

## Gestões abusivas, reestruturações e suicídios de trabalhadores

*Abusive management, organizational restructuring and workers suicides*

Odete Reis<sup>1</sup>, Sergio Roberto de Lucca<sup>2</sup>

DOI: 10.1590/2358-2898202514710558P

**RESUMO** O trabalho é importante determinante social de promoção da saúde, entretanto os fatores psicossociais do trabalho podem causar sofrimento e comprometer a saúde psíquica dos(as) trabalhadores(as), causando transtornos mentais e suicídios. O objetivo deste estudo de caso de comportamento suicida envolvendo suicídios e tentativas foi analisar contexto e fatores psicossociais do trabalho contribuintes para estas ocorrências, bem como sugerir procedimentos e orientações acerca da sua abordagem e prevenção. A investigação se baseou em análise de documentos produzidos pela inspeção do trabalho e os resultados apontaram o trabalho como decisivo para os desfechos dos casos. Verificou-se que os fatores psicossociais do trabalho, como falta de apoio social e reconhecimento, cultura organizacional precária, situações abusivas como assédio moral e a relação com processos de privatização e reestruturações, contribuíram para estas ocorrências. O estudo contribuiu para evidenciar a relação do trabalho com o suicídio e a necessidade da abordagem e prevenção. Recomenda-se novos estudos que possam subsidiar a investigação e ações de vigilância nos locais de trabalho e a revigoração das políticas públicas para a prevenção do suicídio.

**PALAVRAS-CHAVE** Suicídio. Psicologia. Condições de trabalho. Fatores de risco. Prevenção do suicídio.

**ABSTRACT** *Work is an important social determinant of health promotion; however, psychosocial factors at work can cause suffering and compromise the mental health of workers, causing mental disorders and suicides. In this context, this case study analyzes the interrelationships between the content and context of work and the suicidal behavior of two attempted and two deaths by suicide. The objective of this case study of suicidal behavior involving suicides and attempts was to analyze the context and psychosocial factors of work that contribute to these occurrences, as well as to suggest procedures and guidelines regarding their approach and prevention. It was found that psychosocial factors at work, such as lack of social support and recognition at work, poor organizational culture, abusive situations such as moral harassment, and the relationship with privatization and restructuring processes, developed for these occurrences. The study contributed to highlighting the relationship between work and suicide and the need for approach and prevention. New studies are recommended to support research and surveillance actions in the workplace and the reinvigoration of public policies for suicide prevention.*

<sup>1</sup>Ministério do Trabalho e Emprego – Brasília (DF), Brasil.  
odetepr@uol.com.br

<sup>2</sup>Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Faculdade de Ciências Médicas – Campinas (SP), Brasil.

**KEYWORDS** Suicide. Psychology. Working conditions. Risk factors. Suicide prevention



## Introdução

O trabalho é central na vida humana, e, ao mesmo tempo que possibilita o estabelecimento de relações, reconhecimento, encontro de propósitos, evolução pessoal e construção da identidade, também pode ser fonte de frustração, insatisfação, sofrimento e adoecimento.

Nos últimos 50 anos, o mundo do trabalho vem sofrendo transformações tornando o trabalho contemporâneo cada vez mais competitivo e individualizado. A crise do capitalismo da década de 1970 provocou uma reestruturação produtiva global, enquanto as novas tecnologias viabilizaram formas de trabalho que o tornaram mais intensificado e precarizado. Neste cenário, os fatores psicossociais do trabalho, incluindo práticas de assédio, discriminação e outras violências, ganharam relevância entre as causas de sofrimento dos(as) trabalhadores(as). O modelo gerencialista implementado nas empresas públicas e privadas, focado em metas individuais de desempenho e de estímulo à competição, fragilizam as relações de trabalho e impactam negativamente na saúde mental dos(as) trabalhadores(as), o que é manifestado pelo crescimento sustentado de afastamentos por transtornos mentais e suicídios relacionados com o trabalho<sup>1-3</sup>.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que mais de 700.000 pessoas morrem por suicídio a cada ano e um número aproximadamente 20 vezes maior tenta acabar com a própria vida. Enquanto no mundo a taxa global de suicídios caiu 36% entre 2000 e 2019, a região das Américas foi a única onde houve aumento (17% para esse mesmo período)<sup>4-6</sup>. No Brasil, houve aumento de 42% na taxa de mortalidade por suicídio entre os anos 2010-2021. Em 2024, ocorreram 16.446 suicídios<sup>4,7</sup>.

Estudos apontam que grupos em situação de maior vulnerabilidade apresentam taxas mais elevadas de suicídio, como povos indígenas; população LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgênero, Queer, Intersexo, Assexuais, Pansexuais, Não binárias e mais),

refugiados, migrantes e presos<sup>6</sup>. São descritas ainda diferenças em relação ao gênero: ideação, planejamento e tentativas de suicídio são mais prevalentes em mulheres, enquanto a mortalidade de homens por suicídio tende a ser de duas a quatro vezes maior<sup>4</sup>.

Devido ao impacto social e econômico destas ocorrências, a redução da taxa de mortalidade global por suicídio em um terço é uma meta o Plano de Ação Integral de Saúde Mental da Organização das Nações Unidas (ONU) para 2013-2030<sup>8</sup>.

O suicídio é um fenômeno multidimensional e que resulta de uma interação complexa entre fatores ambientais, biológicos, culturais, genéticos, psicológicos e sociais<sup>6</sup>. No entanto, a despeito de seu caráter multifatorial, há ainda uma tendência a se desconsiderar os fatores psicossociais do trabalho como contributivos para os suicídios. Ressalte-se que estudos apontam que 10 a 12% dos suicídios são relacionados ao trabalho<sup>9-11</sup>.

A relação entre suicídio e trabalho tem se tornado cada vez mais evidente, em especial quando ocorrem no próprio local de trabalho. Os suicídios ocorridos nas empresas Foxconn e France Telecom evidenciaram o ato voluntário de tirar a própria vida devido às condições de trabalho (cartas e bilhetes)<sup>12</sup>.

Embora crescentes, as pesquisas e estudos sobre suicídios relacionados com o trabalho ainda são escassos. Na literatura, destacam-se abordagens centradas em determinadas ocupações, situações ou condições específicas do trabalho. Algumas profissões que requerem porte de arma de fogo, trabalhadores(as) agrícolas com acesso a agrotóxicos e profissionais de saúde com acesso a medicamentos são mais vulneráveis ao risco de suicídio<sup>6,9,11,13</sup>, enquanto médicos, enfermeiros, farmacêuticos, veterinários, policiais, agricultores e militares são ocupações de maior prevalência de suicídio<sup>14,15</sup>.

Pesquisas também apontam que o desemprego, o emprego precário e o subemprego estão associados ao risco aumentado de suicídio, o que seria explicado pela

insegurança no emprego e pelas más condições de trabalho<sup>11,16,17</sup>.

Fatores psicossociais do trabalho, como baixo controle ou autonomia, excesso de demandas e elevada tensão, vêm sendo frequentemente associados ao comportamento suicida, bem como a insegurança no emprego/emprego precário, as longas horas de trabalho e o assédio moral, sexual e outras violências<sup>13,16,18</sup>.

Processos de reestruturação, como fusões, privatizações, terceirizações, processos de demissão em massa e *downsizing* (eliminação planejada de postos de trabalho, pessoas, funções e níveis hierárquicos) têm sido associados a gestões abusivas e violência psicológica, causando impacto na saúde psíquica dos(as) trabalhadores(as) e podendo aumentar o sentimento de insegurança, inferioridade e incerteza sobre o futuro, encontrando-se associados ao suicídio<sup>15,17</sup>.

O objetivo deste estudo de caso de comportamento suicida envolvendo suicídios e tentativas foi analisar contexto e fatores psicossociais do trabalho contribuintes para estas ocorrências, bem como sugerir procedimentos e orientações acerca da sua abordagem e prevenção.

## Material e métodos

Para este trabalho foi utilizada uma abordagem exploratória e descritiva, sendo o estudo de caso o método escolhido. Entendido como um método abrangente de fazer pesquisa, o estudo de caso pode ser utilizado em todas as áreas, com a lógica do planejamento, da coleta e análise de dados<sup>19</sup>. Segundo Yin<sup>19</sup>, o estudo de caso contribui “de forma inigualável para a compreensão que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos”<sup>19(21)</sup>, sendo citada ainda a contribuição desse tipo de estudo para a compreensão dos fenômenos sociais complexos.

Buscou-se casos representativos para os objetivos deste estudo, em especial para a análise do contexto e dos fatores psicossociais do

trabalho contribuintes para o comportamento suicida. Nesse sentido foram selecionadas duas mortes por suicídio e duas tentativas de suicídio que foram objeto de investigação pela Auditoria-Fiscal do Trabalho (AFT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), as quais foram consideradas como relacionadas ao trabalho. Todas as informações foram obtidas a partir do acesso aos documentos produzidos pela AFT, como relatórios fiscais e autos de infração. Ressalte-se que o acesso foi realizado mediante solicitação oficial prévia à Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE (via abertura de processo no Sistema Eletrônico de Informações – SEI do governo federal) para uso desses dados para produção acadêmica, sendo obtida resposta favorável com a ressalva de que não fossem divulgados dados individualizados de empresas ou de trabalhadores e devendo ser respeitado o previsto na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), o que foi observado.

No estudo aprofundado destas documentações, procurou-se analisar a organização do trabalho e a sucessão dos acontecimentos que contribuíram e culminaram com os desfechos. Tais documentos, resultantes da investigação destes quatro casos, incluíram, além das inspeções nos ambientes de trabalho, entrevistas com os tentantes e com os sobreviventes do suicídio: trabalhadores, familiares e demais pessoas próximas daquelas que morreram e que têm suas vidas afetadas, social, emocional ou economicamente. Importante ressaltar o valor das entrevistas nesses tipos de investigações, em especial nos casos de morte. Cite-se, como exemplo, a ‘autópsia psicológica’, instrumento que, através de entrevistas com parentes e pessoas próximas daquela que morreu, auxilia na obtenção de informações sobre o suicídio e “possibilita alcançar um maior entendimento sobre as circunstâncias que contribuíram para o fato”<sup>20(79)</sup>.

Os casos selecionados ocorreram em três diferentes estados da Federação, em quatro diferentes empresas, sendo três públicas e uma privada, todas com mais de mil empregados e

com atividades distintas (instituição financeira, transporte urbano, abate e processamento de carnes e setor petroquímico). Em dois casos, as referidas empresas passavam por processo de privatização. Todas as informações relatadas constam em documentos produzidos pela auditoria-fiscal do trabalho. Visando o sigilo das pessoas e empresas, todos os nomes são fictícios.

## Resultados

O caso I é sobre Renata, 39 anos, que tentou suicídio duas vezes durante o período em que trabalhou na Empresa X. Cinco anos após sua admissão, iniciaram conflitos com seu chefe imediato, quando ele ordenou que ela operasse uma máquina de embalar produtos. Renata se recusou, pois a máquina era “muito perigosa” e ela não possuía treinamento adequado para essa atividade. A situação persistiu por meses. Segundo o apurado, havia registros de acidentes graves com a referida máquina.

Renata relatou que a persistência dos conflitos e “perseguições” começaram a impactá-la e desencadearam insônia, crises de choro e ansiedade, que melhoravam quando longe do trabalho. Procurou assistência médica no serviço público e iniciou tratamento, sem afastar-se do trabalho. Também relatou que “foi se sentindo cada vez mais sufocada, [e depois de cerca de um ano em tratamento disse que havia] desistido de sua vida, [e tomou] os comprimidos que tinha [na tentativa de] acabar com a vida”.

Foi socorrida, porém poucos dias depois fez outra tentativa, sendo novamente socorrida. Após esses episódios, foi afastada do trabalho durante dez meses recebendo o auxílio previdenciário acidentário (espécie B91). Quando retornou ao trabalho, ao finalizar a estabilidade motivada pelo afastamento acidentário, foi demitida.

O caso II é sobre João, 60 anos, solteiro, trabalhava há mais de vinte anos na Empresa Y, onde realizou várias atividades, a maioria administrativa. Preocupado com a possibilidade de demissão e com a impossibilidade

de se aposentar, tentou suicídio durante o processo de privatização. Relatou que a nova empresa apresentou um programa de demissão voluntária e aqueles que não aderiram passaram a sofrer humilhações e constrangimentos. João relata que o processo foi “muito pesado”, “como se tivessem passado um rolo compressor [em cima deles, e que ele] passou a ter problemas psicológicos: [ficou] desesperado com a possibilidade de ficar desempregado nesse período da vida”.

Decorrido um mês da assinatura do contrato da concessão, João tentou suicídio, sendo socorrido a seguir. No momento da entrevista, encontrava-se afastado do trabalho para tratamento. Disse que “não consegue nem passar perto da empresa, tomou pânico”.

O caso III é sobre Fernando, 54 anos, dois filhos, que vivia com a companheira há 20 anos e possuía situação familiar estável. Fernando trabalhava em uma empresa pública há 33 anos e foi encontrado sem vida na parte externa do prédio onde trabalhava. Segundo conclusão do inquérito policial, ele havia se matado jogando-se do andar onde trabalhava.

Fernando fez carreira na instituição, chegando “a posto de prestígio pela sua competência e comprometimento”. Considerado pelos colegas como “gentil, tranquilo e competente”.

Quatro meses antes de sua morte, Fernando assumiu cargo de diretor do setor responsável pela gestão do canal de denúncias da empresa e, alguns meses depois, vieram à tona, após divulgação pela imprensa, casos de assédio moral e sexual envolvendo altos dirigentes da instituição, inclusive o então presidente. Após essa data, houve aumento de registros de denúncias de assédio moral e sexual nos canais da empresa, agravando a situação. Apesar de “reservado, [Fernando mostrou sinais de preocupação:] a situação estava difícil”. A perícia em seu aparelho celular indicava que ele estava angustiado e preocupado. Fernando, que nunca teve sua integridade

questionada e era admirado e reconhecido por seu trabalho, viu-se nessa situação, com o “risco de ter seu trabalho questionado, tendo em vista estar em um cargo de direção no setor responsável pela gestão do canal de denúncias”.

O caso IV, sobre Pedro, 40 anos de idade, casado e com dois filhos, ocorreu em uma empresa pública que passava por privatização. Ele se enforcou na empresa em que trabalhava havia 12 anos. Pedro tinha “excepcionais avaliações [e era reconhecido pelo seu] comprometimento com a empresa e com seu serviço [e segundo relatos dos colegas] sempre mostrou equilíbrio, bom humor, alegria e espírito de equipe”. Por volta de um ano e meio antes de sua morte, a empresa iniciou processo de privatização. Em um único comunicado no início do processo, foi informado que eles poderiam ser transferidos para outros estados, ser convidados a trabalhar na empresa compradora, aderir aos planos de demissão ou serem demitidos. O cenário de incertezas deixou os(as) trabalhadores(as) ansiosos(as). Pedro “se preocupava com a mudança de cidade, especialmente com a sua família” e estava angustiado devido à falta de informações.

No ano anterior, ele foi preterido para um cargo de gerência para o qual era o favorito e, um mês antes de sua morte, houve pequena redução salarial decorrente de uma reestruturação. Ambas as situações afetaram Pedro, que se sentiu “desvalorizado”. Familiares relataram que perceberam sua preocupação: “repetitividade quanto a assuntos relacionados à empresa e preocupação excessiva com o trabalho, [e a sua ansiedade com possíveis mudanças na vida familiar:] O que será de nossa família se eu for demitido?”.

## Discussão

Culturalmente, o fenômeno suicídio é permeado por tabus, estigmas e preconceitos que dificultam a observação dos rastros e sinais do percurso suicida e prejudicam a sua abordagem

e prevenção<sup>21</sup>. Apesar de sua dimensão multifatorial, a vertente de patologização do suicídio tenta focar o fenômeno na esfera individual, frequentemente associando-o a um transtorno mental prévio da vítima<sup>6</sup>. Essa construção vem sendo rebatida por pesquisadores(as) que entendem que o suicídio não é necessariamente causado por uma patologia e que tal discurso reforça estigmas e preconceitos e impede outras formas de entendimento do fenômeno, como a relação com questões sociais e com situações concretas vivenciadas no trabalho<sup>22-24</sup>.

Almeida<sup>24</sup> destaca que essa patologização excessiva individualiza um problema que não é do campo individual, que é maior do que um diagnóstico, e ilustra citando a relação do suicídio com questões sociais ao lembrar que as populações com maior risco de suicídio são as mais vulneráveis, conforme já mencionado nesse documento<sup>24,25</sup>.

Na análise dos casos focada nos elementos do trabalho que influenciaram nas decisões de Renata, João, Fernando e Pedro ao comportamento suicida, o nosso olhar procurou enfatizar, no contexto do trabalho, os fatores de risco psicosociais no trabalho, o assédio moral e os processos de privatização.

Os fatores psicosociais do trabalho representam risco para a saúde mental e física dos(as) trabalhadores(as). Dos fatores psicosociais examinados, a falta de apoio social, falta de reconhecimento no trabalho, insegurança no emprego, cultura organizacional precária propiciando situações de conflitos e exposição a situações hostis no trabalho, contribuíram decisivamente para o desfecho dos comportamentos suicidas.

Em relação ao assédio moral, é consenso na literatura seu aumento nas últimas décadas tendo em vista as novas formas de gestão voltadas para o estímulo à competitividade e ao aumento da produtividade, criando ambientes propícios para a ocorrência dessas práticas. Considerado também como um fenômeno multifatorial, o assédio moral resulta, em especial, da forma de organização do trabalho e da

sociedade. A violência psicológica perpetrada pelos superiores hierárquicos nos ambientes de trabalho foi amplamente debatida na França, após a ocorrência de suicídios em série de trabalhadores(as) de uma empresa de telefonia<sup>12</sup>. Assim, alguns fatores psicossociais do trabalho, que são apontados como facilitadores ou propiciadores de comportamentos hostis, como baixa qualidade das lideranças, falhas na gestão de conflitos, carga excessiva de trabalho, baixo apoio social, devem ser identificados e combatidos<sup>16,26,27</sup>.

Nos casos I e III, verificou-se que as empresas não possuíam políticas efetivas de combate e prevenção ao assédio. Constatou-se comunicação fraca e baixos níveis de apoio para solução de problemas, enfim, uma cultura organizacional que normalizava as práticas de assédio. As falhas na apuração de denúncias, e mesmo omissão da empresa em que Fernando trabalhava, propiciaram práticas abusivas e contribuíram para a sua perpetuação (os casos vinham ocorrendo há anos), prejudicando, além de Fernando, vários(as) outros(as) trabalhadores(as). Em relação à Renata, o ambiente pobre em solução de conflitos fez com que a situação com seu chefe perdurasse, o que foi determinante para o seu sofrimento.

Sobre os casos II e IV, ressalte-se que as reestruturações são, por si só, motivo de apreensão e insegurança em virtude das inevitáveis mudanças. Porém, quando realizadas sem planejamento adequado, sem incluir os(as) trabalhadores(as) no processo e sem considerar a sua segurança e saúde, os danos são potencializados.

Na empresa em que João trabalhava, foram implementadas mudanças sem qualquer preocupação ou zelo com os(as) trabalhadores(as), vários foram “*retirados de suas funções, passando a exercer atribuições diferentes, ou mesmo ‘encostados’, sem exercer qualquer função*”. Houve redução importante do número de empregados(as) após a privatização (mais de 50% no primeiro ano) e um processo de demissão em massa imediatamente após findar o

prazo de estabilidade de doze meses previsto no contrato de concessão.

Freitas<sup>28</sup> lembra que que as empresas são espaços onde são desenvolvidos laços de amizade, onde se constrói expectativas de futuro, ultrapassando sua finalidade econômica, no entanto, essas formas de demissão, sem diálogo ou negociação, são um modo de negação da pessoa como pessoa, da sua biografia, “uma tentativa de apagar o seu passado e suas vinculações, tratando-o como uma coisa que não tem sentimentos nem humanidade”<sup>28(106)</sup>.

A maneira perversa e violenta com que esses processos são conduzidos, com ausência de informação adequada e de participação dos(as) trabalhadores(as); a pressão e assédio para adesão aos programas de demissão voluntária; o descaso com as pessoas que ali estão, suas histórias, conhecimento e experiência, e a ‘permissão’ que é dada às empresas para fazer o descarte de pessoas de acordo unicamente com a sua vontade e necessidade, pode causar sofrimento, adoecimento e morte desses(as) trabalhadores(as). Segundo fala de uma das trabalhadoras: “*No pacote da licitação, nós somos objetos*”.

Visando proteção e redução dos danos, sugere-se que sejam criadas normas legais, impondo regras e limites a serem respeitados durante os processos de reestruturação de empresas, como exigência de participação dos(as) trabalhadores(as) e de suas representações durante todo o processo; comunicação adequada e contínua; avaliação e negociação de demissões, transferências e eliminação de cargos; proibição de qualquer forma de pressão ou indução para pedido de demissão; planejamento prévio de todas as mudanças e avaliação contínua dos riscos à segurança e saúde dessas pessoas; proibição de práticas de assédio ou discriminação; acompanhamento dos(as) trabalhadores(as) que permanecem na empresa<sup>15</sup>.

Em relação à falta de reconhecimento no trabalho, constatada nos casos I, II e IV, é importante destacar que o reconhecimento

é decisivo no processo de fortalecimento da identidade, confere o pertencimento à equipe, à coletividade e permite transformar o sofrimento em prazer. Por outro lado, sem esse reconhecimento não é possível a ressignificação do sofrimento no trabalho, podendo causar danos aos(as) trabalhadores(as), inclusive adoecimentos<sup>2,29</sup>. Renata, sentia o oposto do reconhecimento. Seu chefe a “jogava cada vez mais para baixo”, [e] “a empresa não a apoiou em nada e nem em nenhum momento”.

Além da insegurança e angústia devido à premente privatização, as demais situações vivenciadas relatadas por Pedro (preterido para uma promoção e redução salarial) foram sentidas como falta de reconhecimento por “todo seu esforço e dedicação e desvalorização do cargo por ele ocupado”. João diz que, após mais de vinte anos de empresa, foi “arrastado

*para essa situação [e sua vida] ruíu*”. A falta de diálogo e informações e a possibilidade de ser demitido e não conseguir novo emprego o levou ao desespero.

Tendo em vista que investigações contribuem para o entendimento do fenômeno e da análise dos elementos do trabalho que podem contribuir para a sua ocorrência, favorecendo assim a implementação de intervenções no sentido da sua prevenção, sugere-se que os casos de suicídio e de tentativa suspeitos de relação com o trabalho sejam analisados e investigados. Propõe-se que o comportamento suicida seja considerado como potencialmente relacionado ao trabalho na presença das situações indicadas no quadro 1. Sugere-se ainda a criação de protocolos que auxiliem na condução das ações fiscais e de vigilância em saúde.

Quadro 1. Critérios para definição de casos de comportamento suicida potencialmente relacionados ao trabalho

Critérios de vigilância de casos de comportamento suicida
Suicídios ou tentativas de suicídio ocorridos no local do trabalho
Uso de instrumentos e meio letais relacionados à ocupação ou disponíveis no ambiente de trabalho
Mensagens deixadas pela pessoa que se matou com indícios de que o trabalho teve influência na sua decisão
Registros de assédio moral organizacional recorrentes registrados nos canais de denúncia contra assédio moral, assédio sexual e discriminação
Empresas em processos de reestruturação/privatização
Organizações com elevado número de afastamentos do trabalho por transtornos mentais e comportamentais

Fonte: elaboração própria adaptado de Reis O<sup>15</sup>.

Por fim, foram apontadas neste estudo situações que se encontram associadas a um risco maior de comportamento suicida, mas que não estão relacionadas diretamente ao ambiente de trabalho, como trabalho precário/subemprego (emprego a tempo parcial/temporário/por tempo limitado), desemprego e populações mais vulnerabilizadas e vítimas de discriminação e preconceito<sup>11,16,17,23,24</sup>. Tais situações evidenciam o suicídio como o fenômeno complexo que é, onde fatores culturais, econômicos

e sociais têm forte influência, enfim, como produto da sociedade capitalista.

Reforça ainda esse entendimento acerca do aumento das taxas de suicídio durante períodos de recessão econômica e a redução mediante adoção de políticas de proteção social e econômica, como programas de transferência de renda<sup>30</sup>. No Brasil, estudos mostraram que, após a implementação do Programa Bolsa Família, houve redução no risco de suicídio entre os beneficiários<sup>31</sup>.

Como limitações deste estudo, destacam-se aquelas da metodologia ‘estudo de caso’ e a escolha dirigida dos casos. Apesar do ineditismo deste tipo de análise sobre esta temática, os resultados não podem ser generalizados.

## Conclusões

Este artigo de estudo de caso de comportamento suicida examinou a influência dos Fatores Psicossociais do Trabalho (FPT) e as práticas assediadoras de gestão implementadas pelas organizações trabalho entre os determinantes nos desfechos dos casos de tentativa de suicídio e suicídios. Entre os FPT, foram destacados a falta de apoio social, conflitos interpessoais, falta de reconhecimento no trabalho, cultura organizacional precária e a exposição a situações hostis no trabalho, como o assédio moral.

Em dois casos, os processos de reestruturações, acompanhados de comunicação

deficiente, e a pressão e assédio para adesão aos programas de demissão voluntária, seguido de humilhações aos que não aderiram aumentam o sofrimento psíquico e também contribuem para o risco de comportamento suicida.

Devido ao crescimento de comportamento suicida entre os trabalhadores e trabalhadoras e a escassez de estudos sobre suicídios relacionados ao trabalho, recomenda-se novos estudos que possam subsidiar a investigação e ações de vigilância epidemiológica e nos locais de trabalho e a revigoração das políticas públicas para a prevenção do suicídio.

## Colaboradores

Reis O (0009-0006-6642-1301)\* e Lucca SR (0000-0001-6023-0949)\* contribuíram igualmente para a elaboração do manuscrito. ■

---

## Referências

1. Ministério da Fazenda (BR), Secretaria da Previdência. Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade. Brasília, DF: Secretaria da Previdência; 2017.
2. Dejours C, Bègue F. Suicídio e trabalho: o que fazer? Sobradinho (DF): Paralelo 15; 2010.
3. World Health Organization. World mental health report: transforming mental health for all [Internet]. Geneva: WHO; 2022 [acesso em 2025 set 29]. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240026643>
- 29]. Disponível em <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1>
4. Ministério da Saúde (BR). Boletins [Internet]. Brasília, DF: Ministério da Saúde; 2024 [acesso em 2025 set 29]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/>
5. World Health Organization. Suicide worldwide in 2019 [Internet]. Geneva: WHO; 2021 [acesso em 2025 set 29]. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240026643>

---

\*Orcid (Open Researcher and Contributor ID).

6. World Health Organization. Suicide [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2024 [acesso em 2025 set 29]. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/suicide>
7. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. 19º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública; 2025 [acesso em 2025 set 30]. Disponível em: <https://publicacoes.frumseguranca.org.br/handle/123456789/279>
8. World Health Organization. LIVE LIFE: an implementation guide for suicide prevention in countries [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2021 [acesso em 2025 set 29]. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240026629>
9. LaMontagne AD, Åberg M, Blomqvist S, et al. Work-related suicide: evolving understandings of etiology and intervention. *Am J Ind Med.* 2024;67(8):679-95. DOI: <https://doi.org/10.1002/ajim.23624>
10. Peek-Asa C, Zhang L, Hamann C, et al. The prevalence of work-related suicides varies by reporting source from the National Violent Death Reporting System. *Am J Ind Med.* 2021;64(7):585-92. DOI: <https://doi.org/10.1002/ajim.23252>
11. WorkSafe New Zealand. Work-related suicide: examining the role of work factors in suicide [Internet]. Wellington: WorkSafe; 2024 [acesso em 2025 set 29]. Disponível em: <https://www.worksafe.govt.nz/research/work-related-suicide-examining-the-role-of-work-factors-in-suicide/>
12. Redação. APMT: suicídio e a notificação como agravo relacionado ao trabalho [Internet]. Brasília, DF: Associação Nacional de Medicina do Trabalho; 2014 [acesso em 2024 out 3]. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/08/02/apmt-suicidio-e-a-notificacao-como-agravo-relacionado-ao-trabalho/>
13. Milner A, Witt K, LaMontagne AD, et al. Psychosocial job stressors and suicidality: a meta-analysis and systematic review. *Occup Environ Med.* 2018;75(4):245-253. DOI: <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104531>
14. Min KB, Park SG, Hwang SH, Min JY. Precarious employment and the risk of suicidal ideation and suicide attempts. *Prev Med.* 2015;71:72-6. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2014.12.017>
15. Reis O. Trabalho e suicídio [dissertação]. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção; 2024. 112 p.
16. Vieira B, Bandini M, Azevedo V, et al. Risco de suicídio no trabalho: revisão integrativa sobre fatores psicosociais. *Saúde debate* [Internet]. 2023 [acesso em 2025 out 27];47(136):253-68. Disponível em: <https://www.saudeemdebate.org.br/sed/article/view/7700>
17. Woo JM, Postolache TT. The impact of work environment on mood disorders and suicide: evidence and implications. *Int J Disabil Hum Dev* [Internet]. 2008;7(2):185-200 [acesso em 2024 out 4]. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2559945/>
18. Reis O, Borela S. Organização do trabalho e suicídio: uma experiência da inspeção do trabalho. Even3 [Internet]. 2023 dez 22 [acesso em 2024 out 4];23:1. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/abergo2023/649078-organizacao-do-trabalho-e-suicidio-uma-experiencia-da-inspecao-do-trabalho/>
19. Yin RK. Estudo de Caso, planejamento e métodos. 2ª ed. São Paulo: Bookman; 2001.
20. Ferreira LM. As contribuições da autópsia psicológica para a compreensão do suicídio. *Rev Pret* [Internet]. 2023 out 31 [acesso em 2025 set 30];7(14):70-89. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/pretextos/article/view/25897>
21. Marquetti FC, Kawauchi KT, Pleffken C. O suicídio, interditos, tabus e consequências nas estratégias de prevenção. *Rev Bras Psic* [Internet]. 2021;2(1):29-40. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revbraspsicol/issue/viewIssue/1839/441>
22. Netto NB, Werlang B, Rigo SC. Suicídio: uma questão de saúde pública e um desafio para a psicologia

- clínica. In: Conselho Federal de Psicologia, organizador. O suicídio e os desafios para a psicologia [Internet]. Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia; 2013 [acesso em 2025 set 30]. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Suicidio-FINAL-revisao61.pdf>
23. Marquetti FC. Um suicídio enlaçado pelo esquecimento. Rev Bras Psicanal [Internet]. 2019;53(4):175-91 [acesso em 2024 out 3]. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0486-641X2019000400012](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-641X2019000400012)
24. Almeida FA. Suicídio na biopolítica: estudo à luz dos escritos de Michel Foucault [dissertação]. São Paulo: Programa de Estudos Pós-Graduados em Filosofia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2019 p.
25. World Health Organization. Suicide [Internet]. Geneva: WHO; 2023 [acesso em 2025 set 29]. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/suicide>
26. Nunes TS, Tolfo SR. A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. Rev Gest Secr [Internet]. 2013 nov 5 [acesso em 2025 set 29];4(2):90-113. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/161>
27. Soboll LA. organizadora. Intervenções em assédio moral e organizacional. São Paulo: LTr; 2017.
28. Freitas ME. Por uma ética na demissão? RAE [Internet]. 2006 jan 1 [acesso em 2025 set 29];46(1):102-6. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37092>
29. Dejours C. A sublimação entre o sofrimento e o prazer no trabalho. Rev Port Psicanal. 2013;33(2):9-28.
30. Basterra EL, Silva NJ, Alves FJO, et al. Os efeitos dos programas de proteção social e trabalho na mortalidade por suicídio: um estudo longitudinal abrangente em 81 países de baixa e média renda nas últimas duas décadas. Int J Ment Health Addict. 2025;23:1543-65. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11469-023-01183-y>
31. Machado DB, Williamson E, Pescarini JM, et al. Relationship between the Bolsa Família national cash transfer programme and suicide incidence in Brazil: a quasi-experimental study. PLoS Med [Internet]. 2022 maio 1 [acesso em 2025 set 29];19(5):e1004000. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35584178/>
- 
- Recebido em 18/04/2025  
Aprovado em 06/10/2025  
Conflito de interesses: inexistente  
Disponibilidade de dados: os dados de pesquisa estão disponíveis sob demanda, condição justificada no manuscrito  
Suporte financeiro: não houve
- Editora responsável:** Maria Lucia Frizon Rizzotto