

**SOFRIMENTO NO TRABALHO E IMAGINÁRIO ORGANIZACIONAL:
IDEAÇÃO SUICIDA DE TRABALHADORA BANCÁRIA**
*SUFFERING AT WORK AND THE MODERN ORGANIZATIONAL COLLECTIVE
IMAGINARY: SUICIDAL IDEATION OF A BRAZILIAN BANK WORKER*

**Marcelo Augusto Finazzi Santos,
Marcus Vinícius Soares Siqueira e Ana Magnólia Mendes**
Universidade de Brasília, Brasília-DF, Brasil

RESUMO

Este trabalho examina as relações entre o imaginário organizacional difundido pelas empresas e o sofrimento no trabalho no contexto das reestruturações produtivas, por meio de estudo de caso no setor bancário. Analisa-se o suporte de dominação psíquica da organização sobre o indivíduo, por meio da difusão massificada dos valores da empresa como os valores sociais, cuja gestão do afetivo se soma à gestão pelo medo. Entrevistou-se administradora lotada em um banco privado, afastada para tratamento mental por conta de ideação suicida iminente, após 30 anos de trabalho na empresa. Os dados foram analisados por meio de análise categorial. Os resultados evidenciaram que a entrevistada assimilou fortemente o discurso do banco, ao longo dos anos, de modo que a sua vida passou a gravitar em torno dos objetivos da empresa.

Palavras-chave: imaginário organizacional; sofrimento no trabalho; suicídio; bancários.

ABSTRACT

This study has examined the relations between the modern organizational collective imaginary that has been spread by companies and the suffering at work in the context of the productive reorganizations, by means of a case study in the banking sector. The psychic domination support of the organization over the individual has been examined, through the massified spread of company values such as social values, whose affective management has been added to the management by fear. A private bank manager, in mental disorder treatment because of imminent suicidal ideation after 30 years working at the same company, has been interviewed. The data has been analysed by means of free categorical analysis. The results have evidenced that the interviewed had strongly assimilated the company's speech during the years, in a way that her life was entirely depending on the company's interests.

Keywords: modern organizational collective imaginary; suffering at work; suicide; bank workers.

Introdução

O presente estudo se propõe a examinar as relações entre o sofrimento e a gestão afetiva estabelecida pelo empregado com a empresa, ou seja, o processo de servidão do indivíduo a partir da incorporação irrestrita do imaginário corporativo como a razão de sua existência. Para tanto será detalhado o processo de deterioração mental de bancária afastada do trabalho por conta de forte ideação suicida, demonstrando as articulações estabelecidas entre a perda da sua identidade e o adoecimento. Com propriedade, Gaulejac (2007, p. 26) expõe que se torna incisivo “compreender e analisar por que a empresa se tornou um mundo guerreiro e destrutivo, ao mesmo tempo suscitando a adesão de seus membros”, ou seja, a ambiguidade relacionada por Freitas (2000)

que faz a organização, principalmente a de grande porte, construir sobre si a imagem de grandiosa e perfeita, que alicia os colaboradores aos seus ditames, ao tempo em que poderá descartá-los sumariamente.

Pretende-se demonstrar características preponderantes do imaginário da sociedade sobre uma forma de organização do trabalho que manipula signos modernos que disseminam a primazia do legado econômico e a ética da razão instrumental como a razão de ser do homem de sucesso. Castoriadis (1982) explica que o imaginário é a base simbólica que está no cerne de qualquer sociedade, é o mundo de significados, desejos, fantasias, mitos, que justificam a realidade a partir de crenças em comum e que nortearão as vidas das pessoas. Desde a mais tenra idade, esclarecem Prestes Motta (1986) e Segnini (1989), disseminam-se ao sujeito valores base-

ados no progresso individual, financeiro e consumista, apresentando-se o trabalho em organizações, sobretudo empresariais, como espaço mítico para lograr-se o êxito de uma existência bem-sucedida. É cada vez mais plausível, portanto, os reflexos das experiências laborais em outras dimensões da vida das pessoas, assumindo papel preponderante para a manutenção da saúde mental.

Freitas (1999) assegura que as grandes empresas são eficientes em captar as mudanças no imaginário social e, da mesma forma, influenciar mudanças significativas no meio, adaptando-se rapidamente ao ambiente mediante respostas que atendam seus objetivos. A crise de instituições tradicionais, como escola, partidos políticos, Igreja e Estado, abre espaço para que as empresas se intituem como essas comunidades produtoras de identidade, ocupando os vazios deixados por outras instituições para introduzir as referências norteadoras da sociedade. Bittencourt e Carrieri (2005), por exemplo, consideram que as organizações são hábeis em difundir a doutrina da responsabilidade social por meio do marketing aliado à filantropia, o que minimiza os ataques direcionados às práticas de legitimidade questionáveis empreendidas por grandes corporações. Para Freitas (1999, pp. 56-57):

O imaginário organizacional propõe uma "carta imaginária" ou um "menu" de estruturação simbólica das representações mentais que vai permear as atitudes do indivíduo e sua relação com o trabalho, consigo mesmo e com os outros. Ora, se os indivíduos se encontram numa situação de fragilidade de identidade, de enfraquecimento de vínculos sociais diversos, de busca de sentido, de desorientação quanto ao presente e ao futuro e de carência de referenciais, a organização deixa de ser considerada apenas uma reguladora da crise econômica e social, passando a desempenhar papel cada vez mais importante como fornecedora de significações, gratificações e, por fim, identidade. [grifo nosso]

É interessante observar que Bowen (1957, p. 76) é explícito ao manifestar a real preocupação dos homens de negócios com o gerenciamento eficiente da mão-de-obra: "relações humanas transformam-se não somente em uma finalidade desejável para o interesse social geral, como igualmente uma condição para o funcionamento eficiente da empresa, que atende aos interesses desta sob o ponto de vista restrito de obtenção de lucro." Pagès, Bonetti, Gaulejac e Descendre (1993) captam com bastante acuidade esse processo de manipulação das identidades dos trabalhadores, esclarecendo que as políticas de pessoal não funcionam apenas como mediação econômica, mas possuem também a função ideológica de obter a desejável adesão voluntária dos colaboradores. Os autores apregoam que a organização moderna é a empresa da solicitude, ao tempo que é a do segredo e da contradição: manipulam-se as condutas

dos grupos sociais intervenientes ao círculo empresarial, valendo-se do gerenciamento dos signos de afetividade como prática preponderante (Enriquez, 2000), de forma a evitar conflitos.

Na mesma direção, Siqueira (2006) explica que as organizações empresariais evoluíram a ponto de serem os protagonistas que ditam as tendências, massificando a ideia de que os valores da sociedade são os seus próprios valores. As vidas das pessoas, em muitos casos, estruturam-se exclusivamente em torno do trabalho, excluindo, assim, dimensões outras, mas fundamentalmente importantes, como o lazer e os encontros com amigos e familiares. O trabalhador, portanto, desenvolve relações afetivas com o seu trabalho, fazendo com que a organização seja o núcleo de sua vida. A veiculação desse imaginário pela mídia especializada em negócios, de acordo com Siqueira e Freitas (2006), exalta efusivamente as virtudes do super-herói organizacional, ou seja, o trabalhador acima da média, flexível e atualizado, que estrutura a sua existência em torno da empresa: não há espaço para os que não sejam obcecados pelo sucesso. Os limites, as normas e os padrões de controle são instituídos cuidadosamente para que os comportamentos sejam uniformes, padronizados e previsíveis, o que favorece, de acordo com Azevedo, Braga Neto e Sá (2002, p. 245), "gerar o compromisso dos indivíduos com um projeto institucional."

A partir de meados da década de 1970, em decorrência da crise do modelo sócio-econômico alicerçado no bem-estar social, as premissas do ideário liberalista readquirem força, personificando o fim dos compromissos sociais rígidos. O resultado seria a legitimação daquela máxima de Friedman (1988) de que a responsabilidade social das empresas é nada menos do que obter o máximo de lucro para seus acionistas. A precarização do mercado de trabalho decorrente dos processos de enxugamento em massa submete o sujeito temeroso por seu emprego, majorando o sofrimento, o individualismo e, do mesmo modo, reduzindo a capacidade de mobilização coletiva. Dejours (2003) observa que não apenas se aumenta a carga de trabalho dos remanescentes, mas o medo e as estratégias de resignação assumem proporções alarmantes. De forma elucidativa Mendes (2007a) assevera que o sofrimento, contraditoriamente, pode ser tanto o mobilizador da saúde quanto o instrumento da produtividade, visto que a organização do trabalho explora não exatamente o próprio sofrimento, mas as mediações adotadas contra ele, a exemplo da autoaceleração. As subjetivações dos trabalhadores costumam ser empregadas em nome da produtividade e do desempenho, mas as falhas nas defesas desenvolvidas para tolerar as agruras podem resultar em patologias sociais, a exemplo da perversão, das violências (como os assédios) e da servidão voluntária.

As violências dos assédios se banalizam como métodos administrativos para aumento de produtividade ou punição, apesar de Rospenda, Richman, Ehmke e Zlatoper (2005), LaVan e Martin (2008) e Barling, Dupré e Kelloway (2009) alertarem que essas práticas maximizam os riscos de doenças, ferimentos e agressões, sendo danosos não apenas para a saúde da pessoa agredida, mas também para o resultado das empresas, sob a forma de custos relacionados com compensações financeiras e médicas aos empregados prejudicados. Estudos conduzidos por Merlo et al. (2003) e Mendonça e Mendes (2005) relacionam os efeitos deletérios do processo produtivo na saúde física e psíquica dos trabalhadores, evidenciando uma nova organização do trabalho que promove a desapropriação do saber, padronizando as rotinas e comportamentos.

Quanto mais rígida for essa organização, maior é a divisão das tarefas e menor o conteúdo delas, aumentando significativamente o sofrimento psíquico, da mesma forma que Pinheiro, Tróccoli e Paz (2006) consideram a relação entre o ambiente de trabalho e o surgimento dos sintomas de doenças osteomusculares cada vez mais plausível, mediada pela via do estresse ocupacional. É assim que pesquisa de Haines, Williams e Carson (2002) para avaliar as respostas psicológicas e psicofisiológicas de trabalhadores em termos de eventos estressantes relacionados ao trabalho, por exemplo, confirmou que os sujeitos reagiam de modo negativo e que a repetição de tais experiências poderia levá-los ao desenvolvimento de doenças. O sentimento de bem-estar no trabalho é prejudicado quando são frustradas ou insatisfeitas as necessidades psicológicas e fisiológicas do sujeito, ponderam Aquino e Thau (2009). Essas necessidades incluem o sentimento de pertencimento, de valorização individual e a capacidade de estabelecerem-se relações mútuas de confiança.

Por sua vez, o trabalho prazeroso, segundo Morin (2001), é aquele realizado de maneira eficiente e que leva a alguma coisa, que é intrinsecamente satisfatório e moralmente aceitável, que é fonte de experiências de relações humanas saudáveis, garantindo a segurança e a autonomia, além de manter o trabalhador ocupado dentro de limites que respeitem suas capacidades físicas e cognitivas. Por outro lado, Navarro e Padilha (2007) asseguram que o trabalho que adoce o corpo, a mente – e, inclusive, que mata – não é esse trabalho criativo e produtivo que deveria ser central na vida das pessoas.

Silva, Pinheiro e Sakurai (2007) constataram altas taxas de afastamento bancários para tratamento médico por conta de transtornos mentais, superado apenas pelas doenças osteomusculares, resultado similar ao obtido por Finazzi Santos (2009), que apurou ainda o suicídio de 181 trabalhadores do setor financeiro, entre 1996 e 2005, ou uma morte consumada a cada vinte dias, com

a estimativa de uma tentativa diária. São esclarecedores, portanto, os alertas de Dejours (2004) e Seligmann-Silva (2007) sobre a elevada incidência de suicídios relacionados ao trabalho e do desenvolvimento de variados transtornos mentais entre trabalhadores, como a síndrome do esgotamento profissional (*burn-out*), a depressão e o alcoolismo.

Método

Este estudo foi realizado a partir de entrevista com uma bancária, a qual será chamada de Rosângela, lotada no Banco Gama, importante conglomerado financeiro privado, afastada de suas atividades laborais em decorrência de grave ideação suicida diagnosticada pelo psicólogo que lhe prestava assistência como relacionada ao trabalho. Silva et al. (2006) observam que a literatura correlaciona o suicídio à prévia ideação suicida, de modo que a vontade compulsiva em extinguir a vida aparece como significativo fator de risco para o autoextermínio. O caso foi o escolhido – dentre outros que os pesquisadores tiveram acesso, em contatos mantidos com o serviço de assistência mental vinculado ao sindicato da categoria – pois se mostrou o mais adequado para compreensão do fenômeno sob estudo (Einsenhart, 1989), já que a entrevistada (a) ocupava função gerencial de relevo; (b) trabalhava na mesma empresa desde a adolescência, contratada em meados da década de 1970; (c) vivenciara etapas importantes do processo de reestruturação produtiva no setor; (d) apresentava forte ideação suicida; (e) inter-relacionava espontaneamente ao psicólogo o infortúnio que lhe acometera com as circunstâncias profissionais. Além disso, procurou-se cumprir parte do protocolo de Rubin & Rubin (1995) em que o entrevistado precisa manifestar real interesse em falar, assim como conhecer o contexto cultural ou a situação sob pesquisa: a eloquência de Rosângela foi o diferencial em relação às demais histórias.

Se grandes corporações são interessantes para estudos que focalizam a manipulação psíquica de trabalhadores, nos moldes preconizados por Pagès et al. (1993), o setor financeiro se mostra particularmente especial em vista de sua enorme capacidade adaptativa, reagindo estratégica e funcionalmente com grande eficiência às adversidades ambientais. Não é casual, portanto, a escolha de uma bancária para compreender realisticamente um formato empresarial que é incapaz de atender às necessidades singulares do indivíduo, pois se partiu do pressuposto de Guerreiro Ramos (1981, p. 108) de que “em tais organizações, o próprio indivíduo é um recurso que deve ser empregado eficientemente”. Há pouco conhecimento sistematizado sobre a interface entre suicídio e organização do trabalho, de modo que

pesquisas exploratórias que utilizam a estratégia do estudo de caso são bastante úteis para instigar o desenvolvimento do campo.

A dificuldade de acesso a sujeitos com forte tendência suicida (ou sobreviventes de tentativas), em vista do estigma social negativo e da vergonha em compartilhar explicitamente vivências traumáticas, justifica a opção por focalizar o estudo na unidade individual, assim como fizera Dejours (2008) quando do estudo de executiva que cometera o suicídio, salientando-se que os pesquisadores estiveram sempre cientes das limitações de tal escolha (Alves-Mazzotti, 2006; Yin, 1994). Mattos (2006, p. 14) reforça ser "inútil à tradição da pesquisa qualitativa insistir em circunlóquios ou re-qualificações para o termo 'generalização de conclusões' ... Como estão fora de seu contexto epistemológico próprio, essas formas são uma espécie de distopia conceitual, e não cabem." É assim que o presente estudo se influencia na fenomenologia, tomando como referência a vertente hermenêutica heiddegeriana (Ray, 1994), o que significa que não houve a observação distanciada e neutra do fenômeno; ao contrário, as crenças dos pesquisadores se articularam com o objeto sob estudo, da seleção do tema à interpretação dos resultados, considerando que inexistia o distanciamento sujeito-objeto característico aos métodos positivos, tal qual pressupõe a corrente epistemológica empregada.

A entrevista foi realizada em janeiro de 2009, gravada e transcrita na íntegra com o consentimento formal de Rosângela. O roteiro semiestruturado investigou o contexto e os sentimentos laborais, bem como as estratégias de enfrentamento da organização do trabalho e as respectivas patologias resultantes (Mendes, 2007b). O projeto completo da pesquisa, incluindo a fase descrita neste artigo, foi previamente submetido ao comitê de ética. Dois juízes, habituados com o uso da técnica, analisaram a entrevista e, posteriormente, criaram as cinco categorias, o que se deu mediante a técnica de análise dos núcleos de sentido proposta pela referida autora, inspirada em Bardin (1977). O caminho percorrido foi leitura da entrevista, marcação das verbalizações em destaque e recorrentes, delimitação de fenômenos para um tema comum (assuntos que surgiam com base no conjunto de verbalizações com significados similares) e categorização a partir do conjunto de fenômenos coerentemente articulados.

Resultados

Categoria 1 – Dramas familiares: a tentativa de suicídio na adolescência

Acho que nos meus 15 anos eu pensei em cometer [suicídio] porque, aí, já foi em função da minha

mãe. Porque minha mãe era alcoólatra, né... e aí eu arrumei um namorado. Só que eu... minha infância foi assim: a minha infância e minha adolescência, a gente não levava em amigos em casa, porque a gente tinha vergonha.

Dificuldades financeiras na infância deterioraram as relações familiares, de forma que desde cedo Rosângela realiza pequenos trabalhos para auxiliar com o custeio das despesas domésticas. Embora amadurecesse rápido, o tempo escasso lhe dificultava prosseguir com os estudos. O núcleo familiar precário, com o grave adoecimento do pai e o alcoolismo da mãe, era motivo de vergonha. Aos quinze anos de idade a moça se enamora com rapaz abastado, filho de importante empresário da cidade. As diferenças sociais fizeram com que o sogro exigisse o término do romance, causando-lhe profunda vergonha e tristeza. Rosângela se dirige à farmácia e obtém caixa de remédios, cuja venda atualmente é proibida no país. Ingera todos os comprimidos, acordando no hospital após os procedimentos padrões de suporte à vida.

Categoria 2 – O sonho do bom emprego

O banco foi escola, status, meio de sobrevivência, realização profissional e fuga. Quando veio a separação, mergulhei muito no trabalho, não tinha tempo de chorar. Tenho medo de viver fora do banco.

Após atingir a maioridade, Rosângela tem a oportunidade de ingressar no Banco Gama. A vida pessoal se torna inexistente, pois se entrega totalmente ao trabalho. A preocupação com o estudo formal não é o foco: a empresa se encarrega da educação necessária ao exercício das funções. Como residia em local distante, deixava sua casa por volta das 5 horas da manhã, retornando tarde da noite. A dedicação exclusiva lhe rende algumas promoções. Por outro lado, custa-lhe uma vida pessoal infeliz, com relacionamentos sociais quase inexistentes. O casamento dura pouco, resultado das longas ausências do recinto doméstico, uma vez que o escasso tempo mal dava para cuidar dos filhos pequenos. Se a vida pessoal apresentava problemas, o trabalho evoluía a contento. Após algumas promoções precoces, sonhava em ser gerente. Queria administrar uma agência. Queria surpreender seus chefes, ser a melhor. Por isso, entregava-se com afinco às questões afetas ao trabalho. Descreve-se como perfeccionista, profissional, competente: não questionava as jornadas extenuantes, justificadas em decorrência dos importantes desafios a superar. O trabalho é a sua vida. Com o tempo, começa a esbarrar na discriminação pelo fato de ser mulher. Descobre, às duras penas, o quanto o universo bancário é culturalmente machista. Meados da década de 1980. Dedicar-se aos negócios, torna-se

referência em sua área de atuação. Supera os preconceitos e a pouca idade. O cargo, por fim, é dela: gerente de agência. A camisa do Banco Gama se entranha definitivamente como sua segunda pele.

Categoria 3 – Desilusão e injustiça

Esse casamento com o banco está estremecido. Será que eu amei mesmo? Será que me separo? Tenho medo de me arrepender, caso separe... o banco me completava, era o ar que respirava, mas o esforço foi em vão. Fui uma esposa ausente, mãe ausente, mas trabalhadora presente.

Não basta ser a melhor, superar as discriminações. Há ainda as questões de poder, os conflitos internos e os conchavos políticos, os quais lhe minam as forças. Envolve-se em irregularidade que causa elevado prejuízo financeiro à empresa, culpa de um subordinado que não segue as suas ordens. Por pouco não é demitida, apesar de a auditoria interna ter confirmado a responsabilidade integral do colega. A punição, entretanto, vem de forma indireta, ao receber o convite para assumir a gerência de uma das piores agências da jurisdição, caindo severamente de nível. Fica magoada, a relação com a empresa se estremece. Início dos anos 1990. Precisa de auxílio médico, passa a fazer uso de medicamentos para controlar a ansiedade e a depressão. Os indicadores da agência são sofríveis e a equipe está desmotivada. Dedicar-se com afinco e a agência gradualmente evolui, mas não sem alto custo pessoal. O seu estado de saúde piora, à proporção que a agência apresenta sinais de recuperação. Precisa descansar, afastar-se para tratamento. O chefe, entretanto, recusa liberá-la para as férias, apesar de acumular dois períodos consecutivos (recebendo, inclusive, as verbas legais), mas sem poder usufruir, na prática, o benefício. Afasta-se compulsoriamente, por pressões do médico. Como retaliação, o chefe a rebaixa ainda mais de nível, exatamente no semestre em que recebe prêmio como gerente destaque da jurisdição.

Categoria 4 – Um leão por dia... por quanto tempo, porém?

Ah, eu sentia orgulho, felicidade, sentia-me gloriosa: só que perdi as forças de continuar competindo. Não adiante você se dedicar, não adianta você ter ética, você ter princípios. Então, eu trabalhei uma vida inteira com princípios. Perdi a minha identidade, como eu falei pra você... de usar a roupa que eu queria, ou de ter o corte de cabelo que eu quisesse, sei lá... ou botar um 'piercing'... estou falando assim... não é uma coisa que eu tenha vontade. Estou dando um exemplo. Ou andar de sapato baixo e trabalhar com jeans se me desse vontade. Eu fui moldada para ser executiva de pastinha na mão, de andar de terninho,

com o cabelo sempre conservador. Eu me tornei uma pessoa conservadora na vida. Eu nunca tive liberdade de... por isso que às vezes eu fico assim: quem que eu sou? O que sou eu?

O apoio de um novo chefe confere ânimo a Rosângela para superar os percalços. O momento é de abandonar os remédios, as frustrações, os aborrecimentos. Basta-lhe trabalhar com mais garra. O reconhecimento viria após dois anos, com premiações decorrentes do sucesso alcançado nos negócios. Mais uma vez, a gerente dá a volta por cima e ganha pacotes de viagens como reconhecimento pelos bons serviços, destacando-se no cumprimento das metas de produtividade. Torna-se referência entre os pares como administradora vitoriosa. Com o tempo, porém, o encanto acaba. Descreve-se como uma peça na engrenagem da corporação. Perderia a identidade, sendo reconhecida como a “Rosângela do Banco Gama”. Vestia-se e se comportava exatamente nos moldes preconizados pela empresa que trabalhava durante mais de 20 anos. O trabalho não mais lhe proporciona o prazer dos tempos de mocidade, quando era a fonte de satisfação que compensava as dificuldades da vida pessoal. Passa a sentir a falta de novos valores, de uma identidade própria. Não poderia sempre manter um desempenho profissional extraordinário, como no passado. Descobre-se infeliz. As cobranças para o cumprimento das metas de produção se acentuam com grande intensidade no decorrer dos anos 1990, realimentando o sofrimento que não tem fim: a cada semestre a exigência por números aumenta em relação ao anterior.

Categoria 5 – Como matar a dor?

Mas, não adiantou. Eu fui um dia e eu comecei a adormecer os pés. E no outro dia adormeci os pés e as mãos, e no outro adormeci o rosto, e no outro eu fui ficando sem ar, e no outro dia eu destampava a chorar. Eu não conseguia me controlar e eu saía da agência e não voltava. O meu suor ficou lá dentro. Minhas horas de vida ficaram lá. Foi uma vida de dedicação e muito trabalho. Levaram minha alma... Tô sem chão, machucada. O que me resta agora? Juntar os cacos? Pra quê? O que sobra? A carcaça? A carcaça a gente joga fora. Qualquer opção é horrível: o banco me demitir, eu voltar a trabalhar, eu morrer.

A falta de perspectivas conduz Rosângela à desesperança. A depressão se aprofunda e a falta de concentração no trabalho resulta em resultados ruins. Não haveria mais o interesse em galgar novos cargos, ganhar os programas de superação de metas do Banco Gama. Sentia-se pronta a ser descartada caso não fosse rentável, apesar do esforço desmesurado de muitos anos. Percebe que não disputava mercado com outros bancos: na verdade, as agências é que costumavam batalhar os

clientes entre si. As maiores disputas eram as internas: colega contra colega, agência contra agência. Por isso a solidariedade se torna precária, visto que o gerente da agência vizinha rivaliza o mesmo mercado. Apesar das dificuldades em retirá-la do cargo sem infligir os princípios de responsabilidade social preconizados pelo setor de recursos humanos, a represália viria sob a forma de remoção para agências localizadas nas mediações da cidade, de forma a puni-la implicitamente, locais normalmente designadas a gerentes novatos, em início de carreira, para prepará-los aos desafios da carreira que ora abraçam. Não era o caso de Rosângela, gerente que administrara as principais agências da jurisdição. Inicia tratamento psiquiátrico, obtendo licença após constrangedoras crises durante o expediente. Rosângela planeja a morte, imagina algo relacionado com um desastre automobilístico. Com o tempo, abandona os remédios por conta própria, ao não sentir melhoras, substituindo-os por bebidas alcoólicas. Morrer se torna verdadeira obsessão, conforme a patologia mental se agrava, consumindo o tempo livre em imaginar os meios mais solícitos de extinguir o corpo. Se ainda estava viva era unicamente por amor à filha, dependente para o sustento. Por quanto tempo conseguiria resistir à tentação da morte?

Discussões

Rosângela trabalha por quase três décadas no Banco Gama. Conserva o emprego, inclusive durante o auge das reestruturações produtivas no setor bancário (Segnini, 1999), época de demissões no atacado (Caldas, 2000), mas ao custo de severos danos à saúde. A dedicação integral à empresa lhe rende cargos importantes e respeito. Por outro lado, a vida pessoal se torna limitada e infeliz, visto que não haveria tempo disponível para exercer relações sociais fora do ambiente de trabalho. Conforme a juventude vai passando, a necessidade de manter o ritmo frenético para cumprir metas de produção, além de perseguições infundadas, gradativamente deteriora sua condição física e mental.

A década de 1990 é descrita como particularmente difícil: as mudanças se tornaram ininterruptas; as demissões, compulsórias. O receio do desemprego, portanto, rondava a todos. Não por acaso é descrito como período de grande medo, permeado de altos e baixos. As cobranças por produtividade impulsionam os ânimos coletivos obsessivamente em busca de novos negócios. Descartavam-se os que não apresentavam bons números ou adoeciam. Havia certo pânico, portanto, explicado pelas sucessivas listas de demissões divulgadas de boca em boca. Havia o medo do desemprego e da desqualificação. Um alimentando o outro. Perder o emprego era o mesmo do que receber certificado de incompetência

e, naturalmente, ser relegado à marginalidade social. A culpa da demissão, por conseguinte, transferia-se ao próprio empregado, sob alegação de inflexibilidade aos novos tempos. Rosângela conserva o emprego porque venceu três vezes o programa de reconhecimento instituído para superar os resultados, conferindo-lhe condição de destaque perante os demais.

Por quanto tempo conseguiria sustentar-se no ápice da carreira? Conseguiria superar os resultados espetaculares do ano anterior, os quais balizariam – acrescidos de alguns dígitos extras – as metas vindouras? Rosângela sabia de seus limites. Tinha a convicção íntima de que o jogo estava no fim, aquele jogo que entorpecia a sua mente como um vício nos primeiros anos de carreira, que a instigava deixar a família em prol de desafios arrojados, em nome, sobretudo, do reconhecimento pelo trabalho zelosamente bem executado. A introspecção dos valores organizacionais estava de tal forma arraigada em sua estrutura psíquica que perderia a referência enquanto indivíduo: ela era o próprio Banco Gama. O terninho impecável, as unhas sempre bem feitas, o cabelo clássico. Os tons dos acessórios estrategicamente alinhados ao traje em uso e à maquiagem sóbria. Perfume discreto, porém, marcante. Elegante, séria, semblante compenetrado e postura esguia. A personificação da austeridade e tradição características da empresa que representava.

Com o tempo, porém, toda aquela satisfação começaria a enfraquecer, mostrando-se sem sentido. Rosângela se perderia em sucessivas crises de identidade, no vazio característico da falta de equilíbrio entre a gama de fatores que compõem a existência, como família, amigos, trabalho, lazer, filantropia, religiosidade. Minimiza o custo psíquico daquela rotina de agenda lotada, mas de vida sem sentido, agarrando-se com força à mística do Banco Gama, que lhe mostrava o futuro glorioso dos vencedores que a sucederam, como fonte de inspiração para que perdurasse na mesma labuta incessante, no mesmo ritmo que lhe custava sequelas na alma. Ao eleger o trabalho como o mais importante – e único – suporte social, padece a dor de reconhecer-se vazia, infeliz, uma peça que seria irremediavelmente substituída no futuro próximo, tão logo as novas gerações de empregados jovens (e menos remunerados) disputassem com ela posições na hierarquia da empresa. Penaliza-se com isso, ao tempo em que se descortina a dura realidade do descarte iminente, assim que o corpo, a mente – ou ambos – sucumbisse à sofreguidão das metas. Sucessivos números a exigir a alma durante o ano em troca da pompa e circunstância de uma noite de premiações, em festas que se rendem efusivas homenagens aos vencedores.

Rosângela, enquanto administradora, não competia apenas com outras empresas do setor. Aturdia

sua mente imaginar que a agência ao lado era o maior dos concorrentes, apesar de tratar-se do mesmo banco. No ranking da jurisdição, o valor está nos números do gerente vizinho, concorrente direto no caso de enxugamento de quadros, na disputa por alguma função mais relevante ou na demonstração de poder, visto que a competição individual é amplamente estimulada como indutor de negócios. O corpo se sustenta sôfrego em 43 quilos, cuja massa corpórea contrasta com a responsabilidade que carrega sobre os ombros. Seu ego era amaciado com doçura por meio de capciosas ações de endomarketing (festas de reconhecimento, viagens de premiações, cartas oriundas da alta cúpula, alusões ao seu nome nos informativos internos), ao tempo em que se exigia mais produção, em uma ciranda interminável permeada de homenagens e mais cobranças. Seria esta a sua rotina, até o fim da carreira, a não ser que fosse acometida por alguma moléstia antes da aposentadoria.

Quando o marido a deixou, supera o precoce divórcio com sobrecarga de trabalho, até o desgaste do corpo e a deterioração da saúde psíquica, lentamente materializados em sucessivos anos. Conforme o sofrimento aumenta, em vista de dificuldades no relacionamento com a chefia e a necessidade de manter alto padrão de desempenho, a gerente mais uma vez compensa as angústias íntimas acelerando o ritmo, o que é estimulado pela empresa em decorrência dos resultados positivos que isso representava. Os efeitos das rápidas mudanças no setor bancário são marcantes: reduziam-se os quadros das agências, incluindo aquelas sob seu gerenciamento, embora o volume de serviços continuasse crescente. O advento dos anos 2000, contudo, prenuncia seu ocaso. Precisa de uma pausa naquele estilo frenético, exatamente no período em que os bancos aumentam a competição entre si, determinando padrões de desempenho sucessivamente maiores.

Esse é o jogo que desiste de jogar. Prefere uma identidade própria, ser apenas a Rosângela, sem um qualificador agregado ao nome. Deseja cultivar amigos fora do círculo bancário, arrumar um hobby qualquer, viajar, alterar o corte de cabelos, mudar-se da residência. Deseja, enfim, ser livre para uma vida que, a partir de determinado momento, faz-lhe falta. O trabalho se torna fardo pesado e os resultados, como esperado, declinam lenta e continuamente. Entristece-se, novamente. Na ausência de algo melhor, a depressão preenche o vazio deixado pela falta de significação do trabalho. Crises frequentes de choro, sensação de mal-estar generalizado, inclusive durante o expediente. A gerente não apresenta condições emocionais de administrar uma agência. As extremidades formigam, a fala é desconexa e a concentração se perde na escuridão de seu mundo interior. É necessário afastar-se para longo tratamento psiquiátrico. Rosângela se fecha ainda mais no universo

nebuloso de descrença e desilusão. Não há substituto para o trabalho em sua vida. Acostumou-se a tê-lo como a fonte única de satisfação. Bem ou mal, tinha uma mesa imponente em que poderia exhibir a insígnia de gerente, a identidade personificada há muitos anos. Haveria ainda os jantares com a chefia, as reuniões de negócios, a interação com os subordinados, a sala individual, a mesa imponente, ou seja, os símbolos de status que lhe proporcionavam algum tipo de relacionamento e minimizavam a sensação de vazio naqueles instantes em que a dúvida vocacional adquire contornos dramáticos.

O abandono a compungia o estado de solidão e desalento. A vida perderia o sentido e, a partir de então, a morbidez dos devaneios tresloucados lhe roubariam o sono da noite para exigir o expurgo daquela dor irreparável, por intermédio da própria aniquilação corpórea. O processo é bastante rápido, o desejo de morte se torna uma obsessão. Dia após dia a ideação suicida ganha força, graças à mente fértil a planejar os meios mais solícitos para cumprir com presteza o intento. Rosângela, beirando os 50 anos de idade, dedicou a maior parte de sua vida à satisfação dos objetivos organizacionais. Em determinado momento da existência se sente traída ao perceber que as recompensas advindas com a dedicação exclusiva não estavam no mesmo patamar do que lhe era exigido em termos de desempenho. Sofre imensamente, dia e noite, as dores acumuladas em sucessivos anos: as dores da infância pobre, as dores da separação conjugal difícil; as dores do desprezo do chefe; as dores das metas de produção; as dores do individualismo e da concorrência desenfreada; as dores de dedicar a vida ao propósito do trabalho. Doente, sente-se relegada ao abandono por parte dos mesmos que, tempos atrás, rendiam-lhe felicitações. O desejo de tornar-se uma executiva de sucesso gananciosamente nutrido durante toda a juventude e estimulado pelo banco, força-motriz de sua perseverança e devoção incondicionais à empresa, mostra a sua face perversa: o sucesso se transformava em graça passageira, para não dizer que era um mito.

As reminiscências do passado voltam com força, impondo um freio às possibilidades concretas de executar a própria morte. Soubera ela, do modo mais difícil, na adolescência, o quanto é difícil concretizar uma tentativa de suicídio. Não bastava o desespero para atingir a plenitude do intento, o qual deveria contrabalancear-se com a racionalidade obsessiva dos detalhes meticulosamente planejados: Rosângela se encontra, agora, absorta em prover os meios mais eficazes. Queria morrer, mas não tinha certeza do como. A solução encontrada, por fim, foi idealizar algo como um desastre automobilístico, o qual lhe proporcionaria, em sua opinião, uma morte rápida. Acredita taxativamente

que a vida não mais merecia ser vivida, considerando que o sustentáculo de anos, justo o sentimento de pertencer à empresa, havia se rompido. Apoiava-se na filha como tábua de salvação. Caso contrário, a morte haveria de ser o destino mais provável durante alguma viagem pelas estradas do interior.

Para concluir

Quando se preconiza a ética do lucro como o fim de si mesmo, nos moldes de Friedman (1988), abre-se espaço para que pessoas rigorosamente normais empreguem todos os meios disponíveis para atingi-lo, legitimando ações empresariais que racionalizam a eficiência e a produtividade, mesmo que ao custo da completa desumanização. Não sem motivo que se multiplicam as patologias dos assédios e dos suicídios nas empresas. Mardsen e Towney (2001, p. 52) compreendem como se dá esse processo gradual de desumanização vis-à-vis a dialética modernidade/capitalismo: “quando se administra sem considerar as pessoas, qualquer coisa fica moralmente permissível.” A solidão se abate no mundo do trabalho, a partir da lógica de resultados a qualquer custo, que destroem a solidariedade mediante critérios de recompensa e mensuração dos desempenhos que exacerbam o individualismo em detrimento do espírito coletivo, do trabalhar-junto e do viver-junto (Dejours & Bègue, 2010). Não se trata de estigmatizar os flagelos que assolam a humanidade como oriundos de forças malignas, mas, sobretudo compreender o vazio de pensamento, da irreflexão, do sentimento de solidão (loneliness), como condições precípua para o desvirtuamento da moral vigente em favor da lógica que rompe o vínculo afetivo ao tornar valores humanos supérfluos (Arendt, 1989). Vejamos o que diz Bauman (1998, p. 236), tomando como referência o grotesco exemplo do nazismo:

A lição do Holocausto é a facilidade com que a maioria das pessoas, colocadas numa situação em que não existe boa escolha ou que a torna muito cara, arranja uma justificativa para escapar ao dever moral (ou não consegue aderir a ele), adotando em vez disso os preceitos do interesse racional e da autopreservação. ... O mal não precisa nem de seguidores entusiasmados nem do aplauso de um público – basta o instinto de autopreservação, estimulado pelo reconfortante pensamento de que ainda não chegou a minha hora, graças a Deus: me curvando inteiramente, ainda posso escapar.

Rosângela personifica a antítese desse vazio de pensamento, desse individualismo exacerbado, desse instinto de autopreservação normopático que nos torna colaboradores – se não explícitos – tácitos do mal, símbolo da administração racional-burocrática nos tempos sombrios em que qualquer coisa é possível

quando a racionalidade formal é o arbítrio da prática corporativa. A vivência do sofrimento ético, por meio da indignação, faz com que Rosângela se liberte do assujeitamento invisível que a transformou em uma máquina humana de produzir números. “O sofrimento ético é, portanto, a possibilidade do indivíduo se indignar e ter uma mobilização subjetiva por meio do sofrimento criativo ... mas também uma mobilização para a ação” (Mendes & Araújo, 2010, p. 102). O retraimento da consciência moral, o entorpecimento do caráter, extingue-se quando passa a questionar a realidade alienada e ensandecida que espontaneamente se submetera durante vinte e poucos anos. O preço da liberdade moral, entretanto, é bastante alto, custando-lhe o vazio existencial (mas não de pensamento) ao reconhecer-se infeliz e limitada. Mas não importa. É o ofício de pensar a sua condição degradada que revela aquilo que Bauman (1998, p. 236) designou como a opção pelo dever moral – e não por essa racionalidade de autopreservação. “O mal não é todo-poderoso. Pode-se resistir a ele.” Ao dizer para si, “não mais posso”, Rosângela transmuta o pensar em agir, mesmo que a ação de resistência ao mal somente tenha se tornado possível, em seu caso, por intermédio da doença.

Mas há algo novo na organização contemporânea que vai além da eficiência burocrática. Rosângela é perseguida e vivencia inexplicáveis rebaixamentos – não obstante destacar-se como administradoras altamente lucrativa –, prova de que as violências no trabalho não resultam apenas da necessidade de aumento de produtividade, mas de questões que passam ao largo do funcionalismo empresarial, como redes de poder, ciúmes, inveja, líderes narcisistas destrutivos, enfim, toda sorte de fatores que permeiam as relações sociais (Freitas, 2001). Isso significa que, paradoxalmente, a submissão cega do empregado pode ser mais importante do que a rentabilidade dos negócios, confirmando os achados de Dejours (2008) sobre executiva que, assim como Rosângela, sucumbira às injustiças, não obstante o alto padrão de desempenho.

Os motivos que levariam Rosângela ao óbito, caso este tivesse se concretizado, seriam múltiplos e complexos, espelhando os sofrimentos da infância, as frustrações familiares, os martírios do trabalho. O trabalho, cabe ressaltar, não seria apenas mais um elemento a somar-se à intrincada equação que compunha a sua vontade de morrer: seria, possivelmente, o mais importante. Não é por acaso que ela atribui espontaneamente, em suas falas, a vinculação direta entre o seu sofrimento presente com as experiências sucessivas (ora positivas, ora negativas) acumuladas durante os anos de dedicação à empresa. Assim como o fator que a levava à tentativa de suicídio na adolescência estava bem definido (desestabilização familiar agravada por frustração amorosa),

a ideação suicida também estava inserida dentro de um contexto demarcado com exatidão.

O imaginário paternalista, típico da empresa fordista e tão fortemente arraigado na psique de Rosângela, é substituído pelo imaginário submissivo, da servidão voluntária, em que o colaborador é incentivado a disponibilizar-se integralmente para fazer jus à dádiva de permanecer empregado. É o que faz Rosângela, com afinco, cuja identidade pessoal se confunde com os propósitos corporativos. Como o Banco Gama passou a ser, desde a adolescência, a sua referência universal, seria razoável esperar que ela correlacionasse os efeitos deletérios das suas experiências laborais com os fracassos observados nas demais esferas de sua existência. Se o suicida padece os males de suas próprias circunstâncias, o corolário de sua morte haveria de ser, portanto, ter assumido o imaginário da empresa como o seu único objetivo de vida.

Referências

- Alves-Mazzotti, A. J. (2006). Usos e abusos dos estudos de caso. *Cadernos de Pesquisa*, 36(129), 637-651.
- Aquino, K. & Thau, S. (2009). Workplace victimization: aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology*, 60, 717-741.
- Arendt, H. (1989). *As origens do totalitarismo*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Azevedo, C. S., Braga Neto, F. C., & Sá, M. C. (2002). Indivíduo e a mudança nas organizações de saúde: contribuições da psicossociologia. *Cadernos de Saúde Pública*, 18(1), 235-247.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bartling, J., Dupré, K., & Kelloway, E. K. (2009). Predicting workplace aggression and violence. *Annual Review of Psychology*, 60, 671-692.
- Bauman, Z. (1998). *Modernidade e Holocausto*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Bittencourt, E. & Carrieri, A. (2005). Responsabilidade social: ideologia, poder e discurso na lógica empresarial. *Revista de Administração de Empresas*, 45(Edição Especial Minas Gerais), 10-22.
- Bowen, H. R. (1957). *Responsabilidades sociais do homem de negócios*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Caldas, M. (2000). *Demissão: causas, efeitos e alternativas para a Empresa e indivíduo*. São Paulo, Atlas.
- Castoriadis, C. (1982). *Instituição imaginária da sociedade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Dejours, C. (2003). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2008). Novas formas de servidão e de suicídio. In A. M. Mendes (Org.), *Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão* (pp. 26-39). Curitiba: Juruá.
- Dejours, C. & Bègue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building Theories From Case Study Research. *The Academy of Management Review*, 14(4), 532-550.
- Enriquez, E. (2000). Vida psíquica e organização. In F. C. P. Motta & M. E. Freitas (Orgs.), *Vida psíquica e organização* (pp. 11-22). Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Finazzi Santos, M. A. (2009). *Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Freitas, M. E. (1999). *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?* Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Freitas, M. E. (2000). Contexto social e imaginário organizacional moderno. *Revista de Administração de Empresas*, 40(20), 6-15.
- Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 8-19.
- Friedman, M. (1988). *Capitalismo e liberdade*. São Paulo: Nova Cultural.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Idéias & Letras.
- Guerreiro Ramos, A. (1981). *A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Haines, J., Williams, C. L., & Carson, J. M. (2002). Workplace phobia: psychological and psychophysiological mechanisms. *International Journal of Stress Management*, 9(3), 129-145.
- LaVan, H. & Martin, W. M. (2008). Bullying in the U.S. workplace: Normative and process-oriented ethical approaches. *Journal of Business Ethics*, 83(2), 147-165.
- Marsden, R. & Townley, B. A. (2001). Coruja de Minerva: reflexões sobre a teoria na prática. In S. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Orgs.), *Handbook de estudos organizacionais: reflexões e novas direções* (Vol. 2, pp. 31-56). São Paulo: Atlas.
- Mattos, P. L. C. N. (2006, setembro). "Os resultados de minha pesquisa qualitativa não podem ser generalizados": pondo os pingos nos is dessa ressalva [CD]. In *Anais do 30. Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Salvador, BA.
- Mendes, A. M. (2007a). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2007b). Pesquisa em psicodinâmica: a clínica do trabalho. In A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisas* (pp. 65-87). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. & Araújo, L. K. R. (2010). Violência e sofrimento ético: contribuições da psicodinâmica do trabalho. In A. M. Mendes (Org.), *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica* (pp. 91-106). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Mendonça, H. & Mendes, A. M. (2005). Experiências de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do estado de Goiás. *Psicologia em Estudo*, 10(3), 489-498.
- Merlo, A. R. C., Vaz, M. A., Spode, C. B., Elbern, J. L. G., Karkow, A. R. M., & Vieira, P. R. B. (2003). O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos. *Psicologia & Sociedade*, 15(1), 117-136.
- Morin, E. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.

- Navarro, V. L. & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 19(n. spe.), 14-20.
- Pagès, M., Boneti, M., Gaulejac, V., & Descendre, D. (1993). *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T., & Paz, M. G. T. (2006). Preditores psicossociais de sintomas osteomusculares: a importância das relações de mediação e moderação. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(1), 142-150.
- Prestes Motta, F. C. (1986). *Organização & poder: empresa, estado e escola*. São Paulo: Atlas.
- Ray, M. (1994). The richness of phenomenology: Philosophic, theoretic and methodologic concerns. In J. M. Morse (Org.), *Critical issues in qualitative research methods* (pp. 117-133). Thousand Oaks: Sage.
- Rospenda, K., Richman, J., Ehmke, J., & Zlatoper, K. (2005). Is workplace harassment hazardous to your health? *Journal of Business and Psychology*, 20(1) 95-110.
- Rubin, H. J. & Rubin, I. S. (1995). *Qualitative interviewing: The art of hearing data*. Thousand Oaks: Sage.
- Segnini, L. R. P. (1989). Sobre a identidade do poder nas relações de trabalho. In M. T. L. Fleury & R. M. Fischer (Orgs.), *Cultura e poder nas organizações* (pp. 89-111). São Paulo: Atlas.
- Segnini, L. R. P. (1999). Reestruturação nos bancos do Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. *Educação & Sociedade*, 20(67), p. 185-211.
- Seligmann-Silva, E. (2007). *Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos*. In *Anais, 2. Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho* (pp. 64-98). Goiânia: Cir.
- Silva, L. S., Pinheiro, T. M. M., & Sakurai, E. (2007). Reestruturação produtiva, impactos na saúde mental e sofrimento mental: o caso de um banco estatal em Minas Gerais, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(12), 2949-2958.
- Silva, V. F., Oliveira, H. B., Botega, N. J., Marín-León, L., Barros, M. B. A., & Dalgalarrodo, P. (2006). Fatores associados à ideação suicida na comunidade: um estudo de caso-controle. *Cadernos de Saúde Pública*, 22(9), 1835-1843.
- Siqueira, M. V. S. (2006). *Gestão de pessoas e discurso organizacional*. Goiânia: Universidade Católica de Goiás.
- Siqueira, M. V. S. & Freitas, M. E. (2006, setembro). O papel da mídia especializada em negócios na reprodução do discurso organizacional em recursos humanos no Brasil [CD]. In *Anais do 30. Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Salvador, BA.
- Yin, R. K. (1994). *Case study research: Design and methods*. London: Sage.

Recebido em: 20/11/2009

Revisão em: 03/07/2010

Aceite em: 13/08/2010

Marcelo Augusto Finazzi Santos é Mestre em Administração pela Universidade de Brasília. Pesquisador em sofrimento e violências no trabalho e estudos organizacionais críticos. Endereço: SQS 409, bloco N, apto. 201. Asa Sul. Brasília – DF, Brasil. Email: marcelofinazzi@hotmail.com

Marcus Vinícius Soares Siqueira é Professor Doutor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Brasília. Pesquisador em estudos organizacionais críticos. Email: marc-vs@uol.com.br

Ana Magnólia Mendes é Professora Doutora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília. Pesquisadora em Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. Email: anamag@unb.br

Como citar:

Finazzi Santos, M. A., Siqueira, M. V. S., & Mendes, A. M. (2011). Sofrimento no trabalho e imaginário organizacional: ideação suicida de trabalhadora bancária. *Psicologia & Sociedade*, 23(2), 359-368.