risco psicossociais; assédio.

1. Introdução

O trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas e contribui de forma significativa para a configuração da identidade humana. Além do tempo que se dedica ao

mesmo e de ser um meio de sobrevivência, é através do trabalho que o ser humano se realiza e se relaciona, e, dessa forma, muito além de responder à produção dos elementos necessários à vida biológica dos seres humanos, “o trabalho corresponde aos fundamentos para responder às necessidades de sua vida intelectual, cultural, social, estética, simbólica, lúdica e afetiva” (FRIGOTTO, 2015).

No entanto, o mesmo trabalho que é fonte de prazer e de desenvolvimento humano, pode também ocasionar sofrimento e adoecimento ao trabalhador¹.

As transformações pelas quais o mundo do trabalho vem passando, em especial a reestruturação produtiva e a busca incessante por aumento de produtividade, trouxeram profundas alterações na forma de organização do trabalho. Essa agora é pautada, entre outros, pela pressão de tempo, intensificação do trabalho, elevado grau de competitividade e ambientes com uma cultura organizacional precária e propícia para práticas de gestão abusivas ou perversas. Os impactos para os trabalhadores são significativos, sendo preocupantes os números cada vez mais elevados de transtornos mentais como a depressão, ansiedade, síndrome do pânico, síndrome de burnout (Gaston, H.; Phyllis, G. 2000; OIT, 2021; Secretaria de Previdência, 2017), bem como os casos de comportamento suicida (suicídios, tentativas e de ideação suicida²) (MILNER, 2017; WOO e POSTOLACHE, 2008).

Considerado como um problema de saúde pública³, o suicídio é entendido como um fenômeno multidimensional para o qual não existe uma única causa ou uma única razão, resultando de uma interação complexa entre fatores ambientais, biológicos, genéticos, psicológicos, culturais e sociais (OMS, 2001).

No Brasil, entre 2010 e 2019, ocorreram 112.230 mortes por suicídio, com um aumento de 43% no número anual de mortes, de 9.454 em 2010, para 13.523 em 2019. Análise das taxas de mortalidade ajustadas no período demonstrou aumento do risco de morte por suicídio em todas as regiões do Brasil (MS, 2021).

¹ Segundo Dejours (2013) o trabalho transita em um território ambivalente, uma vez que tanto pode dar origem a processos de alienação e mesmo de descompensação psíquica, como pode ser fonte de saúde e instrumento de emancipação.

² Segundo o Manual MSD, comportamento suicida inclui: suicídio consumado, tentativa de suicídio e ideação suicida (pensamentos, planos e atos preparatórios relacionados ao suicídio). Disponível em <https://www.msmanuals.com/pt-br/casa/dist%C3%BArbios-de-sa%C3%BAde-mental/comportamento-suicida-e-automutila%C3%A7%C3%A3o/comportamento-suicida> Acesso em 08/05/2023

³ A OMS estima que mais de 700.000 pessoas morrem por suicídio a cada ano e um número aproximadamente 20 vezes maior tenta o suicídio. Disponível em <https://www.nbccf.org/Assets/SuicideBrochure/Portuguese.pdf>. Acesso em 09 de maio de 2023.

A despeito de ser considerado um fenômeno multifatorial, há ainda uma tendência a se desconsiderar os fatores ocupacionais como causadores ou como contributivos para os suicídios. São consideradas como possíveis causas, de forma geral, somente questões extra laborais como por exemplo, problemas pessoais e condições de saúde preexistentes, sendo as questões laborais pouco discutidas ou sequer mencionadas. Mesmo para aqueles suicídios que são perpetrados no local de trabalho, em regra não são investigados os componentes do trabalho que podem estar associados ao fenômeno.

A necessidade do debate sobre a influência da organização do trabalho na decisão de alguém cometer o suicídio é apontada por Finasi-Santos e Siqueira (2011), que falam sobre a complexidade do contexto organizacional por trás da interface trabalho e suicídio, citando aspectos como, dominação e poder, assédio moral, sofrimento psíquico, controle da subjetividade e manipulação ideológica.

A relação das práticas de assédio com o comportamento suicida chama mais uma vez a atenção para a importância das questões organizacionais para um ambiente de trabalho seguro e saudável. Considerado também como um fenômeno complexo e multifatorial, a origem do assédio está na forma de organização do trabalho, além da influência de fatores individuais e sociais. Fatores de risco psicossociais, como, deficiente organização do trabalho, dificuldades na gestão de conflitos, carga excessiva de trabalho, insatisfação no trabalho, baixo apoio ou suporte social, trabalho intensivo, elevado grau de competitividade, entre outros, são apontados por diversos autores como facilitadores ou propiciadores de comportamentos hostis ou abusivos, devendo, dessa forma, serem abordados e combatidos.

Dejours e Bègue (2010) relacionam o aumento no número de suicídios no trabalho aos novos métodos de gestão, derivados da reestruturação produtiva, que “desestrutaram os coletivos e estimulam a busca de objetivos, custe o que custar”. Os autores citam as formas de avaliação individualizadas, cuja lógica é punir os erros e não oferecer o reconhecimento pelos acertos, e ainda, sobre a importância do reconhecimento para o fortalecimento da identidade, dizendo do impacto do não reconhecimento do trabalho por chefias, clientes, e, sobretudo por pares. Segundo os autores, diante desse quadro “as estratégias coletivas de defesa e as redes de solidariedade são desmontadas, dando lugar à solidão e ao sofrimento”.

Desse modo, é essencial a abordagem da organização do trabalho, bem como dos fatores de risco psicossociais como os citados anteriormente, para a prevenção dos

suicídios relacionados ao trabalho. Vale ressaltar que os fatores psicossociais do trabalho decorrem das interações entre as características do trabalho (seu conteúdo, contexto, condições ambientais e organizacionais) e os trabalhadores (suas expectativas, habilidades, capacidades etc.). Quando essas interações são negativas, se tornam fatores de risco psicossociais, com potencial de causar repercussões na saúde, no rendimento e satisfação no trabalho (OIT, 1986).

Contribui ainda para a visão limitada sobre os fatores relacionados ao suicídio, o que alguns autores consideram como uma exagerada patologização do fenômeno. (MARQUETTI, 2019; ALMEIDA, 2019; NETTO et al, 2013). Almeida (2019) questiona o fato de o suicídio ser uma tema primordialmente de investigação e intervenção das áreas de saúde, o que ocorre em detrimento da discussão do tema num âmbito mais abrangente, que é o campo social:

A patologização (ou a ampliação da patologização) do suicídio constitui a apropriação desse ato com o intuito de administrar esta conduta que pode denunciar que certos modos normativos de vida não são tão eficazes em produzir salubridade.

Segundo a autora, o ato suicida é “administrado” de forma que a reflexão sobre ele não abra precedentes para a discussão sobre a “ineficácia do poder político e/ou do contexto social em produzir equidade de direitos, bem-estar físico e psíquico e condições dignas de vida”⁴.

Assim, tendo em vista o exposto, em especial os aspectos citados que limitam a discussão e abordagem do suicídio, é extremamente importante a realização de estudos e pesquisas que revelem os fatores do trabalho que podem influenciar na decisão de uma pessoa tirar a própria vida, sendo essa a justificativa para o presente estudo.

O objetivo é apontar a possível relação dos elementos da organização do trabalho do trabalho levantados na ação fiscal com o suicídio em questão, instigando a reflexão e debate sobre o trabalho como um dos fatores que podem interagir para a sua causa,

⁴ Segundo a autora “se os suicídios forem apenas atribuídos a causas patológicas, nos absteríamos de pensar condições sociais de vida, desresponsabilizando sociedade e poder político sobre essas condições e atribuiríamos a noção de que os sujeitos que pensam sobre suicídio são sujeitos frágeis, doentes ou miseráveis, e que suas perturbações psíquicas nada tem a ver com as condições sociais nas quais vivem”.

visando, dessa forma, contribuir para a adoção de formas de intervenção e prevenção do fenômeno.

O método utilizado foi a análise dos dados de uma ação realizada pela auditoria fiscal do trabalho.

2. Desenvolvimento

Buscou-se analisar os fatores envolvidos com o suicídio de um trabalhador, ocorrido no próprio local de trabalho. O trabalhador se jogou do prédio onde trabalhava no final do expediente, quando todos os seus colegas já haviam saído do local.

O fato se deu em uma empresa brasileira de grande porte, onde ocorreram denúncias de assédio moral e sexual envolvendo altos dirigentes da instituição. A situação veio à tona após divulgação das referidas denúncias pela imprensa em meados de 2022, havendo grande repercussão nacional, inclusive levando à exoneração de seu principal dirigente no dia seguinte das denúncias virem a público.

Vinte e um dias após a eclosão das denúncias de assédio na instituição, Fernando (nome fictício), empregado dessa mesma instituição, foi encontrado sem vida na parte externa do prédio onde trabalhava. Filmagens de câmeras de segurança mostram a sua queda do 7º andar do prédio às 20:31 desse dia. Segundo conclusão do inquérito policial, ele havia cometido suicídio.

Fernando era diretor do setor responsável pela gestão do canal de denúncias da empresa em questão.

Tendo em vista as circunstâncias da morte do Fernando, ocorrida 21 dias após a eclosão das denúncias envolvendo altos dirigentes da instituição, e os elementos levantados que apontam fortes indícios da influência desses acontecimentos na sua morte, faz-se necessário tecer comentários sobre as práticas de assédio moral e sexual que ocorriam na empresa.

Entre os documentos analisados pela Inspeção do Trabalho, estão os relatos registrados no canal de denúncias da empresa, os dados referentes ao número de denúncias recebidas e o seu teor, além de dados de afastamentos do trabalho por adoecimento. Foram entrevistados trabalhadores de vários setores da empresa, em especial do setor onde Fernando trabalhava. Foi entrevistado ainda um familiar de Fernando.

A inspeção do trabalho teve acesso à Ação Civil Pública-ACP impetrada pelo MPT-Ministério Público do Trabalho contra a empresa e aos dados da perícia policial realizada por ocasião da morte de Fernando.

3. Resultados e Discussões

É o assédio disfarçado de brincadeira, como se fosse algo corriqueiro e que não deixasse marcas profundas nas vítimas e na história da nossa empresa.⁵

Inicialmente, em relação às denúncias de assédio, após todos os procedimentos fiscais citados, a Inspeção do Trabalho constatou que as práticas de assédio moral e sexual vinham ocorrendo na instituição há vários anos, inclusive com denúncias anteriores registradas nos canais de recebimento de denúncias da referida empresa.

As denúncias se referiam a situações diversas de humilhações, grosserias, perseguições (inclusive de cunho político), perda de função comissionada, retaliações, exposições desnecessárias de pessoas etc. Ressalte-se que as denúncias se referiam, em especial, a um dos dirigentes, o qual ocupava o cargo mais alto dentro da instituição.

Em relação às práticas de assédio sexual imputadas ao referido dirigente, conforme o apurado e relatado por várias trabalhadoras, as mesmas ocorriam de diversas formas. Foram relatados, por exemplo, abraços inconvenientes, falas e propostas constrangedoras, toques indesejados e invasivos etc.

Ressalte-se que as situações foram reveladas por diferentes fontes. Além das entrevistas realizadas, foram ainda verificados, a ACP do MPT, os relatos registrados no canal de recebimento de denúncias da empresa e os documentos produzidos pela empresa referentes às denúncias. Após todas as apurações, constatou-se a ocorrência de práticas de assédio moral e de assédio sexual. Não é intenção desse estudo tecer os detalhes da ação fiscal referentes às práticas de assédio, que se encontram no relatório de fiscalização respectivo.

⁵ Relato de uma das vítimas de assédio sexual, segundo consta em documentos analisados pela AFT.

Corroborando a veracidade dos relatos das trabalhadoras e trabalhadores, o fato de que o referido dirigente, meses após as denúncias virem à tona, tornou-se réu na justiça sendo acusado de assédio moral e sexual.

Importa destacar a responsabilidade da empresa na ocorrência de condutas como o assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência no trabalho.

Quando atos hostis e comportamentos inadequados são tolerados pela organização por conveniência ou omissão, ou quando esses são banalizados ou naturalizados pela cultura organizacional, cria-se ambiente propício para as práticas de assédio moral e/ou sexual.

Assim, ao se avaliar a ocorrência desses fenômenos, deve ser feita análise dos elementos do trabalho que favorecem ou até mesmo permitem tais práticas.

Na ação fiscal em questão, após todos os procedimentos já citados, verificou-se a presença de uma série de fatores de risco psicossociais que poderiam estar contribuindo para a situação encontrada. Cita-se como exemplo a cultura organizacional precária, que, diante da omissão da empresa, permitia que práticas de assédio ocorressem em seu ambiente de trabalho; a banalização e naturalização de práticas hostis e abusivas; a ausência de políticas efetivas de prevenção e combate ao assédio e outras formas de violência no trabalho; a insegurança no trabalho decorrente de ameaças de perda de cargos comissionados, transferências, prejuízos econômicos, retaliações, entre outros.

A despeito das práticas de assédio não serem isoladas, ao contrário, várias trabalhadoras e trabalhadores estavam sendo afetados, inclusive com vários afastamentos do trabalho por adoecimento, não foram tomadas providências efetivas no sentido do seu combate ou prevenção.

É transparente, dessa forma, a responsabilidade da empresa, que, ao não tomar providências necessárias para evitar condutas dessa natureza em seu ambiente de trabalho, contribuiu para a sua ocorrência e mesmo para a sua perpetuação.

Ao que tudo indica, a situação apontada impactou de forma trágica o trabalhador Fernando. Em relação à morte do trabalhador ocorrida dias após as denúncias virem à tona, cumpre fazer algumas considerações.

3.1 Circunstâncias da Morte de Fernando

Segundo as apurações realizadas, Fernando possuía uma vida familiar estável e tranquila; não possuía problemas de saúde graves, não possuía histórico de doenças psíquicas como depressão, ansiedade ou outros, nem fazia qualquer tipo de tratamento nesse sentido; não possuía problemas financeiros, ao contrário, possuía uma estabilidade financeira.

Fernando trabalhava há 33 anos na referida instituição, onde fez carreira, e, segundo o apurado, chegou a posto de prestígio pela sua competência e comprometimento com o trabalho; era reconhecido por todos (colegas de trabalho e familiares) como tranquilo, sereno, alegre, atencioso e amigo.

Assumiu no início do ano de 2022 o cargo de diretor do setor que, entre outras atribuições, é o responsável pela gestão do canal de denúncias da instituição. As denúncias de altos dirigentes da empresa eram encaminhadas para ele, que tinha como obrigação fazer os devidos encaminhamentos para apuração.

Após o dia 28 de junho, data da divulgação das denúncias pela imprensa, segundo as entrevistas realizadas, a diretoria pela qual Fernando era responsável, foi muito demandada, cobrada e questionada, uma vez que “era a que recebia as denúncias dos altos dirigentes e as encaminhava para averiguação”. Segundo entrevistas com colegas de trabalho, apesar de ser “muito reservado”, Fernando mostrou sinais de preocupação, dizendo que a situação estava “difícil”.

Dados coletados pela perícia policial em seu aparelho celular também indicam que, após a referida data, Fernando começou a apresentar sinais de preocupação e angústia. As pesquisas realizadas por ele via internet, dado o seu teor, possuem fortes indícios de relação com os episódios que vinham ocorrendo na instituição, em especial com o cargo que ele ocupava. Horas antes da sua morte, Fernando fez nova pesquisa utilizando termos semelhantes.

As conversas de Fernando em aplicativo de mensagens no celular, dias antes de sua morte, demonstram como a situação estava lhe afetando. Fernando fala sobre “tudo isso que está acontecendo”, relata sofrimento, angústia, pensamentos ruins, tristes e negativos, além de incerteza quanto ao futuro.

Pesquisas mostram que os suicidas são pessoas que estão em sofrimento intenso, e o que elas sentem é uma “necessidade definitiva e imediata de alívio” (TAVARES, 2013). Segundo Cais e cols (2019), quando se fala em desejo de morte, se depara muito mais com um desejo de cessar uma angústia insuportável do que com o desejo de finitude propriamente dito:

Em parte dos suicídios, a tomada de decisão, a passagem ao ato suicida em si, é uma resposta do sujeito a um estado de dor psíquica insuportável, ou seja, não há possibilidade de elaboração ou simbolização dessa dor, e a única forma de cessar o sofrimento é cessando a vida.

Logo, ao se analisar um suicídio, em especial quando perpetrado no local de trabalho, deve-se considerar o contexto em que ele ocorre, devendo-se analisar todos os elementos que podem estar relacionados. No caso de Fernando, diante de todo o exposto, há fortes elementos que apontam para uma relação entre o que vinha ocorrendo no trabalho e sua decisão de pôr fim à própria vida.

Há estudos apontando a associação da exposição a estressores psicossociais do trabalho com um risco elevado de ideação suicida, tentativas e morte (MILNER et al, 2017; TROTA, 2021).

A despeito da situação na empresa ter se agravado devido à grande repercussão após a divulgação das denúncias pela imprensa, foi possível verificar que o ambiente de trabalho se encontrava comprometido desde muito tempo, já que vários relatos se referiam a fatos antigos, alguns de anos atrás.

Ressalte-se que cultura organizacional diz respeito a um conjunto de normas e regras que são seguidas e respeitadas no local de trabalho. Parte dessas normas e regras são formais e explícitas e parte informais, implícitas ou ocultas. Ocorre que essas últimas, regras informais, implícitas ou ocultas, constituem a grande maioria, tendo, dessa forma, grande peso no comportamento das pessoas (NUNES, 2018). Conforme já mencionado, a omissão da empresa frente ao que vinha ocorrendo, sem que medidas efetivas de combate e prevenção fossem tomadas, criou uma cultura organizacional que permitia atitudes abusivas e hostis como aquelas citadas, causando impactos para vários trabalhadores, fossem eles alvos diretos das práticas de assédio ou não.

Não se pode ignorar, dessa forma, a possível relação dos fatores de risco psicossociais presentes no ambiente de trabalho, e todo o contexto relacionado às denúncias de assédio moral e sexual envolvendo altos dirigentes da instituição e a morte de Fernando.

4. Conclusões

A Constituição Federal de 1988 assegura que é responsabilidade da empresa proporcionar um ambiente de trabalho seguro, sadio e saudável, e, recentemente, a Organização Internacional do Trabalho - OIT incluiu segurança e saúde no ambiente de trabalho no rol dos princípios e direitos fundamentais no trabalho (OIT, 2022).

Logo, diante da responsabilidade da manutenção de um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos, cabe às empresas implementar medidas de prevenção que alcance todos os fatores de risco presentes em seus ambiente de trabalho, inclusive os psicossociais.

Foi verificada uma série de fatores de risco psicossociais na empresa, foco da ação fiscal aqui analisada, assim como um ambiente de trabalho propício para as práticas abusivas de assédio, que vinham ocorrendo há algum tempo na instituição. Tais práticas, que tinham como principal acusado de assédio moral e sexual um alto dirigente da instituição, tiveram grande repercussão, causaram impactos diversos, inclusive sobre a saúde de trabalhadores, e, todo esse contexto, segundo as apurações, pode ter afetado de forma trágica o trabalhador Fernando. Frente às denúncias e suas repercussões, e sendo diretor do setor responsável pela gestão e encaminhamento das denúncias, Fernando, segundo os elementos levantados na ação fiscal, sentiu-se preocupado, angustiado, pressionado, ameaçado, e não viu outra saída a não ser tirar a própria vida. Conforme mencionado, pesquisas apontam que os suicidas são pessoas que se encontram em sofrimento psíquico intenso, e que o que elas desejam é acabar com o sofrimento.

Há de se considerar ainda o simbolismo do suicídio ter se concretizado no próprio local de trabalho. Dejours e Bègue (2010) são incisivos ao dizer que o suicídio perpetrado no local de trabalho acha-se seguramente vinculado ao trabalho.

Diante de todo o contexto descrito, restam muito fortes os indícios de que a morte de Fernando pode ter sido motivada pela situação vivenciada no trabalho. Ressalte-se que,

de acordo com as apurações realizadas, inclusive com pessoas próximas à Fernando, não foi possível verificar nenhum motivo extra laboral que possa ser considerado como motivador para a sua decisão.

Os impactos da organização do trabalho sobre os trabalhadores já é algo estabelecido e estudado, não havendo justificativa para não considerar a possibilidade da sua influência na decisão de uma pessoa por fim em sua vida.

Torna-se, dessa forma, essencial a abordagem, controle e combate dos fatores de risco presentes no ambiente de trabalho que podem contribuir ou mesmo serem causadores de danos aos trabalhadores, assim como a pesquisa da influência desses com os casos de suicídio de trabalhadores.

Enfim, a partir do caso relatado, pretende-se provocar a reflexão e debate sobre o trabalho como fator que pode interagir para causar o suicídio, em especial os elementos da organização do trabalho, assim como a necessidade de adoção de formas de intervenção e prevenção, de modo a proporcionar um ambiente de trabalho seguro, sadio e saudável.

5. Referências bibliográficas

ALMEIDA, Flávia Andrade. Suicídio na biopolítica: estudo à luz dos escritos de Michel Foucault. 2019. 91 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Filosofia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/22729>. Acesso em 23/05/2023.

BAUMERT, B. S. et al. Adverse conditions at the workplace are associated with increased suicide risk. *Journal of Psychiatric Research*. Volume 57, 2014, Pages 90-95, ISSN 0022-3956, <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2014.06.007>.

CAIS, Carlos Filinto da Silva, Mello, Tânia Maron Vichi Freire de, & BARBOSA, Marielle Kellermann. (2019). Macro e micro-olhares na prevenção do suicídio: um aprendizado de mão dupla. *Revista Brasileira de Psicanálise*.

DEJOURS C, BÈGUE F. Suicídio e trabalho: o que fazer? Sobradinho (DF): Paralelo 15; 2010.

DEJOURS. C. A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, Lisboa, n. 33, v. 2, p. 9-28, 2013.

FINASI-SANTOS e SIQUEIRA, 2011. Considerações sobre trabalho e suicídio: um estudo de caso. *Rev. bras. Saúde ocup.*, São Paulo, 36 (123): 71-83, 2011.

Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbso/a/fr763yxByJP9s6Sj4gfQ9h/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 25/05/2023.

FRIGOTTO, G. Contexto e Sentido Ontológico, Epistemológico e Político da Inversão da Relação Educação e Trabalho para Trabalho e educação. *Revista Contemporânea de Educação*, v. 20, p. 7-25, 2015.

GASTON, H.; PHYLLIS, G. World Health Organization and International Labour Organization. (2000). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. Disponível em <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42346>. Acesso em 08 de maio de 2023.

MARQUETTI, Fernanda Cristina. Um suicídio enlaçado pelo esquecimento. *Rev. bras. psicanál.*, São Paulo, v. 53, n. 4, p. 175-191, dez. 2019. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-641X2019000400012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 28 set. 2022.

MILNER et al. Psychosocial job stressors and suicidality: a meta-analysis and systematic review. *Occupational and Environmental Medicine* 2018;75:245-253. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2017-104689> O h36/

MS-Ministério da Saúde-Secretaria de Vigilância em Saúde-Brasília/DF. 2021. Site: www.saude.gov.br/svs https://www.saude.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/edicoes/2021/boletim_epidemiologico_svs_33_final.pdf. Acesso em 25/05/2023

NETTO et al. Suicídio: uma questão de saúde pública e um desafio para a psicologia clínica. In *O Suicídio e os Desafios para a Psicologia / Conselho Federal de Psicologia*. – Brasília. 2013. Disponível em <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Suicidio-FINAL-revisao61.pdf>. Acesso em 25/05/2023

NUNES, T.S. 2016. *A Influência Da Cultura Organizacional Na Ocorrência Do Assédio Moral No Trabalho Na Universidade Federal De Santa Catarina*. Tese doutorado. Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/168911/342193.pdf?sequence=1>. Acesso em 25/05/2023

OIT. 1986. *PSYCHOSOCIAL FACTORS AT WORK: Recognition and control*. Disponível em https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf Acesso em 09 de maio de 2023.

OIT. Série SmartLab de Trabalho Decente: Gastos com doenças e acidentes do trabalho chegam a R\$ 100 bi desde 2012. 2021. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_783190/lang-pt/index.htm#:~:text=Segundo%20dados%20%20do%20Sistema%20de,para%20132.623%20no%20ano%20passado. Acesso em 08 de maio de 2023.

OIT. 2022. *Resolução sobre a inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável no quadro de princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT*. Disponível em https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848632/lang-en/index.htm. Acesso em 09 de maio de 2023.

OMS. 2001. Relatório sobre a saúde no mundo 2001: saúde mental – nova concepção, nova esperança. Genebra; Disponível em https://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42390/4/WHR_2001_por.pdf. Acesso em 08 de maio de 2023.

OMS. 2006. Prevenção do Suicídio um Recurso para Conselheiros. Genebra. Disponível em <https://www.nbccf.org/Assets/SuicideBrochure/Portuguese.pdf>. Acesso em 09 de maio de 2023.

PEREIRA et al. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2020, v. 45 [Acessado 21 Março 2022] , e18. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>>. Epub 12 Ago 2020. ISSN 2317-6369. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>.

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA, 2017. Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em 08 de maio de 2023.

TAVARES, Marcelo. Suicídio: O Luto dos Sobreviventes In. O Suicídio e os Desafios para a Psicologia / Conselho Federal de Psicologia. - Brasília: CFP, 2013. P. 43 a 58. Disponível em <https://site.cfp.org.br/publicacao/suicidio-e-os-desafios-para-a-psicologia/>. Acesso em 10 de maio de 2023.

TROTTA, J. et al. Perceptions of Occupational Medicine Specialists on Suicide Prevention in the Workplace. Global Journal of Health Science, v. 13, n. 5, 2021. ISSN 1916-9736 E-ISSN 1916-9744.

WOO, J.M.; POSTOLACHE, T. The impact of work environment on mood disorders and suicide: Evidence and implications. In: International journal on disability and human development, v. 7, p.185-200, 2008. DOI: 10.1515/IJDHD.2008.7.2.185.