

JULIANA LOPES DA SILVA

**“CAIU NO MEU ÍNTIMO”:
REPERCUSSÕES DOS ACIDENTES DE
TRABALHO NA VIDA DOS TRABALHADORES**

PUC-CAMPINAS

2018

JULIANA LOPES DA SILVA

**“CAIU NO MEU ÍNTIMO”: REPERCUSSÕES DOS
ACIDENTES DE TRABALHO NA VIDA DOS
TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* em Psicologia do Centro de Ciências da Vida – PUC-Campinas, como quesito para a obtenção do título de Mestre em Psicologia como Profissão e Ciência.

Orientadora: Prof^a Dr^a Marcia Hespanhol Bernardo.

PUC-CAMPINAS

2018

Ficha catalográfica elaborada por Marluce Barbosa – CRB 8/7313
Sistema de Bibliotecas e Informação - SBI - PUC-Campinas

t346.032 Silva, Juliana Lopes da.
S586c Caiu no meu íntimo: repercussões dos acidentes de trabalho na vida dos trabalhadores / Juliana Lopes da Silva. - Campinas: PUC-Campinas, 2018.
117f.

Orientadora: Márcia Hespanhol Bernardo.
Dissertação (mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida, Pós-Graduação em Psicologia.
Inclui bibliografia.

1. Acidentes do trabalho. 2. Saúde e trabalho. 3. Trabalhadores da indústria. 4. Psicologia social. 5. Trabalhadores - Treinamento físico. I. Bernardo, Márcia Hespanhol. II. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Centro de Ciências da Vida. Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

22. ed. CDD – t346.032

JULIANA LOPES DA SILVA

**“CAIU NO MEU ÍNTIMO”: REPERCUSSÕES DOS
ACIDENTES DE TRABALHO NA VIDA DOS
TRABALHADORES**

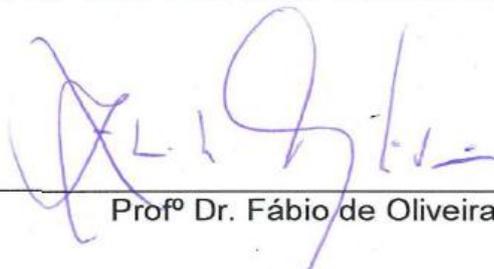
BANCA EXAMINADORA



Presidente: Profª Dra. Márcia Hспанhol Bernardo



Profª Dra. Vera Lúcia Trevisan de Souza



Profº Dr. Fábio de Oliveira

PUC-CAMPINAS

2018

AGRADECIMENTOS:

Aos trabalhadores que aceitaram participar desta pesquisa, bem como às pessoas que me apresentaram a eles. Graças a confiança de vocês em compartilhar comigo suas histórias, foi possível realizar esta dissertação.

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) que, por meio da destinação dos impostos pagos pela população, possibilitou minha inserção e permanência no programa de pós-graduação.

À todos os trabalhadores das bibliotecas da UNICAMP, nas quais transitei nesses dois anos. Em especial àqueles que, quase diariamente, me receberam na Biblioteca Central César Lattes, Biblioteca das áreas de Engenharia e Arquitetura e Biblioteca Octávio Ianni. Além deles, todos os que atuam nas bibliotecas da PUC Campinas.

À minha orientadora Márcia, que direcionou inúmeras horas ao meu aprendizado. Sem sua generosidade, humildade e sinceridade, eu jamais conseguiria chegar até a conclusão desta dissertação. Agradeço também por nossas conversas sobre minha vida pessoal, que só fizeram aumentar minha admiração por você.

Aos meus colegas do grupo de pesquisa, os quais compartilharam inúmeras discussões que enriqueceram minha vida pessoal e profissional, além de lamentações, angústias, cafés, comidas e risadas. Obrigada pela parceria!

Aos professores que compuseram a banca de qualificação e defesa do mestrado, Fábio de Oliveira e Vera Lúcia Trevisan de Souza, pela generosidade e contribuições fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

Às pessoas com quem morei nesse período, especialmente Isabela e Nathália, às minhas amigas de longa data Fabiana, Luciane e Laura, aos amigos da dança Vinícius, André, Adriana e Sandro, à minha prima Giovana. Vocês foram presença, alívio, colo e gargalhadas

essenciais para que eu mantivesse minha saúde mental ao longo de todo o processo do mestrado.

Aos meus pais, Dinorá e Pedro, à minha irmã Fabiana e ao meu cunhado Giuliano, pelo amor imenso que sempre me dedicaram, pelo apoio incondicional às minhas decisões e pela torcida para que minha vida aconteça de acordo com os meus valores pessoais e meus sonhos. Obrigada por serem meu eterno porto-seguro.

A gente se acostuma. Mas não devia.

(...)

A gente se acostuma a abrir o jornal e a ler sobre a guerra.

E, aceitando a guerra, aceita os mortos e que haja números para os mortos.

E, aceitando os números, aceita não acreditar nas negociações de paz.

(...)

A gente se acostuma para poupar a vida.

Que aos poucos se gasta, e que,

gasta de tanto se acostumar,

se perde de si mesma.

Mariana Colasanti

(2009)

RESUMO

Silva, Juliana Lopes da. “*Caiu no meu íntimo*”: *repercussões dos acidentes de trabalho na vida dos trabalhadores*. 2018. 117f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Campinas, 2018.

Os acidentes de trabalho fazem parte de relatos sobre as atividades laborais ao longo da história da humanidade. Apesar de todo o desenvolvimento tecnológico alcançado nos dias atuais, tais eventos continuam presentes no cotidiano dos trabalhadores, gerando diversas repercussões em suas vidas. A presente dissertação, situada no campo da Psicologia Social do Trabalho, teve como objetivo analisar relatos de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho típicos em indústrias, a fim de compreender seus percursos laborais e como vivenciam as repercussões do acidente em suas vidas. Para tanto, foram realizadas entrevistas abertas em profundidade com os trabalhadores de diferentes segmentos industriais e localidades, os quais foram apresentados à pesquisadora por meio de sua rede de contatos. A análise das histórias acessadas por meio das entrevistas foi organizada de acordo com os temas que mais se destacaram nas falas dos trabalhadores a respeito das vivências após a ocorrência do acidente de trabalho. Os temas se referem ao acesso e a não efetivação de direitos constitucionalmente garantidos, às mudanças na realização das atividades cotidianas de trabalho e à perda do reconhecimento entre os colegas de trabalho, situações de violência e assédio moral, à falácia do discurso empresarial de valorização do trabalhador e expressões do adoecimento mental relacionado ao trabalho e às consequências psíquicas do acidente de trabalho. Ao final, ponderou-se que a relevância da discussão das repercussões do acidente e a continuidade de pesquisas sobre o tema, a fim de subsidiar ações que visem a mudanças das situações que propiciam sofrimento e adoecimento decorrentes dos acidentes de trabalho.

Palavras-chave: acidentes de trabalho, trabalho, trabalhadores industriais, saúde do trabalhador, subjetividade.

ABSTRACT

Silva, Juliana Lopes da. *"It fell in my innermost": repercussions of work accidents on workers' lives*. 2018. 117f. Dissertation (Masters in Psychology as Profession and Science) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Campinas, 2018.

Throughout human history, work accidents have been part of labor activities' reports. Despite all the technological development achieved nowadays, such events continue to be present in the quotidian of workers, generating many repercussions in their lives. The present dissertation, belonging to the field of Work Social Psychology, had the objective of analyzing reports of workers who suffered accidents typical of the industrial environment to understand their career paths and how they experience the repercussions of the accident on their lives. To do so, we conducted open in-depth interviews with workers from different industrial segments and localities, where they were presented to the researcher through their contact's network. The analysis of the information obtained with the interviews was organized according to the themes that most stood out in their reports regarding their experiences after the occurrence of the work accident. The themes refer to access and non-fulfillment of constitutionally guaranteed rights, changes in the performance of daily work activities and the loss of recognition among co-workers, situations of violence and moral harassment, to the fallacy of business speech about worker's appreciation, expressions of mental illness related to work and the psychic consequences coming from the accident. In the end, it was considered the relevance in discussing the repercussions of work accidents and the continuity of research on this subject, in order to subsidize actions that aim to change situations that cause suffering and illness due to work accidents.

Key words: occupational accidents, work, industrial workers, occupational health, subjectivity.

SUMÁRIO

RESUMO	8
APRESENTAÇÃO	11
1. INTRODUÇÃO	18
1.1 – TRABALHO NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA.....	19
1.2 - ACIDENTES DE TRABALHO: DADOS E FATOS ACERCA DA TEMÁTICA.....	31
2. PERCURSO METODOLÓGICO	43
2.1 - APRESENTAÇÃO DOS PARTICIPANTES E INFORMAÇÕES SOBRE OS ACIDENTES DE TRABALHO VIVENCIADOS	47
2.1.1- <i>Carlos, auxiliar de produção do ramo plástico</i>	47
2.1.2 - <i>Maria, auxiliar de produção do ramo alimentício</i>	50
2.1.3 - <i>Antônio, operador de máquina do ramo plástico</i>	53
2.1.4 - <i>João, operador multifuncional de produção do ramo automobilístico</i>	55
3. ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS RELATADAS PELOS ENTREVISTADOS	58
3.1 – OS DIREITOS SOCIAIS GARANTIDOS AOS CIDADÃOS BRASILEIROS	58
3.1.1 – <i>De que vale a carteira assinada?</i>	58
3.1.2 – <i>O atendimento médico prestado aos trabalhadores</i>	67
3.2 - QUASE AMPUTAÇÃO LEVANDO À ATIVIDADE AMPUTADA	72
3.3 – VIOLÊNCIA NAS VIVÊNCIAS COTIDIANAS	80
3.4 – DE “COLABORADOR” A DESNECESSÁRIO: REVOLTA E FATALISMO	88
3.5 – ACIDENTE E DESGASTE MENTAL RELACIONADO AO TRABALHO.....	98
CONSIDERAÇÕES FINAIS:	109
REFERÊNCIAS:	112

APRESENTAÇÃO

Questões referentes à Saúde e Segurança do Trabalho se apresentam como um desafio permanente à sociedade, devido ao grande impacto que problemas dessa natureza trazem aos indivíduos e às coletividades das quais fazem parte. Ao se considerar a importância do trabalho para a constituição da subjetividade, sabe-se que acidentes de trabalho e doenças profissionais não podem ser tratados apenas como indicadores sociais, mas devem ser vistos do ponto de vista do sujeito, que tem sua inserção social potencialmente afetada após a ocorrência desses fatos. Dwyer (2006) aponta que o acidente de trabalho costuma ser tratado como um problema público, mas solucionado principalmente por meio da compensação financeira, mediante seguros e indenizações, propiciando o abafamento das graves consequências às vítimas. Isso porque, de acordo com o autor, o processo histórico da produção industrial priorizou a exploração da mão de obra e focou no desenvolvimento técnico em detrimento da saúde do trabalhador.

De acordo com dados mundiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2013, descritos pelo Ministério da Previdência Social (MPS, 2014), mais de dois milhões de pessoas morrem anualmente no mundo em decorrência de enfermidades relacionadas ao trabalho, e 321 mil morrem em consequência de acidentes de trabalho. Mundialmente, a cada 15 segundos, 115 trabalhadores sofrem um acidente de trabalho. O Brasil é o 4º colocado em quantidade de acidentes fatais de trabalho, de acordo com ranking mundial divulgado pela instituição (MPS, 2014).

O interesse em pesquisar o tema “acidentes de trabalho” surgiu da minha formação em Psicologia e experiência profissional como Analista de Recursos Humanos. Trabalhei em indústrias durante aproximadamente seis anos e, nesse período, ocorreram incidentes e acidentes de trabalho nessas indústrias, as quais tratavam esses eventos de formas diferentes,

de acordo com a gravidade. Vale esclarecer que, de acordo com o Guia de Análise de Acidentes do Trabalho (MTE, 2010), incidente é qualquer evento que não traz consequências em relação a integridade física ou mental do trabalhador. Já os acidentes de trabalho são tratados, de modo geral¹, como eventos não planejados que geram danos à saúde e/ou integridade física do trabalhador. Corroboramos a assertiva de Almeida e Vilela (2010), autores que frisam que essa compreensão dificulta o estabelecimento de ações preventivas eficazes contra os acidentes de trabalho.

Os incidentes e acidentes de trabalho colocavam a vida de colegas em risco e sempre me causaram grande incômodo – ou, de acordo com uma colega do Grupo de Pesquisa, “caíram no meu íntimo” – frase de um participante que expressa as repercussões do acidente de trabalho que ele vivenciou e traduz de forma adequada como eu me sentia em relação a esses eventos ao longo da minha experiência profissional.

Na análise de incidentes e acidentes de trabalho nessas indústrias, realizada por profissionais de diferentes áreas, muitos apontamentos me incomodavam: problemas previamente conhecidos pela empresa com relação à necessidade de manutenção de máquinas e equipamentos; falhas na implementação de normas regulamentadoras que deveriam ter sido plenamente atendidas para a proteção do trabalhador; alterações de metas de produção que elevavam o ritmo das máquinas e alteravam abruptamente as atividades dos trabalhadores; contratação de trabalhadores às pressas para atender as metas de produção. Além disso, explicações voltadas para a culpabilização dos trabalhadores permeavam com frequência o discurso de diversos profissionais, por meio de justificativas tais como: o evento aconteceu porque o trabalhador não tinha conhecimento ou não entendeu adequadamente o procedimento correto a ser adotado e deveria ser treinado; o trabalhador não se adequava ao posto de trabalho; o trabalhador desrespeitou as normas de segurança; o trabalhador utilizou,

¹ O conceito de acidentes de trabalho será aprofundado ao longo desta dissertação.

por conta própria, “macetes” para produzir mais rápido e se colocou em situação de risco de acidente de trabalho.

Raramente, questões mais amplas e complexas sobre as ocorrências de acidentes eram apresentadas, tais como: a necessidade de priorizar investimentos em proteção à saúde e segurança do trabalhador; o risco presente nas variações nas metas de produção; a gestão dos horários e postos de trabalho; as mudanças nas estratégias de gestão das empresas visando ao lucro.

Nesse período, me questionava por que os esforços reais de diversos setores das indústrias em que trabalhei não resultavam em avanços consolidados na proteção dos trabalhadores. Equipes de saúde e segurança do trabalho passavam horas pensando em estratégias que possibilitassem maior proteção; membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) atuavam em diversos períodos para verificar como o ambiente de trabalho poderia ser adequado aos trabalhadores; a Semana Interna de Prevenção a Acidentes recebia a participação dos trabalhadores em palestras, gincanas, treinamentos. Percebia, entretanto, que ações efetivas em segurança no trabalho esbarravam em questões mais amplas da empresa, como o fato de haver outras prioridades de investimentos.

A cada acidente, as situações de vida do trabalhador que sofreu acidente de trabalho – que era também um colega de trabalho – me traziam preocupação. Pesava-me saber que, em muitos casos, após tais ocorrências, suas condições de saúde poderiam nunca mais voltar a ser as mesmas. Problemas de todo tipo poderiam afetar aqueles trabalhadores, quer por sequelas físicas, impactos emocionais ou problemas de relacionamento com os demais, que poderiam estigmatizá-lo pelo acidente sofrido. Pensava ainda que, se um colega acidentado fosse demitido, poderia ter grande dificuldade de recolocação no mercado de trabalho que, cada vez mais competitivo e excludente, mantém a tendência de contratação daqueles que são

considerados “aptos”, conceito no qual está incluída a concepção de estar saudável, sem lesões, acidentes anteriores, limitações físicas ou possibilidades de adoecimento.

Ao definir os *acidentes de trabalho* como meu tema de pesquisa, enveredei-me a entender como eles são explicados em publicações acadêmicas. Para a minha surpresa, as explicações variavam desde a atribuição da culpa individual até a compreensão de um grande complexo de variáveis que, combinadas, acarretavam acidentes de trabalho, sendo que não tive acesso a essas últimas quando trabalhava em indústrias. Nesse sentido, minha experiência demonstra que a responsabilidade das empresas na produção dos acidentes de trabalho é pouco discutida dentro dos ambientes de trabalho, mesmo que seja timidamente problematizada por alguns profissionais com os quais trabalhei.

Grande parte dos trabalhos acadêmicos desenvolvidos sobre os acidentes de trabalho exploram importantes elementos acerca da análise dos acidentes, seu antecedentes e formas pelas quais ele poderia ter sido evitado², bem como dados quantitativos a respeito. Entretanto, percebi que aspectos pertinentes à estrutura social, econômica e, mesmo, o modo de produção capitalista eram citados apenas de maneira geral em muitos deles³.

Diante de tantas inquietações, surgiu o interesse em estudar como os acidentes de trabalho são experienciados pelos trabalhadores. Inicialmente, pretendia compreender os diversos pontos de vista dos envolvidos direta ou indiretamente em casos de acidentes de trabalho específicos – o trabalhador que sofreu o acidente de trabalho, os profissionais que o socorreram, os integrantes da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA), técnicos de

2 Dentre os modelos de análise de acidentes de trabalho que compreendem o acidente de trabalho como produto de elementos contextuais presentes nas situações de trabalho, consideramos pertinentes os trabalhos desenvolvidos por Dwyer (2006) e Almeida e Vilela (2010).

3 Llory e Montmayuel (2014), ao analisar acidentes industriais, chamam de macrodeterminantes da segurança “zonas de obscuridade que traduzem freios culturais e políticos, estimulados por riscos comerciais ou financeiros, que podem determinar correções técnicas insuficientes” (p. 22). Entretanto, o conceito ainda é pouco explorado em análises de acidentes de trabalho.

segurança do trabalho, médicos do trabalho, entre outros. Entretanto, julgamos⁴ que seria muito difícil ter acesso a todas essas pessoas envolvidas em cada caso analisado, além de haver risco de infringirmos aspectos éticos na pesquisa, na medida em que poderíamos expor ainda mais o trabalhador acidentado.

Refletindo sobre as consultas realizadas na literatura que discute acidentes de trabalho, pude notar que essas não traziam histórias dos trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho. Encontrei pesquisas que apresentam as consequências de acidentes fatais para a família do trabalhador falecido, das quais destaco a de Moulin e Minayo-Gomes (2008), mas o que é experienciado pelo trabalhador que sofreu acidente de trabalho raramente estava presente na literatura especializada que consultei.

Decidimos, então, estudar as vivências dos trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho a partir dos seus próprios relatos sobre sua história laboral. Quais marcas esses acidentes de trabalho trouxeram à vida deles? O que representa na vida de um trabalhador passar a ser parte das estatísticas de acidentes de trabalho? Quais situações são enfrentadas por eles após o acidente de trabalho?

De acordo com Bernardo, Sousa e Pinzón (2013) o referencial teórico da Psicologia Social do Trabalho contribui com tal análise, na medida em que compreende o mundo do trabalho a partir de seus múltiplos elementos, sociais e subjetivos. Para tanto, busca sempre a perspectiva dos trabalhadores inseridos em diversas situações de trabalho, as quais fazem emergir diferentes significados e experiências. Importante frisar que a Psicologia Social do Trabalho, assim como o campo da Saúde do Trabalhador, considera as relações entre capital e trabalho desiguais, sendo necessária à proteção integral do sujeito trabalhador, elo mais frágil dessa relação (Bernardo & Garbin, 2011).

4 A escrita do trabalho está desenvolvida da seguinte forma: em 1ª pessoa, quando as discussões foram desenvolvidas pela pesquisadora; em 1º pessoa do plural, quando se referirem a temas debatidos com a orientadora da pesquisa e/ou com os colegas do grupo de pesquisa.

A partir de tais reflexões, **o objetivo desta pesquisa foi analisar relatos de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho típicos em indústrias, a fim de compreender seus percursos laborais e como vivenciam as repercussões do acidente em suas vidas.**

A opção por trabalhadores industriais decorre da minha própria experiência profissional. Além disso, trata-se de um setor de atividade econômica historicamente importante no capitalismo, no qual os acidentes são muito comuns, sendo o 2º maior setor em número de registros de acidente no país (Ministério da Fazenda, MF, 2016).

Ao olhar para as repercussões dos acidentes de trabalho na vida do trabalhador, nos inserimos no campo da subjetividade e trabalho. De acordo com Clot (2001), qualquer compreensão acerca do trabalho demanda reflexões sobre as relações entre atividade e subjetividade. Clot, partindo de autores como Marx, Vigotski, Leontiev e Luria (Lima, 2007), considera que “o trabalho é visto não somente como trabalho psíquico, mas como uma atividade concreta e irreduzível. Melhor dizendo, a atividade é, para nós, o continente escondido da subjetividade no trabalho” (Clot, 2001, s.p.).

Delari Júnior (2013) afirma o caráter processual da constituição da subjetividade, ou seja, referindo-se a ela como um processo construído na relação da pessoa com suas atividades nos diversos espaços de vida, incluindo o laboral. Assim, pode-se considerar que são as vivências cotidianas que produzem os processos de subjetivação.

Vigotski (1935/2010) concebe a vivência como uma unidade indivisível na qual estão representados sujeito e meio, ou seja, “na vivência, nós sempre lidamos com a união indivisível das particularidades da personalidade e das particularidades da situação representada na vivência” (Vigotski, 1935/2010, p. 686). Com base em tal conceito, ao refletir sobre as vivências, buscamos compreender as formas pelas quais a pessoa se relaciona com o meio, como “toma consciência e concebe, de como ela se relaciona afetivamente para com

certo acontecimento” (p. 685). Partindo dessa perspectiva, pode-se supor que as mudanças trazidas por um acidente de trabalho na vida de trabalhadores não seriam apenas em relação ao seu corpo, mas também nas suas formas de se relacionar consigo mesmo, com a realidade e com os outros.

O texto foi delineado da seguinte forma: a **Introdução** é composta por duas partes, as quais versam sobre o impacto das formas de trabalho no capitalismo sobre as experiências diárias dos trabalhadores. A primeira delas descreve como o capitalismo ganhou novos contornos ao longo de sua história e, com isso, ampliou-se a exploração dos trabalhadores. Já na segunda parte, detalhamos o conceito de ‘acidente de trabalho’ e como ele tem sido tratado no Brasil, apontando aspectos pertinentes à legislação, direitos dos trabalhadores e impactos das alterações recentes propostas pelo governo atual, quando pertinente.

Em seguida, em **Percurso Metodológico**, indicamos o método utilizado nesta pesquisa. Estão contemplados nesse item a fundamentação metodológica, informações pertinentes ao caminho percorrido e detalhes acerca dos participantes e dos acidentes de trabalho relatados por eles, com vistas a esclarecer o leitor como os temas analisados foram acessados.

Na **Análise das Vivências relatadas pelos participantes** discorremos sobre as principais reflexões realizadas a partir das histórias dos trabalhadores sobre seu percurso laboral, demarcando as repercussões dos acidentes e suas relações com a literatura consultada. Sua estrutura foi pensada de modo permitir o contato com situações ocorridas dentro e fora das indústrias que, decorrentes dos acidentes de trabalho, foram marcantes na fala dos entrevistados.

Nas **Considerações Finais**, reafirmamos a relevância do estudo sobre os acidentes de trabalho, frisamos suas limitações e elucidamos questões suscitadas a partir da realização da pesquisa.

1. INTRODUÇÃO

Nos anos de 2016 e 2017, período em que desenvolvi a presente pesquisa, o Brasil atravessou grandes mudanças políticas que se intensificaram após o golpe político e destituição da presidente Dilma Rousseff, em agosto de 2016. Desde então, foram aprovadas alterações na legislação brasileira que afetam políticas públicas de diversas áreas, tais como trabalho, educação, saúde e assistência social. No campo do trabalho, mudanças agressivas foram realizadas por meio de um pacote de alterações chamado de “Reforma” Trabalhista⁵ que, conforme propõem Bernardo e Pereira (2017), representam uma “contra-ofensiva do capital para retirar direitos conquistados pelos trabalhadores e trabalhadoras no último século” (s.p.).

O ataque aos direitos sociais trabalhistas e o desmonte da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (Brasil, 1943) estão concretizados nas novas formas de trabalho precário e contratos atípicos que, agora, são autorizadas pela legislação brasileira, tais como mudanças no acesso à Justiça do Trabalho, alterações no financiamento sindical, novas portarias que dificultam o combate ao trabalho considerado análogo ao escravo, entre outras ações do Governo Federal. As mudanças referentes ao trabalho no contexto atual aprovadas até o momento da escrita desta dissertação, estão referidas ao longo do texto, sempre que pertinente. Conforme argumentam Bernardo e Pereira (2017), ao considerar o compromisso social da psicologia contra situações de exploração e negligência, cabe aqui frisar que o modelo de trabalho que vem sendo proposto e implementado no Brasil intensificará ainda mais a superexploração do trabalhador, favorecendo quadros de adoecimento relacionado ao trabalho e de acidentes de trabalho.

⁵ O termo “reforma” está escrito entre aspas no texto porque no discurso vigente, as reformas encaminhadas pelo governo sempre são veiculadas como instrumentos de modernização de uma legislação tida como arcaica. Entretanto, o que se pode ver é que, na prática, a dita modernização remete à presença mínima do Estado na proteção dos trabalhadores, característica de períodos anteriores à legislação trabalhista. Essa é uma das razões pela qual a “Reforma” Trabalhista é tratada por muitos especialistas como um retrocesso na garantia de direitos aos trabalhadores.

Sendo assim, é importante apresentar, mesmo que brevemente, quais são as principais características do trabalho no decorrer da história do capitalismo e seus desdobramentos aos trabalhadores. Para tanto, iniciamos a introdução desta dissertação apresentando reflexões sobre o modo de produção capitalista, a fim de apresentar características do trabalho no qual os participantes da pesquisa estão ou estiveram inseridos ao longo de sua trajetória profissional. Isto porque, se os processos de subjetivação se fundam na relação dialética homem-meio, compreender elementos histórico-sociais nos permite aprofundar análises sobre as consequências dos acidentes de trabalho na vida dos trabalhadores.

1.1 – Trabalho no modo de produção capitalista

De acordo com Marx (1890/2014), o trabalho, atividade vital humana, é compreendido como processo no qual o homem modifica a natureza ao mesmo tempo em que modifica a si, sendo realizado em favor da sua sobrevivência. Por meio desse processo, conquista a possibilidade de desenvolver ao máximo suas potencialidades humanas, posto que, em cada atividade, o homem utiliza seu corpo para transformar os recursos naturais em produtos úteis à vida.

O trabalho, a *atividade vital*, a *vida produtiva* mesma aparece ao homem apenas como um *meio* para a satisfação de uma carência, a necessidade de manutenção da existência física (...) A atividade vital consciente distingue o homem imediatamente da atividade vital animal. Justamente, [e] só por isso, ele é um ser genérico (...) eis porque a sua atividade é atividade livre (Marx, 1844/2004, p. 84, grifo do autor).

Ainda segundo Marx (1890/2014), uma das principais diferenças na atividade humana em relação aos outros animais é que o homem é capaz de planejar antecipadamente os resultados de sua ação sobre o objeto. Ao agir sobre o mundo natural, o homem imprime em seus produtos aquilo que já estava presente em sua imaginação. Antunes (2011) acentua que tal capacidade, chamada capacidade teleológica, demonstra a dimensão essencialmente subjetiva da atividade e sua importância na humanização do ser social, já que o produto da

atividade humana acaba por ser também a expressão da "existência subjetiva, ou seja, é a exteriorização da capacidade humana para a consecução dessa mesma atividade" (Ranieri, 2011, p. 130). O produto das atividades humanas tem valor de uso pois, após ser transformado pelo trabalho, serve para o atendimento das necessidades humanas.

Entretanto, com as diversas mudanças na sociedade, o homem deixou de relacionar-se com a natureza apenas para modificá-la em seu favor. No modo de produção capitalista, as vivências humanas voltam-se, em grande medida, para a realização da atividade como venda da força de trabalho para garantir a sobrevivência. Marx (1859/2011), entendendo enquanto modo de produção a forma como as pessoas se organizam para produzir condições materiais de subsistência, assevera que o trabalho muda de características quando ocorre no modo de produção capitalista. Marx (1890/2014) apresenta dois fenômenos que considera como característicos do trabalho nesse modelo: o controle do trabalho por parte do capitalista e o fato de a força de trabalho se tornar mercadoria.

O autor afirma que, no modo de produção capitalista, o principal objetivo dos donos dos meios de produção é a acumulação de capital, que se dá pela ampliação do valor investido, ou seja, na produção de valor excedente. Marx (1890/2014) demonstra que tal ampliação só se torna possível por meio da exploração da força de trabalho, que é utilizada para agregar valor aos produtos. De acordo com o autor, são objetivos próprios do capitalista a produção de mercadorias que possam ser comercializadas por um valor maior do que aquele necessário para produzi-las. Essa mercadoria, portanto, possui valor de uso e valor de troca, sendo esse último referente ao montante quantitativo de valor que encerra. Tal montante não se refere necessariamente às propriedades naturais da mercadoria nem ao seu valor de uso, mas às propriedades socialmente atribuídas a ela.

Marx (1890/2014) descreve que a força de trabalho nesse modo de produção passa a pertencer ao capitalista, que a compra como mercadoria e utiliza como qualquer outra

aquisição. Já o trabalhador vende a força de seu trabalho em troca de uma medida de valor e deve produzir mais do que recebe, a fim de que a ampliação do capital seja garantida por meio da produção de mais-valia. Para tanto, de acordo com o autor, o trabalhador realiza o trabalho necessário, ou seja, aquele que transforma o exato valor que recebe pelo seu trabalho. Mas, para além do trabalho necessário, ele trabalha para produzir valor excedente, o que é chamado de mais-valia. De acordo o autor, a taxa de mais valia, que descreve a relação entre trabalho necessário para a realização de um produto e o trabalho excedente, esclarece a exploração do homem pelo homem, ou do capitalista sobre o trabalhador, sendo que o capitalista busca extrair o máximo valor desse processo.

Sendo o trabalho uma mercadoria, Marx (1890/2014) pontua que as pessoas só são interessantes aos capitalistas enquanto representam possibilidade de ampliação da acumulação financeira. Quando o trabalhador não agrega mais valor à produção, torna-se desnecessário ao capital. Em uma nota de rodapé, o autor transcreve parte de um relatório oficial inglês acerca das leis de proteção à integridade física dos trabalhadores. O excerto desse documento demonstra tal cenário:

Tenho ouvido fabricantes falarem com imperdoável leviandade de alguns acidentes, considerando, por exemplo, uma bagatela a perda de um dedo. A vida e as possibilidades do trabalhador dependem tanto de seus dedos que uma perda dessa ordem é, para ele, acontecimento extremamente sério (...) pergunto: se o senhor precisar de um trabalhador e dois se apresentarem, ambos igualmente aptos sob todos os aspectos, mas faltando a um o polegar ou o indicador, qual dos dois escolheria? Sem um instante de hesitação na resposta, é sempre escolhido o que tem todos os dedos (Marx, 1890/2014, p. 487)

Os trabalhadores que adquirem sequelas em decorrência de acidentes, sendo seu trabalho mercadoria, têm utilidade reduzida para o capital. Entretanto, por não possuir seus próprios meios de produção, ficam subjugados às decisões daqueles que os detêm para garantir sustento.

Ainda que o trabalhador tenha liberdade para não se submeter a formas de trabalho que podem prejudicar sua vida, Boltanski e Chiapello (2009) nos lembram que tal liberdade é

tida como teórica, já que, conforme Marx (1844/2004) acentua: “o capitalista pode viver mais tempo sem o trabalhador do que este sem aquele” (p. 23). Com base em tal preceito, conclui-se que o trabalho subordinado⁶ tem, portanto, a submissão como um de seus determinantes.

Nesse ponto, Marx (1893/1998) concebe que a manutenção de trabalhadores fora do sistema de produção capitalista, portanto não empregados, faz parte das estratégias para assegurar a referida submissão. O autor pontua que o chamado exército industrial de reserva, ou seja, os trabalhadores mantidos fora do sistema produtivo, pode ser acionado a qualquer tempo para substituição dos trabalhadores ativos, representando ameaça constante. Assim, os trabalhadores ativos se veem obrigados a se submeter a condições extremas de exploração da sua força de trabalho para não serem substituídos. De acordo com Marx (1844/2004) “o trabalhador não tem apenas de lutar pelos seus meios de vida físicos, ele tem de lutar pela aquisição do trabalho, isto é, pela possibilidade, pelos meios de poder efetivar sua atividade” (p. 25).

A acumulação de capital, o trabalho subordinado e a manutenção do exército de reserva são as principais características que permanecem ao longo da história do capitalismo e que são relevantes ao presente trabalho. Todavia, Boltanski e Chiapello (2009) lembram que, para que o capitalismo fosse implementado e mantido, foi necessário aos capitalistas construir estratégias para conquistar a adesão dos trabalhadores ao processo de acumulação do capital. Decorre, então, um conjunto de justificações, engendradas em ideologias, que são conceituadas como espírito do capitalismo⁷. Os autores esclarecem que são consideradas ideologias, nesse contexto, um “conjunto de crenças compartilhadas, inscritas em instituições, implicadas em ações e, portanto, ancoradas na realidade” (Boltanski & Chiapello, 2009, p. 33). Assim,

⁶ Enquanto trabalho subordinado compreendemos todos os tipos de trabalho no qual há relação de subordinação entre os homens, entre capital e trabalho, independente da natureza contratual.

⁷ O termo espírito do capitalismo foi postulado por Weber e problematizado pelos autores citados.

O espírito do capitalismo é justamente o conjunto de crenças associadas à ordem capitalista que contribuem para justificar e sustentar essa ordem, legitimando os modos de ação e as disposições coerentes com ela. Essas justificações, sejam elas gerais ou práticas, locais ou globais, expressas em termos de virtude ou em termos de justiça, dão respaldo ao cumprimento de tarefas mais ou menos penosas e, de modo mais geral, à adesão a um estilo de vida, em sentido favorável à ordem capitalista (Boltanski & Chiapello, 2009, p. 42).

De acordo com os autores, na origem das justificações do sistema capitalista, encontram-se a representação de que: o progresso material individual garante o progresso da sociedade; a concorrência entre os capitalistas faz com que as necessidades humanas sejam atendidas de modo mais rápido e assertivo; o pleno exercício da liberdade econômica e política é possível a todos, visto que o trabalho subordinado é livre, se comparado ao sistema de servidão; a liberdade de empreender enquanto direito de todos, que são considerados iguais perante às leis.

Essas justificações visam direcionar não só a acumulação do capital, mas também o estilo de vida desejado para que a subordinação ao sistema aconteça, o que permitiu a legitimação do capitalismo - divulgado como o modelo social mais adequado para o desenvolvimento da humanidade. Entretanto, destacamos que esse discurso oculta o caráter desigual da relação Capital-Trabalho, ao afirmar que todas as pessoas seriam iguais em condições de acesso a bens e direitos.

Segundo Boltanski e Chiapello (2009), o espírito do capitalismo assumiu historicamente diversas formas, que são sustentadas por discursos sociais e produções culturais que justificam sua manutenção. Esses fornecem razões pelas quais todos devem participar do sistema capitalista e elementos voltados para hostilizar os que não se enquadram. Assim, enquanto ideologia dominante “o espírito do capitalismo tem, em princípio, a capacidade de permear o conjunto de representações mentais próprias de determinada época (...) de tal modo que sua presença é ao mesmo tempo difusa e geral” (Boltanski & Chiapello, 2009, p. 84).

A seguir, serão brevemente apresentados os principais elementos do espírito do capitalismo predominantes em cada uma de suas fases, bem como os modelos de organização do trabalho⁸ e do discurso da gestão empresarial⁹, quando pertinente. Tal apresentação se justifica por esses, em alguma medida, comporem o cenário do mundo do trabalho, sendo que os modelos de organização do trabalho e o discurso empresarial representam formas de expressão do espírito do capitalismo. Por se tratar de temas amplos, focaremos nos elementos que descrevem o discurso que faz parecer ao trabalhador que ele é fundamental ao capitalista, quando na verdade esse é necessário apenas quando possibilita a ampliação da acumulação do capital.

Cabe ressaltar que os modelos de organização do trabalho coexistem na sociedade, mas há diferenças entre o que é preconizado em cada tempo histórico e, em cada época, algumas características ganham maior relevo. Além disso, os modelos de organização do trabalho e o discurso empresarial são utilizados de forma híbrida nas empresas. Conforme acentua Bernardo (2009a), existe uma distância entre o ditado pelo discurso empresarial e o que é efetivamente aplicado na prática das empresas. A autora, com base em Zilbovicius (1999), afirma que os modelos de organização do trabalho são, como o nome diz, “modelos” e, portanto, referem-se a uma busca de ideal a ser atingido pelas empresas e não necessariamente são encontrados na sua forma “pura” em contextos reais.

De acordo com Boltanski e Chiapello (2009), o 1º espírito do capitalismo foi estabelecido no final do século XIX, tendo como figura central o burguês empreendedor e uma grande valorização da indústria como símbolo de progresso e modernidade. Já o 2º

⁸ Conceitualmente, organização do trabalho se refere às formas pelas quais as atividades de trabalho são organizadas, distribuídas, administradas. Conforme Seligmann-Silva (2011), “A forma pela qual se articulam o processo de trabalho e a sua administração é fundamental, não apenas para a produção, mas também para a saúde dos assalariados” (p. 164). Cabe frisar que esses modelos são estabelecidos a partir das necessidades do capital.

⁹ O discurso empresarial pode ser compreendido a partir da literatura de gestão empresarial, que é considerada de “caráter claramente ideológico, relacionado às necessidades colocadas pela nova ordem capitalista (...) introduz alguns termos e expressões que passam a ser dominantes, tornando-se sinônimos da organização moderna” (Bernardo, 2009a, p. 21).

espírito do capitalismo, de acordo com os autores, teve expressão no início do século XX, ainda que seu auge tenha sido vivenciado entre as décadas de 1930 e 1960. Houve, nesse período, a transição do ideal de burguês empreendedor para a figura dos diretores e executivos que tinham o papel de dirigir o progresso das empresas e, portanto, da sociedade.

De acordo com os autores, o pensamento social no 2º espírito do capitalismo era de que o ingresso em uma grande indústria era garantia de estabilidade para toda a vida, se tornando a manutenção do emprego uma das bases da organização da vida social. Nessa fase, a sociedade, as grandes empresas e o Estado tinham a responsabilidade de agir em prol da justiça social.

Embasados nesse 2º espírito do capitalismo, os donos do capital passaram a buscar formas de trabalho que garantissem a maior produtividade possível em seus estabelecimentos, período no qual foram construídos os princípios do taylorismo e fordismo, conforme nos aponta Pinto (2007). Utilizaremos a expressão taylorismo-fordismo, já que os princípios desenvolvidos por eles e utilizados conjuntamente foram amplamente divulgados e consolidados pelo mundo.

No taylorismo-fordismo, houve uma forte divisão entre o planejamento e execução do trabalho, além da máxima simplificação e padronização das tarefas, conforme indicam Stecher (2014) e Pinto (2007). Bandeira, Dias e Schmidt (2008), ao falar especificamente sobre o fordismo, relatam que o homem foi requisitado a funcionar “como uma máquina, executando comandos sem sentido e sem pensar. Nada de desejar, nada de inventar, nada de questionar (...) uma peça, ou uma máquina, que pode ser controlada (...) ou descartada quando não servisse mais” (s.p.). Tal situação, conforme afirma Pinto (2007), por vezes provocava conflitos entre patrões e trabalhadores devido à tamanha restrição da ação dos últimos, bem como à diferença entre o que era visto como adequado à execução da tarefa por parte dos trabalhadores e o preconizado pelos empregadores.

Após longo período de consolidação do taylorismo-fordismo no mundo, transformações macroeconômicas geraram uma crise estrutural do capitalismo que demonstrou aos capitalistas o esgotamento desse modelo de produção para a continuidade nos padrões de acumulação financeira. Como resposta à crise,

Iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação (...) a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores (Antunes, 2009, p. 33).

Foi constituído, então, um novo padrão de acumulação financeira, o capitalismo flexível, definido por Stecher (2014) como “flexível, global, informacional e em rede” (p.20, tradução nossa), para o qual foi gestado um novo espírito do capitalismo, o 3º, segundo nos apontam Boltanski e Chiapello (2009).

Para os autores, o 3º espírito do capitalismo tem como elemento central a flexibilidade que, de acordo com Peiró, se refere a “um conjunto de medidas contratuais, arranjos organizativos e atuações dirigidas a alcançar uma melhor adaptação das organizações às demandas mutantes, externas e internas” (2011, p.1, conforme citado por Stecher, 2014, p. 26, tradução nossa). Sendo assim, a flexibilidade diz respeito também à contínua adaptação das situações de trabalho às demandas do mercado consumidor.

Desse modo, a efetivação da noção de flexibilidade nas empresas demandou novos modelos de organização do trabalho. De acordo com Antunes (2009), o toyotismo ganhou destaque por superar outros modelos em termos de produtividade. Antunes (2011) indica suas principais características:

Ao contrário do fordismo, a produção sob o toyotismo é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede na produção em série e de massa do fordismo. Desse modo, a produção sustenta-se na existência de um estoque mínimo. O melhor aproveitamento possível do tempo de produção (incluindo-se o transporte, o controle de qualidade e o estoque), é garantido pelo just-in-time. O kanban, placas que são utilizadas para a reposição das peças, é

fundamental, à medida que se inverte o processo: é do final, após a venda, que se inicia a reposição dos estoques (p. 32-33)

Decorrente do *toyotismo* enquanto modelo de organização do trabalho, Pinto (2007) descreve que as alterações introduzidas no processo produtivo vieram acompanhadas de alta responsabilização dos trabalhadores pelos resultados da produção. Essa responsabilização incluiu a administração de estoques mínimos, a exigência de alto padrão de qualidade dos produtos e mínimo desperdício, forte pressão para evitar paradas de produção, participação em programas de melhoria contínua com exigência de contribuição com novas ideias, entre outros fatores. Além disso, o autor salienta que a fusão de diversas atividades detalhadamente impostas em um único posto de trabalho passou a exigir que o trabalhador se tornasse polivalente (ou multifuncional) – ou seja, aquele que acumula diversas atividades e é obrigado a atuar em diferentes processos ao mesmo tempo.

Todas essas alterações na forma de gerir o processo produtivo fizeram com que os empregadores requisitassem um novo perfil de trabalhadores para o atendimento de suas necessidades. De acordo com Sennett (2006), foi solicitado que “estejam abertos às mudanças, que assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais” (p.10), ou seja, que sejam igualmente ‘flexíveis’.

A construção desse discurso de flexibilidade aponta para a superação da maquinização do homem pregada no modelo taylorista-fordista por um modelo de organização do trabalho tido como mais moderno. De acordo com Bernardo (2009b), o discurso que dá sustentação ao toyotismo utiliza termos que faziam parte de antigas reivindicações dos trabalhadores para buscar seu envolvimento. Segundo a autora, esse modelo de organização do trabalho não se volta apenas para a obtenção de lucro por meio da contribuição dos corpos dos trabalhadores, como no taylorismo-fordismo, mas inclui suas mentes.

Sendo assim, o toyotismo incluiu estratégias para criar a falsa impressão de valorização dos trabalhadores. Bernardo (2009b) frisa que “é adotada uma linguagem

idealizada e romântica, na qual o conflito capital-trabalho inexistente (...). Os objetivos da empresa se tornam sua ‘missão’, ou melhor, a missão coletiva” (p. 65). Assim, expressões utilizadas no taylorismo-fordismo como ‘pé-de-boi’ foram substituídas por termos como ‘vestir a camisa da empresa’, ‘fazer parte do time’, ‘fazer parte da família’. Faria e Meneguetti (2002) ressaltam que, através dos valores disseminados pelo toyotismo, fica disfarçada “a política de acoplamento do trabalhador à uma rede efetiva de violência sutil” (p. 6).

Tittoni e Nardi (2011) salientam que:

Essas estratégias se concretizam nas formas de subordinação do trabalhador às necessidades da organização, de modo a exigir uma flexibilização da vida em nome do cumprimento das exigências trazidas pelo trabalho. As novas formas de gestão têm por objetivo a gestão das subjetividades, através de uma incorporação das metas e objetivos da empresa, buscando negar, dessa forma, a exploração da força de trabalho e o conflito capital-trabalho. O trabalhador é transformado em colaborador (p. 375)

A denominação do trabalhador como *colaborador* pode ser vista no discurso empresarial como uma forma de incentivo à sua participação para atender os objetivos do empregador, conforme assevera Bernardo (2009b). Tema de reivindicação dos trabalhadores em relação aos modelos anteriores, a participação em diversos espaços passou a ser incentivada, em especial quando se refere a grupos de melhoria dos processos de trabalho e apresentação de sugestões individuais.

Bernardo (2009b) discorre que, nessa mesma lógica, a participação dos trabalhadores é, contudo, cerceada sempre que entra em conflito com os interesses da empresa. A autonomia, que de modo geral deveria ser caracterizada pela liberdade de agir, independência e possibilidade de interação com os demais, é interceptada pelo controle rígido das tarefas e de resultados, aumento nas exigências e responsabilidades, além do controle simbólico, no qual qualquer falha pode incorrer em advertências, humilhações e culpabilização individual. A autora, ao citar Deleuze (1992), descreve que o controle simbólico vivenciado no novo capitalismo, flexível e voltado ao mercado “permite aos sujeitos um espaço de expressão

individual que, no entanto, deve permanecer dentro de uma faixa aceitável” (Bernardo, 2009b, p. 123) aos interesses do empregador.

A denominação ‘chefe’ é transformada em *líder* (Bernardo, 2009b), buscando transmitir a ideia de que os trabalhadores participam de uma equipe em que todos contribuem não só com as atividades técnicas, mas também com toda a sua inteligência e criatividade, visando à melhoria contínua dos processos de trabalho. A participação desses *líderes* visa, teoricamente, incentivar a contribuição de todos os membros da equipe para a construção de uma visão compartilhada, na qual estão todos igualmente representados. Desse modo, a empresa passa a ser compreendida como uma empresa de todos, construída com base no esforço coletivo, tal como uma família. Sendo uma empresa de todos, o *colaborador* é impelido a contribuir e, quando não o faz, passa a ser julgado igualmente pelos próprios colegas de trabalho.

Antunes (2011) acentua que esse modelo de produção gerou uma “intensificação da exploração do trabalho” (p. 34), posto que os resultados devem ser atingidos por meio da colaboração de todos. Se no taylorismo-fordismo era papel do *chefe* pressionar para que a meta fosse atingida, agora essa pressão passa a ser exercida pelo trabalhador sobre si mesmo e pelos colegas de trabalho. Boltanski e Chiapello (2009) indicam que os *colaboradores* são exigidos a controlar o próprio trabalho e, nesse movimento, a pressão antes exercida por alguém de posição hierárquica superior é introjetada pelo trabalhador. Uma boa expressão dessa situação são os programas implementados pelas empresas como, por exemplo, o do “funcionário do mês”, para o qual cada trabalhador se esforça para que atender metas estabelecidas ou realizar ações em conformidade com o apregoado, para que ganhe tal destaque, o que, muitas vezes, não tem nenhuma compensação financeira, mas apenas simbólica.

A transformação do trabalhador em *colaborador* forjou a fragilização dos vínculos entre os colegas. Isso porque, de acordo com Sennett (2006), a flexibilidade nas tarefas e projetos não mantém mais os trabalhadores por muito tempo em contato, além do que a cobrança por resultados grupais produziu distanciamento, desconfiança e medo de responsabilização pelo erro de outrem.

Ainda se destaca a ampliação da competição interna que, de acordo com Sennett (2006), decorre da contradição entre o discurso de trabalho em equipe e de cooperação e a excessiva ênfase dada à individualização. O autor frisa que, com base nessa atuação, não há tempo para a formação de vínculos estáveis e profundos, já que a ideia do trabalho em equipe se refere muito mais à cooperação superficial, voltada estritamente para a execução de tarefas.

Antunes (2009) discorre que o capitalismo flexível buscou sua reorganização no plano ideológico por meio de “um ideário fragmentador que faz apologia ao individualismo exacerbado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social” (p. 50). Boltanski e Chiapello (2009) descrevem que essa apologia extrapola os locais de trabalho, fazendo parte do 3º espírito do capitalismo, especialmente no que tange as possibilidades de ascensão financeira a partir do desempenho individual.

Buscamos demonstrar, com essa breve exposição, que o estabelecimento do toyotismo como modelo de organização do trabalho predominante engendrou mudanças importantes na forma com que o trabalhador se relaciona com o trabalho e com os colegas de trabalho, por meio da incorporação das metas da produção e do atendimento ao cliente, das pressões, a ampliação da competitividade e o quase impedimento da construção de vínculos entre os trabalhadores.

Em algumas das vivências trazidas pelos participantes da pesquisa aqui apresentada, as contradições entre o preconizado pelo discurso empresarial presente nos modelos de

organização do trabalho e as situações vividas após o acidente de trabalho puderam ser vistas, razão pela qual consideramos fundamental a apresentação de alguns de seus elementos.

1.2 - Acidentes de trabalho: dados e fatos acerca da temática

Passemos à problematização de um dos fenômenos presentes nos contextos de trabalho ao longo da história e que ganha relevância no modo de produção capitalista, os acidentes de trabalho.

A questão da saúde e segurança do trabalhador está presente em acordos, convenções e legislação em todo o mundo. Na Declaração da Filadélfia, de 1944, a OIT já afirmava que era urgente a melhoria nas condições de trabalho que propiciavam privações e misérias aos indivíduos, considerando que uma das medidas necessárias seria “a proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes de trabalho” (OIT, 1944, p.2).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, definida pela Organização das Nações Unidas (ONU) desde de 1948, aponta o direito de toda pessoa à segurança pessoal, bem como a ter condições adequadas e favoráveis ao desenvolvimento do trabalho (ONU, 1948 como citado em Ministério do Trabalho e Emprego, 2008).

No contexto brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), outorgada pelo Decreto-lei nº 5452 de 1943, estabeleceu que condições mínimas de trabalho que devem ser garantidas a todos os trabalhadores (Brasil, 1943). Dentre essas condições, encontram-se aquelas pertinentes à Segurança e Medicina do Trabalho, visando garantir bem-estar, ausência (ou minimização) de risco à saúde e à segurança do trabalhador. Nessa legislação, conferiu-se ao Ministério do Trabalho e Emprego (atual Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS) a responsabilidade de criar disposições complementares ao citado na CLT, bem como

fiscalizar seu cumprimento por parte das empresas. Foram aprovadas, então, no ano de 1978, as Normas Regulamentadoras (NRs), como forma de sistematizar as obrigações legais das empresas na disponibilização de condições mínimas de segurança para a execução das atividades diárias no trabalho (Ministério do Trabalho, MT, 1978). Após a definição de tais normas, tornou-se obrigatório para as empresas a implementação de diversas ações para a adequação dos processos de trabalho.

Já a Constituição Federal do Brasil (CF) de 1988, especifica em seu artigo 7º que faz parte dos direitos dos trabalhadores, além de ações direcionadas para a melhoria de sua condição social, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Brasil, 1988, s.p.).

Conforme dispõe o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS, 2016), define-se acidente de trabalho como:

Aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, que cause a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho. Consideram-se acidente do trabalho a doença profissional e a doença do trabalho. Equiparam-se também ao acidente do trabalho: o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a ocorrência da lesão; certos acidentes sofridos pelo segurado no local e no horário de trabalho (MTPS, 2016, p. 543).

Observa-se que, para o MTPS, são considerados acidentes de trabalho qualquer “lesão corporal ou perturbação funcional”, incluindo as doenças profissionais e doenças do trabalho¹⁰. Doenças profissionais, doenças do trabalho e acidentes de trajeto não serão abordadas pela presente pesquisa, que focará exclusivamente os trabalhadores que sofreram os chamados “acidentes de trabalho típicos”, que são aqueles ocorridos na execução da atividade laboral, sendo possível precisar pontualmente sua ocorrência.

¹⁰ Para saber mais sobre a caracterização das doenças profissionais e doenças do trabalho, consultar o Manual de Doenças Relacionadas ao Trabalho, produzido pelo Ministério da Saúde (2001) e Manual de Acidente de Trabalho (MPS, 2016).

De acordo com o Ministério da Previdência Social (MPS, 2016), configura-se o acidente de trabalho típico “quando o acontecimento súbito ou a contingência imprevista causou dano à saúde do trabalhador e ocorreu durante o desempenho da atividade profissional ou por circunstâncias a ela ligadas” (p. 13, grifo nosso).

As principais estatísticas oficiais sobre acidentes de trabalho no Brasil são administradas por dois importantes órgãos governamentais: o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O MTPS foi unificado em 2015, sendo que, até então, existiam dois ministérios diferentes, a saber – 1) Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e 2) Ministério da Previdência Social. A Previdência Social faz parte das estratégias de proteção social adotadas pelo governo brasileiro e se configura como um seguro social destinado a transferir renda em substituição da remuneração recebida pelo trabalhador contribuinte¹¹ em casos de afastamento do trabalho por doenças ou acidentes e na aposentadoria.

A Previdência Social (MPS, 2015) tem a missão de “garantir a proteção do trabalhador e de sua família, por meio de sistema público de política previdenciária, inclusiva e sustentável, com o objetivo de promover o bem-estar social” (MPS, 2015, p.25), visando ser reconhecida pela excelência no atendimento aos segurados, por meio de valores como ética, respeito, segurança e transparência. Na Instrução Normativa INSS/Pres nº 77, publicada em 2015, consta que são considerados segurados todos os trabalhadores que contribuem com o sistema de seguridade de modo compulsório ou facultado. A contribuição é compulsória a

¹¹ Além do desmonte da CLT citados ao longo do texto, há também o interesse por parte do governo atual de alterar as regras da Previdência Social, especialmente no que tange aposentadorias e pensões. Tal interesse já estava anunciado no plano de governo Ponte para o Futuro (Partido do Movimento Democrático Brasileiro, 2015), no qual está descrito que as mudanças na população tornaram inviáveis o modelo de previdência social atual, por esta ser deficitária. Entretanto, se considerarmos a análise de Gentil (2006), tal afirmativa seria inconsistente, se a Previdência Social for gerida conforme determina a Constituição Federal de 1988. Tal argumento parece favorável aos interesses do setor privado, já que há possibilidade de aumento na busca pela previdência privada.

todos os trabalhadores contratados sob o regime da CLT, classificados como trabalhadores formais, e é facultada ao trabalhador avulso (Brasil, 2015).

O atendimento da Previdência Social visa reconhecer os direitos de seus segurados e conceder-lhes os respectivos benefícios, quando pertinente. Esses benefícios podem ser concedidos por meio do pagamento de pensões, aposentadorias e concessões de auxílios – dentre os quais, se encontram o auxílio-doença previdenciário (B31), o auxílio-doença acidentário (B91) e o auxílio-acidente (B94), conforme apontado por Vizzaccaro-Amaral (2013).

De acordo com o autor, o auxílio-doença previdenciário (B31) é devido quando o adoecimento não é relacionado ao trabalho, ao passo que o auxílio-doença acidentário (B91) deve ser pago quando houver nexos entre agravo à saúde e atividades laborais. Já o auxílio-acidente (B94) é concedido quando, após a consolidação do agravo à saúde, o trabalhador apresenta perda ou redução da capacidade para as atividades laborais. O MTPS (2016) frisa que todos os segurados que sofrerem acidentes de trabalho ou adoeceram pelo trabalho e tiverem sua capacidade laboral reduzida têm direito a receber o auxílio-doença acidentário (B91) e, quando cabível, o auxílio-acidente (B94).

O auxílio-doença acidentário (B91) é devido quando há necessidade de afastamento do trabalho superior a 15 dias, sendo que o pagamento é de responsabilidade do INSS a partir do 16º dia após a ocorrência do acidente. Entretanto, de acordo com o manual do MPS (2016), para a concessão desse auxílio, é necessário que seja estabelecida a relação entre o fato gerador no trabalho e o dano causado ao trabalhador, ou seja, que haja nexos entre ambos, o qual deve ser devidamente reconhecido por parte do INSS.

De acordo com o referido documento do MPS (2016), tal reconhecimento de nexos por parte da Previdência Social garante o atendimento de direitos do trabalhador, tais como: ausência de carência para o recebimento do benefício, estabilidade de emprego de um ano

após o retorno ao trabalho e recolhimento por parte da empresa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) durante o período de afastamento.

Quando onexo entre o trabalho e o acidente ou o adoecimento não é estabelecido, o trabalhador não tem as garantias citadas. Em consequência, se seu afastamento for classificado como auxílio-doença, o trabalhador pode ser demitido após o retorno ao trabalho e deve ter o mínimo de 12 meses de recolhimento da contribuição para que possa receber o benefício, salvo algumas exceções definidas pelo INSS. Além disso, a empresa não é obrigada a depositar o FGTS durante o período de afastamento nesses casos.

Em qualquer um dos auxílios pagos pelo INSS, os trabalhadores não recebem valor equivalente a seu salário mensal. Ao longo da história da Previdência Social, foram realizadas diversas mudanças nesses cálculos, o que não alterou o fato de que, de modo geral, o trabalhador recebe um valor menor do que sua remuneração mensal.

Para que o acidente de trabalho seja reconhecido pelo INSS, é necessário que seja devidamente comunicado por meio da Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT). Segundo o MTPS (2016), as empresas são obrigadas a informar até o primeiro dia útil após o evento, a totalidade dos acidentes de trabalho ocorridos com seus trabalhadores, independente da necessidade de afastamento. Em caso de acidente de trabalho com morte, a comunicação deve ser realizada imediatamente após a ocorrência. As empresas podem ser multadas pelo não atendimento a tais obrigatoriedades. Caso o empregador não emita a CAT, o trabalhador tem direito de registrar a qualquer tempo a ocorrência de acidente de trabalho junto à Previdência Social e, para tal, também ser representado por dependentes, sindicato, médico ou autoridade pública.

A Previdência Social divulgou que, no ano de 2015, foram registrados 612.632 acidentes de trabalho, dentre os quais, 383.663 foram caracterizados como acidentes de trabalho típicos (MF, 2016). Do total de registros, 109.690 não foram gerados a partir de CAT

emitida pelo empregador. Na mesma comunicação, foi informado que, na indústria, dos 212.313 acidentes registrados, 169.357 foram classificados como acidentes de trabalho típicos. De acordo com os registros da Previdência Social, houve um decréscimo de 13,99% de acidentes registrados em 2015, se comparados a 2014.

Apesar da significativa melhoria na identificação da ocorrência de acidentes de trabalho após alterações na forma de estabelecimento do nexo entre danos à integridade do trabalhador e atividades laborais¹², ainda há dificuldades na identificação da totalidade de acidentes ocorridos no Brasil. Isto porque, além da subnotificação de sua ocorrência – que será abordada de forma mais detalhada a seguir –, os dados da Previdência Social abrangem apenas os trabalhadores celetistas (registrados sob o regime da CLT) e aqueles trabalhadores que voluntariamente contribuem, classificados como trabalhadores avulsos. Os trabalhadores informais e grande parte dos servidores públicos não são contemplados nesses indicadores e, portanto, não constam nessa estatística. Vale destacar que os trabalhadores informais, no ano de 2014, representavam 44,4% da população economicamente ativa do país, incluindo empregados sem carteira assinada, trabalhadores por conta própria e não-remunerados (Oliveira & Proni, 2016).

Conforme referido pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT, 2017) a “Reforma” Trabalhista legalizou diversas formas de trabalho precário e contratos atípicos - terceirização irrestrita, contratos de tempo parcial, contratos de trabalho temporários, contratação de trabalhadores autônomos (popularmente chamada de pejetização), diretrizes para o teletrabalho e o “inovador”¹³ contrato intermitente. Desse

¹² De acordo com MTPS (2016), a partir de abril de 2007, foi implantado o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP). Com base nos dados estatísticos do próprio INSS, em diversos casos, o nexo entre o problema de saúde e o trabalho é estabelecido automaticamente pelo sistema. Para saber mais sobre NTEP, sugerimos consulta ao trabalho desenvolvido por Gonçalves e Sanches (2013).

¹³ Inovador foi grafado entre aspas por representar um grande retrocesso em relação aos direitos trabalhistas. Nesse tipo de contrato, o trabalhador fica a disposição do empregador, mas só recebe pelas horas efetivamente trabalhadas (CESIT, 2017). De acordo com a MP nº 808/17 (Brasil, 2017), na extinção dessa modalidade de contrato, o trabalhador não tem direito a seguro-desemprego.

modo, tornou-se mais fácil aos empregadores a substituição dos trabalhadores que enfrentarem adoecimentos decorrentes das atividades laborais.

Mediante a aprovação da “Reforma” Trabalhista, considera-se que a dificuldade para identificação das relações entre processos de adoecimento e trabalho se tornem mais complexa ou, como aponta documento produzido pelo CESIT (2017), “quase impossível (...) com o aumento da rotatividade e dos tipos de exposição a situações adversas, sejam elas relacionadas ao ambiente, organização ou gestão do trabalho” (p. 55).

Uma das formas de demonstrar a veracidade desses argumentos se encontra nos resultados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) do IBGE, realizada por meio da Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar (PNAD). Nessa pesquisa, os dados coletados referem-se ao relato de participantes inseridos no mercado formal ou informal de trabalho, respondentes da PNS. Maia, Saito, Oliveira, Bussacos, Maeno, Lorenzi e Santos (2015) descrevem que esses participantes foram indagados se sofreram ou não acidentes de trabalho nos últimos 12 meses, com exceção de acidentes de trajeto. A pesquisa teve aproximadamente 156 milhões de participantes, dos quais, 4.948.000 afirmaram ter sofrido acidentes de trabalho (Maia *et. al.*, 2015). Os autores ressaltam algumas limitações da comparação entre os dados, informando que a PNS abrange “empregados e empregadores, do mercado formal e informal, servidores públicos, militares e empregados domésticos, entre outros” (p. 10). Já as informações da Previdência Social contemplam os acidentes de trajeto, mas não contemplam trabalhadores informais e trabalhadores regidos por tipos especiais de contrato. Além disso, a Previdência Social inclui trabalhadores com 16 anos ou mais, enquanto a PNS abrange participantes com 18 anos ou mais.

Mesmo considerando tal ressalva, fica evidente a disparidade entre os resultados apresentados pela Previdência Social e o IBGE, o que reforça que os acidentes de trabalho em

contratos atípicos e na informalidade são exorbitantes e, mediante a “Reforma” Trabalhista, a subnotificação tende a se ampliar (CESIT, 2017).

Em 2005, Minayo-Gomez e Lacaz argumentam que, até aquele momento, não haviam sido realizados grandes esforços no sentido de construir um diagnóstico consolidado a respeito da situação de saúde dos trabalhadores brasileiros (Minayo-Gomez & Lacaz, 2005) a fim de pautar ações estratégicas concretas voltadas para a proteção da integridade do trabalhador. Ainda que algumas mudanças tenham sido implementadas nesse campo, tais como o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) e alterações no Sistema de Informações de Agravos de Notificação (SINAN), há muito o que fazer em relação a consolidação das informações pertinentes às condições de saúde dos trabalhadores, se considerarmos os dados supracitados.

Frisamos a importância da ampliação dos registros de acidentes de trabalho e a gravidade da problemática da Saúde e Segurança do Trabalhador no contexto brasileiro. A unificação dos dados referentes à ocorrência de acidentes de trabalho no Brasil seria de grande valia para os estudos na área e desenvolvimento de formas de enfrentamento, já que tal unificação poderia reduzir a ocultação dos dados, evidenciando o desafio real a que estão submetidos os brasileiros.

Quando definimos que a presente pesquisa seria realizada com trabalhadores formais, tínhamos a expectativa de que a notificação dos acidentes de trabalho seria inevitável, posto que, nesses casos, há presença de um fato gerador datado. Entretanto, apenas um dos participantes da pesquisa teve seu acidente devidamente notificado.

Ao pesquisar sobre os motivos pelos quais a subnotificação dos casos de acidente de trabalho se mantém, encontramos pesquisas que versam sobre o aumento de impostos pagos pela empresa por conta da ocorrência de acidentes de trabalho, a possibilidade de sofrer ações

trabalhistas e a obrigatoriedade de manter o trabalhador estável após o retorno ao trabalho, conforme nos apontam Gonçalves e Sanches (2013).

Na lei 10.666/03 (Brasil, 2003) encontra-se fundamentada a aplicação do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), o qual se refere a um fator multiplicador a ser utilizado sobre os Riscos Ambientais do Trabalho (RAT). O RAT é um imposto pago pelas empresas que varia de acordo com o grau de risco da atividade econômica. A referida lei (Brasil, 2003) foi criada no governo Lula para estimular as empresas a tomarem ações voltadas para a prevenção de acidentes de trabalho, visto que quanto menor a quantidade de acidentes, menor era o imposto devido. Para o cálculo do FAP, são utilizados diversos dados, dentre os quais a quantidade de acidentes registrados no INSS. Até 2017, todos os acidentes de trabalho, independentemente de sua classificação, eram incluídos na base de cálculo do FAP. Entretanto, o Conselho Nacional da Previdência aprovou uma alteração que entrará em vigor a partir de 2018, na qual foram retirados do cálculo os acidentes de trajeto e aqueles que demandarem afastamento inferior a 15 dias (CNS, 2017).

O caráter de incentivo à prevenção proposto anteriormente sofre importante prejuízo, na medida em que os empregadores deixam de ser onerados pela ocorrência de acidentes que representam importantes agravos à saúde do trabalhador. Também podem ocorrer usos indevidos na notificação do tipo de acidente, haja visto ser mais favorável às empresas notificar acidentes como decorrentes do trajeto ou forçar o trabalhador a retornar ao trabalho em período inferior a 15 dias, para não incorrerem em impostos. Tal situação poderia prejudicar sobremaneira a análise da quantidade real de acidentes de trabalho ocorridos entre os trabalhadores formais. Tais situações são hipotéticas, mas pode-se prever que as alterações não trazem benefícios ao trabalhador, ao mesmo tempo em que favorecem o empregador.

Retornando às razões pelas quais a subnotificação se mantém como uma constante no país, Lima (2003) descreve que, muitas vezes, a empresa incentiva o trabalhador a não

registrar os acidentes nos órgãos competentes e não pressionar a empresa para a emissão da CAT, especialmente quando a redução de acidentes de trabalho é vinculada a prêmios financeiros para os trabalhadores, como a Participação nos Lucros e Resultados.

A adoção do conceito de incidente de trabalho, por parte das empresas, também foi indicada como um fator que pode propiciar confusão entre os trabalhadores quanto a acidentes de menor gravidade e que não implicam afastamentos, conforme nos aponta Oliveira (2007). O autor esclarece por meio de sua pesquisa que, apesar do avanço nas concepções acerca da análise de acidentes, as práticas discursivas de trabalhadores sobre o tema demonstram o predomínio de explicações voltadas para a noção de ato inseguro e condição insegura¹⁴.

Oliveira (2007) relata que “embora seja patente o descrédito científico destas concepções, ainda é notável a difusão no senso comum de empresários, profissionais da área e trabalhadores” (p. 20). Como consequência, presenciamos a culpabilização dos trabalhadores que, de acordo com o autor, não gera elementos que contribuam para a prevenção dos acidentes. O autor frisa que muitas empresas, pautadas na naturalização dos riscos – ou seja, a interpretação de que os riscos são inerentes aos processos produtivos, não atuam na mudança das situações de trabalho que produzem acidentes. Contudo, por meio de processos seletivos e treinamentos, atuam sobre o trabalhador, enfatizando que ele deve ser cauteloso em suas atividades, sendo o principal responsável por cuidar da sua segurança. Essa postura, além de inviabilizar transformações, mantém a culpa pelos acidentes no indivíduo trabalhador.

Diante dessa realidade, Oliveira (2007) apresenta propostas de ações voltadas para a transformação do pensamento padronizado de culpabilização do trabalhador. São elas: a difusão de modelos que se oponham ao dicotômico conceito de ato inseguro e condição insegura; o questionamento do conceito de ato inseguro; a desconstrução da naturalização dos

¹⁴ O modelo de ato inseguro e condição insegura, desenvolvido por Heirinch, foi amplamente utilizado no Brasil, inclusive pelos órgãos governamentais, conforme ressalta Oliveira (2007). Esses modelos são considerados inadequados, especialmente por culpabilizar o trabalhador pela ocorrência do acidente de trabalho e inviabilizar análises que traduzam possibilidades de prevenção dos acidentes.

riscos, por meio da compreensão das condições históricas e sociais nas quais se inserem as condições de trabalho, bem como por meio “da divulgação de exemplos de intervenções e da elaboração de propostas consistentes de mudanças” (p. 26).

Manter trabalhadores constantemente informados acerca de seu direito de notificar os acidentes de trabalho, cientes a respeito da inadequação do discurso de culpabilização pelo acidente se mostra uma estratégia importante contra a subnotificação desses eventos. Sindicatos, Centros de Referência em Saúde do Trabalhador e o próprio MTPS são instituições que têm, entre suas atribuições, o papel de atuar sobre a subnotificação dos acidentes de trabalho e criar estratégias de divulgação dos direitos do trabalhador. Os sindicatos, por meio de convenções coletivas de trabalho, abertura de CATs e acompanhamento de rescisões trabalhistas, sempre tiveram papel importante para que o trabalhador usufruísse de seus direitos trabalhistas.

Entretanto, a “Reforma” Trabalhista trouxe mudanças que afetam o funcionamento dos sindicatos, o que pode propiciar redução à proteção dos direitos dos trabalhadores, tais como: a extinção da contribuição sindical compulsória; mudanças na prevalência entre CLT (Brasil, 1943), acordos coletivos e negociações individuais entre patrões e empregados; revogação de cláusulas quando não ocorrer a renovação dos acordos e negociações dentro do prazo de validade.

Em uma sociedade na qual a justiça não é igual para todos, o risco do ônus financeiro ao trabalhador a partir das mudanças e limitações no acesso à Justiça do Trabalho e o enfraquecimento dos coletivos - por meio das inúmeras alterações no poder e funcionamento dos sindicatos, garante às empresas maior espaço para a impunidade, haja visto que a superexploração e o não cumprimento daquilo que restou dos direitos trabalhistas dificilmente serão combatidos por meio de ações trabalhistas.

Ou seja, se os trabalhadores já não são incentivados pelo discurso empresarial a buscarem seus direitos, nem mesmo manterem-se unidos, temos cada vez mais claro que esse incentivo não virá por meio das ações do governo, se for mantida sua configuração atual. Corroboramos a visão de Sennett (2006) que aponta que o capitalismo flexível se torna gradualmente disforme e, como consequência, não se sabe exatamente contra o que lutar.

Após a apresentação do contexto que envolve os acidentes de trabalho e os principais elementos relacionados ao fenômeno no contexto atual, é chegado o momento de apresentar a pesquisa realizada com trabalhadores que vivenciaram um acidente de trabalho.

2. PERCURSO METODOLÓGICO

Para atender aos objetivos propostos, foi realizada pesquisa de abordagem qualitativa, que, segundo Richardson (1999), se caracteriza pelo esforço em compreender detalhadamente os significados dados pelos participantes a determinadas situações e características particulares do fenômeno estudado. Gaskell (2010) se refere à possibilidade de apreender as opiniões e as diferentes representações atribuídas acerca de circunstâncias colocadas em questão. Em síntese, conforme Minayo (2015), essa perspectiva metodológica é utilizada para o:

Estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam (Minayo, 2015, p. 57).

O caminho trilhado pela pesquisa se insere nas abordagens biográficas, caracterizadas pelo “compromisso com a história como processo de rememorar, com o qual a vida vai sendo revisitada pelo sujeito” (Silva, Barros, Nogueira & Barros, 2007, p. 27). Silva *et. al.* (2007) afirmam que, dentre às abordagens biográficas, o foco na história de vida tem em sua base a compreensão de que os sujeitos inseridos no contexto social que interessa ao estudo são os que detêm as interpretações e significações a partir das quais o conhecimento deve ser construído. Ao darem um exemplo de uma pesquisa contemporânea que utiliza tal proposta, os autores acentuam que “procura-se elaborar uma articulação entre o social e o psicológico a partir da trajetória social individual” (Silva *et. al.*, 2007, p.31) e a inserção no contexto estudado.

Para tal, os autores sugerem a utilização de entrevista não-estruturada e ressaltam que, durante a entrevista, deve ser solicitado ao entrevistado que conte a sua história da maneira que julgar melhor, uma vez o que realmente importa é o sentido dado pelo sujeito à experiência vivenciada: “o relato não corresponde necessariamente ao real, a vida não é uma

história. O que importa é o sentido que o sujeito dá a esse real, de forma que o momento de análise posterior dê conta do indivíduo como social” (Silva *et. al.*, 2007, p. 32).

Investigou-se a história de vida profissional e, como unidade indissociável, a história de vida dos participantes mostrou-se entrelaçada às suas histórias sobre o trabalho e acidentes de trabalho vivenciados. Desse modo, as repercussões dos acidentes de trabalho para a vida dos participantes apareceram nas entrevistas e puderam ser analisadas nesta dissertação.

A presente pesquisa foi realizada por meio de entrevistas abertas e em profundidade. Minayo (2015), ao dissertar sobre a utilização de entrevista em pesquisas científicas, informa que é o instrumento mais utilizado em trabalhos de campo. Para Angrosino (2009), a peculiaridade de uma entrevista aberta está no fato de ser direcionada pelo interesse do pesquisador e do entrevistado, que pode se valer livremente de relatos de vivências pertinentes ao objeto de estudo. Em relação ao conceito de profundidade, o autor esclarece que a entrevista ocorre em profundidade por visar à compreensão de aspectos obscuros da realidade vivida pelo entrevistado. Segundo o autor, a entrevista “flui interativamente na conversa e acomoda digressões que podem bem abrir rotas de investigações novas, inicialmente não aventadas pelo pesquisador (...) seu objetivo é sondar significados, explorar nuances” (Angrosino, 2009, p.62). Minayo (2010) sintetiza que a entrevista aberta é definida como uma “conversa com finalidade” (p.264). Ao pesquisador cabe encontrar, durante a entrevista, os pontos mais relevantes que ensejem um aprofundamento da reflexão. Assim, os temas tratados não seguem rigidamente uma sequência, mas ocorrem de acordo com o curso dado pelo entrevistado, bem como as ênfases e preocupações apresentadas por ele.

O acesso aos participantes se deu por meio da minha rede de contatos informais. Tal rede de relações formada por pessoas conhecidas teve o papel de mediadora de contatos com sujeitos (Hammersley & Atkinson, 2001). Duarte (2012) também defende a busca intencional

por participantes em estudos qualitativos, pontuando que a escolha se relaciona com a contribuição que tais fontes podem trazer aos resultados da pesquisa.

Na seção *Apresentação dos participantes e informações sobre os acidentes de trabalho vivenciados*, conto como o contato com cada um aconteceu, bem como apresento um resumo de suas trajetórias profissionais que embasaram a análise. Os nomes escolhidos são fictícios, para que seja possível manter o sigilo sobre suas identidades. Tais nomes foram atribuídos com base na lista dos nomes mais frequentes no Brasil de acordo com Censo de 2010 do IBGE (IBGE, 2016), a fim de representar os tantos trabalhadores brasileiros que sofrem devido a acidentes de trabalho no país.

Cinco trabalhadores que sofreram acidente de trabalho típico em indústria foram convidados a participar desta pesquisa. Quatro aceitaram e um recusou. Este havia sofrido uma amputação de uma perna por conta de um acidente de trabalho em uma forjaria pouco mais de um ano antes do contato. A justificativa dada a quem intermediou o contato foi que não conseguiria falar sobre o acidente de trabalho vivenciado.

Na tabela abaixo, são apresentadas algumas informações básicas a respeito de cada um dos quatro participantes da pesquisa:

Participantes	Acidente	Ramo
Carlos, 28 anos	Lesão no pé devido a queda de um carrinho	Plástico
Maria, 49 anos	Queimadura de 2º grau decorrente de uma explosão	Alimentício
Antônio, 66 anos	Esmagamento de mão e punho em uma máquina	Plástico
João, 44 anos	Lesão na coluna por carregar peso	Automobilístico

Tabela 1: apresentação resumida dos participantes

Durante as entrevistas, os participantes relataram as situações de trabalho e os acidentes de trabalho ressaltando características que julgavam relevantes para a compreensão de suas histórias. A semelhança com uma conversa pode ter facilitado a situação de entrevista,

já que os depoentes pareceram a vontade para trazer à tona aquilo que se mostrava marcante em suas vivências. Fiz perguntas visando o aprofundamento das informações relatadas quando pertinente, o que permitiu que alguns aspectos apresentados pelos participantes fossem pormenorizados.

Após a realização das entrevistas, foram realizadas as transcrições e análises das anotações sobre as entrevistas e contatos telefônicos realizados com os participantes. Nesse momento, algumas falas ganharam relevo e, ao mesmo tempo, as relações com os conteúdos estudados sobre o tema foram acontecendo. Fiz diversas leituras das entrevistas, permitindo que a história de vida de cada participante fosse compreendida, relacionada, contraposta, ou seja, analisada com base na minha percepção como pesquisadora, assim como a partir de todo o aporte teórico acessado ao longo da realização da pesquisa. Analisamos os temas emergidos dos relatos com base na literatura consultada e apresentada na introdução deste trabalho e, quando necessário, introduzimos novos conceitos ao longo dos itens.

A análise das entrevistas foi realizada visando à compreensão da fala em relação ao contexto de trabalho descrito pelos participantes, bem como quanto a suas histórias de vida, quando pertinente. Também foram analisadas contradições entre o discurso empresarial e situações de trabalho contadas por eles. Sempre que possível, tentamos aprofundar o olhar sobre as vivências dos trabalhadores de forma crítica, buscando refletir como as repercussões do acidente de trabalho se relacionavam a situações sociais que não precisariam ser enfrentadas pelos participantes, ressaltando interesses antagônicos que expressam a relação desigual entre capital e trabalho.

Depois de diversas tentativas de escrever as muitas reflexões emergidas das entrevistas, chegamos ao que apresentamos a seguir. As falas dos participantes foram organizadas em torno de temas que se destacaram por mostrar características das vivências relativas aos acidentes de trabalho. Alguns desses temas tiveram relevo na fala de um dos

participantes e não estavam, necessariamente, presentes nas falas dos outros, mostrando a singularidade das vivências, ainda que devido a um problema que afeta milhares de trabalhadores. Desse modo, a apresentação que se segue busca discutir tais temas, focando a história de vida de quem o destacou em sua fala e relacionando com as vivências dos outros quando pertinente.

Durante o processo analítico, várias indagações sobre os temas surgiram, como o da violência, que foi ganhando grande relevância durante a escrita. O mesmo vale para a análise do sofrimento experienciado pelos trabalhadores, que permeia suas falas em diversos momentos. Fazer a análise desse tema demandou a reorganização de quase todos os itens, na tentativa de mostrar como cada um dos temas analisados pode ter trazido sofrimento aos participantes sem que o assunto ficasse repetitivo ao leitor.

2.1 - Apresentação dos participantes e informações sobre os acidentes de trabalho vivenciados

Neste item apresento quem são os trabalhadores que participaram da pesquisa e informo, de forma sucinta, como aconteceu o contato com cada um. Há também uma breve descrição sobre suas histórias profissionais e detalhes sobre o(s) acidente(s) de trabalho que sofreram.

2.1.1- Carlos, auxiliar de produção do ramo plástico

A participação de Carlos na presente pesquisa aconteceu graças ao tratamento fisioterápico que ele vinha realizando, necessário à sua recuperação do acidente de trabalho. Fomos apresentados na clínica em que ele estava realizando seu tratamento, após eu tê-lo ouvido contar a uma outra pessoa na sala de espera que havia sofrido um acidente de trabalho. Quando contei a ele que estava fazendo uma pesquisa sobre esse tema e o convidei para

relatar a sua história, Carlos se disponibilizou a participar, dizendo que achava “*um absurdo*” o que a empresa tinha feito com ele. A entrevista com Carlos foi realizada na praça de alimentação do shopping da cidade de residência do participante.

Carlos tem 28 anos, é casado e possui um filho, que fica o dia todo na creche, já que sua esposa trabalha em tempo integral. Migrante do sertão de Pernambuco, mudou-se para o estado de São Paulo com a intenção de mobilidade financeira por meio do trabalho, visto que considerava que sua cidade não oferecia boas perspectivas profissionais.

O participante contou que a vida que levava em sua cidade de origem era bastante diferente de sua rotina atual. Lá, ele trabalhou em atividades voltadas ao cuidado de animais e cultivo de alimentos para consumo da família, como a maioria das pessoas. Descreveu que “*a vida lá era boa, mas não tem trabalho*”, contando de forma bastante saudosista que o ritmo de vida tão voltado ao trabalho no estado de São Paulo não lhe agrada. Inclusive acentuou que “*queria voltar pra lá, porque é melhor. Lá sim se vive, aqui não se vive. Lá tem lazer, tem tempo, aqui se vive pro trabalho. Eu preferia lá porque não tinha essa coisa toda, lá se vive mais gostoso*”. Entretanto, devido à necessidade de trabalhar, continua morando no estado e vários outros membros da sua família migraram para a região, por igual razão.

O entrevistado trabalhou como servente de pedreiro autônomo, com registro em carteira de trabalho na construção civil na cidade de São Paulo e, logo que possível, mudou-se para o interior do estado, na cidade em que reside atualmente. Nessa cidade, já trabalhou em um frigorífico e em uma indústria do ramo metalúrgico. Depois de um período desempregado, Carlos começou a trabalhar em uma empresa do ramo plástico bastante conhecida na cidade em que reside, que produz utensílios domésticos em geral. Foi contratado para trabalhar na máquina injetora de peças plásticas, fazendo a retirada manual de rebarbas dos produtos. De acordo com ele, a empresa era bastante desorganizada e, ao mesmo tempo, rigorosa em relação ao trabalho e aos horários, motivo pelo qual toda a rotina era controlada. Relatou que

os horários de refeição não eram respeitados e só era possível ir uma vez ao banheiro durante o turno de trabalho, pois não podiam interromper a produção e não tinham pessoas para substituição.

Pouco mais de dois meses após a contratação, o chefe o chamou dizendo que ele precisaria substituir um colega que entraria em férias no dia seguinte. Ele deveria executar novas atividades, tais como o abastecimento das máquinas com matéria-prima. Disse também que, provavelmente, não seria possível treiná-lo, mas que Carlos deveria conversar com o responsável pela atividade antes que ele saísse de férias.

No dia seguinte, já substituindo o colega de trabalho que entrou em férias, Carlos estava levando um carrinho cheio de matéria-prima para abastecer a máquina e, ao chegar o lado da máquina, o apoiou em uma espécie de corrimão, para poder iniciar o abastecimento, seguindo a orientação recebida no dia anterior. Todavia, quando o soltou do corrimão, o carrinho escorregou e caiu em cima do seu pé, provocando uma lesão no peito do pé, a que ele chamou de luxação.

O acidente relatado ocorreu cerca de dois meses antes da realização da entrevista. Carlos estava concluindo seu período de afastamento e tratamento fisioterápico e ainda encontrava-se empregado na empresa em que sofreu acidente de trabalho. Previa que retornaria ao trabalho nos próximos dias, uma vez que não sentia mais dores e julgava estar em condições adequadas para tanto.

Durante a análise dos relatos obtidos nesta pesquisa, tentei um novo contato com Carlos por telefone, mas a ligação não completava. Procurei novamente a clínica na qual fomos apresentados, mas o número de telefone que constava no cadastro era o mesmo que ele havia me passado. Pesquisei nas redes sociais e sites de busca outras formas de contato, mas não encontrei. Contudo, localizei uma ação trabalhista movida pelo participante contra a empresa em que sofreu o acidente aqui relatado, referente a verbas rescisórias.

2.1.2 - Maria, auxiliar de produção do ramo alimentício

A participante foi apresentada a mim por uma amiga, psicóloga de uma Unidade Básica de Saúde (UBS) da cidade em que Maria reside. Essa amiga tinha informação sobre o foco desta investigação e sabia da perspectiva crítica adotada no grupo de pesquisa no qual se insere. Desse modo, quando atendeu Maria, percebeu que poderia ser uma participante.

A entrevista foi realizada na Unidade Básica de Saúde da região em que Maria reside, na qual essa psicóloga atua. No momento da entrevista, a participante apresentou-se disponível para contar a sua história, mas mostrava-se um pouco confusa e era possível perceber mudanças emocionais quando relatava o acidente de trabalho vivenciado. Além disso, ela não contava sua história de forma cronológica e, por vezes, retomava aleatoriamente elementos referentes ao acidente de trabalho.

Maria tem 49 anos, é separada e mãe de dois filhos. É nascida em Minas Gerais, em uma cidade apontada por ela como um “*povoado*”. Mudou-se para a cidade em que mora atualmente, no interior do estado de São Paulo, por incentivo do ex-marido e do filho, sendo que o ex-marido era caminhoneiro e o filho estava em busca de oportunidades profissionais.

Acerca de seus trabalhos anteriores, Maria contou que, em Minas Gerais, trabalhava em casa, fazendo comida para os carreteiros que circulavam na região. Após a mudança para a cidade em que reside atualmente, trabalhou como doméstica na casa de uma família japonesa e, depois de mudanças gradativas nas condições de trabalho que foram vistas por ela como negativas, pediu para sair do emprego. Desempregada, procurou recolocação em diversos locais, mas por ter contraído dívidas, não conseguia ser registrada por não poder abrir conta bancária.

No momento da entrevista, o acidente tinha acontecido há cerca de três meses, sendo que a participante estava registrada na empresa em que sofreu o acidente de trabalho há quatro

anos. De acordo com ela, a empresa tem cerca de 70 trabalhadores e produz pipocas prontas para o consumo. Maria citou que trabalhava na produção e era uma das responsáveis por selecionar e fritar pipocas que seriam posteriormente empacotadas para a venda em larga escala. Pela sua descrição, tratava-se de um trabalho rotineiro, sem grandes variações no processo de trabalho. Ela acentuou o dia a dia bastante corrido, sem que paradas de produção fossem autorizadas. Tinham metas estabelecidas e eram impelidos a produzir o dia todo, independentemente do volume de vendas.

Maria descreveu que o superior imediato, a quem chamava de fiscal¹⁵, era o responsável pelo contato direto com os trabalhadores de seu setor e determinava as atividades a serem realizadas, a quantidade a ser produzida por dia, cobrava os resultados de produção, repreendia por faltas, entre outras atribuições. Segundo a participante, tratava-se de uma pessoa bastante rude, que não costumava conversar com os trabalhadores.

A respeito das condições ambientais do local de trabalho, Maria contou que trabalhava em máquinas antigas, manuais, nas quais era necessário acender o fogo nos tachos para que a produção fosse realizada. Afirmou também que as mangueiras de abastecimento de gás eram velhas, não eram trocadas com frequência e não havia controle de trocas para mantê-las em boas condições de funcionamento. Indicou que os botijões de gás ficavam bastante próximos do local onde as máquinas estavam dispostas. Conforme Maria, no galpão em que trabalhava, havia extintores disponíveis, mas que nem ela nem seus colegas sabiam usá-los.

A situação de acidente de trabalho vivenciada por Maria ocorreu quando, ao chegar no setor de trabalho no início do turno, ela viu que estava vazando gás e foi informar ao fiscal, que foi até o local para consertar a máquina enquanto ela peneirava grãos em um pátio. Após certo tempo, o fiscal a chamou dizendo que a máquina já estava consertada e não poderia ficar parada. Maria perguntou se ele a havia ligado e, como ele disse que não, ela reclamou,

¹⁵ Não foi possível compreender se o termo *fiscal* era o título do cargo ocupado pelo superior imediato ou se era a forma que ela o nomeou.

dizendo que não daria mais tempo para concluir a produção do dia. Prontamente, Maria se dirigiu ao setor em que trabalhava e ligou o pavio, ao que se seguiu uma explosão. Por conta da explosão, calda quente atingiu seu rosto e seu tronco, levando a uma queimadura de 2º grau na região da cabeça e pescoço. Ela relata essa situação da seguinte forma:

E eu entrei sozinha, sozinha e fui naquela ânsia, e põe o pavio e vai ligando lá e eu não lembro, elas [as colegas de trabalho] dizem que a chapa tava ligada, não chegou nem a pegar o fogo, o fogo já explodiu toda a calda pra cima de mim, e tinha gás ali dentro da bola, né. Aí veio tudo na minha cara (...) tinha que passar dentro desse fogo e correr. Foi o que eu fiz, corri (...) então eu passei embaixo de uma lona que tem lá, passei embaixo dessa lona e diz que eu fiquei lá, tudo pegando fogo, tudo coisando, tudo queimando que eu não sabia o que fazia

O fogo pegou assim tudo, esses cabelinhos aqui o fogo pegou tudo, onde a touca tava, aqui atrás também. Eu tava com esses óculos aqui, e o fogo conseguiu romper, o fogo conseguiu romper e eu corri e me livrei dele.

A trabalhadora não recebeu socorro por parte da empresa e um motorista de caminhão que a viu aflita, procurando ajuda, se ofereceu para levá-la ao atendimento de urgência da cidade.

Maria descreveu de forma confusa sua situação em relação ao afastamento pela Previdência Social no momento da entrevista, sendo clara apenas a informação que tinha uma perícia agendada para o mês seguinte à entrevista. Ela relatou que estava sendo remunerada pela empresa desde que sofreu o acidente, há quase três meses.

Por meio da UBS, tentei agendar por duas vezes uma nova entrevista com a participante, às quais ela não compareceu. No período de análise, busquei um novo contato, dessa vez, direto com Maria por telefone. Ela aceitou participar da entrevista e pediu para que fosse realizada na UBS. Dentre outras informações, ainda na ligação telefônica, afirmou que a empresa a “enganou”, pois ficaram insistindo para que fosse até lá e, quando foi, solicitaram que assinasse um papel. Segundo a participante, só quando chegou em casa, viu que o papel assinado era uma demissão por justa causa.

No dia da entrevista, liguei para Maria algumas horas antes para lembrá-la do horário, conforme tinha me pedido. Ela disse que conversou com o filho, que recomendou que não participasse da entrevista, porque ela não estava bem para falar sobre o assunto. Falei para ela que não havia problemas quanto ao cancelamento e me coloquei à disposição para qualquer dúvida ou necessidade em relação à pesquisa.

2.1.3 - Antônio, operador de máquina do ramo plástico

Esse participante era o único que eu conhecia previamente e, ao ser contatado por telefone e informado sobre o tema da pesquisa, aceitou participar, dizendo que seria “*um prazer ajudar*”. A entrevista aconteceu em um sábado à tarde na casa do participante, quando ele mostrou-se à vontade para contar sua história. Sua esposa também foi bastante acolhedora, dizendo que estava feliz por alguém querer ouvir a história de seu marido.

Antônio, 66 anos, é casado e tem dois filhos e uma enteada, filha de sua esposa atual, que reside com o casal. Nasceu na Bahia e, ao longo de sua história, mudanças foram frequentes, devido a questões de ordem pessoal e profissional. Mudou-se para a cidade atual para atuar na indústria em que sofreu acidente de trabalho, na qual estava empregado formalmente no momento da entrevista.

Ele atua no ramo plástico desde os 17 anos e realizou atividades fora dessa área apenas quando não conseguia emprego em indústrias. Na maior parte da sua carreira, ocupou o cargo de operador de máquina¹⁶ e, em uma das empresas em que trabalhou, chegou a ocupar o cargo de encarregado de produção.

Está registrado na empresa em que sofreu acidente de trabalho desde a sua construção, há cerca de 11 anos, na qual ocupava o cargo de operador de máquina e era responsável por

¹⁶ O processo produtivo desse ramo depende de máquinas bastante específicas e de poucas unidades no Brasil. Por esse motivo, não citaremos detalhes a respeito da máquina em que Antônio trabalhava, a fim de garantir o sigilo.

receber as informações do que devia ser produzido, adequar as matérias-primas à solicitação, regular a máquina, produzir e monitorar o processo de produção por meio da retirada de amostras para testes.

Ele relata que o acidente aconteceu durante uma operação rotineira, quando sua mão foi puxada para dentro da máquina, em um espaço em que “*não passa a ponta do dedinho*” e um grande rolo, com ranhuras, prendeu a mão até a altura do punho. O sistema de segurança da máquina, que deveria pará-la automaticamente, continuou a movimentação de produtos, motivo pelo qual um outro eixo ficou posicionado na altura do pescoço do trabalhador, quase o enforcando. Ele começou a gritar quando sua mão ficou presa e um colega parou a máquina por meio do botão de emergência. De acordo com o seu relato, a retirada dele da máquina foi lenta, pois os colegas de trabalho ficaram em choque, sem saber como proceder. Coube a ele fazer a orientação ao mecânico para que localizasse e retirasse o parafuso que soltava o eixo da máquina na qual ele estava preso.

Ao ser encaminhado ao médico, foi informado que tinha sofrido um esmagamento da mão e que seria necessário realizar uma amputação. Antônio não aceitou a ação proposta pelo médico, pois sentia que o nervo se movimentava, sentia dor e via que a coloração da unha se modificava quando ele a apertava. Mediante seus argumentos, o médico não indicou a amputação naquele momento e afirmou que acompanharia o caso, por considerá-la necessária.

Antônio voltou para casa e passou a fazer diariamente movimentos com a mão, mesmo com dor, para que a região ficasse com a circulação sanguínea ativada. De acordo com o participante, tal atitude evitou que a amputação fosse realizada, mas devido ao esmagamento, teve como seqüela a restrição de alguns movimentos - ainda não conseguia fazer o movimento de fechar e abrir completamente a mão, bem como não suportava carregamento de peso.

O participante ficou afastado do trabalho mas, por estar endividado, pediu ao médico que o liberasse para realizar trabalho compatível¹⁷. No momento da entrevista o acidente tinha ocorrido há aproximadamente um ano, e o participante encontrava-se empregado, realizando atividades totalmente diferentes da sua profissão na mesma área de trabalho em que estava antes da ocorrência do acidente de trabalho, mas não mais na mesma máquina.

Na fase de análise dos resultados desta pesquisa fiz contato com o participante para confirmar sua idade. Na ocasião, ele me contou que continuava empregado e havia recuperado plenamente os movimentos da mão.

2.1.4 - João, operador multifuncional de produção¹⁸ do ramo automobilístico

Conheci João por meio de uma colega de sala de aula, advogada e sócia do escritório de advocacia na cidade de residência do participante. Ele é cliente da advogada trabalhista do escritório, que acompanha o processo movido por João contra a empresa em que sofreu o acidente de trabalho.

Esclareci a João por telefone os objetivos da pesquisa e convidei-o a participar. Ele demonstrou interesse em conceder a entrevista solicitada, por achar que era importante que o maior número possível de pessoas soubesse histórias como a dele. A entrevista foi realizada na cidade de residência de João, em um clube.

O participante tem 44 anos, é casado e tem dois filhos. Nasceu em uma cidade pequena no interior do estado de São Paulo, onde morou até 2011. Descreveu que trabalhava

¹⁷ Trabalho compatível é o nome popularmente dado a liberação para o retorno ao trabalho com restrições. Tal liberação diz respeito à reabilitação profissional citada na lei nº 8213/91 (Brasil, 1991), bem como a readaptação de função, citada na CLT (Brasil, 1943). Quando há encerramento do auxílio-doença em qualquer dos seus tipos e o trabalhador não está em condições para executar as atividades anteriores ao afastamento, devem ser estabelecidas as tarefas que podem ser realizadas por ele, a fim de que o retorno ao trabalho não traga agravamento ao estado de saúde do trabalhador, para que a recuperação da lesão seja possível.

¹⁸ O nome do cargo ocupado por João é peculiar à indústria em que atua. A fim de garantir a confidencialidade das informações, consta aqui um cargo semelhante ao ocupado por ele e utilizado de forma genérica nas indústrias automobilísticas.

desde os nove anos de idade em sua cidade de origem, onde foi guarda-mirim, guia turístico, auxiliar administrativo e de produção em uma indústria gráfica e operador de concessionária de rodovias. Após ter vivenciado um adoecimento relacionado ao trabalho na última empresa, foi dispensado e mudou-se para a cidade em que reside atualmente, na qual trabalhou como porteiro, manobrista e operador de máquinas em uma metalúrgica.

A empresa em que João sofreu acidente é uma multinacional do ramo automobilístico que produz carros para venda nacional. Nessa empresa, atuou em diversos cargos na área de produção e no último cargo ocupado antes do acidente de trabalho, era responsável por substituir 11 trabalhadores da linha de produção sempre que precisassem se ausentar, inclusive o líder. Também estava entre as suas responsabilidades checar os pontos de solda dos veículos e fazer regulagem dos equipamentos de produção em caso de parada na linha.

Em um dia normal de trabalho, João estava trabalhando em seu horário de almoço para completar a quantidade de carros necessários para atender a meta do período da manhã, quando um carro travou na linha de produção. Na ocasião, havia seis trabalhadores presentes, dentre os quais um mecânico de manutenção, que pediu ajuda a ele para levantarem manualmente a carroceria que estava travada na linha. Conseguiram levantá-la, mas quando ele a encaixou novamente na linha, João sentiu uma forte dor na coluna, “*senti na hora, mas senti assim de sair lágrima*”. Como estavam com muitos carros para produzir naquele momento, continuou trabalhando e tomou um medicamento no ambulatório para conseguir trabalhar até o final do turno, quando percebeu que sentia dor nas costas: “*eu respirava, doía*”.

No dia seguinte à lesão, ainda com dores, tomou remédio para aliviar, mas percebeu que seu efeito estava durando menos tempo do que antes. Contou para sua chefe e pediu para ir novamente ao ambulatório, mas, no caminho, foi informado que um colega de seu setor havia desmaiado. Por pensar que sua chefe estava sozinha, ele desistiu de ir ao ambulatório e

retornou ao posto de trabalho. João mencionou que tomou mais um remédio para a dor e se forçou a aguentar até o final do turno, quando percebeu que não estava mais “*conseguindo abaixar nem para lavar o pé*”.

No segundo dia após a lesão, não conseguia levantar da cama para ir ao trabalho. Pediu para sua esposa ajudá-lo: “*Aí, ela tentou e eu falei ‘para, para, para, me dá um remédio’ (...) travou não consigo mexer os braços, pernas, nada, só o pescoço*”. Depois de tomar mais um remédio e conseguir se locomover, foi até a farmácia, na qual tomou uma injeção para a dor e foi a Unidade de Pronto Atendimento de Saúde.

A partir dessa lesão, João não conseguiu mais retornar às atividades laborais que estava habituado e, após diversas tentativas de retorno ao trabalho e afastamentos como auxílio-doença previdenciário (B31) pelo INSS, foi dispensado sem justa causa pela empresa. No momento da entrevista, o acidente tinha ocorrido há pouco mais de dois anos. Na ocasião, João estava desempregado e processando a empresa em que sofreu acidente de trabalho.

Durante a fase de análise das entrevistas, fiz novo contato com João por telefone, no qual ele relatou que continuava desempregado e aguardando o encerramento do processo, que estava na fase de nomeação do perito do INSS. Ele já havia feito a primeira perícia no local de trabalho, a qual teve como resultado parcial favorável ao trabalhador. Descreveu também que sua situação financeira estava cada vez mais complicada, já que teve o auxílio-doença previdenciário cancelado pelo INSS há cerca de 9 meses, tendo como renda familiar apenas o salário da esposa – a qual trabalha na mesma empresa em que o depoente sofreu o acidente de trabalho.

3. ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS RELATADAS PELOS ENTREVISTADOS

3.1 – Os direitos sociais garantidos aos cidadãos brasileiros

Os direitos sociais são apontados como uma das dimensões básicas da cidadania que visam à garantia de condições de vida e trabalho, a fim de assegurar a participação dos cidadãos nas conquistas relacionadas ao bem-estar coletivo (Gomes, 2002). De acordo com Gomes (2002), a tríade fundamental dos direitos sociais é composta pelos direitos à educação, saúde e trabalho, que “podem ser considerados um desdobramento dos próprios direitos civis, na medida em que garantem a vida, a liberdade e a dignidade moral” (p. 11).

Na Constituição Federal brasileira (Brasil, 1988), os direitos sociais estão universalmente garantidos a todos os cidadãos. Dentre eles, está prevista a proteção aos trabalhadores e o acesso universal a saúde. Nas entrevistas com os participantes desta pesquisa, foi possível identificar repercussões relativas ao acesso a seus direitos trabalhistas e pontos importantes a respeito da assistência à saúde, problematizados a seguir.

3.1.1 – De que vale a carteira assinada?

Embora os quatro participantes da pesquisa sejam trabalhadores contratados formalmente pelas empresas em que sofreram acidente de trabalho, apenas um deles teve seu acidente devidamente reportado ao INSS pela contratante. A subnotificação dos acidentes de trabalho, problematizada na introdução desta dissertação, trouxe diversas repercussões na vida dos participantes, de acordo com suas falas. Além disso, o único trabalhador que teve seu acidente notificado descreveu situações que apontam o não cumprimento da convenção coletiva da categoria que visava a manutenção das condições financeiras anteriores ao acidente.

Conforme anteriormente exposto, no Brasil, aos trabalhadores formais é garantida proteção social, efetivada por meio da Previdência Social e, em caso de acidentes de trabalho, eles têm direito de afastar-se da atividade para que possam cuidar de sua recuperação. Quando é necessário o afastamento por um período superior a 15 dias, o trabalhador passa a receber o auxílio-doença acidentário (B91), pago pelo INSS em substituição ao salário mensal (MTPS, 2016). Para tanto, é obrigatório que o empregador notifique o evento por meio da emissão da CAT.

De acordo com Carlos, quando sofreu o acidente de trabalho – no qual um carrinho caiu em seu pé –, a empresa não lhe prestou nenhum socorro. Ele foi embora sozinho e, quando as dores diminuíram, procurou um médico, que identificou a lesão, recomendou medicamentos, repouso e fisioterapia. Ao retornar ao trabalho, foi orientado pelo técnico de segurança a pedir que o sindicato emitisse a CAT, pois ele não poderia fazê-lo pela empresa¹⁹.

O participante contou que outros colegas que já sofreram acidente foram tratados da mesma forma, sem que a empresa prestasse nenhum socorro e/ou emitisse a CAT. Disse também que não esperava que fosse assim, já que se trata de uma indústria grande, com muitos funcionários e bastante conhecida na cidade. Achava que era uma empresa “*séria*”, ainda que antes de ser contratado tenha ouvido histórias negativas sobre ela, as quais julgava não serem verdadeiras. Pensava que “*sempre tem gente que reclama de onde trabalha*”. Entretanto, asseverou que, após o acidente, considera que: “*é a pior firma que já trabalhei. Se nem o cara da segurança consegue trabalhar na firma, imagina como é ruim lá*”.

Em seu relato, é possível perceber que se sentiu indignado com a falta de proteção mesmo de quem tem carteira assinada, uma vez que esperava ter seus direitos garantidos

¹⁹ Quando ocorre um acidente de trabalho, o técnico de segurança do trabalho é um dos profissionais que poderia atuar na emissão da CAT. Entretanto, aparentemente há um impedimento institucional em relação à atuação do técnico, o que nos permite refletir sobre as possibilidades de execução de seu trabalho. Inoue e Vilela (2014) descrevem que esses profissionais muitas vezes vivenciam situações nas quais coexistem interesses contrários no ambiente de trabalho. Os autores apontam que uma das limitações das ações dos técnicos no que diz respeito ao cumprimento da legislação *versus* o que é prescrito pelas empresas como normas internas de atuação.

devido à formalização do contrato de trabalho. Em suas palavras: “*A gente pensa nos direitos, né? Pensa na família, que é melhor tá tudo certinho, registrado... mas aí, chega na hora que precisa, os caras não ajudam em nada*”.

Souza (2012) analisa que o registro em carteira assinada parece representar a alguns trabalhadores uma importante conquista e uma possibilidade de aceitação social. Já Cardoso (2010), ao partir do conceito de cidadania regulada²⁰, relaciona a expectativa de estabilidade socioeconômica dos brasileiros formalmente empregados à própria história da sociedade do trabalho no Brasil. O autor, referindo-se ao período posterior à Era Vargas, propõe que a cidadania regulada diz respeito à vinculação entre cidadania e trabalho, visto que os trabalhadores de algumas categorias reconhecidas no país foram os primeiros a ter direito à saúde, proteção social e outros. Cardoso (2010) aponta que a cidadania regulada se configurou como “Uma promessa de incorporação social das massas até então desdenhadas pelo processo de construção da nação, promessa de grande impacto sobre os projetos, esperanças, horizontes de expectativas e sobre a práxis das populações que vivem do trabalho no país” (posição 3362²¹).

Assim, podemos considerar que ter carteira de trabalho assinada – ou seja, ter trabalho formal – é algo tido como benéfico por muitos trabalhadores brasileiros. A esse respeito, Noronha (2003) afirma que o trabalho formal tem o significado popular de um compromisso do empregador em cumprir a legislação trabalhista. Todavia, muitas vezes, isso não ocorre na prática, posto que os que não cumprem as leis podem simplesmente contar com a morosidade dos processos trabalhistas, com a possibilidade de não receberem reclamações judiciais, de abrandamento das punições e, mesmo, da impunidade no âmbito da Justiça do Trabalho.

²⁰ O conceito foi originalmente desenvolvido por Wanderley Guilherme dos Santos e é problematizado por Cardoso (2010).

²¹ Foi utilizada versão eletrônica do livro citado disponibilizado para equipamento de leitura de livro digital, motivo pelo qual a página está referida como posição.

A indignação e frustração aparentemente vivenciadas por Carlos parecem relacionar-se com o significado social de que haveria compromisso por parte do empregador com sua integridade. Ao que parece, ele esperava que a empresa cumprisse a legislação relativa aos acidentes de trabalho, acreditando que seria oferecido todo suporte para seu socorro e recuperação, o que não aconteceu na prática.

Carlos buscou o sindicato dos trabalhadores para que o auxiliasse na emissão da CAT. Com o apoio da instituição, teve seu acidente de trabalho comunicado, reconhecido junto ao INSS e conseguiu afastar-se das atividades laborais para cuidar da lesão decorrente do evento. Ter a carteira de trabalho assinada foi importante na história de Carlos, mas o papel da empresa não foi devidamente cumprido, exigindo que ele enfrentasse alguns obstáculos para ter seus direitos garantidos.

Na história apresentada por João, é possível verificar situação semelhante em relação ao não atendimento à obrigatoriedade legal de reconhecer o acidente de trabalho e comunicá-lo devidamente ao INSS. Entretanto, diferentemente da história de Carlos, ele não conseguiu a emissão da CAT. Sem a referida emissão, João vivenciou uma situação de vulnerabilidade em relação ao vínculo empregatício, já que todos os afastamentos decorrentes do acidente foram caracterizados como auxílio-doença previdenciário (B31) junto à Previdência Social e ele foi demitido – demissão que poderia ter sido evitada se tivesse direito à estabilidade de emprego decorrente do evento.

Desde que foi dispensado, João busca que seu acidente de trabalho seja reconhecido, ou seja, que o nexo entre a lesão em sua coluna e as atividades laborais seja estabelecido. Disse que tentou de todas as formas emitir a CAT, mesmo antes de ter sido demitido, mas que, com exceção do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), não encontrou nenhum médico que preenchesse o laudo do documento. No CEREST, conseguiu

emitir a CAT e uma carta de solicitação de alteração do benefício de auxílio-doença previdenciário (B31) para auxílio-doença acidentário (B91), mas essa solicitação não foi atendida pelo INSS, alegando que não havia provas suficientes para considerar seu caso como acidente ao trabalho.

A dificuldade no reconhecimento da lesão do trabalhador como decorrente do trabalho pode ter relação com o fato de que muitas pessoas têm problemas na coluna que são julgados como decorrentes de outras causas, sendo difícil a caracterização donexo. Contudo, cabe ressaltar que, de acordo com a definição de acidente de trabalho (MPS, 2016), mesmo que as atividades laborais não sejam a causa única da lesão, a realização de tarefas que contribuam com o agravamento da lesão permite o enquadramento como acidente de trabalho, conforme Classificação de Schilling adotada pelo órgão.

No caso de Maria, a empresa também não emitiu a CAT, mesmo com a solicitação da Unidade Básica de Saúde (UBS) de seu território. Ainda que seja obrigatória a emissão desse documento por parte da empresa, de acordo com o CEREST de Campinas (CEREST, 2011), “o médico que prestar o 1º atendimento deverá fornecer ao trabalhador um documento solicitando a abertura da CAT para a empresa” (p. 2).

Contudo, diferente da situação de Carlos e João, no último contato feito com Maria, ela afirmou ter sido dispensada por justa causa pela empresa em que sofreu acidente de trabalho. Apesar de não ter sido realizada uma nova entrevista com a participante, as informações apresentadas por ela na primeira entrevista permitiram tentar compreender o que pode ter acontecido em sua história. A fala de Maria a respeito de sua situação em relação ao INSS mostrou-se bastante confusa, mas os principais trechos que permitem fazer algumas inferências são os seguintes:

Eu sei que tava com uma papelada que [a Unidade Básica de Saúde] mandou pra essa empresa. Eu vi que a médica assinou e pensei “então vão

mandar [para o INSS]”, mas eu não sei o que aconteceu não. Aí, eu sei que a empresa tá me mandando [pagamento]. Eu fiquei sem saber porque a empresa tá me pagando (...) Ai no final eu não sei se eu preciso de atestado, eu tô sem atestado.

Os papéis foram pra lá [na empresa]. Foi aqui que eles ajudaram, fez o CAT né. Aqueles papéis foram pra lá e eu não sei o que resolveu. Eu sei que só deu 4 parte, era pra dar 5 parte. Eu não sei se essa parte é o que ficou faltando, ele não entrou. Eu sei que ele só deu 4 parte, não deu 5 parte das folhas. Aí eu trouxe aqui a médica não aceitou, disse que tava errado. Fez eu voltar lá e ficou lá. Os papéis ficaram lá desse jeito. Ele não deu outra folha. Eu acho que isso que ele não me encaminhou pro INSS.

Eu não tinha condição, porque eu fiquei dentro do quarto, né? Eu não tinha condição de ir atrás (...) Eu acho que ele não me jogaram no INSS, aí eu fiquei sem atestado.

De acordo com os trechos das falas da participante citados acima, a empresa não emitiu a CAT após o evento, o que foi feito pela Unidade Básica de Saúde (UBS) do território em que Maria reside, após cerca de um mês do acidente. Ela contou também que a empresa não aceitara o documento emitido pela UBS e que tinha uma perícia agendada no INSS no mês seguinte à entrevista.

Como Maria estava sendo remunerada em espécie pela empresa no momento da entrevista, é possível deduzir que não estivesse afastada pelo INSS até então e, por estar sem atestado médico que pudesse justificar suas ausências, provavelmente a empresa as considerou como faltas injustificadas.

De acordo com a CLT (Brasil, 1943), as dispensas por justa causa são motivadas por falta grave por parte do trabalhador. No texto da lei estão descritos diversos motivos para que o empregador proceda tal dispensa, dentre os quais se encontram “e) desídia no desempenho das respectivas funções (...) i) abandono de emprego” (Brasil, 1943, s.p.). De acordo com Almeida (2011), as faltas injustificadas podem ser enquadradas nesses itens, se tratadas como desinteresse do trabalhador em manter-se no emprego. O autor afirma que o abandono de emprego se configura quando o trabalhador se ausenta do trabalho em um período superior a 30 dias sem justificativa, conforme Súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

Com base no exposto pela participante, sua ausência do trabalho não se justificava por qualquer tipo de desinteresse, uma vez que ela diz que gostava da atividade que desenvolvia e tentou voltar ao trabalho três vezes após o acidente e não conseguiu. Relatou por diversas vezes ao longo da entrevista que não conseguia continuar trabalhando naquele local, demonstrando sentir-se angustiada quanto a essa possibilidade de retorno. Seu relato indica que o acidente de trabalho representou uma experiência fortemente traumática para ela.

E, se a dispensa por justa causa vivenciada por Maria foi relacionada a suas ausências do trabalho, deve-se destacar que tal fato também é consequência da não emissão da CAT por parte da empresa. Se as condições de saúde de Maria, apontadas por ela na entrevista, fossem consideradas como razões para manter-se afastada do trabalho, a participante teria gozado de um período de recuperação e teria direito à estabilidade de emprego de um ano após o retorno ao trabalho. Com a estabilidade, Maria poderia ter continuado empregada e sendo remunerada, o que é radicalmente diferente do prejuízo financeiro que ela provavelmente sofreu, posto que, na demissão por justa causa, o trabalhador perde o direito a diversas verbas rescisórias²².

Ainda que o trabalhador possa recorrer judicialmente nessas situações, os embates costumam ser desgastantes. Além disso, pode-se questionar as condições emocionais de Maria para proceder com um processo trabalhista, já que demonstrou querer evitar falar sobre o acidente de trabalho.

O desrespeito das empresas em relação ao cumprimento de suas atribuições legais nas histórias de Carlos, João e Maria demonstram que as garantias de proteção social relacionadas

²² Quando um trabalhador é dispensado sem justa causa pelo empregador, ele tem direito a receber verbas rescisórias relativas ao saldo de dias trabalhados e outros valores referentes ao período de contrato (tais como férias vencidas e saldo de férias), indenizações decorrentes do período entre comunicação e encerramento do contrato de trabalho e em relação à própria dispensa (chamados informalmente de aviso prévio e multa), tem direito a seguro-desemprego e a sacar o valor de saldo do FGTS, além de o empregador ter de pagar uma multa rescisória de 40% do saldo do FGTS (Brasil, 1943). Quando um trabalhador é dispensado por justa causa, ele tem direito a receber apenas o saldo de dias trabalhados e férias vencidas.

ao trabalho frequentemente configuram “uma longa e muitas vezes frustrante corrida de obstáculos” (Cardoso, 2010, posição 3398). A proteção conferida pela carteira de trabalho em lei aparentemente não foi efetiva nas histórias desses trabalhadores, os quais, mesmo tendo vínculo empregatício, tiveram seu percurso laboral afetado de forma marcante devido à subnotificação. Hirano, Redko e Ferraz (1990) corroboram esse fato afirmando que o acesso aos direitos do trabalhador, bem como a forma que tais direitos chegam a ele, pode ser “problemático, doloroso, desumano e radicalmente desigual” (p. 146).

Para as empresas, a subnotificação dos casos de acidente de trabalho pode ser vantajoso com relação a notificações e multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho (Brasil, 1943) mas, considerando seu poder econômico, tais consequências não afetam sobremaneira o andamento da empresa, que consegue manter seu funcionamento sem grandes impactos.

Além disso, batalhas judiciais que perduram por anos, frequentemente, têm sido resolvidas na Justiça do Trabalho por meio de indenizações que representam um baixo valor para os trabalhadores, quiçá para as empresas que os pagam. Outro ponto a favor das empresas é a medida provisória MP nº 808/17 (Brasil, 2017) que aprova um valor máximo para o pagamento de indenizações aos trabalhadores em casos de dano moral ou existencial, a ser calculado a partir do valor de contribuição do trabalhador junto ao INSS. Essa aprovação sinaliza o interesse do governo atual em favorecer os empresários, para que não recebam pedidos de indenização que possam atrapalhar a vida financeira da empresa. A medida provisória apresenta limites e escalona a gravidade da ofensa, que varia de natureza leve a gravíssima.

Já aos trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho, tal situação aparentemente pode implicar em consequências que afetam sua vida de forma ampla, seja por conta da frustração em relação ao atendimento de seus direitos ou pelas dificuldades cotidianas, tais

como estar sem emprego, dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, dificuldades financeiras, entre outras situações.

Cabe ressaltar que o fato de a empresa emitir a CAT não significa que ela assegurou os direitos trabalhistas previstos na legislação brasileira. Antônio, o único trabalhador que teve seu acidente devidamente reconhecido junto ao INSS, tinha direito a receber uma complementação de renda da empresa, correspondente à diferença entre sua aposentadoria e o salário mensal que recebia na época do acidente²³. Antônio pareceu desconhecer esse direito, que é garantido pela Convenção Coletiva²⁴ da categoria profissional em que se insere e a empresa, por sua vez, declarou não ser obrigada a remunerá-lo durante o período de afastamento decorrente do acidente de trabalho. Em suas palavras: *“então, a empresa também, muito embora eu tenha me machucado lá, com a máquina deles, não assume, diz que não tem essa obrigação”*.

O enfraquecimento dos sindicatos, o afastamento dos coletivos de trabalhadores e as relações fragilizadas entre os colegas de trabalho, apresentadas na introdução deste trabalho, são apontadas como parte de uma importante estratégia do capital para evitar que os trabalhadores lutem por seus direitos (Boltanski & Chiapello, 2009). No caso de Antônio, podemos ver que, se a convenção, que é construída a partir da negociação entre sindicato dos trabalhadores e sindicato patronal, fosse de conhecimento do participante, ele teria ferramentas para lutar pelos seus direitos e poderia fazê-lo por meio do apoio da referida organização.

A falta de conhecimento em relação aos direitos trabalhistas é um elemento presente entre muitos brasileiros, em maior ou menor medida, o que ajuda a manter os empregadores

²³ O participante já estava aposentado pelo INSS na época do acidente e nesses casos, quando ocorre um acidente de trabalho, o trabalhador recebe apenas o valor da aposentadoria, pois o acréscimo de auxílio-doença acidentário (B91) é considerado pagamento de duplo auxílio, o que é ilegal.

²⁴ A Convenção Coletiva de Trabalho da categoria foi devidamente consultada, mas não será referenciada para evitar identificação do participante.

em uma condição favorável para que desrespeitem as leis – já que ao desconhecer seus direitos, o trabalhador deixa de reivindicar.

3.1.2 – O atendimento médico prestado aos trabalhadores

A respeito do atendimento às lesões decorrentes do acidente de trabalho no âmbito da saúde, os relatos dos participantes demonstram a importância das decisões dos profissionais nos processos de recuperação das condições de saúde.

A saúde, no Brasil, é considerada um direito social fundamental, garantido a todos os cidadãos, sendo dever do Estado prover todas as condições necessárias para seu exercício (Brasil, 1988). Carvalho e Santos (2001) afirmam que na Lei Orgânica do Sistema Único de Saúde estão garantidas as possibilidades para que o cidadão brasileiro acesse esse direito por meio do sistema de saúde pública. Também é autorizado à iniciativa privada que ofereça serviços de assistência à saúde, desde que obedeça igualmente aos critérios éticos e normas que guiam o trabalho o Sistema Único de Saúde (SUS).

Maria fez todo o tratamento médico referente às lesões decorrentes do acidente de trabalho por meio do SUS. Durante o atendimento de emergência, realizado pela Unidade de Pronto Atendimento de Saúde de sua cidade de residência, ela foi medicada e liberada para ir para casa. Após o efeito do medicamento, voltou a sentir a pele queimar e, como não sabia como proceder, procurou novamente a mesma unidade de saúde, que estava fechada naquele horário²⁵. Disse que precisou ir até a cidade vizinha, onde foi novamente medicada e encaminhada para casa.

Essa última Unidade de Pronto Atendimento de Saúde, cerca de três dias após o primeiro atendimento, encaminhou Maria a um hospital de referência da região, para que fosse dada continuidade ao tratamento. Na ocasião, informaram a ela que seria muito difícil

²⁵ No período em que o acidente de trabalho de Maria ocorreu, havia greve na área da saúde da cidade, motivo provável pelo qual a Unidade de Pronto Atendimento de Saúde estava fechada.

uma vaga na Unidade de Tratamento de Queimados (UTQ), mas que, no hospital de referência, ela receberia o mesmo tratamento que seria oferecido pela UTQ.

No hospital, ela foi informada pelo médico que o medicamento que havia sido utilizado em seu rosto – que ela referiu como “*sufla*” – não era recomendado à lesão, pois poderia causar cegueira, mas que era o disponível na rede de atendimento. Ainda que não nos caiba avaliar a adequação do tratamento prestado, foi possível perceber que a possibilidade de cegueira relatada pelo médico deixou Maria preocupada, além do fato de não ter sido atendida no lugar mais adequado tê-la deixado um tanto perdida. Em suas palavras:

Ele falou que não era o remédio correto, mas no posto aqui é o que tem. Ai a pessoa que errou é que não pode vir pro pronto socorro, pro postinho e nem pra aqui, tem que ir direto pra [nome do hospital], né? Eu não sabia, eu não sabia que lá era de graça. Quem falou que eu sabia? Eu não sabia. Alguém tinha que indicar. Se fosse eu pensando eu ia pensar ‘eu vou pro [nome do hospital]?’ Não, eu fui no postinho, fiquei rodando no postinho e pronto socorro.

No hospital de referência, a pele queimada da região do rosto e tronco de Maria foi retirada. Ela contou que ao chegar ao hospital, “*o médico olhou e falou que não podia, que tinha que arrancar aquilo tudo, ai arrancou o trem tudo, ficou branco, até rosinha, aí fui fazendo curativo (...) eu fiquei com tudo escalpelado, escalpelado na cara, tudo*”. Concluído tal procedimento, Maria ficou em observação e comemorou o fato de não ter sido necessário fazer cirurgia plástica, uma vez que o médico inicialmente disse que seria necessário. Ela ficou em observação no hospital e, depois de liberada, retornava cerca de duas vezes por semana para dar continuidade ao tratamento.

Cerca de um mês depois do acidente de trabalho, Maria procurou atendimento oftalmológico na UBS de seu território. Após alguns atendimentos de acompanhamento e providências em relação a seu caso, ela foi liberada para retornar ao trabalho pelo médico e encaminhada para atendimento psicológico. O profissional da UBS a liberou para o trabalho e, segundo ela, não forneceu mais atestados, decisão que ela não questionou.

Eu tô sem atestado, eu não sei o que eu faço. O médico não liberou o atestado mais, disse que entende que eu já tô boa pra trabalhar, esse médico aqui. Ele disse que já tô boa pra trabalhar, mas eu não tenho disposição não. Ele que disse que eu já tô boa pra trabalhar e não quis me dar atestado.

De acordo com o manual publicado pelo Ministério da Saúde (MS, 2001) é muito importante que a liberação de retorno ao trabalho seja realizada com grande atenção, visando garantir a proteção à integridade. Entretanto, conforme é possível ver na fala da trabalhadora, ela não se sentia em condições de voltar às atividades laborais, o que aparentemente não foi considerado por parte do profissional da unidade básica de saúde que a liberou para retorno ao trabalho.

Maria indicou situações em que avalia haver falhas em seu atendimento – entende que deveria ter sido orientada quanto a ir ao hospital de referência e que não deveria ter sido liberada para voltar ao trabalho, por não se sentir condições para tanto. Entretanto, a participante não descreveu essas situações na entrevista demonstrando sentimento de indignação ou ressentimento. Ao contrário, demonstrava certa aceitação, ainda que tenha dito não saber mais como agir em relação a falta do atestado médico. Ela também agradeceu a deus ao longo da entrevista por ter tido o apoio dos profissionais da UBS, dentre os quais o médico que a liberou para o trabalho. Acentuou que, quando algo não é realizado da forma mais adequada em seu julgamento, não é culpa dos profissionais que a atenderam, além do que afirmou que “foi a benção de deus que tinha eles aqui” quando se refere à emissão da CAT.

Antônio fez todo o tratamento médico da lesão causada pelo acidente de trabalho por meio da rede privada de assistência à saúde, utilizando o convênio médico da empresa. De acordo com seu relato, sua mão poderia ter sido amputada, se não fosse sua insistência em não permitir que o médico realizasse o procedimento. Nas palavras do participante:

O médico queria fazer amputação. Disse que não tinha jeito, não tinha jeito, tava morto. Eu falei “doutor, não tá morto, vê eu mexo dedo, olha.” E ele disse “mexe porque o nervo puxa”. Eu falei “doutor, mas eu sinto dor, sinto

sinto. Se tivesse morto, eu não ia sentir nada no dedo”. Ele falou “tá bom” Eu falei “faz só um curativo doutor, faz só o curativo, bota uma talazinha” porque tava quebrado aqui e aqui (mostrando os dois lados do punho) “bota uma tala e vamos esperar mais um pouco”. Ele disse “é, mas se inchar mais um pouquinho do que já está, você tem que vir aqui para fazer o procedimento”.

Mediante tal situação, pode-se perguntar quão mais graves teriam sido as consequências do acidente de trabalho a Antônio, caso ele tivesse acatado a ordem médica e permitido que a amputação fosse realizada. No último contato realizado com o participante, ele comunicou que todos os movimentos de sua mão foram recuperados, ou seja, a amputação de fato não era necessária.

Ainda que ambos os participantes não tenham relatado sentirem-se desassistidos em relação aos atendimentos recebidos após o acidente de trabalho, é possível refletir que, muitas vezes, eles estiveram à mercê de decisões arbitrárias dos profissionais que os atenderam, aparentemente estando sozinhos para cuidar daquilo que poderia proteger suas condições de saúde. Refletir sobre a postura dos participantes traz à tona a questão do atendimento em saúde no Brasil ser visto como um favor e não como um direito por muitos cidadãos. Sendo assim, aquilo que deveria ser exigido como algo que obrigatório passa a ser entendido como uma possibilidade – é possível que o profissional de saúde faça um bom trabalho, mas é aceitável que não o faça.

Ressalto que os atendimentos a que me refiro – a falta de orientação e a liberação para o retorno ao trabalho contados por Maria, bem como o risco de amputação asseverado por Antônio – foram realizados pela assistência à saúde pública e privada, respectivamente. Sendo assim, friso a falácia do discurso de que o atendimento público de saúde brasileiro é ineficiente e que a solução para tal mazela é a privatização dos serviços. O serviço público se fez eficiente, haja visto que Maria foi, aparentemente, atendida de modo adequado em grande parte de seu percurso no sistema de saúde, tendo como intercorrência a situação em que se sentiu sem orientação quanto ao lugar que deveria ser atendida. O serviço privado não se fez

totalmente eficiente, já que, de acordo com Antônio, a intenção inicial do profissional que prestou atendimento era realizar uma amputação que, mais tarde, foi desnecessária.

Situações como as apresentadas aqui demonstram que as dificuldades concretas enfrentadas pelos trabalhadores que sofrem acidentes de trabalho são muito mais complexas do que se pode supor ao verificar as estatísticas sobre o tema. Hirano, Redko e Ferraz (1990) descrevem que as perdas daqueles que sofreram acidentes de trabalho são vivenciadas em diversos âmbitos do direito social, se refletidas em relação ao preconizado pela Constituição Federal (Brasil, 1988). Perde-se, em alguma medida, “o direito de ter um modo de vida compatível com a dignidade humana. O direito de ter segurança, educação e acima de tudo, saúde (...) Em síntese, a cidadania substantiva, plena e completa, o direito aos direitos dos cidadãos” (Hirano, Redko & Ferraz, 1990, p. 139).

A perda do direito aos direitos tem se intensificado no Brasil atual, uma vez que as aprovações de leis como a “Reforma” Trabalhista construíram um caminho ainda mais fácil aos empregadores renunciarem às suas responsabilidades em relação à integridade do trabalhador, especialmente por meio da utilização de contratos precários e de curta duração. Além disso, as limitações no acesso à Justiça do Trabalho, o enfraquecimento dos sindicatos e a prevalência de acordos coletivos em detrimento dos direitos estabelecidos legalmente ampliam tal perda. Se, com obrigatoriedades previstas em lei, os empregadores ocultaram os acidentes de trabalho dos entrevistados nesta pesquisa, procederam demissões aqui consideradas inadequadas e deixaram os trabalhadores em situações precárias de existência. E, com as recentes alterações da legislação, a tendência é que esse quadro se agrave.

Vale lembrar que o direito social representa um reconhecimento da desigualdade existente no capitalismo. Só precisamos de direito socialmente reconhecido porque temos uma situação reconhecidamente desigual que gera consequências, para as quais garantir direitos se faz como uma forma de reparação. A falha nessa “reparação” poderia ser

compreendida como uma repetição da negligência, sendo a negligência primeira acontece na aceitação da exploração do trabalhador na qual se pauta o capitalismo.

3.2 - Quase amputação levando à atividade amputada

Antônio conta seu percurso profissional com intenso orgulho, se gabando com frequência de seu desempenho profissional. Desde o início da carreira afirma que teve muita facilidade para aprender e ressalta reiteradas vezes o quanto seu conhecimento a respeito da tarefa era valorizado nas diferentes empresas em que trabalhou. Entretanto, após o acidente de trabalho que vivenciou, se refere ao medo pela nova situação em que se encontra e tristeza pelo afastamento das atividades em que trabalhou durante toda sua carreira.

Ele configurou sua experiência profissional quando predominava o modelo de organização do trabalho taylorista-fordista, período no qual a carreira de longo prazo, o conhecimento acerca da atividade e a execução das tarefas de acordo com os requisitos técnicos eram predominantes em fábricas com linhas de produção. Conforme descrito anteriormente, apesar da rigidez na separação entre planejamento e execução das tarefas, os trabalhadores buscavam formas de realizar as atividades conforme sua compreensão do que seria mais adequado para o seu cotidiano de trabalho (Pinto, 2007).

As falas de Antônio remetem ao conceito de gênero da atividade de Clot (2001). De acordo com o autor, trata-se de um conhecimento coletivo desenvolvido pelos trabalhadores para o domínio da tarefa no cotidiano de trabalho. Segundo Lima (2007), “trata-se de técnicas, formas de fazer estabelecidas, uma reorganização do *métier* coletivo e, dessa forma, pode ser compreendida como a parte subentendida da atividade” (p. 100).

Nesse sentido, o participante contou que, na primeira oportunidade profissional no ramo plástico, acompanhou por três dias um operador de máquina de modo que pudesse aprender as principais tarefas que posteriormente precisaria realizar. Ainda, ao discorrer sobre

outras experiências profissionais, pontuou que, quando aconteciam problemas nas máquinas dos colegas, ele “*ia junto para ajudar, mas prestar atenção, aprender*”. Lima (2007) esclarece que, de fato, o gênero da atividade só pode ser transmitido por meio do contato com os colegas de trabalho e, por esse motivo, se configura como “um estoque de possibilidades conhecido somente por aqueles que participam da mesma situação” (Lima, 2007, p. 100).

Tal apropriação do conhecimento se torna “um instrumento coletivo da atividade individual” (Lima, 2007, p. 100), uma vez que o que se aprende passa a fazer parte do trabalho desenvolvido. Entretanto, o trabalho também possui as características próprias de cada trabalhador, já que, de acordo com Clot, o gênero da atividade, “ao definir as fronteiras móveis do aceitável e inaceitável no trabalho, ao organizar o encontro do sujeito com seus limites, requer o estilo pessoal” (p. 49, conforme citado por Lima, 2007, p. 101).

Antônio descreve que aprendeu com os colegas de trabalho e por meio da própria atividade formas complexas de regulagem das máquinas em que trabalhou, dentre as quais se incluem cálculos matemáticos, marcações manuais realizadas na estrutura das máquinas, mudanças em proporções das matérias-primas empregadas. Ele relata que, na ocasião em que o fabricante de uma máquina estava com dificuldades em proceder sua regulagem, ele demonstrou seu método e disse “*isso é uma coisa que a máquina me ensinou. Aprendi ali*”. Afirma que, por conta de seu estilo de ação, engenheiros, fabricantes de máquina japoneses, donos de empresa e operadores de máquina renomados do ramo eram alguns dos que admiravam sua competência técnica. “*Mito*” e “*ídolo*” são termos presentes em sua fala, contando sobre como era visto em algumas empresas em que trabalhou. “*Eles ficaram besta com a minha forma de trabalho. Mais uma vez, os cálculos. Não enganando ninguém, mas com o uso próprio das contas ali*”.

De acordo com Antônio, o conhecimento técnico que detinha permitiu que ele elencasse falhas técnicas presentes na máquina em que sofreu o acidente de trabalho. Na

ocasião, houve uma importante discussão com um especialista e um coordenador de produção, na qual ele apontou falhas de concepção de projeto e falácias acerca de sua capacidade produtiva, mostrando-se potente em seus argumentos quando confrontado. O participante relatou que, em dado momento da discussão, contrapôs as afirmações dizendo que tinha conhecimento do que estava dizendo, “*independente do senhor ser um engenheiro e eu um idiota*”.

Todo esse orgulho de ser um “*mito*” e um “*ídolo*” se perdeu após o acidente. Ele acentua não se sentir mais em condições de realizar as atividades de sua profissão, devido às limitações decorrentes do acidente. Além das restrições em carregar peso, dores na coluna e no movimento das mãos, é marcante sua fala acerca de como passou a se relacionar com a máquina na qual o acidente ocorreu. Em suas palavras:

Sabe, a coisa é meio complicada. Eu sempre trabalhei com essa máquina, gosto muito do que faço, porém eu cheguei a ficar com medo dessa máquina. Eu tenho meio que pavor daquela máquina. É o tipo da máquina que, eu nunca pensei que um dia eu ia ter medo de uma coisa assim, mas aquilo, sei lá. Aquilo caiu no meu íntimo (silêncio). Um perigo vivo aquilo ali.

Ao dizer “aquilo caiu no meu íntimo”, Antônio expressa um sentimento de ressentimento e tristeza que, de formas diferentes, esteve presente nas falas de todos os participantes da pesquisa, motivo pela qual essa frase acabou fazendo parte do título desta dissertação. Ele frisa, inclusive, que não se sente mais em condições de trabalhar nas atividades em que sempre se inseriu e considera que esse poderá ser seu último trabalho, devido a sua idade e condição física. Acentua que sente ter envelhecido mais rápido depois de um adoecimento e do acidente de trabalho, e que: “*queria continuar, como agora eu ainda não quero parar. Mas não me sinto em condições ainda, de continuar minha atividade. Se fossem máquinas menores, aí seria diferente. Mas ali é pesado*”.

A mudança da relação com a atividade que realizava pode ser compreendida a partir dos conceitos de real da atividade e atividade impedida, discutidas por Clot (2001). De acordo

com o postulado pelo autor, o conceito de atividade inclui aquilo que se faz e aquilo que não se faz, ou seja, a atividade real e o que não é realizado, mas que existia enquanto possibilidade. De acordo com Lima (2007, p. 100), o real da atividade consiste “naquilo que pode ser feito, mas não se faz: as atividades suspensas, contrariadas, sem possibilidades de realização”. Clot (2001) afirma que o conceito de real da atividade abarca as atividades não realizadas que se desejava fazer, aquelas que passaram por tentativas de realização, as que um dia já foram feitas e não fazem mais parte do trabalho, bem como as atividades que são feitas sem que o sujeito deseje realizá-las.

O trabalho, da forma que é organizado atualmente, não permite que o trabalhador proceda à escolha daquilo que será realizado. Ele é impedido de realizar o que julga ser adequado a cada situação de trabalho a partir de sua experiência, curiosidade, criatividade. Clot (2001) conceitua que o sofrimento se relaciona com atividades que são impedidas em sua consecução. Em suas palavras, “o sofrimento é uma atividade contrariada, um desenvolvimento impedido. É uma amputação do poder de agir” (s.p.).

Atividades impedidas fazem parte do dia a dia no contexto de trabalho capitalista, uma vez que a organização do trabalho e os objetivos do trabalho fogem ao controle do trabalhador. Entretanto, a ocorrência do acidente de trabalho gera um outro tipo de amputação – se, antes, a limitação advinha da organização do trabalho, agora ela passa a fazer parte da vida de Antônio com relação a qualquer atividade laboral, especialmente aquelas desenvolvidas antes do acidente e que se relacionavam ao seu *métier*. As mesmas atividades que eram razão de orgulho, agora, trazem insegurança e simbolizam um conflito. Clot (2001) assevera que “a atividade removida, oculta ou paralisada não está ausente da vida do trabalho. A inatividade imposta – ou aquela que o trabalhador se impõe – pesa com todo o seu peso na atividade concreta” (s.p.).

É interessante observar que a “amputação da atividade” no caso de Antônio foi quase uma amputação literal de parte de seu corpo. Desse modo, o sofrimento percebido na fala de Antônio pode ser resultado não só das consequências físicas vivenciadas em decorrência do acidente de trabalho, mas do impedimento da atividade que sempre realizou e da qual tinha orgulho por perceber sua capacidade técnica valorizada por profissionais de diversos níveis hierárquicos. Recorro a uma frase de Clot (2001) que acentua tal argumento, ao dizer que “a calibragem do gesto, ao mesmo tempo prescrita e interdita, é uma amputação do movimento. É ela que custa mais ao trabalhador” (s.p.).

A mesma amputação da atividade também pode ser compreendida por meio das experiências de retorno ao trabalho em condições de trabalho compatível, descritas por Antônio e por João, já que ambos os trabalhadores disseram que foram retirados de suas atividades anteriores ao acidente, o que trouxe diversas mudanças no cotidiano de trabalho.

Antônio passou a desenvolver tarefas extremamente simples do setor de acabamento manual de um dos produtos de sua área de trabalho. Sabe-se que as indústrias usualmente escolhem setores que desenvolvam atividades elementares para empregar pessoas com deficiência, bem como aqueles que adquiriam algum tipo de seqüela física decorrente de acidente de trabalho e/ou adoecimento. Com base no relato de Antônio, essas eram as características de um dos locais em que passou a trabalhar após a liberação para o trabalho compatível.

Quando não havia produtos a serem enviados ao setor de acabamento, Antônio era incumbido de trabalhar em um setor que contém diversas máquinas de acabamento, no qual as atividades são de regulação de máquina, movimentação de peso e anotações de quantidade de produção em fichas específicas. Nessa atividade, ele afirmou ter vivido situações de desrespeito perpetradas por um colega de trabalho mais jovem, que não permitia que ele se

aproximasse da máquina do novo setor em que estava alocado. O colega gritou com ele, dizendo que, se não saísse de perto da máquina, teria problemas, em uma espécie de ameaça. Antônio achou que ninguém tinha visto o desentendimento, mas um outro colega viu o ocorrido e disse que, se fosse com ele, teria entrado em confronto físico. Ao contrário disso, Antônio contou que apenas respondeu de forma irônica que estava achando engraçada a reação desproporcional do colega.

Entretanto, é possível observar um ressentimento (Seligmann-Silva, 2011) na fala de Antônio, menos pela atitude do colega do que pela perda do orgulho de fazer parte de um grupo que detinha um gênero de atividade e, mais do que isso, de sentir-se diferenciado nesse grupo com seu estilo próprio. Igualmente, é possível interpretar a reação do colega de trabalho de Antônio como uma expressão da desqualificação e rejeição dos trabalhadores que sofrem acidentes de trabalho, conforme apontado por Seligmann-Silva (2011).

Além disso, cabe ponderar que a competitividade entre os trabalhadores característica do toyotismo também faz parte do contexto apresentado. Considerando a forma que Antônio apresenta sua experiência profissional e reconhecimento na empresa, é possível que ele fosse visto como ameaça aos trabalhadores da máquina em que foi transferido. A ameaça feita pelo colega de trabalho, a agressividade e a ironia do participante na resposta são pontos que permitem tal argumentação.

João relatou situações em que o trabalho compatível se configurou como fonte de sofrimento, descrevendo que em uma das situações de retorno ao trabalho sofreu assédio moral, conforme será discutido mais adiante.

O participante expôs que, após o último retorno ao trabalho antes da demissão, foi transferido para o setor de Almoxarifado, no qual sinalizou se sentir melhor por estar aprendendo novas coisas. Por motivos de ordem pessoal, pediu para ser trocado de turno, sabendo previamente que surgiria uma vaga no Almoxarifado da empresa no período

solicitado por ele para poder cuidar de seus filhos. Não foi autorizado, com a justificativa de estar em trabalho compatível.

Cerca de três meses depois, foi demandado a trabalhar em atividades na linha de produção, verificando defeitos e problemas de fabricação, que o fazia ficar o dia todo em pé e, por vezes, fazendo atividades na ponta do pé, o que aumentava suas dores, de acordo com sua fala. Por conta de as atividades demandarem esforço físico, João ressaltou que *“foi tão ruim (que), naqueles dias, eu já tava tomando codeína, que é morfina”*.

Acerca da atividade amputada, Clot (2001) nos ajuda a compreender a situação de retorno em trabalho compatível, quando reflete que:

O que ocorre é a amputação de uma grande parte do que mobiliza aquele que trabalha (...) ela [a empresa] não oferece uma disponibilidade comparável com aquela que exige dos trabalhadores em questão. Melhor dizendo, ela os priva dos meios de exercer as responsabilidades que eles assumem apesar de tudo. Em reação, existe uma perturbação com relação ao sentido, aos valores do trabalho e à definição de sua qualidade (...) O trabalho deserta da sua função psicológica para os sujeitos quando o ofício se perde – ou não é mais buscado, quando ele se confunde com a execução de procedimentos, não importando mais se são úteis (s.p.).

No retorno ao trabalho após afastamentos decorrentes de acidentes e adoecimentos, pode ocorrer de os trabalhadores executarem atividades que possibilitem ainda menos o desenvolvimento de seu potencial humano, deixando para trás as tarefas que, antes, lhes conferiam reconhecimento frente aos colegas de trabalho e a si mesmo.

O Ministério da Saúde (MS, 2001) recomenda que sejam avaliadas as condições do retorno ao trabalho, com vistas a compreender “se a empresa oferece programa de retorno ao trabalho, com oferta de atividades compatíveis (...) que respeite suas eventuais limitações em relação ao estágio pré-lesão” (MS, 2001, p. 35), além de indicar a preparação dos colegas de trabalho e chefias para que possam apoiar o processo de retorno às atividades laborais. Essa postura é válida para que se amplie “a concepção de capacidade para o trabalho adotada na empresa, de modo a evitar a exclusão do trabalhador no seu local e trabalho” (MS, 2001, p. 35).

Entretanto, conforme apontam Rosin-Pinola, Silva e Garbulho (2004) frequentemente as empresas consideram apenas aspectos legais envolvidos na reinserção dos trabalhadores no ambiente laboral, desconsiderando suas necessidades e expectativas profissionais. As autoras argumentam que as exigências nas mudanças nas atividades desempenhas pelo trabalhador que retorna ao trabalho devem ser avaliadas de modo a compreender se há risco de ampliação do adoecimento ou de trazer problemas para sua recuperação.

Com base nas falas dos participantes, retornar ao trabalho pode desencadear situações de sofrimento e novos quadros de adoecimento, como demonstra o relato de João. Aparentemente, a relação entre lesão física gerada pelo acidente, retorno ao trabalho e sofrimento/adoecimento mental não é estabelecida, de modo que esse sofrimento fica ocultado ou não há sequer uma reflexão pelas pessoas que participam do processo de liberação para o retorno em trabalho compatível.

Poderia ser positivo que o retorno ao trabalho fosse elaborado com vistas permitir que o trabalhador usufruísse de toda a experiência acumulada na atividade. A valorização do saber-fazer de Antônio – o que ele tanto se orgulha – poderia ser efetivada por meio da orientação de trabalhadores mais jovens a respeito da tarefa a ser realizada, participação em projetos relacionados às máquinas, produtos e matérias-primas. Na mesma direção, João teria possibilidades de realizar atividades que valorizassem não só seu conhecimento acerca das linhas de produção, mas em relação às atividades realizadas em outros empregos.

Entretanto, a postura sugerida acima pode não ser interessante aos empregadores, uma vez que inviabilizaria o discurso de culpabilização do trabalhador e de punição àqueles que sofrem acidentes. Tal discurso, tão presente no cotidiano de trabalho, é legitimado por ações como a inserção em atividades menos valorizadas socialmente, que podem produzir descontentamento e desvalorização ao trabalhador que sofreu acidente de trabalho.

3.3 – Violência nas vivências cotidianas

Ao considerar que o acidente de trabalho é produzido por circunstâncias decorrentes dos modelos de organização do trabalho adotados pelas empresas, pode-se avaliar que o próprio evento é uma forma de violência que se expressa no corpo do trabalhador. Mas, posto que a produção social do acidente não faz parte do escopo deste trabalho, focalizamos neste item vivências de situações de violência no dia a dia de trabalho, que foram contadas pelos participantes, estando presentes na organização do trabalho e, depois do acidente, direcionada às vítimas dos acidentes. Desse modo, as formas de violência psicológica inerentes aos modelos de gestão predominantes na atualidade foram experienciadas por meio do assédio moral após o acidente, extrapolando os locais de trabalho e se estendendo a outras situações sociais.

De acordo com o relato de Maria, condições ambientais de trabalho inadequadas e de profunda insegurança, modelo de organização do trabalho repleto de pressões e ameaças, opressão, entre outros elementos estavam presentes na situação de trabalho em que estava inserida. Ela descreveu seu chefe, o qual ela chamava de “*fiscal*”, como uma pessoa rude, que conversava pouco com os trabalhadores e procurava saber tudo o que acontecia para “*contar para o patrão*”. Sua fala indica que as cobranças vindas do superior imediato produziam grande pressão psicológica.

Dada a relevância do papel do *fiscal* no cotidiano de Maria, sendo ele o único responsável pelas atividades dela e ao qual atribui poder de decisão e prejuízo à sua imagem profissional, compreendemos que o controle exercido por esse superior imediato era de grande impacto nas vivências da participante. O próprio nome dado ao cargo, o qual não sabemos se foi atribuído pela empresa ou se é a forma que a participante encontrou de classificá-lo, pode carregar em si diferentes representações, já que *fiscal* nos remete a nuances

de opressão, como alguém que controla e fiscaliza o trabalho, mas também alguém que exerce cobrança pelos resultados.

O controle exercido por meio das metas de produção e ameaças se mostraram presentes ao longo de toda a entrevista, configurando uma organização do trabalho aparentemente pautada na violência. Uma descrição da participante sobre seu superior imediato demonstra a ameaça cotidiana a que se sentia exposta:

Às vezes tá lá, [o produto] tá quase saindo, a gente senta no saco assim né, e fica lá no fogão lá e a gente senta um minutinho. Ele tira foto e diz que vai mostrar pro patrão. (...) é tipo ameaça, sabe. Pra gente ficar com medo e controlar. Só que não tem condição, a gente já tava na hora de ir embora, a gente tava esperando pra tirar pra já arrumar. Não tem como a gente por outro serviço. E é de noite né, como é que a gente vai deixar aquele fogo ligado lá, se tá quase vencendo o horário. Nem pode. Mas ele dá pressão pra gente ficar com medo.

Em um documento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Baker (2003) acentua que a violência historicamente vem sendo parte da vida laboral, ainda que seja inaceitável na maioria dos países. A OIT (2003) define a violência no local de trabalho de forma bastante genérica, sendo conceituada como “Toda ação, incidente e comportamento que se afasta do considerado razoável, mediante ao qual uma pessoa é agredida, ameaçada, humilhada ou lesionada por outra no exercício de sua atividade profissional ou como consequência direta da mesma” (p. 4, tradução nossa).

Já Faria e Meneguetti (2002) propõem que a violência diz respeito às formas de exploração e dominação, presentes na gestão dos processos de trabalho no modo de produção capitalista. De acordo com os autores, esse fenômeno sustenta práticas de trabalho voltadas para que os interesses empresariais sejam atendidos sem questionamentos. Vieira, Lima e Lima (2012) apontam que o assédio moral, entendido como uma expressão de violência, é inerente à acumulação do capital e que “após vários desdobramentos, manifesta-se na pressão exercida sobre os trabalhadores para melhorar seu desempenho” (p. 260).

Na fala reproduzida acima é possível perceber a violência adotada enquanto uma prática de gestão pela empresa em que Maria trabalhava. Personificada em seu superior imediato, a estratégia descrita para que os trabalhadores não façam pausas, não descansem, não parem, sob ameaça de punição, representa uma forma de controle das ações dos mesmos. Mais do que efetivamente fazê-los produzir – uma vez que Maria sinalizou que era inviável naquele momento dar continuidade à produção – a intenção aparentemente se relaciona com a obediência e o atendimento às metas de produção.

Ao longo da entrevista, Maria descreveu outras situações que demonstram a presença da violência em seu cotidiano de trabalho. Ela já havia sofrido outros acidentes de trabalho de menor gravidade e mostrou diversas cicatrizes em seus braços e pernas por conta de queimaduras com óleo, sendo que, só após as queimaduras, a empresa passou a disponibilizar equipamentos de proteção individual para evitá-las.

Acerca de um acidente anterior, quando Maria teve sua mão queimada, a empresa a fez assinar um documento que, segundo seu relato, a apontava como culpada pelo ocorrido. Ao que parece, a empresa a fez assinar uma advertência, documento usualmente utilizado pelos empregadores para registrar que julgam que o trabalhador agiu de maneira inadequada e que, caso a ação se repita, pode ser punido de outras formas. Mais importante que o questionável peso legal que esse documento representa, assinar o que entendemos como uma advertência teve importante repercussão para Maria, já que ela julga ter perdido seus direitos em relação ao acidente que motivou a assinatura do documento.

A participante também discorreu sobre uma prática adotada pela empresa com o objetivo de punição, que seria ilegal: as ausências do trabalho são descontadas do salário do trabalhador, mesmo quando há atestados médicos que justificam adequadamente as faltas. A justificativa utilizada pelo empregador, de acordo com a participante, é a de que “*pra*

aprender”. Segundo Maria, isso ocorreu, inclusive, com o relação ao acidente relatado, pois três dias referentes a ausências após o evento tinham sido descontados de seu salário.

Práticas como as citadas, utilizadas para forçar os trabalhadores a enquadrarem-se às regras estabelecidas pelas empresas, são exemplos dos “instrumentos coercitivos explícitos ou sutis” (Faria & Meneguetti, 2002, p.4) que visam perpetuar a aceitação da força desproporcional a que os trabalhadores são expostos. Mostra-se, aqui, o controle utilizado pela indústria de Maria, com a intenção de manter os trabalhadores ajustados a um limite imposto de ação, amputando os trabalhadores de sua ação ou, como afirma Clot (2001), deixando-os “estreitados, como que encolhidos pela atividade realizada” (s.p.).

As vivências de violência psicológica aparentemente produziram em Maria o temor de sofrer novas situações de violência após o acidente, que poderiam ser especificadas como assédio moral. Segundo Vieira, Lima e Lima (2012), o assédio moral pode ser entendido como uma forma específica de manifestação da violência engendrada nos processos de produção, propondo que é quando a “serventia [do trabalhador] cessa que começa a surgir o assédio moral” (p. 266). Heloani (2004) conceitua que assédio moral tem caráter intencional e se expressa por meio da desqualificação contínua e deliberada de uma pessoa em específico. De acordo com o autor, tal ação fragiliza a vítima e tem a intenção de neutralizar seu poder, se tratando, portanto, de um “processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como uma ameaça” (Heloani, 2004, p. 5).

A insistência da empresa para que Maria voltasse a trabalhar logo após o acidente de trabalho, que parece ter feito com que ela se sentisse pressionada, é uma outra situação que parece se caracterizar como assédio moral. Em uma de suas tentativas de retornar ao trabalho, o dono da empresa disse-lhe que o acidente tinha ocorrido por falta de atenção sua. Em suas palavras: *“O dia que eu fui lá, na segunda vez, o velho falou assim ‘foi falta de atenção, né’.*

Aí eu disse 'porque?' falei 'não minha, porque ele mandou eu acender o fogo. Falta de atenção, de jeito nenhum'".

A atitude do dono da empresa, ao imputar culpa ao trabalhador pelo acidente de trabalho, parece visar desqualificar o trabalho de Maria, como se ela tivesse cometido um erro e, por essa razão, a explosão tivesse ocorrido. Sendo assim, além da culpabilização dos trabalhadores em relação ao acidente de trabalho ser uma prática comum no Brasil, conforme anteriormente apontado, refletimos que essa prática também pode se caracterizar como assédio moral.

Maria continuou seu relato descrevendo que acredita que receberá descontos em seu salário por conta dos atestados médicos, uma vez que isso já ocorreu com aqueles que apresentou após o último acidente. Maria acentua temer perder seus direitos caso seja tratada novamente dessa forma, já que pensa em abandonar o trabalho por não conseguir mais escutar que é culpada pelo acidente de trabalho. Em suas falas, as violências anteriores e o assédio moral vivenciado depois do acidente produzem um temor de que tais práticas prossigam e a deixam emocionalmente esgotada.

Eles vão abusar e eu vou ficar pior. Vou sair na hora. Se eu chegar lá e alguém olhar pra mim assim, eu tenho coragem de sair e largar lá. Eu não aguento mais.

Lá já tá escrito, qualquer coisa lá a culpa é nossa, não tem culpa. Ai, se eu voltar lá bonitinha, sem problema nenhum, ixi é mais humilhação.

Seligmann-Silva (2011) assevera que as práticas de assédio moral têm, dentre outras intenções, a de induzir a demissão da vítima. Maria, ao afirmar que pensa em abandonar o trabalho, mostra que a aparente intenção do empregador de excluí-la tende a ser bem sucedida, posto que essa situação se mostra insustentável para a participante. Como veremos no item ***Acidente e desgaste mental relacionado ao trabalho***, temos evidências de que a participante desenvolveu Transtorno de Estresse Pós-traumático após o acidente, o que pode

se relacionar com o acidente em si, bem como com as situações de violência a que, aparentemente, estava exposta.

Do mesmo modo, as falas de João indicam que era submetido a uma organização do trabalho permeada por violência, representada pelas formas de metas de produção e práticas de gestão abusivas. Assim como Maria, ele relatou ter vivido situações que se equiparam ao conceito de assédio moral após o acidente, tanto na relação com os colegas de trabalho quanto no atendimento recebido no INSS.

Quando retornou ao trabalho, contou ter sido isolado e tratado como “*inválido*”, como se fosse uma situação proposital para não trabalhar mais, além de ouvir piadas que estava vivendo uma “*vida boa*”. João disse não se conformar com essas piadas, pois não entendia como uma vida com uma lesão poderia ser boa. Em suas palavras:

Aí acabou com a minha vida na empresa. Quando acontece acidente na empresa, acaba. Você fica isolado. Você é isolado, é um inválido. É murmurinho daqui, “eu podia tá no lugar dele”, é porque você não faz nada, aí fala “ah não quer trabalhar mais”.

João descreve tal vivência com o termo “*bullying*”, o qual também se configura como uma forma de violência direcionada à desqualificação e humilhação do outro e classificada pela OIT (2003) como uma forma de intimidação. O participante afirmou que todos faziam brincadeiras com a condição do acidentado, mas que percebia essas atitudes como uma forma de discriminação por parte dos colegas.

O assédio moral perpetrado pelos colegas de trabalho, descrito por João, pode ser compreendido a partir de uma das consequências dos acidentes de trabalho argumentada por Seligmann-Silva (2011). A autora propõe que a presença dos trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho demonstra, de certa forma, a fragilidade a que todos estão expostos no ambiente de trabalho. Visto que um colega sofreu acidente e passa a viver suas consequências, pode ficar claro aos outros trabalhadores que, da mesma forma, isso pode acontecer com eles.

Ademais, o acidente de trabalho é um evento pontual e abrupto em relação ao cotidiano, sendo que grande parte das pessoas o avalia como imprevisível²⁶. Além da presença daquele que sofreu acidente evidenciar que um acidente pode ocorrer, a imprevisibilidade do evento pode aumentar o sentimento de insegurança dos trabalhadores. Lima (2003) aponta que o conhecimento a respeito dos riscos presentes no ambiente de trabalho faz com que tal sentimento seja permanente.

Seligmann-Silva (2011) argumenta que essa realidade é de difícil enfrentamento por parte dos colegas de trabalho, descrevendo que “o coletivo que compartilhava a crença de sua imunidade a acidentes – vivenciará o mal-estar da evidência de que um acidente real aconteceu” (p. 308). A autora ressalta que a rejeição em relação ao trabalhador que sofreu acidente de trabalho pode ocorrer de forma a se caracterizar como assédio moral.

As situações descritas por Maria e João demonstram que as pessoas que sofrem acidentes de trabalho podem passar a ser alvos constantes de ataques por parte de colegas de trabalho e superiores, visando à desqualificação e à exclusão do sujeito. Segundo Guimarães (2009), o contexto atual de trabalho se faz propício à emergência de desgaste e sofrimento dos trabalhadores, especialmente em empresas que adotam modelos de gestão que se valem da violência em suas diversas nuances para controlar os trabalhadores.

Martin-Baró (2014), ao se referir a trabalhadores que se encontram em situação de desemprego, frisa que “mais do que uma vítima, é um crítico social, uma testemunha viva de um sistema socioeconômico falso e injusto. Mas isso é o que é inaceitável para a ordem estabelecida” (p. 621). O mesmo pode ser considerado a respeito dos trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho. Mais do que vítima, ele é um representante do que pode ser causado pelo modelo de produção em que todos os trabalhadores se inserem. Nesse sentido, são inaceitáveis aos colegas e aos empregadores, que ao se confrontarem com a vivência

²⁶ Ainda que, em sua aparência, o acidente de trabalho pareça imprevisível, diversas pesquisas asseveram que os acidentes não são frutos do acaso, mas uma convergência de elementos produzidos no ambiente laboral que poderiam ser evitados (Almeida e Vilela, 2010; Dwyer, 2006).

desses trabalhadores, se deparam também com as condições inadequadas presentes em seu cotidiano.

Ao considerarmos que o conceito de assédio moral diz respeito à desqualificação intencional e continuamente realizada de uma pessoa, a experiência de João junto ao INSS pode ser considerada mais uma expressão desse fenômeno. Em suas diversas passagens nesse órgão, o participante relatou situações em que sua dor foi desconsiderada pelos peritos que o atenderam. Em uma das ocasiões, foi solicitado a realizar movimentos que eram claramente inviáveis devido à sua lesão – a que ele reagiu pedindo que então fosse chamada a “ambulância”, sinalizando o quão insuportável seria aquela experiência para ele. Além dessa situação, em uma perícia de prorrogação do auxílio-doença previdenciário (B31), João contou que a perita não o avaliou, mas chamou o encarregado do setor e, discutindo entre eles e sem o perguntar nada, ponderaram que um ano de afastamento devido à lesão na coluna era muito tempo. Na sequência, ela negou a prorrogação do auxílio e o liberou para retornar ao trabalho, dizendo que se ficasse alocado em um trabalho compatível, ficaria “*lá sossegado*”.

No atendimento descrito por João, o ponto de vista dele a respeito de sua situação e como se sentia foram desconsiderados por completo, visto que ele sequer foi avaliado na perícia em questão. Essa situação parece ser experienciada como humilhante ao trabalhador, que viu sua dor sendo tratada como ilegítima, desqualificando o sofrimento a que estava submetido. Ele não foi indagado sobre suas condições físicas e emocionais para retornar ao trabalho, mas, simplesmente, liberado para retornar ao trabalho, como se essa fosse a melhor alternativa para ele.

Com base nas histórias apresentadas, podemos verificar que as experiências de violência psicológica e assédio moral são presentes na vida dos trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho e não se restringem à empresa, mas se alastram para outras áreas da vida. Nesse sentido, tais vivências podem ser consideradas expressões do sofrimento ético-

político, conforme conceituado por Sawaia (2004). De acordo com a autora, o sofrimento ético-político retrata “a vivência cotidiana das questões sociais de cada época histórica, especialmente da dor de ser tratado como inferior, subalterno, apêndice inútil da sociedade” (p. 104). Trata-se de um sofrimento socialmente determinado, posto que é produzido nas relações sociais estabelecidas entre os sujeitos. Conforme aponta Bertini (2014), não se trata de um sofrimento individual, fundado em desconfortos ou desajustes, mas “um tipo de sofrimento determinado exclusivamente pela situação social da pessoa” (p. 62).

O sofrimento ético-político que interpretamos ter sido experienciado pelos trabalhadores parece permeado pela compreensão de que não são mais necessários ao sistema social, devendo ser excluídos dos processos produtivos e dos benefícios. Pode-se inferir que a atuação dos peritos, em certa medida, representa a exclusão do sistema por outra perspectiva, já que, ao que parece, os trabalhadores devem retornar ao trabalho não por serem importantes ao processo produtivo, mas porque seu sofrimento não é legítimo a ponto de serem amparados por meio dos auxílios.

3.4 – De “colaborador” a desnecessário: revolta e fatalismo

Nas falas dos trabalhadores, foi possível perceber que o envolvimento com a empresa e a decepção com a forma como foram tratados por ela após o acidente de trabalho provocaram diversas reações, que misturam aceitação e enfrentamento. Nesse sentido, a história de João parece exemplar.

A partir do relato de João sobre sua história profissional, é possível inferir que ele se adequou às demandas do mercado flexível, uma vez que se inseriu em diferentes profissões, passou por mudanças de cargos, aumentos de salário e recebeu o que comumente se chama de “reconhecimento”. O participante afirmou que a ambição esteve presente na história laboral por diversas vezes, sendo que a relaciona com as conquistas financeiras alcançadas nas

empresas em que trabalhou, especialmente, naquela em que se acidentou, que adota o modelo de produção e a ideologia toyotistas. Gurgel (2015), ao falar sobre a ideologia presente nas políticas salariais adotadas pelo toyotismo, aponta que trata-se de uma estratégia “que sempre funcionou como fator de cooptação de lideranças e estímulo a *vestir a camisa da empresa* (p. 53, grifo do autor), ou seja, tem a intenção de fazer com que os trabalhadores se envolvam com os objetivos da empresa.

O envolvimento de João com a empresa em que sofreu acidente de trabalho parece ter se iniciado logo após a sua contratação. Ele contou que a indústria estava em fase de implantação e os primeiros trabalhadores contratados foram convidados a realizar treinamentos no exterior. O convite para um treinamento na Turquia foi vivenciado pelo participante com um misto de sofrimento e encantamento.

O sofrimento descrito por João teve como principal razão o fato de ter deixado o filho de pouco mais de um ano na casa de sua cunhada, sendo que sua esposa estava empregada na mesma empresa e foi participar de um treinamento em outro país, no mesmo período que ele. João ponderou que seu temor em deixar o filho não seria considerado pelos empregadores como uma razão legítima para não viajar. Também tinha medo de recusar-se a ir e ser mal visto pela empresa – na época, o único trabalhador que não aceitou o fez porque tinha medo de avião – o que, para ele, representava uma justificativa mais aceitável do que a sua.

Por outro lado, João descreve a viagem foi ofertada a ele como uma grande oportunidade: “*vocês vão aprender muita coisa, além do convívio, além de conhecer um país novo*”. Ele, de fato, parece tê-la visto como uma chance de aprendizado que a empresa estava lhe oferecendo. Na ocasião, tomou contato com a cultura divulgada pela empresa, o que fez com que a admirasse e, aparentemente, se sentisse orgulhoso por fazer parte dela. João acentuou que a empresa é dona de muitas coisas no país em que visitou, incluindo diversas marcas que não são relativas ao mercado automobilístico ou, em suas palavras, “*eles são*

donos daquele país”. Sobre a viagem, diz o seguinte: “*ai a gente foi ver a grandeza da [nome da empresa], tão grande, mas tão grande, que eu trabalhei lá cinco anos e não sei mostrar a grandeza*”.

De acordo com Seligmann-Silva (2011), as práticas que exigem dedicação total à empresa são inicialmente disfarçadas, mas presentes desde os momentos iniciais do contato do trabalhador com a empresa. A ida à Turquia pode ser considerada como uma expressão dessa exigência, uma vez que ele se viu obrigado a suportar seu sofrimento para que não fosse mal visto pela contratante. Além disso, ao que parece, a experiência não era apenas voltada para a aprendizagem das atividades, mas da cultura empresarial, já que o poder econômico da empresa foi um aspecto muito mais exaltado por ele do que as tarefas aprendidas durante a referida situação.

A assertiva de Seligmann-Silva (2011) acerca dos processos de dominação presentes no capitalismo flexível nos ajuda a compreender essa experiência de João. Ela afirma que “o medo é instrumento poderoso nesses processos, mas a sedução também se tornou ferramenta importante” (p. 237). Ao que parece, João sentiu-se valorizado ao ser levado a outro país e o poder econômico da empresa parece tê-lo encantado. Aquilo que classificamos como encantamento, unido à ambição descrita por João, aparentemente o fez aderir aos objetivos da empresa de maneira contundente.

Tal afirmação pode ser vista quando João descreve suas atividades na época do acidente. Ele dizia: “[é] *bonito de ver, nossa, eu sou apaixonado por lá*”. Entretanto, relata na sequência um dia a dia corrido, com poucas paradas programadas “*para respirar*”. Quando a meta não era atendida no período da manhã, ele e os colegas trabalhavam durante o horário do almoço para recuperar a quantidade de carros não produzidos, evitando atrasos e horas extras.

Tá faltando 7 carros, vamos rodar na hora do almoço (...). Então a gente trabalhava em 4, 5 no lugar que era pra 12. Aí, eu fazia um lugar aqui, corria fazia o de lá, voltava fazia aqui, fazia isso pra juntar esses 7 carros pra tampar o buraco que ficou.

Gurgel (2015) aponta que a ideologia presente nos modelos de organização do trabalho, dentre os quais, destaco o toyotismo, tem o papel de “obter cooperação ou aceitação dos trabalhadores para certos procedimentos (...), cooptá-los para uma postura de colaboração com o capitalismo e a rejeição a ideias contrárias e rebeldes” (p. 55). Ao que tudo indica, João estava envolvido no discurso de colaboração com a empresa, posto que, em nenhum momento, afirmou ter reclamado das metas e rotina de trabalho de modo que se mostrava disponível ao atendimento das demandas da produção, por mais que isso fosse inviável dentro da jornada de trabalho estabelecida. Similarmente, a descrição do acidente de João, ocorrido em um desses momentos de trabalho com um número reduzido de pessoas no horário do almoço demonstra tal envolvimento, visto que se manteve trabalhando mesmo com dor por dois dias, até o ponto em que não conseguia mais se mexer sem experimentar dor intensa.

Em contrapartida, após o acidente de trabalho, João asseverou que “*começou a minha peregrinação, aí foi triste. Aí, minha filha, começou a tristeza, aí eu fui ver o que era um verdadeiro cachorro*”, o que retrata que sua relação com a empresa mudou de forma drástica. Ser tratado como um cachorro representa uma forma popular de descrever situações em que as pessoas são maltratadas, quer por palavras, que por falta de alimentos (Silveira, 2010) e a peregrinação que o trabalhador refere pode também ser compreendida por meio da luta que ele vem travando desde o acidente de trabalho até o momento da entrevista para ter o reconhecimento do acidente por parte da empresa e do INSS.

João contou que passou a ser tratado na empresa como alguém de quem se deve desconfiar, tendo relatado diversas situações emblemáticas a esse respeito. A mais marcante se refere a um passeio em um parque, organizado pela empresa para os trabalhadores e suas famílias. Na ocasião, ele estava afastado do trabalho devido ao acidente, motivo pelo qual levou sua família e ficou aguardando no local até o final do passeio. Por conta disso, o encarregado falou a ele que “*pra vim aqui você tá bom, né, mas pra trabalhar você não tá*”. O

participante comunicou seu pensamento naquele momento: “*Eu tava afastado, mas não tava aleijado. Passado eles não veem. Passado é passado*”, apontando uma mudança de tratamento que parece desprezar toda sua trajetória na empresa.

Ele descreveu que, antes do acidente de trabalho, era tratado como um trabalhador acima da média por seus superiores hierárquicos, mas que, depois, passou a ser totalmente desconsiderado. Em suas palavras:

“Você é um ótimo funcionário” - escutei muito isso. Depois que eu tive o problema na coluna, “você não presta”. Só não chegou a falar na cara com esse tipo de palavra, mas (diz) “você já não faz parte mais”. Ele deu uma desculpa assim: “a gente tá te dispensando, você não faz mais parte do quadro dos nossos funcionários”.

Essa frase do participante demonstra o quanto a ideia de colaboração faz parte de um discurso ideológico voltado para conquistar a adesão, sem que se ofereça contrapartida em momentos de necessidade do trabalhador. O acidente foi vivenciado como uma ruptura, não apenas nas condições físicas de João, mas em relação a seu envolvimento com a empresa. Ou seja, a partir do acidente de trabalho, mudam as relações entre empregador e empregado: se, antes, João era tido como um *colaborador* pela empresa conforme anteriormente citado, depois, sente-se maltratado, subjugado, um “*cachorro*”, a quem a empresa não está tratando com consideração e respeito.

O relato de João é corroborado pela assertiva de Stanzioni (2016), quando diz que “sob o sistema capitalista, o ser humano, suas capacidades físicas, psíquicas, seus amores, suas dores só interessam se valorizam o valor” (p. 57, tradução nossa). Podemos perceber que o trabalhador que sofre acidente de trabalho pode passar a ser tratado como desnecessário, uma vez que todo o histórico profissional é desconsiderado, vivenciando situações ofensivas e humilhantes.

João foi dispensado sem justa causa pela empresa, o que gerou grande revolta ao participante. Ele afirmou que disse à pessoa que comunicou a dispensa que estava “*saindo*

arreventado, isso eu quero deixar bem claro pra vocês, eu entrei bem demais aqui e tô saindo só o pó”, frisando que se sente assim por ter precisado da empresa, sem que tivesse nenhum amparo.

A vivência de João demonstra o quanto é irreal o discurso empresarial de valorização do trabalhador, já que ele foi considerado parte da *família-empresa* até o momento em que não tinha sequelas e podia atender plenamente o que lhe era demandado. Depois, passou a ser tratado como alguém que não podia mais sequer participar dos eventos direcionados aos trabalhadores e, finalmente, não era mais visto como parte da empresa. O mesmo trabalhador que se dedicou a jornadas intensas de trabalho, se preocupou com o atendimento das metas de qualidade e produção, deixando de lado os poucos horários de descanso para atender as exigências da empresa, agora, foi simplesmente dispensado, ficando a mercê de um mercado competitivo e excludente, em uma condição desfavorecida por conta da sua lesão.

A demissão após o acidente de trabalho e o sentimento de não fazer mais parte da empresa parece ter representado um divisor de águas na vivência de João. Esses acontecimentos, unidos às repercussões do acidente em sua vida e uma experiência exitosa de um colega que sofreu acidente de trabalho e ganhou um processo judicial, parecem ter impulsionado a iniciativa de processar a empresa, fazendo da revolta uma atitude prática em relação às situações injustas às quais estava submetido.

No momento da entrevista, João estava movendo um processo contra a empresa, solicitando, entre outras coisas, o reconhecimento do acidente de trabalho e reintegração²⁷.

27 A reintegração do empregado diz respeito ao processo no qual quem é dispensado de maneira ilegal volta a fazer parte do quadro de contratados. Tal situação se pauta na CLT (Brasil, 1943), sendo que a lei garante que as vantagens recebidas na ausência do trabalhador sejam conferidas a ele quando de seu retorno. Desse modo, quando acontece uma reintegração, a empresa paga todos os meses nos quais o trabalhador ficou afastado do trabalho, bem como encargos e benefícios, fazendo o recolhimento do FGTS, pagamento de férias, adicionais, 13º, Participação de Lucros e Resultados e todos os demais benefícios pertinentes à relação empregatícia. Além disso, no caso de João, a empresa teria que reconhecer o acidente de trabalho junto ao INSS por meio da emissão da CAT, sendo alterado o tipo de benefício concedido, de auxílio-doença previdenciário (B31) para auxílio-doença acidentário (B91). Tal alteração garantiria a estabilidade profissional decorrente do acidente e o recolhimento do FGTS dos períodos de afastamento do trabalho.

Mesmo que a recuperação de seu patamar financeiro anterior seja importante, por meio de sua fala, tem-se a impressão de que a luta para que a empresa assuma sua responsabilidade em relação ao adoecimento é um ponto ainda mais significativo. Quando contava sobre o processo trabalhista, João afirmou que:

A empresa ia assumir que foi ela, ia ter que assumir (...) aí tem que ficar comigo lá! Se eles não me quiserem lá dentro, eles me deixam em casa e pagam todos os meus direitos.

Eu saí de lá com uma lesão e tá me atrapalhando o futuro. Acho que nada mais justo que a firma bancar a lesão, que foi ocasionada lá dentro. Foi suor meu que eu estava dando pra eles e olha o jeito que me trataram, mais um cachorro.

Por meio desses excertos, fica claro que o processo, mais do que uma reposição das perdas financeiras sofridas pelo trabalhador após a demissão, representa uma reparação das humilhações que vivenciou após o acidente de trabalho e da interrupção de sua trajetória profissional.

O fato de João ter tido um colega de outra empresa que passou por situação semelhante parece tê-lo fortalecido para tomar a decisão em relação ao processo trabalhista. Esse colega, que também havia sofrido acidente de trabalho e sido demitido sem justa causa, conseguiu ganhar a causa na Justiça do Trabalho e foi reintegrado à empresa, depois de longos anos de batalha judicial. Ao contar sobre essa situação, ele acentuou que “*a justiça foi feita*” em relação ao colega.

João disse ter se perguntado por diversas vezes se tomou a melhor decisão ao processar a empresa. Ele teme ser julgado como uma pessoa oportunista, mas concluiu que é vantajoso para a empresa manter essas condições de trabalho justamente pelo fato de que muitas pessoas não a processam: “*mandaram 50 ‘gentes’ embora lá com a doença, se 10 ou 15 não entrarem, é dinheiro garantido, se 30 entrar, desses alguns processos a gente perde (...) ‘é juro que a gente tá ganhando, larga lá’*”.

Martin-Baró (2014), baseado em Cable (1988), afirma que há três respostas possíveis frente às condições de subordinação a que os trabalhadores são expostos: aceitação, acomodação ou rebelião. Segundo o autor, apenas quando os trabalhadores atribuem a situação opressiva vivenciada a injustiças inerentes ao processo social é que a rebelião se torna possível, uma vez que “atribuir à incapacidade ou falta de esforço é algo muito distinto de atribuir à justiça ou injustiça do sistema de trabalho” (p. 619).

O acidente de trabalho vivenciado por João, aparentemente, permitiu que passasse a perceber nuances das relações desiguais nas quais o capitalismo se fundamenta, pautadas na relação exclusivamente financeira, pautada na produção de mais-valia e na exploração da força de trabalho. O sentimento de revolta descrito por ele – que pode ser equiparado à ideia de rebelião indicada por Martin-Baró (2014) – parece estar na base da decisão de processar a empresa e exigir que ela arque com as consequências de seu acidente de trabalho. Tal ação demonstra seu julgamento de que as relações deveriam ser recíprocas – de modo que a empresa deve se responsabilizar pelos trabalhadores tal qual exige que eles o façam –, além de mostrar a ampliação de sua compreensão a respeito dos elementos que determinam as relações de trabalho.

Todavia, de acordo com Martin-Baró (2014), a atribuição das situações de opressão a um sistema social tido como injusto só gera impactos nas relações de poder do sistema quando ocorre de forma coletiva, e esse não foi o caso de João. Ao sentir-se injustiçado, ele buscou apenas uma solução individual, de mudança de seu próprio destino, não podendo ser considerada em relação a um esforço para mudanças sociais mais amplas.

Mas, se João, mesmo que apenas com uma perspectiva individual, se revoltou contra a injustiça e teve um movimento de busca de reparação, os demais participantes da pesquisa sequer chegam a esse ponto. Os outros três entrevistados demonstraram uma postura de passividade frente a situações surgidas após o acidente de trabalho, ainda que tenham relatado

uma mudança na forma de ver a empresa. Maria, por exemplo, descreveu situações em que vivenciou ameaça, humilhação e violência psicológica por parte de seu chefe e por parte do dono da empresa, mas não sinalizou nenhuma ação para que se modificassem ou mesmo algum questionamento.

A forma de Maria se relacionar com a empresa remete ao fatalismo, conforme conceituado Martin-Baró (2017). O autor propõe que o fatalismo se refere a uma atitude frente a situações extremas, que são julgadas como normais, naturais, como um “destino inevitável” (Martin-Baró, 2017, p. 175) e, frente a tal inevitabilidade, não há nada que se possa fazer a não ser aceitar a situação de vida tal como foi imposta pelo destino. Surge, então, o conformismo como uma estratégia possível para o enfrentamento da realidade, ou seja, vida é tida como uma provação e “o que importa na existência é aceitar o próprio destino com coragem e conduzi-lo com dignidade” (Martin-Baró, 2017, p. 176).

As falas de Maria demonstram postura de passividade frente às ações tomadas pelo empregador, quer seja nos momentos anteriores ao acidente de trabalho, quanto aos que se seguiram ao evento. É interessante destacar que, tal qual ocorreu com João, após o acidente, ela também acentua que passou a ver que a empresa não se importava verdadeiramente com ela, diferentemente da dedicação que sempre teve com relação às demandas no trabalho. Entretanto, mesmo que tenha respondido ao dono da empresa quando foi sugerido que fosse culpada pelo acidente de trabalho que vivenciou, nada mais foi descrito por ela que demonstre formas de enfrentamento que a libertassem da opressão do empregador. Ao contrário, Maria tentou por diversas vezes retornar às atividades, situações que ela sinaliza terem sido vividas com grande angústia.

Essa mesma atitude fatalista parece marcar os planos futuros de Antônio, uma vez que, após o acidente de trabalho, acredita que será mandado embora assim que seu período de estabilidade se encerrar. Apesar de não ter interesse em parar de trabalhar, considera,

passivamente, esse será o seu último emprego, dada as limitações físicas decorrentes do acidente. Espera apenas que a empresa pague corretamente os valores a que tem direito como trabalhador formal caso o demita. Como estratégia para sua sobrevivência, pensa em mudar-se para a Bahia, onde o valor que recebe de aposentadoria seria suficiente para viver de maneira digna.

Também Carlos, apesar de mostrar-se indignado pelo fato de a empresa não dar nenhum suporte em relação a seu acidente de trabalho, não descreveu estratégias de insurgência com a situação a que estava exposto. Ele relatou que, apesar de se sentir mais feliz trabalhando como pedreiro autônomo, devido à autonomia que tinha, pretendia continuar formalmente empregado, ainda que fosse necessário submeter-se a situações de trabalho que o desagradavam.

Martin-Baró (2017) indica a atitude fatalista enquanto um enfrentamento adaptativo, no qual “a inevitabilidade histórica se torna mais aceitável quando se percebe o destino como natural” (Martin-Baró, 2017, p. 186), mesmo que as situações tidas como inevitáveis sejam socialmente produzidas. Ao que parece, aceitar as repercussões do acidente como algo natural nas histórias de Maria, Antônio e Carlos foi a estratégia disponível no horizonte de visão dos participantes.

Segundo Martin-Baró (2017), são as experiências em sociedade que reforçam a necessidade de submissão à estrutura social que produzem a atitude fatalista. O autor conceitua o fatalismo como “um processo que dá sentido à relação entre as pessoas e um mundo que, para elas está fechado e fora de controle, isto é, trata-se de uma atitude continuamente causada e reforçada pelo funcionamento opressivo de estruturas macrossociais” (p. 188). Como podemos ver, os trabalhadores que viveram diferentes histórias de vida e se inseriram em situações sociais diferentes entre si, apresentam nuances da

atitude fatalista, o que endossa o argumento de que não se trata de uma postura individual, mas produzida socialmente.

João, por sua vez, apresenta algum movimento de rompimento com essa postura, mas no nível individual, o que, para Martin-Baró, não implica mudanças nas situações geradoras da opressão. O autor frisa que, para a eliminação da atitude fatalista, é necessário que sejam realizadas mudanças fundamentais relacionadas à compreensão histórica dos processos de opressão a que os povos são submetidos, à organização das maiorias populares com vistas a superar o individualismo e construção da identidade das classes (Martin-Baró, 2017), o que não pode ser visto na história de João, já que em nenhum momento sinalizou unir-se a outros trabalhadores para fazer frente às situações degradantes a que são expostos.

3.5 – Acidente e desgaste mental relacionado ao trabalho

Sabe-se que os acidentes de trabalho podem afetar a saúde mental dos trabalhadores (Seligmann-Silva, 2011; Lima, 2003). Com base nas entrevistas de dois participantes, foi possível refletir que o acidente vivido pode ter levado ao desenvolvimento de Transtorno de Estresse Pós-traumático e um potencial quadro de depressão.

Maria descreveu mudanças em sua vida após o acidente de trabalho que demonstram sofrimento psíquico significativo e a forma como relatou sua história sugere que pode ter desenvolvido transtorno de ansiedade em decorrência do acidente. Ainda que a trabalhadora não se refira propriamente a isso na entrevista, consideramos que diversos trechos de sua fala dão indícios pertinentes a esse diagnóstico.

Durante a entrevista com Maria, foi possível perceber que ela não contava sua história cronologicamente, fazendo relatos um tanto confusos, bem como oscilava entre suas opiniões a respeito de fatos relacionados ao acidente de trabalho. Em muitos momentos, se mostrou

agitada e nervosa ao contar suas experiências, dando a impressão de reviver os momentos do acidente enquanto os descrevia. Entretanto, não apresentou incômodo com a participação na entrevista, parecendo mais confortável com o passar do tempo, chegando a perguntar se eu queria ver as fotos do seu rosto e colo após as queimaduras.

Ao verificar as informações acerca do diagnóstico de Estado de Estresse Pós-traumático²⁸ disponibilizadas pelo MS (2001), foi possível associar momentos da entrevista com Maria que o sugerem. Problematizamos a seguir convergências entre as falas da participante e características apontadas pelo MS (2001) em relação a esse quadro, sem com isso ter a intenção de firmar um diagnóstico. Mais do que interessados em uma definição, buscamos compreender como o conjunto de sintomas pertinentes ao Estado de Estresse Pós-traumático se relaciona com as experiências relatadas pela participante.

Lima (2003) indica em uma de suas pesquisas que a emergência de Transtorno de Estresse Pós-traumático (TEPT) foi frequente entre os trabalhadores que sofreram acidentes graves. Contudo, de acordo Schaefer, Lobo e Kristensen (2012), trata-se de uma relação ainda pouco estudada em relação a sua prevalência.

Seligmann-Silva (2011) assevera que o Transtorno de Estresse Pós-traumático, na Previdência Social, é vinculado a um código genérico F43 – Reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação –, sem que apareçam em separado as estatísticas pertinentes ao transtorno. De acordo com o MF (2016), no ano de 2015, foram registradas 9.217 ocorrências²⁹ vinculadas a acidentes de trabalho no código F43. Dentre os códigos com maior incidência de registro, esse é o primeiro da lista entre os transtornos mentais e comportamentais. O fato de o transtorno não ser registrado em separado pode implicar em

²⁸ No manual do MS (2001) o quadro descrito nesse item recebe a nomenclatura de Estado de Estresse Pós-traumático. Entretanto, comumente usa-se o termo Transtorno de Estresse Pós-traumático

²⁹ Estão inclusos nesse total CATs referentes a acidentes típicos, de trajeto, doenças do trabalho, bem como CATs não abertas pela empresa, situação na qual a tipificação do acidente não é registrada.

invisibilidade de sua ocorrência, mesmo sendo alarmante o número de registros do grupo no qual se insere na Previdência Social.

De acordo com o manual do MS (2001) sobre doenças relacionadas ao trabalho, o Estado de Estresse Pós-traumático é caracterizado por uma reação tardia às vivências traumáticas e que reconhecidamente são capazes de gerar extrema angústia, dentre as quais a ocorrência de acidentes graves está incluída. Em tal documento, é afirmado que acidentes de trabalho e outras circunstâncias laborais são causas do desenvolvimento do transtorno quando relacionado ao trabalho, de acordo com a Classificação de Schilling (MS, 2001). Assim, a ocorrência de evento estressante reconhecidamente ameaçador ou catastrófico em uma situação de trabalho seria um fator primordial para a identificação do Estado de Estresse Pós-traumático.

O acidente de trabalho vivenciado por Maria pode ser considerado uma situação ameaçadora à sua integridade física, já que explosões e a presença de fogo representam risco de morte e são atípicas no cotidiano de qualquer pessoa. Maria descreve que havia fogo em diversas máquinas, sendo que ela *“tinha que passar dentro desse fogo e correr”* e que, no acidente, *“podia ter acontecido o pior”*. Também relatou que poderia ter morrido, sem que ninguém soubesse o que tinha acontecido. Outra fala da participante demonstra como a vivência mostrou-se ameaçadora a ela: *“Deus me deu força. Se eu vejo bastante fogo, era perigoso eu sair batendo. Se não achasse a porta, o fogo ia tomar conta de mim”*. Além disso, contou sobre uma assertiva do médico, que disse que, se tivesse desmaiado, teria morrido, o que lhe fez pensar que não desmaiou porque é forte e porque já estava acostumada a trabalhar com medo.

Segundo o manual do MS (2001), as pessoas que se encontram em Estado de Estresse Pós-traumático contam suas experiências como *“memórias vívidas”* (p. 182), podendo *“agir ou sentir como se o evento traumático estivesse acontecendo de novo”* (p. 182). Nas falas de

Maria descritas acima e em outros momentos da entrevista, foi possível identificar que, enquanto contava, era como se a situação estivesse se repetindo. Foi possível perceber que a participante se mostrava angustiada ao contar sobre o acidente de trabalho, especialmente por meio do tom de voz e forma de relatar as cenas vivenciadas.

A resposta tardia referida pelo documento do MS (2001) como uma característica dos quadros de Estado de Estresse Pós-traumático também pode ser identificada no caso de Maria. Ela afirma não ter percebido a gravidade do acidente no momento em que ele aconteceu, mas que só passado algum tempo compreendeu que havia sido algo realmente sério - disse que ficou rindo porque achava que os ferimentos iam sarar rapidamente.

Eu ficava rindo, eu não fiquei nervosa, eu ficava rindo. Aí eu não conseguia olhar no espelho né? Depois que passou, eu fiquei a perceber que a coisa não era brincado, não. Não foi brincado. Poucos dias atrás que eu comecei a ver que a coisa não foi brincado.

O sentimento de angústia na presença de situações que representem indícios ou contenham algum aspecto semelhante ao evento estressor no cotidiano é apontado como presente no desenvolvimento do Estado de Estresse Pós-traumático. Seria uma “angústia quando da exposição a indícios internos ou externos que lembram ou simbolizam um aspecto do evento traumático” (MS, 2001, p. 182). A fala de Maria sobre suas tentativas de retornar ao trabalho, ocasião na qual não conseguiu ficar na empresa, sinaliza que estar lá lhe provocava sensação de peso e sofrimento. Sobre uma dessas tentativas, descreveu que: “*E eu disse ‘ixi, eu não vou ficar aqui não’.* Aí eu endoidei, eu já tava doida”. A descrição presente na publicação do MS (2001) sobre o Estado de Estresse Pós-traumático indica que, quando as pessoas são expostas a estímulos que despertem recordações do trauma, “podem ocorrer episódios dramáticos e agudos de medo, pânico ou agressividade” (p.182), o que pode ter acontecido com a participante. Devemos ressaltar que ela não aceitou realizar uma segunda entrevista para esta pesquisa porque seu filho se preocupava com as repercussões emocionais do fato de ela conversar sobre o acidente.

Além da ida à empresa, aparentemente, o contato com as colegas de trabalho também gerava angústia em Maria. Ela afirmou que, quando recebia mensagens dessas pessoas, quase não respondia, pois *“quanto mais responde, mais vai ficando aquela coisa ruim”*.

Maria mostrou as fotos que tirou após o acidente de trabalho, assim que chegou a Unidade de Pronto Atendimento de Saúde, na qual sua pele do rosto e tronco estavam com muitas bolhas. Pontuou que ficou *“remendada”*, o que produzia reações diferentes das habituais nas pessoas com quem convivia. A esse respeito, frisou que: *“Eu não posso ficar assim, eu tava mais remendada, mas agora tá bom. Ficava todo mundo assim, porque eu tava remendada. (...) porque a gente tá sabendo, não precisa ficar lembrando”*. Aqui, o sofrimento da participante parece se relacionar ao modo que é vista pelas pessoas por conta das marcas físicas do acidente, as quais aparentemente ela não queria lembrar.

De acordo com o relato de Maria, o trauma decorrente do acidente de trabalho trouxe dificuldades em sua rotina. No momento da entrevista, ela não estava conseguindo frequentar o curso de informática que fazia, porque não conseguia lembrar daquilo que tinha estudado, situação que a fez chorar, segundo sua descrição. Aparentemente, suas dificuldades se relacionam com a memória, posto que disse que *“a memória não tava boa. Tava por um nada pra perder”*. Essa sua relação com as condições de memória após o acidente é um dos motivos alegados pela participante para justificar que não quer voltar ao trabalho. Em suas palavras: *“Eu sabia fazer as coisas lá, mas assim, eu tô com a memória esquecida, aí eu não vou atentar, né. Eu posso apavorar e fazer coisa pior (...) O serviço lá não é difícil, mas a gente tem que ter atenção”*.

As tentativas de evitar a exposição a situações que relembrem o acidente de trabalho, a angústia apresentada por Maria em relação a essas situações e na descrição do evento, bem como seu temor de ocorrer situações mais graves, tem relação com o indicado por Seligmann-Silva (2011) sobre o Transtorno de Estresse Pós-traumático. A autora aponta que as pessoas

que se desenvolvem esse transtorno se esquivam de “ambientes, pessoas e tudo o mais que possa lembrar o evento e despertar as revivescências” (p. 517).

Maria descreveu sensações físicas que sinalizam que suas condições para o trabalho ficaram limitadas após o acidente. Quando tentou retornar ao trabalho, sentiu seu corpo muito seco e a pele queimando novamente por conta do local de trabalho ser quente. Esse relato chamou a atenção uma vez que as reações físicas exacerbadas estão presentes no quadro de Estado de Estresse Pós-Traumático (MS, 2001). Sendo assim, não cabe aqui julgar se essa é uma reação exacerbada ou não, mas deixar registrada a sensação vivida por Maria, que aparentemente lhe traz um incômodo importante.

O processo de adoecimento mental que parece ter acometido Maria pode ser mais bem compreendido por meio do conceito de desgaste mental desenvolvido por Seligmann-Silva (2011) a partir dos estudos de Laurell e Noriega (1989). Os autores desenvolveram o conceito de cargas de trabalho para afirmar que os processos de saúde-adoecimento, bem como os acidentes, são processos sociais e históricos. Eles afirmam que analisar o processo de trabalho em sua concretude, em suas vertentes técnicas e sociais, é elemento-chave para a compreensão da saúde do trabalhador.

Laurell e Noriega (1989) utilizam a categoria carga de trabalho, na qual são analisados os aspectos contextuais que interagem entre si e com o trabalhador durante o trabalho, gerando uma adaptação forçada por parte do sujeito. Os autores definem que tal adaptação pode se refletir em desgaste, entendido como a “perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica” (p. 110). Assim, a carga de trabalho pode se expressar no corpo do trabalhador em forma de desgaste.

De acordo com os autores, as cargas de trabalho podem ser divididas de acordo com sua materialidade externa, havendo aquelas que são visíveis e as que não são visíveis. As primeiras, nas quais se incluem cargas físicas, químicas, biológicas e mecânicas, são externas

ao corpo e possuem materialidade externa. Essa materialidade, ao interagir com o organismo, passa a ter também materialidade interna. Já as cargas não visíveis, sendo elas cargas fisiológicas e cargas psíquicas, não possuem materialidade externa e só podem ser compreendidas apenas por meio da transformação no organismo. Laurell e Noriega (1989), ao conceituar as cargas psíquicas, dividem essas cargas em dois grupos, a sobrecarga, decorrente de situações de tensão prolongada e a subcarga, na qual o trabalhador é tolhido de utilizar toda sua capacidade mental na realização da atividade. Ao definir as cargas de trabalho, os autores frisam que essas são socialmente produzidas e não podem ser desligadas do contexto na qual são produzidas, visto que evidenciam a relação de forças entre capital e trabalho.

Seligmann-Silva (2011), com base nos trabalhos desenvolvidos por Laurell e Noriega (1989), desenvolve o conceito de desgaste mental:

Nas interseções entre o processo de trabalho e processo de saúde-doença, determinações de ordem sociopolítica e econômica passam a atuar. Nas situações de trabalho dominado, a desvantagem que faz com que o corpo e os potenciais psíquicos do trabalhador sejam consumidos pelo processo de trabalho e por constrangimentos a ele vinculados se configura como desgaste. Sob a noção de potenciais psíquicos podemos considerar todos os potenciais que dizem respeito à inteligência e aos sentimentos (p. 136).

Ao considerarmos as histórias apresentadas por Maria, descritas ao longo desta dissertação, é possível compreender que ela esteve exposta a diversas cargas de trabalho que, em interação, poderiam se traduzir em desgaste. Seligmann-Silva (2011) aponta a relação entre violência e desgaste mental e, conforme apresentado anteriormente, a participante sinalizou ter passado por situações de violência antes do acidente de trabalho e assédio moral após o evento.

De acordo com a autora, os desgastes mentais relacionados às experiências de trabalho são resultado de violências contidas no próprio trabalho, se relacionando às práticas de gestão, à organização do trabalho, ao assédio moral e à precarização, entre outros elementos. Pontualmente acerca do assédio moral, Seligmann-Silva (2011) descreve que vivenciá-lo pode culminar em desgaste mental, representando uma porta de entrada para agravos psicológicos.

Ainda que a entrevista realizada com Maria não tenha tido o objetivo de fazer um psicodiagnóstico, o qual, como se sabe, demandaria inúmeras outras ações, seus relatos nos levam a supor que há nexos entre seu adoecimento e a vivência do acidente de trabalho. Considerando o apresentado pela participante, o acidente parece ter configurado um fator desencadeante de adoecimento, uma vez que diversas de suas falas a respeito do acidente podem ser relacionadas ao desenvolvimento de Transtorno de Estresse Pós-traumático, conforme visto acima. Acerca deste transtorno, Seligmann-Silva (2011) indica que sua gênese se relaciona a traumas nos quais “a violência toma forma de ameaça iminente à vida” (p. 516) e, com base nas falas de Maria, diversas situações foram vivenciadas como ameaçadoras a sua integridade física.

Além de Maria, um outro entrevistado cujo relato sinaliza fortes repercussões psíquicas do acidente foi João. Ele também contou que, quando retornou ao trabalho após o último acidente, passou por situações frente as quais chorou e quase entrou em depressão. As principais situações apresentadas se relacionavam à forma com que a empresa passou a tratá-lo após o acidente e o assédio moral perpetrado pelos chefes e colegas. A empresa, em resposta, o encaminhou ao psiquiatra, justificando que ele estava muito abalado. João respondeu: “*mas é claro que eu tô mal, tô sendo tratado como um lixo*”. Nesse sentido, Vieira, Lima e Lima (2012) acentuam que as diversas formas de sofrimento decorrentes da exclusão intencional do trabalhador que sofreu acidente de trabalho, característica do assédio moral, acarretam “sentimentos de menos valia, insatisfação, desânimo, indignação e afetando, com o passar do tempo, sua autoestima e saúde mental” (p. 263), o que pode ser identificado na fala de João.

As situações relatadas por Maria e João corroboram o que foi afirmado por Seligmann-Silva (2011), quando diz que:

No caso do trabalhador que já sofreu impactos traumáticos do acidente e as diferentes perdas (...), é alta a probabilidade de que a rejeição e/ou o assédio irão constituir uma agressão à dignidade que poderá ser decisiva no

desencadeamento de uma desestabilização mais profunda – com advento de episódio depressivo ou outro transtorno (p. 309)

Jacques e Jacques (2009) argumentam que, entre as consequências dos acidentes de trabalho, muito além das consequências relativas a limitações físicas, “podem ocorrer alterações psicológicas e sintomas psiquiátricos que repercutem no relacionamento interpessoal, familiar, social e laboral do trabalhador, comprometendo seus projetos de vida e sua realização pessoal” (p. 147).

As repercussões do acidente de trabalho vivenciadas por Maria e João ultrapassam os sofrimentos no trabalho, resultantes das diversas formas de violência a que foram expostos. Suas falas, referentes às consequências psicológicas dos acidentes demonstram que esse sofrimento se alastra para as diferentes situações cotidianas, invadindo a vida pessoal de forma intensa e ilimitada.

Seligmann-Silva (2011) acentua a importância do suporte social e apoio afetivo para trabalhadores que desenvolvem quadros de Transtorno de Estresse Pós-traumático. Além, disso, aponta a psicoterapia como fundamental para a população que sofre acidentes de trabalho e, especificamente, aos que desenvolvem tal transtorno.

A relevância do atendimento psicológico nas situações de adoecimento relacionado ao trabalho pode ser vista na assertiva de Maria, quando ela diz que: “*A psicóloga daqui, não tem pagamento que pague o que ela tá fazendo por mim*”. A participante frisou que a psicóloga tem ajudado no enfrentamento do acidente, ressaltando que já tem conseguido olhar as fotos de seu rosto após o evento por conta do apoio que tem recebido da profissional. Em suas palavras:

Pior que é difícil, mas ela já ajudou. Ela disse que deixa eu passar mais vezes com ela também. É difícil, mas eu já tava mais ou menos assim, porque eu já olho as fotos. Porque antes eu não olhava as fotos, eu não conseguia olhar as fotos, não conseguia olhar. Tem dia que eu olho, mas eu não consigo muitas horas ver. A hora que descascou... as que descascou eu não aguento. Descascou eu todinha. Todinha.

Conforme apontam Bernardo e Garbin (2011), os profissionais de saúde que desconsideram a vida laboral dos pacientes “podem tratar problemas relacionados ao trabalho como se fossem exclusivamente de ordem intrapsíquica” (p. 109), focando o tratamento em questões de ordem pessoal. Aparentemente, a psicóloga, ao reconhecer o nexos do quadro de Maria com o acidente de trabalho, pode estar dando um atendimento adequado à sua experiência, apoiando a elaboração das mudanças em seu próprio corpo após o acidente. Isto porque o relato da participante se refere ao enfrentamento das situações produzidas pelo acidente de trabalho no processo psicoterápico. Apesar do estabelecimento do nexos entre adoecimento e trabalho ser um desafio aos profissionais (Bernardo & Garbin, 2011), é fundamental sua identificação para adequação das ações direcionadas aos trabalhadores.

A necessidade de afastamento do trabalho para proceder aos cuidados necessários após o desenvolvimento de Transtorno de Estresse Pós-traumático é descrita por Schaefer, Lobo e Kristensen (2012), bem como a elaboração de um projeto de reabilitação profissional para esses casos. Ao contrário disso, Maria foi pressionada diversas vezes para retornar ao trabalho, o que gerou sofrimento importante a ela. Conforme discutimos em outro momento desta dissertação, a avaliação das condições para o retorno ao trabalho é de extrema importância para que novas situações de sofrimento não se sucedam ao acidente de trabalho. Nesse sentido, Seligmann-Silva (2011) descreve que “a atenção psicológica é fundamental no processo terapêutico e em todas as etapas da reabilitação psicossocial e profissional” (p. 315).

Tal afirmação é corroborada por Lima (2003), quando se refere à necessidade de compreender a complexidade dos impactos do acidente de trabalho, muitas vezes, pouco conhecida pelos psicólogos. A autora assevera que “Se conseguirmos aperfeiçoar nossas práticas nesse campo, talvez possamos evitar dores e sofrimentos desnecessários” (p. 28), ao que ressaltamos a importância da presença desse profissional na necessária atenção aos trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho.

Outro ponto que julgo relevante frisar diz respeito ao papel do psicólogo em sua atuação como pesquisador. Ao tratar de temas tão delicados e que podem fazer reviver situações traumáticas aos participantes da pesquisa, é preciso refletir que a postura desse profissional, antes de tudo, deve ser de respeito em relação ao sofrimento do outro, bem como de apoio e suporte se necessário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Encerro esta dissertação afirmando o que trouxe na epígrafe: não devemos nos acostumar com o que gera sofrimento e, nesse caso, com a realidade dos acidentes de trabalhos. Igualmente importante, friso que a análise dos relatos obtidos por meio desta pesquisa possibilitou aprofundar o conhecimento sobre o que significa, na vida do trabalhador, ser parte das estatísticas de acidentes de trabalho.

De “número” a “vivência”, apontamos que esses eventos podem ter repercussões que se traduzem em sofrimento e adoecimento relacionado ao trabalho, que vão muito além das lesões nos seus corpos. As singularidades marcadas pelos processos de subjetivação dão o tom do sofrimento, maior ou menor, mas sempre sofrimento. Compreender suas vivências também possibilitou evidenciar como se processam as relações injustas e desiguais presentes nas atividades laborais e pertinentes ao modo de produção capitalista contemporâneo, especialmente, no contexto brasileiro.

Ainda, ao refletir sobre o caráter processual da subjetividade, consideramos que os processos de subjetivação são engendrados pela ideologia dominante, representada por discursos empresariais e sociais, que transformam o homem em uma mercadoria voltada para os valores divulgados pelo capital como adequados à vida social. O homem, enquanto potencial, se transforma em homem mercadoria, só útil à sociedade se for útil ao uso deliberado do capital, e potencialmente descartado quando sofre acidentes de trabalho, sendo essa uma marca profunda dos acidentes de trabalho nos trabalhadores, que se expressa de diferentes formas, tais como a negação dos direitos sociais, da violência, da exclusão.

Assim, as vivências dos acidentes aparentemente extrapolam os muros do local de trabalho e passam a fazer parte da vida dos trabalhadores – engendrando repercussões em diversos âmbitos: pessoal, financeiro, familiar, social, afetivo. Por esse motivo, o título desta dissertação descreve, nas palavras de um dos entrevistados, tal situação. A expressão “caiu no

meu íntimo”, utilizada por ele, indica que as situações vivenciadas provocaram novas formas de se relacionar consigo mesmo e com a sociedade.

Ao que parece, as questões macroeconômicas e sociais, depois de vários desdobramentos, se refletem na vivência dos trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho. Procuramos, ao longo do caminho analítico percorrido, inserir reflexões que buscaram demonstrar que as repercussões dos acidentes não dizem respeito a elementos individuais ou intrapsíquicos, mas são fundadas nas relações sociais.

Na tentativa de clarificar as vivências destes trabalhadores, pudemos desvelar algumas das inúmeras injustiças sociais que estão naturalizadas no cotidiano. É possível dizer que a naturalização daquilo que é injusto, que produz sofrimento, está presente em diversas instâncias sociais e se mostra fortemente capilarizada na vida social, fazendo parte do modo de nos relacionarmos na sociedade. A naturalização dos acidentes de trabalho e de suas repercussões, bem como a pouca relevância dada a eles na grande mídia, parece bastante intencional: interessada em fazer com que os trabalhadores não se rebelem, não se movimentem, não questionem.

Enquanto desafio para novas pesquisas, aponto que, até o momento da escrita deste trabalho, não foram alterados os conceitos e as classificações a respeito do acidente de trabalho. Todavia, por meio da “Reforma” Trabalhista, foram aprovadas alterações que podem ampliar as repercussões dos acidentes que causam sofrimento e injustiça aos trabalhadores, sendo fundamental que outras pesquisas sejam realizadas considerando esse novo-velho cenário.

Quando iniciei a pesquisa, não imaginava que as repercussões dos acidentes de trabalho eram de tantas ordens e atingiam tantos âmbitos da vida do trabalhador. Similarmente, acredito que muitos psicólogos não tenham essa percepção. A responsabilidade da profissão em relação aos trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho é grande, uma

vez que, mesmo que não desenvolvam transtornos mentais relacionados ao evento, diversas repercussões originam sofrimento que pode chegar como demanda de trabalho aos mais diversos locais de atuação dos psicólogos: clínicas, organizações, instituições, grupos, escolas, entre outros.

É importante que, na atuação desse profissional, sejam levadas em consideração as situações de trabalho para aprofundar os temas que geram sofrimento, considerando o contexto do trabalho atual. Acredito que o papel do psicólogo vai além de ajudar o trabalhador que sofreu acidente de trabalho a elaborar e enfrentar as repercussões do acidente. É fundamental que sejam trabalhadas questões que favoreçam a consciência sobre o sistema injusto que está presente no contexto de trabalho, que incluem formas de organização do trabalho degradantes, relações sociais perversas e situações desumanas, nas quais o acidente de trabalho se insere.

Parafraseando minha orientadora, entre o contexto de trabalho atual e a situação ideal, há muito que ser feito. Ainda que a superação das situações apresentadas nesta dissertação pareça ser possível com a inexistência da exploração do trabalhador na qual se pauta o capitalismo, elucidar as questões do trabalho torna-se fundamental, já que, só por meio da compreensão da centralidade do trabalho e das vivências cotidianas decorrentes dele, se torna possível o enfrentamento da realidade injusta em que os trabalhadores estão inseridos no modo de produção atual.

REFERÊNCIAS:

- Almeida, I. M. & Vilela, R. A. (2010). *Modelo de análise e prevenção de acidente de trabalho* - MAPA. Recuperado de: http://www.cerest.piracicaba.sp.gov.br/site/images/MAPA_SEQUENCIAL_FINAL.pdf
- Almeida, P. A. (2011) *CLT comentada: legislação, doutrina, jurisprudência* (7ª Edição revisada e atualizada). São Paulo: Saraiva.
- Angrosino, M. (2009). *Etnografia e observação participante*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Antunes, R. L. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (2ª ed.) São Paulo, SP: Boitempo.
- Antunes, R. L. (2011). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (15ª ed.). São Paulo, SP: Cortez.
- Baker, J. (2003) Editorial. In *La violència en el trabajo - Educacion Obrera*, n. 133, pp. V-VIII. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf
- Bandeira, N., Dias, W. C., & Schimdt, M. L. (2008). Subjetividade e acidente de trabalho no contexto contemporâneo. *Psicologia América Latina*, 15, (s.p.). Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400006
- Bernardo, M. H. (2009a). *Discurso flexível, trabalho duro: o contraste entre o discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores*. (Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo). Recuperado de: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-15102006-195023/pt-br.php>
- Bernardo, M. H. (2009b). *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo, SP: Expressão Popular.
- Bernardo, M. H. & Garbin, A. C. (2011) A atenção à saúde mental relacionada ao trabalho no SUS: desafios e possibilidades. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36 (123), pp. 103-117. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572011000100010>
- Bernardo, M. H. & Pereira, M. S. (2017). O trabalho no contexto brasileiro atual e os compromissos da Psicologia. In Rasera, E. F., Galindo, D. & Pereira, M. S. (Orgs), *Democracia participativa, Estado e laicidade: Psicologia Social e enfrentamentos em tempos de exceção* (pp. 143-158). Porto Alegre: Editora ABRAPSO.
- Bernardo, M. H., Sousa, C. C. & Pinzón, J. G. (2013). Psicologia Social do Trabalho: possibilidades de intervenção. In: Bernardo, M H.; Guzzo, R. S. L.; Souza, V. L. T. *Psicologia Social: perspectivas críticas de atuação e pesquisa* (pp. 91-115). Campinas: Editora Alínea.
- Bertini, F. M. A. (2014). Sofrimento ético-político: uma análise do estado da arte. *Psicologia & Sociedade*, 26, pp. 60-69. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822014000600007>

- Boltanski, L. & Chiapello, È. (2009). *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo, SP: Editora WMF Martins Fontes.
- Brasil (1943). *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Brasília. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm
- Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Brasil (1991). *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Brasília. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm
- Brasil (2003). *Lei nº 10.666 de 8 de maio de 2003*. Brasília. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.666.htm
- Brasil (2015). *Instrução normativa INSS/Pres nº 77*. Brasília. Recuperado de: <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/38/inss-pres/2015/77.htm>
- Brasil (2017). *Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017*. Brasília. Recuperado de: <http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7274300&disposition=inline>
- Cardoso, A. (2010) *A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades*. Rio de Janeiro: Editora FGV. Editoração Eletrônica: FA.
- Carvalho, G. I. & Santos, L. (2001) *Sistema Único de Saúde: comentários à Lei Orgânica da Saúde (Leis nº 8.080/90 e 8.142/90)*. Campinas, SP: Editora da Unicamp.
- Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) (2017) *Contribuição crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas, SP. Recuperado de: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>
- Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) (2011) *Esclarece: Acidente de trabalho*. 2011. Campinas, SP. Recuperado de: http://saude.campinas.sp.gov.br/unidades/crst/notas_orient/Orient_Cat_e_Acidentes_de_Trabalho_08_09_11.pdf
- Clot, Y. (2001) *Clínica da Atividade, Clínica do Trabalho*. (Tradução: Kátia Santorum e Suyanna Linhales Barker) *Le Journal des psychologues*, vol. 185. Recuperado de: <http://www.pqv.unifesp.br/clotClindotrab-tradkslb.pdf>
- Colasanti, M. (2009). Eu sei, mas não devia. In *O pequeno livro das grandes emoções*. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Org.). (pp. 53-54). Brasília: UNESCO. Recuperado de: http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/otp/livros/pequeno_livro.pdf
- Conselho Nacional de Previdência (2017). *Resolução nº 1329, de 25 de abril de 2017*. Brasília. Recuperado de: http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/Resolu%C3%A7%C3%A3o-MF_CNPS-n%C2%BA-1.329-de-25-de-abril-de-2017.pdf

- Cruz Neto, O. (2015). O trabalho de campo como descoberta e criação. In Minayo, M. C. de S. (Org), *Pesquisa social: teoria, método e criatividade* (pp. 51-66). (34ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Delari Júnior, A. (2013). *Vigotski: consciência, linguagem e subjetividade*. Campinas, SP: Editora Alínea.
- Duarte, J. (2012). A entrevista em profundidade. In Duarte, J., Barros, A., Novelli, & A. L. R. (Orgs), *Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação* (pp. 62-83). (2ª ed.) São Paulo, SP: Atlas.
- Dwyer, T. (2006). *Vida e morte no trabalho: acidentes de trabalho e a produção social do erro*. Campinas, SP: Multiação Editorial.
- Faria, J. H. & Meneghetti, F. K. (2002). A Instituição da Violência nas Relações de Trabalho. In *Anais do XXVI ENAMPAD* (pp. 1-16). Rio de Janeiro: ANPAD. Recuperado de: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-grt-453.pdf>
- Gaskell, G. (2010). Entrevistas individuais e grupais. In: Bauer, M. & Gaskell, G. (Orgs), *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (pp. 64-90) (13ª ed.) Rio de Janeiro, RJ: Vozes.
- Gentil, D. L. (2006). *A política fiscal e a falsa crise da Seguridade Social brasileira – análise financeira do período 1990 – 2005*. (Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro). Recuperado de: http://www.ie.ufrj.br/images/pesquisa/publicacoes/teses/2006/a_politica_fiscal_e_a_falsa_crise_da_seguridade_social_brasileira_analise_financeira_do_periodo_1990_2005.pdf
- Gomes, A. C. (2002) *Cidadania e direitos do trabalho*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora.
- Gonçalves, R. C. M. N. & Sanches, C. J. (2013). Previdência social: Nexo Técnico Epidemiológico. In *Encontro de Iniciação Científica* (s.p.). Presidente Prudente, SP. Recuperado de: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewArticle/3274>
- Guimarães, M. C. (2009) Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 34 (120), pp. 163-171. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572009000200007>
- Gurgel, C. (2015). O papel da ideologia nas teorias organizacionais. In: Padilha, V. (Org.) *Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do management* (pp. 23-57). São Paulo: Editora Ideias & Letras.
- Hammersley, M. & Atkinson, P. (2001). *Emografia: métodos de investigación* (2ª ed.). Barcelona, Espanha: Paidós.
- Heloani, R. (2004) Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *Revista de Administração de Empresas (RAE Eletrônica)*, 3 (1), pp. 1-8. Recuperado de: <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volu me=3&Numero=1&Ano=2004>

- Hirano, S., Redko, C. P. & Ferraz, V. R. T. (1990) A cidadania do trabalhador acidentado: (re)conhecimento do direito aos direitos sociais. *Tempo Social; Rev. Sociol. USP*, S. Paulo, 2(1), pp. 127-150. <http://dx.doi.org/10.1590/ts.v2i1.84792>
- Inoue, K. S. Y. & Vilela, R. A. G. (2014). O poder de agir dos Técnicos de Segurança do Trabalho: conflitos e limitações. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 39(130), pp. 136-149. <https://dx.doi.org/10.1590/0303-7657000074613>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2016) *Um Brasil de Marias e Josés: IBGE apresenta os nomes mais comuns do país*. Recuperado de: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/04/um-brasil-de-marias-e-joses-ibge-apresenta-os-nomes-mais-comuns-do-pais>
- Jacques, M. G. & Jacques, C. C. (2009). Acidentes de trabalho e implicações psicossociais: uma discussão introdutória. *Pesquisas e práticas psicossociais* 3(2), pp. 141-149. Recuperado de: https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/Jacques_e_Jacques.pdf
- Laurell, A. C., & Noriega, M. (1989). *Processo de produção e saúde. Trabalho e desgaste operário*. São Paulo, SP: Cebes-Hucitec.
- Lima, M. E. A. (2003). Dimensões psicossociais dos acidentes de trabalho – um estudo no setor siderúrgico. In Salim, C. A., Carvalho, L. F., Freitas, M. N., & Freitas, M. (Orgs.), *Saúde e Segurança no Trabalho: novos olhares e saberes* (pp. 195-218) Belo Horizonte, MG: Segrac Editora e Gráfica Ltda.
- Lima, M. E. A. (2007) Contribuições da Clínica da Atividade para o campo da segurança no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 32(115), pp. 99-107. <https://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572007000100009>
- Llory, M. & Montmayuel, R. (2014) *O Acidente e a Organização*. Belo Horizonte: FabreFactum Editora.
- Maia, A., Saito, C., Oliveira, J., Bussacos, M., Maeno, M., Lorenzi, R. L., & Santos, S. A. (2015). *Acidentes de trabalho no Brasil em 2013: comparação entre dados selecionados da Pesquisa Nacional de Saúde do IBGE (PNS) e do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) do Ministério da Previdência Social*. São Paulo: Fundacentro. Recuperado de: <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/Acidentes-de-trabalho-no-Brasil-em-2013.pdf>
- Manual Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Genebra, Suíça. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf
- Martin-Baró, I. (2014) Psicologia Política do Trabalho na América Latina (Tradução: Fernando Lacerda Júnior). *Psicologia Política*, 14(30), pp. 609-624.
- Martin-Baró, I. (2017) O latino indolente: caráter ideológico do fatalismo latino-americano. In: Martin-Baró, I. In *Crítica e libertação na Psicologia: estudos psicossociais*. (Tradução: Fernando Lacerda Júnior). Petrópolis, RJ: Vozes.

- Marx, K. (1844/2004). *Manuscrítos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos*. São Paulo, SP: Boitempo.
- Marx, K. (1859/2011). *Contribuição à crítica da economia política (4ª ed.)* São Paulo, SP: WMF Martins Fontes.
- Marx, K. (1890/2014). *O capital: crítica da economia política: livro I (33ª ed., Vol 1)*. Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira.
- Marx, K. (1893/1998). *O capital: crítica da economia política: livro II (16ª ed., Vol 2)*. Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira.
- Minayo, M. C. (2010). *O desafio do conhecimento (10ª ed.)*. São Paulo, SP: Hucitec.
- Minayo, M. C. (2015). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade (34ª ed.)*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Minayo-Gomez, C. & Lacaz, F. A. C. (2005). Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(4), pp. 797-807. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232005000400002>
- Ministério da Fazenda. (MF) (2016). *Anuário Estatístico da Previdência Social 2015*. Recuperado de: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>
- Ministério da Previdência Social (MPS) (2014). *1º Boletim Quadrimestral sobre benefícios por incapacidade - Dia Mundial em Memória das Vítimas de Acidentes de Trabalho*. Brasília. Recuperado de: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/I-Boletim-Quadrimestral-de-Benef%C3%ADcios-por-Incapacidade1.pdf>
- Ministério da Previdência Social (MPS) (2015). *Caderno de Governança Corporativa: Cadeia de Valor Integrada - Plano Estratégico Institucional 2016 - 2019*. Brasília. Recuperado de: http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2012/11/Caderno_de_Governan%C3%A7a_Corporativa_PS_vR1.pdf
- Ministério da Previdência Social (MPS) (2016) *Manual de Acidente de Trabalho*. Brasília. Recuperado de: <https://www.saudeocupacional.org/v2/wp-content/uploads/2016/05/Manual-de-Acidente-de-Trabalho-INSS-2016.pdf>
- Ministério da Saúde (MS) (2001). *Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde*. Brasília. Recuperado de: <http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/manuais/seguranca%20e%20saude%20no%20trabalho/Saudedotrabalhador.pdf>
- Ministério do Trabalho (MT) (1978). *Portaria MTB nº 3.214, de 08 de junho de 1978*. Brasília. Recuperado de: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>
- Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (2008). *Análises de acidentes do trabalho fatais no Rio grande do Sul: a experiência da seção de Segurança e Saúde do Trabalhador - SEGUR*. [Versão digital]. Recuperado de: http://www.trt7.jus.br/trabalhoseguro/arquivos/files/acervo/ebooks/Ministerio_do_Trabalho_e_Emprego_-_Analises_de_Acidentes_do_Trabalho_fatais_no_Rio_Grande_do_Sul.pdf

- Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (2010). *Guia de Análise de Acidentes de Trabalho. Brasília*. Recuperado de: <http://www.sinaees-sp.org.br/arq/mteगत.pdf>
- Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) (2016). *Anuário Estatístico da Previdência Social 2014*. Recuperado de: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/AEPS-2014.pdf>.
- Moulin, M. G. B. & Minayo-Gomez, C. (2008). Pedras sobre vidas: vítimas e viúvas na indústria de mármore em Itaoca (ES). *Ciência & Saúde Coletiva*, 13(4), 1361-1369. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232008000400034>
- Noronha, E. G. (2003) “Informal”, “ilegal”, “injusto”: percepções do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 18, p. 111–129. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092003000300007>
- Oliveira, F. (2007). A persistência da noção de ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 32 (115), pp. 19-27. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572007000100003>
- Oliveira, T. & Proni, M. W. (2016). Um mercado de trabalho heterogêneo e flexível: um problema persistente no Brasil. *Revista da ABET*, 15(2), pp. 60-86. Recuperado de: <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/32888/17122>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1944). *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração da Filadélfia)*. Recuperado de: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf
- Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB, 2015). *Uma Ponte para o Futuro. Brasília*. Recuperado de: http://pmdb.org.br/wp-content/uploads/2015/10/RELEASE-TEMER_A4-28.10.15-Online.pdf
- Pinto, G. (2007). *A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo* (2ª ed.). São Paulo, SP: Expressão Popular.
- Raneiri, J. (2011). *Trabalho e dialética: Hegel, Marx e a teoria social do devir*. São Paulo, SP: Boitempo.
- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas* (3ª ed.) São Paulo, SP: Atlas.
- Rosin-Pinola, A. R., Silva, C. P. & Garbulho, N. F. (2004). Implicações psicossociais para o acidentado de trabalho reinserido no mercado de trabalho e desemprego. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), pp. 53-62. Recuperado de: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/8307/6086>
- Sawaia, B. B. (2004) O sofrimento ético-político como categoria de análise da dialética exclusão/inclusão. In Sawaia, B. B. (Org). *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social* (5ª edição). (pp. 97-118). Petrópolis, RJ: Editora Vozes.
- Schaefer, L. S., Lobo, B. O. M. & Kristensen, C. H. (2012) Transtorno de estresse pós traumático decorrente de acidente de trabalho: implicações psicológicas, socioeconômicas

- e jurídicas. *Estudos de Psicologia* 17(2), pp. 329-336. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2012000200018>.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo, SP: Cortês.
- Sennett, R. (2006). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (11ª ed.). Rio de Janeiro, RJ: Record.
- Silva, A. P., Barros, C. R., Nogueira, M. L. M. & Barros, V. A. (2007). Conte-me sua história: reflexões sobre o método de história de vida. *Mosaico Estudos em Psicologia*, 1(1), p. 25 – 35. Recuperado de: <https://seer.ufmg.br/index.php/mosaico/article/view/4344/3154>
- Silveira, J. G. (2010) *Dicionário de expressões populares da língua portuguesa*. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes.
- Souza, H. A. (2012) *Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais*. (Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP). Recuperado de: http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde_arquivos/6/TDE-2013-02-05T062126Z-1768/Publico/Heloisa%20Aparecida%20de%20Souza.pdf
- Stanzioni, D. (2016) La Psicología Histórico-cultural y el modelo de acumulación flexible de capital: la teoría de vigotski y el toyotismo. *Revista da ABET*, 15(2), pp. 44-59. Recuperado de: <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/32887>
- Stecher, A. (2014). El campo de investigación sobre transformaciones del trabajo, identidades y subjetividad en la modernidad contemporánea. Apuntes desde Chile y América Latina. In Stecher, A., & Lorena, G. (Orgs), *Transformaciones del trabajo, subjetividades e identidades: lecturas psicosociales desde Chile y America Latina* (pp. 19-76) Santiago, Chile: Ril Editores.
- Tittoni, J. & Nardi, H. C. (2011). Subjetividade e Trabalho. In A. D. Cattani, & L. Holzmann (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia* (pp. 375-378). Porto Alegre, RS: Zouk.
- Vieira, C. E. C., Lima, F. P. A. & Lima, M. E. A. (2012). E se o assédio não fosse moral?: perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), pp. 256-268. <https://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200007>
- Vigotski, L. (1935/2010) Quarta aula: a questão do meio na pedagogia. (Tradução: Márcia Pileggi Vinha). *Psicologia USP*, 21 (4), pp. 681-701. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65642010000400003>
- Vizzaccaro-Amaral, A. L. (2013) “(In)capacitados para o trabalho”? *Trabalho, estranhamento e saúde do trabalhador no Brasil (2000-2010)*. (Tese de doutorado, Universidade Estadual Paulista, Marília, SP). Recuperado de: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/100999>