

Suicídio e trabalho: Desafios para a GRH

Angelo Soares, Université du Québec à Montréal

A Organização Mundial da Saúde estima que mais de 800 mil pessoas cometem suicídio no Mundo. Isso representa uma morte a cada 40 segundos. Em diversos países, o número de suicídios e de tentativas de suicídio no ambiente de trabalho têm aumentado. Diversas cartas deixadas à família ou aos representantes sindicais mencionam o assédio moral, a sobrecarga de trabalho, a administração pelo medo como causas para esse ato irreparável. Na França, entre 2006 e 2010, mais de 60 trabalhadores se suicidaram na France Telecom, sendo que somente após a midiática dessas mortes é que a organização decidiu tomar medidas para intervir nas mudanças organizacionais identificadas como a razão desses suicídios.

Certamente, o suicídio é um gesto complexo, relacionado a um conjunto de causas também complexas, evocando uma dor psíquica, sofrimentos e desespero. O trabalho não é a única causa, mas ele pode constituir uma das causas de um suicídio e até mesmo ser sua causa principal. As pesquisas sobre suicídio e trabalho ainda são incipientes. Na sua maioria, tenta-se apenas reconhecer as profissões ou setores onde há uma maior prevalência de suicídios, sem todavia analisar quais são as causas dessa prevalência. Muitos programas de prevenção, ainda hoje, não consideram o trabalho como uma causa possível do suicídio. Nossas pesquisas indicam, todavia, que a organização do trabalho pode ter um papel preponderante e significativo nas ideias de suicídio.

Nosso objetivo será de apresentar os resultados de nossas pesquisas no Quebec com seis (n=6) grupos ocupacionais diferentes (1- engenheiros, 2- colarinhos azuis, 3- trabalhadores e 4- profissionais no setor da educação, 5- trabalhadores de escritórios e 6- trabalhadores no setor da saúde), onde analisamos as possíveis relações entre as ideias de suicídio e nove variáveis organizacionais: carga de trabalho, autonomia, justiça organizacional, coesão das equipes, coerência de valores, reconhecimento, supervisão, comunicação e desenvolvimento de competências, que compõem o *Areas of Working Life* desenvolvido por Maslach & Leiter (1997).

A ideia de suicídio é uma representação mental que se traduz pela intenção ou o desejo de se matar a si mesmo, para colocar um fim a uma dor psíquica. Certamente, nem todas as pessoas que pensam em cometer esse ato irreparável, o farão. Entretanto, as ideias de suicídio estão sempre presentes antes de uma tentativa de suicídio ou de um suicídio (Mishara & Tousignant, 2004).

Desta maneira, a escolha do conceito de ideia de suicídio, repousa numa lógica de prevenção primária, pois se podemos identificar e compreender a dinâmica das variáveis organizacionais que podem ser a fonte desses pensamentos, podemos trabalhar na prevenção e na intervenção visando a eliminar o problema nas suas raízes ao invés de intervir após que o drama já tenha ocorrido ou de agir apenas nos sintomas, sem eliminar suas causas.

Utilizando regressões logísticas, estabelecemos as variáveis preditivas das ideias de suicídio para cada um dos seis grupos ocupacionais estudados. Nossos resultados indicam que a sobrecarga de trabalho, a falta de coesão nas equipes e assédio moral são dimensões incontornáveis em todos os grupos estudados para se compreender a dinâmica do aparecimento das ideias de suicídio. A partir desses resultados, vamos analisar o papel fundamental da GRH na prevenção e na intervenção dos suicídios associados ao trabalho, sobretudo em contextos organizacionais onde há décadas se procura fazer mais com menos e dividir para reinar.

Referências

Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.

Mishara, B. L. & Tousignant, M. (2004). *Comprendre le suicide*. Montreal: Presses de l'Université de Montréal.

Palavras-chave: suicídio, trabalho, prevenção, intervenção, GRH