

Violência no Trabalho: um caminho a patologia da solidão

Greicy Maria Cavalcante de Oliveira Pais¹
Mariana Pelizer de Albuquerque ²

Resumo

O presente artigo pretende discutir elementos teóricos que permitam analisar como o trabalhador chega à patologia da solidão, além de levantar as principais psicopatologias que podem levar o trabalhador a expressão máxima do sofrimento, o suicídio. O sofrimento no trabalho é gerado pelos efeitos das relações de trabalho sobre a saúde mental, esse tipo de sofrimento que pode ter consequências lastimáveis, pode ser um ponto de partida e vem se transformando em uma nova chave para se discutir o trabalho, seu significado, seu valor e sua função na compreensão da subjetividade, como também o modo como se estruturam os laços sociais e se vive em sociedade. Com a preocupação de trabalhar com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes dos trabalhadores, considerando um espaço mais profundo das relações, processos e dos fenômenos, optou-se por uma pesquisa qualitativa e descritiva, através de estudo bibliográfico. Desse modo, a partir da discussão do fenômeno da violência no trabalho e da forma como ela leva o trabalhador a patologia da solidão, considera-se esta temática de extrema relevância para futuros estudos no campo da Saúde do Trabalhador e da Saúde Mental. Entende-se que conhecer a violência relacionada ao trabalho poderá ajudar a desvelar situações de violência, ocorrentes no âmbito do trabalho, que estejam para além da percepção dos próprios atores sociais envolvidos.

Palavras Chave: Sofrimento. Psicopatologias. Trabalho. Violência.

¹ Especialista em Urgência e Emergência. Enfermeira e Graduada em Psicologia pela UNINORTE – Laureate International Universities – Manaus-AM.

² Doutora em Psicologia Clínica. Psicóloga e Docente da Universidade Federal do Amazonas – UFAM

1 Introdução

A contribuição das ciências humanas e sociais desenvolveu nos últimos dois séculos uma infinidade de teorizações acerca do valor, do significado, do papel, dos problemas e dos dilemas do trabalho na existência humana (BENDASSOLLI, 2011).

Mais do que uma categoria psicológica, o sofrimento vem se transformando em uma nova chave para se discutir o trabalho, seu significado, seu valor e sua função na compreensão da subjetividade, como também com o modo como se estruturam os laços sociais e se vive em sociedade. O sofrimento no trabalho é gerado pelos efeitos das relações de trabalho sobre a saúde mental.

O presente artigo pretende contribuir nessa direção. O objetivo geral é discutir alguns elementos teóricos que permitam analisar como o trabalhador chega a patologia da solidão e ao mesmo tempo obter conhecimento das principais psicopatologias, que podem levar o trabalhador a uma expressão máxima do sofrimento, o suicídio. Segundo Mendes (2007), o sofrimento pode também ser um ponto de partida e não apenas uma consequência lastimável.

Trabalhar é uma relação do coletivo de trabalho, é uma construção, uma relação com o outro. A patologia da solidão surge quando não há cooperação entre as partes. Primeiro a cooperação horizontal, com o coletivo de trabalho e depois a cooperação vertical, entre os subordinados e com os chefes. A cooperação exige comprometimento no funcionamento, na construção, na estabilização, na adaptação, na transmissão e no respeito às regras de trabalho (DEJOURS, 2007).

Assim sendo, adota-se, cada vez mais, o distanciamento das questões relacionadas à gênese dos conflitos do dia-a-dia laboral. Tal perspectiva, segundo Dejours (2007), refletirá diretamente não só no desempenho das tarefas no trabalho, mas, também, nos relacionamentos interpessoais que tendem à deteriorização no âmbito do trabalho, da família e em outras instâncias do convívio de cada um.

As consequências advindas do sofrimento patogênico desencadeado pelo trabalho repercutem tanto na saúde física quanto na saúde psíquica do trabalhador. Entretanto, o que ocorre é a busca de estratégias de defesa para suportar o sofrimento e não se deixar abater. Dejours (2007) enfatiza que o indivíduo se protege para poder “suportar” o sofrimento sem perder a razão. As estratégias utilizadas podem ser coletivas e individuais, e contribuem para tornar aceitável o que muitas vezes não deveria sê-lo, ainda chama atenção para o processo de cristalização que se

transforma em uma cilada, insensibilizando para a percepção daquilo que faz sofrer.

Para Dejours (2007), trabalhar não é apenas ter uma tarefa para cumprir, significa também viver a experiência, enfrentar a resistência do real, construir sentido do trabalho, para a situação e para o próprio sentimento de prazer ou sofrimento.

Na caracterização de uma violência, como afirma Campos (2004), traz a noção de violência como um dolo, isto é, um acontecimento danoso, porém, evitável, desnecessário, injusto e/ou ilegítimo.

Segundo Oliveira (2008), violência nas relações de trabalho se trata de situações de conversão da autoridade em relação hierárquica de desigualdade (autoritarismo nas relações de trabalho), explícitas em agressões físicas, repreensões, constrangimentos e humilhações de superiores hierárquicos para com seus subordinados, com fins de dominação, exploração e opressão, tratando o ser humano não como sujeito, mas como coisa.

A violência mostra-se tão premente para a Saúde do Trabalhador, que a própria Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNST) (Brasil, 2004) traz uma menção a ela:

Entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho deve ser ressaltado o aumento das agressões e episódios de violência contra o trabalhador no seu local de trabalho, traduzida pelos acidentes e doenças do trabalho; violência decorrente de relações de trabalho deterioradas, como no trabalho escravo e envolvendo crianças; a violência ligada às relações de gênero e ao assédio moral, caracterizada pelas agressões entre pares, chefias e subordinados (Brasil, 2004, p. 6).

Oliveira (apud Barreto, 2003) pontua que, nas relações autoritárias, a saúde é abalada, pois o outro não é visto como um “legítimo outro”, levando a manifestação de distúrbios e danos psíquicos variados. Ainda conforme essa autora, em um clima de insegurança quanto à manutenção do emprego, as relações autoritárias, a competitividade estimulada e o individualismo geram, no trabalhador, indiferença ao sofrimento alheio e ao seu próprio sofrimento.

Minayo e Souza (1999) diz que, a relação entre trabalho e violência materializa-se, principalmente, pela infração de princípios fundamentais e direitos no trabalho, por isso carrega um profundo sentido de negatividade, já que não contribui para o desenvolvimento da pessoa nem para o aperfeiçoamento do gênero humano.

Violência nas relações de trabalho pode ser dividida em violências físicas e psicológicas. As violências psicológicas, as quais vêm recebendo maior atenção

apenas recentemente, caracteriza-se por comportamentos repetidos, inoportunos e não recíprocos, que, cumulativamente, têm um efeito devastador na vida de suas vítimas, levando-as a **patologia da solidão**.

Por esse fato, busca-se compreender o adoecer e o morrer dos trabalhadores, através do estudo dos processos de trabalho. Oliveira (2008) ressalta que isso se dá, através do estudo dos processos de trabalho, articulado com o conjunto de valores, crenças, ideias e representações dos atores sociais envolvidos.

2 Novas formas de gestão

Merlo (2013) ressalta que as empresas de hoje em dia não compreendem que essas novas formas de organizar o trabalho trazem prejuízos ao trabalhador e a própria empresa. Esse sistema patógeno, onde tais organizações são fundadas no cinismo, no medo, na falta da relação com o outro, da retribuição moral, que nada mais é que o reconhecimento pela qualidade do seu trabalho, de sua contribuição, faz com que a qualidade do trabalho decline, e que esse trabalhador adoença.

O trabalhador possui algo valioso que é a inteligência no trabalho, o que lhe permite alcançar objetivos prescritos pela empresa. São levados a produzir quantidade necessária, sacrificar a qualidade de seu trabalho, o que o leva ao sentimento de traição de si mesmo, lhe fragilizando psicologicamente (MERLO, 2013).

Outro aspecto importante que Merlo (2013) ressalta é que ocorre frequentemente o desaparecimento dos coletivos de trabalho, e como as pessoas estão todas sozinhas, quando entram em depressão, não há ninguém que venha ajuda-las. Dejours (2012) ressalta que:

O trabalho coletivo – a exemplo do trabalho individual, assim como de todo trabalho enquanto trabalho vivo – repousa na inteligência e na mobilização das inteligências individuais. Ora, é possível mostrar que a inteligência demandada pelo trabalho é uma inteligência inventiva cujas elaborações são fortemente marcadas por características indiossincráticas de cada pessoa.

Um trabalho coletivo só é possível se se obtiver a reunião das inteligências singulares para inscrevê-las em uma dinâmica coletiva comum (Dejours, 2012, pag. 79).

Para que o trabalhador tenha saúde em seu trabalho, se faz necessário estar bem consigo. Barreto (2014) lembra que o bem-estar em si mesmo é ter autonomia, ser criativo e reconhecido no seu saber-fazer. Deste modo ressalta que:

Todos nós estamos expostos a tensões e conflitos, o que vai de mandar em sentidos e significados que contemplam tanto o corpo biológico como o histórico-social; o existencial e as relações de poder; a dimensão da afetividade ética e os direitos humanos fundamentais (Barreto, 2014, pag. 140).

Para que um trabalhador esteja sadio, não se faz só necessário à ausência de doença, mas se faz necessário que o mesmo esteja em equilíbrio com seu corpo e mente, esteja em harmonia com seu entorno físico e social, possa controlar plenamente suas faculdades físicas e mentais, ter uma atitude alegre para com sua vida e ser aceito de forma otimista pelas responsabilidades que a mesma lhe impõe por seu sentido histórico-social, biológico e existencial, criando assim seus valores individuais (BARRETO, 2014).

Segundo Dejours (2012), o trabalhar é algo vivo, humano, pulsante e não há possibilidade de todo o trabalho ser igual ao outro pois, nesta experiência, concentra-se a subjetividade. Existe, assim, o ser sujeito ao fracasso. O “trabalhar não se reduz à experiência prática do mundo”.

3 Patologia e solidão

Dejours (2012) recorda que, o trabalho é uma fonte inesgotável de paradoxos, pois ao tempo que liberta, também aprisiona, emancipa e aliena, gera prazer e sofrimento ao indivíduo. Mesmo em condições cada vez mais adversas, decorrentes dos interesses econômicos que estão em jogo, os trabalhadores conseguem manter a “normalidade”, o que se torna mais inquietante.

Mendes (2007) explica que, para minimizar o sofrimento e não sucumbir, o trabalhador desenvolve mecanismos de defesa, que são as “mediações”. Quando há falhas nessas defesas, os trabalhadores tentam a adquirir patologias físicas e/ou psíquicas, resultado do insuportável desequilíbrio entre as exigências da organização do trabalho e suas aspirações pessoais (subjetividade). Dejours (2012) diz que o trabalhador desenvolve essas estratégias de defesa como uma forma de luta contra o

aborrecimento, o que “traz consequências importantes na economia psíquica como a um todo”.

3.1 Assédio Moral

É um tipo de violência de alto risco laboral e desgaste psicossocial, é o assédio moral sendo caracterizado como uma **patologia da solidão**. Ele tem quase sempre origem na organização, varia conforme o ambiente, atores, características e efeitos, tem como objetivos desestabilizar, prejudicar ou destruir psicológica e profissionalmente a vítima, com o objetivo de fortalecer a própria autoestima, demonstrar poder, prevenir “situações de risco”, reduzir ameaças e aumentar a autoproteção (FERREIRA, 2009).

Segundo Ferreira (2009) ocorre uma estratégia defensiva da racionalização, manifestada em pensamentos do tipo: “Fiz as coisas certas, ele não – logo, estou protegido”, silenciando-se aos fatos como forma tática. Dessa forma, o assediado começa a se esconder, por vergonha de falar aos seus familiares que foi humilhado, sente-se envergonhado. A vítima pode se isolar, “engoli” o sofrimento e em silêncio torna-se solitário e triste. O assédio moral pode ser identificado nas seguintes situações:

Isolamento e incomunicabilidade física; proibição de conversar com os colegas de trabalho; exclusão de atividades sociais da empresa; comentários maliciosos e desrespeitosos; atitudes e referências maldosas sobre aspectos físicos, caráter, costumes, crenças, condutas, família e outros; responsabilização por erros de outras pessoas; transmissão de informações erradas ou ocultação de informações para prejudicar o desempenho profissional; rumores sobre a vida privada; designação de tarefas pouco importantes, degradantes ou impossíveis de cumprir; mudança de mobiliário sem aviso prévio, mudança arbitrária do horário de trabalho; manipulação do material de trabalho, como apagar arquivos do computador; colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa; violação de correspondência; rebaixamento de função injustificada; contagem do tempo e/ou limitação do número de vezes que o trabalhador utiliza o banheiro; advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos, entre outros (FERREIRA, 2009, pag. 60-61).

Graves consequências psicossomáticas e psicológicas como: cefaleias, transtornos digestivos e cardiovasculares, fadiga crônica, insônia, vergonha, crises de choro, injustiça e desconfiança, crises de autoestima, pensamentos suicidas, abuso

de fumo, álcool e outras drogas, desesperança, entre outros, podem ocorrer às vítimas de assédio moral (FERREIRA, 2009).

O assédio moral traz efeitos “colaterais” não só para suas vítimas, mas também para a própria organização, que perde a qualidade de trabalho desse funcionário. Porém, para a vítima e o meio social em que vive, representa a precarização de vida, aumento do mal-estar, riscos de suicídio, de abortos, crises nas suas relações familiares, divórcio, além do desemprego.

3.2 Depressão

A depressão é um distúrbio afetivo que acompanha a humanidade ao longo de sua história, onde há presença de tristeza, pessimismo, baixa autoestima, aparecendo com frequência podendo combinar entre si. Silva (2012) relata que estamos na época da era do vazio e dos antidepressivos, onde, por todos os lados, há dificuldade de sentir, de ser transportado para fora de si, resultando na sociedade depressiva.

De acordo com Silva (2012) a depressão é caracterizada por um colapso total ou parcial da autoestima (morte emocional), onde o indivíduo “se percebe incapaz ou aquém das aspirações do ideal do ego, ou do superego, perdeu sua fé que o impulsiona a lutar, de se lançar na vida e procurar suas extensões”. O sujeito deprimido não vive para si, mas sim para o outro (dominante).

A depressão sempre antecede o suicídio. O indivíduo volta para si mesmo toda violência contida na frustração, podendo transformá-lo em um suicida. Silva (apud Moraes et al, 2006) salienta que, o suicídio é a vitimação do ego, por um superego sádico, tendo como causa uma agressão passiva, uma autopunição ou um alívio do sofrimento.

No ambiente de trabalho a depressão não é mais nenhuma novidade. Dejours e Florence Bègue (2010) diz:

Que um assalariado esteja subjugado por sentimentos ou intensões suscetíveis a conduzi-lo ao acometimento de atos violentos contra os outros – ou a voltar contra si esta violência – é, em suma, um fenômeno banal, e sempre foi assim, seja em razão de injustiças sofridas no local do trabalho, seja em decorrência de dificuldades pessoais graves, que atingem a esfera do trabalho produtivo (Dejours e Florence Bègue, 2010, pag. 16).

3.3 Tentativa de suicídio e suicídio no trabalho

Suicídio é uma palavra de origem latina, cujo significado está, ainda hoje, relacionado à auto-eliminação, à autodestruição, ao auto-assassinato e ao auto-homicídio.

Conforme Dejours (2010) esse problema passou a ser divulgado nos espaços públicos a partir de 1990, ocorrendo com homens e mulheres em seus locais de trabalho, trazendo um grande mal-estar a todos, de forma a serem realizados estudos para a averiguação de que a causa para tais tragédias fossem as relações de trabalho. Venco e Barreto (2010) diz:

As mudanças na economia, associadas às novas configurações do trabalho, ocorreram paralelamente às transformações na forma de organizar e administrar tanto o Estado como o mundo do trabalho. Os novos regimes e as regras impostas impactaram a construção do Eu e do Outro, alterando a imagem da identidade de si. Novos discursos foram acrescentados à história do suicídio, em presença de um mundo em constante mutação, indiferente à dor do outro, que estimula o consumismo desenfreado enquanto aumenta o desemprego, o que certamente cria um sentimento de incerteza e vazio, gerando novos casos de suicídios. Apesar disso, continua o silêncio no que se refere ao mundo do trabalho como possível causa de suicídio. Afinal, o suicídio se prepara em silêncio (Venco e Barreto, 2010, pag. 3).

Hoje, o suicídio se inscreve no campo dos transtornos mentais, adquirindo o status de patologia. Mas qual a relação do suicídio com o trabalho? Maurice Halbwachs apud Barreto indicava, já em 1930, que as razões para o suicídio vinculadas ao trabalho não residiam apenas no desemprego, nas falências, mas, sobretudo, na existência de um sentimento obscuro de opressão que recaía sobre os operários.

Dejours e Florence Bègue (2010) sistematizaram três abordagens que aportam elementos para se compreender a vinculação entre suicídio e trabalho: a primeira, marcada pelo estresse, associa as perturbações biológicas e psíquicas ao ambiente. Na concepção dos autores, esta compreensão sofreu um deslocamento de análise à medida que o foco transfere-se do ambiente para a forma como o estresse é gerenciado pelo próprio indivíduo. Tal perspectiva prega medidas para gerenciar o estresse pautando-se em técnicas de relaxamento, respiração etc.; a segunda perspectiva se inscreve no campo estruturalista e imputa ao ato do suicídio uma fragilidade individual, oriunda de bases genéticas ou hereditárias. Tal análise considera essencialmente a presença de histórico prévio de patologias desta

natureza, nas quais o trabalho é compreendido como 'um revelador das falhas'. E, por fim, a terceira abordagem, por eles denominada de 'sociogenética', analisa os aspectos sociais vinculados ao trabalho, tais como a gestão e a organização do trabalho, como fatores de 'descompensação psicológica'.

Venco e Barreto (2010) relata que essa nova realidade do mundo do trabalho precarizado, flexível, fragmentado e produtor de desemprego usa, frequentemente, a micropolítica das humilhações cotidianas e sistemáticas como instrumento de controle da biopolítica, que desestrutura emocionalmente os trabalhadores, podendo levá-los a desistir do emprego frente às ameaças cotidianas e o olhar silencioso dos pares que assistem e testemunham. Por esses fatores, ela conclui que:

As consequências são nocivas para todos os trabalhadores porquanto causam conflitos em suas vidas, alteram valores, transtornam as emoções e corroem o caráter individual, contribuindo para a fragmentação das biografias laborais e destruição dos laços de amizade no coletivo. A este quadro se acrescenta o incremento de atos de violência nas relações laborais, associado ao estímulo à competitividade e à instalação da indiferença com o sofrimento do outro (Venco e Barreto, 2010, pag. 7).

No marco das transformações, os trabalhadores se sentem isolados e solitários em coletivo (patologia da solidão), sem reconhecimento de suas potencialidades e criatividade, sem autonomia e liberdade. Estes fatores são responsáveis pelo desencadeamento de diferentes e novas patologias que estão na base do estado de mal-estar no mundo do trabalho, podendo levar esses trabalhadores à tentativa de suicídio ou ao suicídio de fato.

4 Metodologia

Minayo (2000) entende por metodologia em ciências sociais a escolha do caminho e instrumental próprios da abordagem da realidade: "(...) é o conjunto de técnicas que possibilitam a apreensão da realidade e também o potencial criativo do pesquisador".

No contexto da metodologia qualitativa aplicada à saúde, emprega-se a concepção trazida das Ciências Humanas, segundo as quais não se busca estudar o

fenômeno em si, mas entender seu significado individual ou coletivo para a vida das pessoas (TURATO, 2005).

Método significa caminho para chegar a um fim ou pelo qual se atinge um objetivo. Poderíamos então dizer que é o caminho trilhado pelo cientista quando em busca de "verdades" científicas (MESQUITA, 2006).

A finalidade primordial da ciência não é formular hipóteses, e sim, sistematizar teoria, sendo a mesma não pura e simplesmente uma coletânea de hipóteses, mas, conforme Mesquita (2006) nos diz “Teoria é um conjunto de hipóteses coerentemente interligadas, tendo por finalidade explicar, elucidar, interpretar ou unificar um dado domínio do conhecimento”.

É preciso, que o pesquisador tenha consciência, em sua opção e reflexão metodológica, da visão parcial e limitada de seu trabalho, identificando a necessidade de “encarnar” sua pesquisa em determinado contexto e situação, seja na sua prática ou na divulgação dos resultados.

4.1 Sobre a pesquisa

A pesquisa foi realizada no período de novembro a janeiro, quanto aos objetivos, foi do tipo descritiva. Com relação aos procedimentos, constitui-se em um estudo bibliográfico, onde se utilizou documentos que passaram pelo processo de editoração. Considerando a forma interpretativa com que o objeto deste estudo foi tratado e a preocupação de investigar as práticas presentes no processo investigativo a que nos referimos, podemos classificá-la como uma investigação qualitativa, sendo esta composta por um conjunto próprio de termos, conceitos e pressupostos. Mesquita (2006) nos faz entender que esta abordagem: “se preocupa com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”.

4.2 Coleta de dados

As técnicas utilizadas para a coleta de dados foram a elaboração de resumos, leitura analítica das publicações disponíveis nas bases de dados de meio eletrônico;

Scientific Eletronic Library Online (SciELO), bem como Literaturas que passaram pelo processo de editoração.

5 Considerações finais

Este artigo buscou, a partir da discussão do fenômeno da violência no trabalho e da forma como ela leva o trabalhador à patologia da solidão, propor uma temática para futuros estudos no campo da Saúde do Trabalhador, nesta linha. Entende-se que conhecer a **violência relacionada ao trabalho** poderá ajudar a desvelar situações de violência, ocorrentes no âmbito do trabalho, que estejam para além da percepção dos próprios atores sociais envolvidos.

Apesar de o trabalho, em algumas situações, ser causa de sofrimento, adoecimento e morte, não se devem considerar essas características inerentes a ele, mas consequências evitáveis. Por isso, deve-se buscar um melhor entendimento das forças que emergem do trabalho ou para o trabalho e que o afastaram de seu conteúdo inicial. As diversas formas de violência relacionadas ao trabalho são exemplos de fenômenos que têm como consequência essas patologias da solidão no trabalho e de suas funções estruturantes da vida das pessoas.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. **Trabalho & Sofrimento: práticas clínicas e políticas.**/organização Ana Magnólia Mendes, Rosângela Dutra de Moraes, Álvaro Roberto Crespo Merlo./ Curitiba: Juruá, 2014.

BENDASSOLLI, Pedro F. **Mal-Estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir.** Revista Mal-Estar e subjetividade. Fortaleza, 2011.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. **Política nacional de redução da morbimortalidade por acidentes e violência.** *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 34, n. 4, p. 427-430, 2000.

DEJOURS, Christophe. **Diálogos em psicodinâmica do trabalho.**/ organização Ana Magnólia Mendes; Suzana Canez da Cruz Lima & Emílio Peres Facas. Brasília: Paralelo 15, 2007.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho Vivo, tomo II, Trabalho e Emancipação.** Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho: o que fazer.** Brasília: Paralelo 15, 2010.

FERREIRA, João Batista. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho.** Rio de Janeiro: 7 letras, 2009.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **O Sujeito no Trabalho: entre a saúde e a patologia.**/Álvaro Roberto Crespo Merlo, Ana Magnólia Mendes, Rosângela Dutra de Moraes./ Curitiba: Juruá, 2013.

MENDES, Ana Magnólia. **Diálogos em psicodinâmica do trabalho.**/ organização Ana Magnólia Mendes; Suzana Canez da Cruz Lima & Emílio Pera Facas. Brasília: Paralelo 15, 2007.

MESQUITA, Alberto Filho. **Teoria sobre o Método Científico: em Busca de Um Modelo Unificante Para as Ciências e De Um Retorno À Universidade Criativa.** Espaço Científico Cultural: 2006.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 7ª ed. São Paulo/Rio de Janeiro: Ucipec/ Abrasco, 2000.

MINAYO, M. C. S. A violência dramatiza causas. In: MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R. (Org.). **Violência sob o olhar da saúde: a infrapolítica da contemporaneidade brasileira.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003. p. 23-47.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R. **É possível prevenir a violência? reflexões a partir do campo da saúde pública.** *Ciência e Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 7-32, 1999.

SILVA, Valdeci Gonçalves. **Suicídio: um grito silenciado.** www.psicologia.pt. Acesso em 05/01/2015. 2012.

TURATO, Egberto Ribeiro. **Métodos Qualitativos e Quantitativos na Área da Saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa.** Laboratório de Pesquisa clínico-Qualitativa. Faculdade de Ciências Médicas. Universidade Estadual de Campinas. São Paulo: Revista de Saúde Pública, 2005.

VENCO, Selma e BARRETO, Margarida. **O sentido social do suicídio no trabalho.** Revista Espaço Acadêmico, nº 108. São Paulo, 2010.

OLIVEIRA, Roberval Passos de and NUNES, Mônica de Oliveira. **Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual.** *Saúde soc.*[online]. 2008, vol.17, n.4, pp. 22-34. ISSN 1984-0470.