

## Trabalho e Suicídio

Mário César Ferreira \*

Na França, o ano de 2007 foi marcado pelo crescimento de suicídios de trabalhadores qualificados. Logo no primeiro semestre, em 22 de abril, o jornal *Le Monde* estampava: “PSA Peugeot-Citröen confrontada com um caso de suicídio”. Um operário, 51, enforcou-se no local de trabalho na unidade de Mulhouse. O corpo foi descoberto quando, após o almoço, os colegas inquietaram-se com sua ausência. Todos os indícios da causa do suicídio confluíram para uma forte insatisfação com o tratamento recebido das chefias. As notícias da imprensa apontaram 5 casos na PSA Peugeot-Citröen, 4 na Central Nuclear de Chinon, 3 na Renault, 1 na IBM e 1 na mega rede de restaurantes Sodexo.

A falta ou insuficiência de registros de casos de suicídios na França, sobretudo, de suas causas dificultam enormemente o seu controle epidemiológico e, em consequência, a geração de políticas públicas preventivas. Isto não é diferente no Brasil. De qualquer modo, os dados divulgados pela mídia, ainda que imprecisos, são preocupantes, dramáticos. Estima-se em torno de 400 casos de suicídios por ano na terra de Vitor Hugo. Até o momento apenas 18 casos foram reconhecidos oficialmente pela Seguridade Social francesa como acidente de trabalho. No Japão, a dificuldade de controle epidemiológico é semelhante. Nesse país, onde cerca de 25% dos trabalhadores têm uma jornada de 60h semanais, os casos de suicídios (*karochi*) são considerados como doença ocupacional e são estimados em torno de mil/ano.

A natureza multicausal do suicídio é consensual. Entretanto, o nexos com o trabalho como fator desencadeador permanece uma querela. O reconhecimento dos casos de suicídios na França como acidente de trabalho inaugura uma situação nova. Foi irrefutável a diversidade de evidências constatada pelas sindicâncias – comissões tripartites governo, empresários e trabalhadores – sobre as especificidades do trabalho vivenciado geradoras dos atos de suicídio. Dois fatos se destacam nas provas arroladas: suicídios ocorridos nos locais de trabalho e cartas/bilhetes deixados para a família e amigos. Nesse último caso, a dramaticidade do relatado é comovente: “Eu não sou forte! A pressão no trabalho é demais.”; “Estou esgotado. Meu estado físico e psicológico se deteriora a cada dia.”

Tais fatos reaquecem o debate sobre os impactos humanos que as metamorfoses que a economia globalizada vem operando nos ambientes de trabalho e na gestão de pessoal. Desde a revolução industrial, a precariedade e a inadequabilidade das condições de trabalho é uma espécie de “barril de pólvoras”. Os acidentes de trabalho e de trajeto permanecem crescendo. As doenças ocupacionais continuam matando lentamente, silenciosamente. Os casos de *burnout* – síndrome de esgotamento físico/psicológico – multiplicam-se. Na França, estima-se em torno de 330 mil doenças relacionadas com o estresse laboral, custando cerca de 900 milhões de euros/ano para os cofres públicos.

Diferentemente de consultorias que transformam o desgaste dos trabalhadores em *stress business* e lucram com atividades do tipo “ofurô corporativo”, é imperioso repensar os caminhos que tem tomado a reestruturação produtiva. Ela opera uma transição de paradigma produtivo ancorado, essencialmente, em uma “modernização” gerencial conservadora que combina distintos ingredientes: o aumento da responsabilidade das tarefas, a aceleração do ritmo de trabalho e a radicalização do controle por meio das novas tecnologias. O resultado é uma intensificação insuportável do trabalho. Esse enfoque de gestão parece estar transformando o trabalho no seu avesso: outrora modo de ganhar a vida, hoje, mais do que antes, modo de encontrar a morte.

Se trabalhar é “fazer algo”, encontramos aqui um elo com a poesia, cuja etimologia no grego (*poiesis*) significa: “criação; fabricação, confecção”. Não é exagero afirmar: somos o que somos em virtude do trabalho coletivo de cada dia e, sobretudo, por aquele realizado pelas gerações passadas. O trabalho social de hoje cria as bases materiais e espirituais para a existência das gerações futuras. Ele é ferramenta estratégica para viabilizar o tão propalado binômio “desenvolvimento sustentável e empresa socialmente responsável”. No cotidiano das organizações é, portanto, vital cuidar muito bem dessa nobre atividade para que ela se transforme em sinônimo de vida.

(\*) Professor do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Pós-doutorando na Université Paris 1 Sorbonne. mcesar@unb.br