

## **DE COLABORADOR A DESNECESSÁRIO: VIVÊNCIAS DE TRABALHADORES ACIDENTADOS**

### **FROM COLLABORATOR TO NOT NEEDED: EXPERIENCES OF INJURED WORKERS**

Juliana Lopes da Silva<sup>1</sup>

Márcia Hespanhol Bernardo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Departamento de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Câmpus Curitiba, Doutora em Psicologia Social. Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, Professora Colaboradora do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social.

<sup>2</sup>Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo. Professora Colaboradora do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social

**Resumo:** No mundo do trabalho contemporâneo é comum a utilização do termo *colaborador* em substituição a *trabalhador* ou *empregado*, em que há uma aparente relação entre iguais. Todavia, através de entrevistas com quatro trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho, foi possível verificar situações que não corresponderam a esse discurso. De diferentes formas, os trabalhadores passaram a ser tratados como desnecessários, vivendo experiências de injustiça, exclusão e desemprego. Este artigo visa apresentar vivências desses trabalhadores e, por meio de seus relatos, demonstrar as contradições entre o discurso de

colaboração e a realidade enfrentada por eles após o acidente de trabalho.

**Palavras-chave:** Acidente de Trabalho, Colaborador, Discurso Flexível, Subjetividade, Trabalho.

**Abstract:** In the contemporary world of work, it is common to use the term “*colaborador*” instead of worker or employee, implying an apparent relationship between equals. However, through interviews with four workers who suffered accidents at work, it was possible to verify situations that did not correspond to this discourse. In different ways, workers began to be treated as unnecessary, experiencing injustice, exclusion, and unemployment. This article aims to present the experiences of these workers and, through their accounts, demonstrate the contradictions between the discourse of collaboration and the reality they faced after their workplace accident.

**Keywords:** Work Accident, Collaborator, Flexible Speech, Subjectivity, Work.

**Resumen:** En el mundo laboral contemporáneo es habitual utilizar el término “*colaborador*” en lugar de trabajador o empleado, en el que existe una aparente relación entre iguales. Sin embargo, a través de entrevistas con cuatro trabajadores que sufrieron accidentes laborales, fue posible verificar situaciones que no se correspondían con este discurso. De diferentes maneras, los trabajadores pasaron a ser tratados como innecesarios, viviendo experiencias de injusticia, exclusión y desempleo. Este artículo tiene como objetivo presentar las experiencias de estos trabajadores y, a través de sus relatos, demostrar las contradicciones entre el discurso de colaboración y la realidad a la que se enfrentan tras el accidente laboral.

**Palabras clave:** Accidente Laboral, Colaborador, Discurso Flexible, Subjetividad, Trabajo.

## **Introdução**

Conceituado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS, 2018), o acidente de trabalho é “aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa (...), provocando lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, que cause a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho” (p. 561). Ainda que o termo acidente possa permitir o entendimento de que se trata de um evento fortuito, considera-se aqui que se trata de uma situação produzida a partir das formas de organização e condições de trabalho, bem como por questões macroeconômicas e sociais, conforme asseveram Dwyer (2006) e Almeida e Vilela (2010). Por sua vez, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2008) ressalta que organização do trabalho é preponderante para a ocorrência dos acidentes e indica que se trata de evento passível de prevenção.

De acordo com Almeida e Vilela (2010), o Brasil já figurou na posição de recordista mundial de acidentes de trabalho e, no ano de 2024, foram registrados 724.228 mil acidentes de trabalho, dos quais pouco mais de 538 mil são acidentes de trabalho típicos (MTE, 2025), ou seja, aqueles que aconteceram durante o exercício da atividade laboral (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2016).

Se tais números já são fortemente alarmantes, ainda mais graves são os indicativos de subnotificação dos casos de acidentes. Conforme dados da Fundacentro, órgão de pesquisa vinculado ao Ministério do Trabalho e Previdência Social, a subnotificação é expressiva no Brasil, sendo necessárias medidas urgentes para combater tal situação. Por meio de uma comparação entre informações da Pesquisa Nacional de Saúde realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e os dados da Previdência Social, os pesquisadores da Fundacentro apontam que, no ano de 2013, ocorreram aproximadamente 589% mais acidentes do que aqueles registrados pela Previdência (FUNDACENTRO, 2015).

Mas, além das estatísticas, compreender as vivências de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho é de grande relevância pois, as repercussões desses eventos estão presentes em diversos âmbitos de suas vidas: social, familiar, profissional, emocional. O sofrimento decorrente da experiência do acidente, para além das sequelas físicas, se relaciona com situações de desvalorização, humilhação, desrespeito e solidão, dentre outras nas quais faz-se marcante ao trabalhador a sensação de tornar-se desnecessário. Essa experiência tem relação com as formas atuais de gestão, que buscam envolver o trabalhador com o discurso de que ele é um *colaborador* e que, por isso, deve desdobrar-se para atender as exigências da empresa.

No presente artigo, temos o objetivo de apresentar as vivências de trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho típicos em indústrias e, por meio de seus relatos, demonstrar as contradições entre o discurso de colaboração e a realidade enfrentada por eles após o evento.

Para tanto, iniciamos o artigo com a um breve apanhado sobre as características do trabalho no contexto atual, no que diz respeito ao discurso flexível e, mais especificamente, sobre a ideia de colaboração, termo predominante no discurso empresarial e direcionado ao envolvimento subjetivo do trabalhador com a empresa.

De acordo com Marx (1890/2014), o trabalho, atividade vital humana, configura-se como o processo através do qual o homem desenvolve suas potencialidades. Isto porque, em cada atividade, utiliza todo seu ser para transformar os recursos naturais em produtos úteis à vida. Entretanto, no modo de produção capitalista, a atividade humana está centrada na venda da força de trabalho para a garantia da sobrevivência, é controlada por um outro e o trabalho torna-se uma mercadoria, consumida e potencialmente substituída como qualquer outra no processo de produção. A extração da mais valia é a base desse modo de produção, uma vez que o trabalhador recebe menos do que produz e o lucro obtido com o excedente de produção é apropriado pelo capitalista, principal motivo pelo qual compreendemos a relação capital-trabalho como uma relação de exploração.

Para a consolidação e manutenção do modo de produção capitalista, historicamente, foram adotadas diversas estratégias direcionadas à sua divulgação como a forma mais adequada de desenvolvimento social. De

acordo com Boltanski e Chiapello (2009), um conjunto de justificações, engendradas em ideologias, foram utilizadas a fim de direcionar a acumulação do capital e, igualmente, as exigências e estilos de vida a ser adotado pelos trabalhadores para que fossem integrados ou excluídos do sistema produtivo.

Desde o surgimento do capitalismo, o trabalho foi gerido de modo a exigir que os trabalhadores se adequassem às demandas dos patrões, visando ao aumento da produtividade e consequente ampliação dos lucros. Nesse sentido, temos a adoção da padronização das atividades pela empresa, a separação entre planejamento e execução, bem como o ritmo de trabalho imposto pelas máquinas – características do taylorismo-fordismo, como exemplos de situações a que os trabalhadores foram forçados a se adequar para que fosse possível a venda da força de trabalho.

Entretanto, mediante a crise do capitalismo da década de 1970, o capitalismo precisou adotar estratégias mais “flexíveis”, que, para os trabalhadores, implica a uma contínua adaptação às situações de trabalho, de acordo com a demanda do mercado consumidor (STECHER, 2014). No nível ideológico, iniciou-se a disseminação de um discurso flexível (Bernardo, 2009), direcionado a um maior envolvimento subjetivo do trabalhador. Assim, se antes o trabalhador deveria disponibilizar seu corpo para a execução das tarefas cotidianas de trabalho, atualmente, ele deve dedicar todo o seu ser para que a ampliação do capital se efetive. Bernardo (2009) descreve que as empresas “não focalizam apenas seus corpos, mas, também, suas mentes” (p. 31).

Saraiva, Pimenta & Corrêa (2004) afirmam que tal discurso visa promover a ideia de uma “parceria incondicional entre capital e trabalho” (p. 63), retirando a legitimidade de questionamentos frente às situações de exploração, o que se configura como ideologia. Gurgel (2015) aponta que a ideologia nas empresas 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). Assim, expressões como ‘vestir a camisa da empresa’, ‘fazer parte do time’ passaram a fazer parte do cotidiano, bem como a expressão *colaborador*, ponto alto dos jargões empresariais adotados pelo discurso flexível.

De acordo com Tittoni e Nardi (2011),

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, grifo dos autores)

Dentro do conceito de colaborador, todas as exigências são, do ponto de vista da empresa, plausíveis, pois o trabalhador deve realizar o que for necessário para alcançar as metas empresariais. E, como se fosse uma troca entre iguais ou uma relação em que ambos são igualmente retribuídos – ideia usualmente expressa como uma relação ‘ganha-ganha’ – o *colaborador* é tido como imprescindível para a empresa e que, em contrapartida, poderia contar com ela reciprocamente, em situações que vão do respeito à dignidade humana até em casos de infortúnio. Sólito (2011) ressalta que “ao falarmos em colaboração, perde musculatura a questão da venda da força de trabalho X apropriação do lucro e exploração dessa força de trabalho no processo de produção” (p.11).

Segundo Bernardo (2009), a disseminação do discurso flexível pode ser vista por meio da literatura de gestão empresarial - presente em revistas, manuais, livros de autoajuda, treinamentos, entre outros - direcionados a conformar um padrão normativo de ação, um modelo a ser seguido pelos trabalhadores de todos os níveis hierárquicos e pelas empresas tidas como modernas. Já no interior das empresas, ele é compartilhado por meio de diversas estratégias de comunicação, de políticas de Gestão de Pessoas e áreas afins.

Como se pode afirmar a partir de Bernardo (2009), dada a ocultação da relação de exploração que se encontra na base do capitalismo, a adoção do discurso flexível, na prática, não mudou a descartabilidade vivenciada pelos trabalhadores. Há mais de cem anos, Marx (1890/2014), em uma

nota de rodapé, transcreve parte de um relatório oficial inglês acerca das leis de proteção à integridade física dos trabalhadores, na qual consta:

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” (p. 487)

Como veremos a seguir, nos tempos atuais tal situação permanece igual, apesar do discurso mais sedutor de que os trabalhadores são *colaboradores* das empresas da qual *vestem a camisa*. Via de regra, quando sofrem acidentes de trabalho, especialmente aqueles que geram sequelas, os trabalhadores passam a ser tratados como alguém de utilidade reduzida para o capital e o discurso de que fazem parte da *família-empresa* é deixado de lado.

## **Método**

Os relatos apresentados no presente artigo foram obtidos para a realização de uma pesquisa de mestrado, de cunho qualitativo, na qual foram entrevistados quatro trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho típicos em indústrias. A realização da pesquisa foi previamente aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, autorização registrada com o CAAE 60509416.4.0000.5481.

Foram feitas entrevistas abertas em profundidade, direcionadas à história profissional dos trabalhadores, em que os participantes foram convidados a contar suas histórias de trabalho e de vida, bem como do(s) acidente(s) que sofreram, destacando aquilo que julgavam importante. Conforme aponta Minayo (2010), esse tipo de entrevista aberta se configura como uma “conversa com finalidade” (p. 264). Perguntas de aprofundamento foram realizadas na medida em que aspectos relevantes

demandavam esclarecimentos, compatibilizando com a noção de profundidade de Angrosino (2009).

Na tabela 1, são apresentadas informações gerais sobre os participantes, sob nomes fictícios, visando manter o sigilo sobre suas identidades.

Tabela 1: Apresentação resumida dos participantes

| <b>Participantes</b> | <b>Acidente</b>                                  | <b>Ramo</b>     |
|----------------------|--------------------------------------------------|-----------------|
| Antônio, 66 anos     | Esmagamento de mão e punho em uma máquina        | Plástico        |
| 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     |
| João, 44 anos        | Lesão na coluna por carregar peso                | Automobilístico |

Fonte: os autores

O acesso aos participantes se deu por meio da rede de contatos informais dos pesquisadores, assim como defendido por Duarte (2012). Dentre os participantes, apenas Antônio era previamente conhecido da pesquisadora; Carlos e Maria foram apresentados por profissionais de saúde; já João chegou até a pesquisadora por meio de um escritório de advocacia. Todas as profissionais conheciam previamente os objetivos da pesquisa.

A análise das informações apresentadas neste artigo considerou as falas dos trabalhadores, o contexto de trabalho relatado por eles e o aporte teórico estudado na realização da pesquisa. São apresentadas por temas que se mostraram presentes em suas falas e que se enquadram às expressões ligadas à colaboração, encontradas na literatura empresarial.

Cada tema inicia-se com exemplos retirados de revistas você S.A. do período da pesquisa e de livros de gestão, ao que se segue relatos das vivências dos trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho.

## **O envolvimento dos trabalhadores e a vivência de tornar-se desnecessário**

Os participantes da pesquisa relataram situações em que pareciam ver em sua colaboração uma forma de atender os objetivos da empresa, sendo essa a sua mais importante contribuição para o processo produtivo. Aparentemente, entendiam sua relação com empresa como uma via de mão dupla, na qual ambos os lados estariam interessados em fazer o melhor pelo outro. Ou seja, o comprometimento com as necessidades da empresa parece ter como pano de fundo a ideia de que ela faria o mesmo por seus *colaboradores*. Todavia, enquanto as necessidades da empresa se pautam na produtividade, no aumento dos lucros e na expansão do capital, as necessidades dos trabalhadores após os acidentes de trabalho dizem respeito a questões, em última instância, de justiça social e sobrevivência. Assim, após o acidente de trabalho, ficou evidente que o ideário de parceria incondicional é irreal, seja por meio da não garantia de acesso aos direitos sociais, da inadequação das situações de retorno ao trabalho ou da demissão com ou sem justa causa, depois de sofrerem acidentes que deixaram sequelas, quando passaram a ser tratados como desnecessários aos seus empregadores.

A seguir, apresentamos alguns aspectos que exemplificam essas vivências de trabalhadores acidentados.

## **O Uso Do Conhecimento Especializado**

Na literatura empresarial, o conhecimento especializado é considerado fundamental para o exercício profissional e, somado a outras exigências, torna o trabalhador adequado ao mercado de trabalho. Goleman (2001), autor alinhado ao discurso empresarial, afirma que “a perícia provém do aprendizado nas trincheiras. Ela se mostra como uma percepção

que o profissional tem dos truques do negócio, o verdadeiro conhecimento de como fazer um trabalho que só a experiência pode trazer” (p. 34).

Antônio tem 66 anos, é nascido na Bahia e, na ocasião da pesquisa, residia no estado de São Paulo desde a infância. Trabalhou durante toda a sua vida profissional em atividades relacionadas ao mesmo tipo de máquina, tendo atuado em diversos cargos, tais como auxiliar, operador e encarregado de produção. Já estava aposentado, mas seguia trabalhando para complementar a renda obtida por meio da aposentadoria. Dentre os participantes, ele era o único que atuou durante toda a sua carreira no mesmo tipo de processo produtivo, desenvolveu grande parte de sua carreira numa fase em que o taylorismo-fordismo estava em voga, no qual o conhecimento especializado era fortemente valorizado.

Antônio relatou situações em sua trajetória laboral nas quais seu conhecimento técnico fora largamente utilizado e bem-visto pelas empresas em que trabalhou. Ele disse ter contribuído com sugestões de melhorias nos processos produtivos em relação à matérias primas utilizadas e melhores formas de combiná-las para elevar a qualidade dos produtos, bem como em relação à montagem e regulação adequada das diversas máquinas em que atuou durante sua carreira.

Na empresa do ramo plástico em que sofreu o acidente de trabalho relatado, era responsável por receber as solicitações de produção, proceder à regulação e operação da máquina, bem como monitorar o processo de produção. Nessa empresa, Antônio contou duas situações bastante emblemáticas que podem se relacionar a utilização de seu conhecimento técnico como uma forma de contribuir com a empresa. A primeira delas diz respeito a uma discussão com um colega de trabalho, que estava alterando a regulação da máquina para que pudesse produzir menos produtos, por julgar que “era melhor para trabalhar”. O participante disse ter respondido tal assertiva: “assim é melhor de trabalhar, mas você sabe o que isso pode acarretar?”, o que se seguiu uma longa discussão a respeito do impacto da ação do colega sobre o produto. Segundo sua fala, sua preocupação era que tal ação diminuiria a qualidade do produto final que iria para o cliente, pois a alteração realizada na máquina alteraria seu peso e sua espessura. Segundo seu relato, a pessoa com quem discutiu era tida em alta conta pelos membros da administração da empresa, fato que não o intimidou.

Outra situação apresentada por Antônio foi uma discussão entre ele e dois trabalhadores da área técnica da empresa que, de acordo com sua fala, foram até a fábrica no terceiro turno para saber o que ele achava dos requisitos técnicos de uma máquina. Na acalorada discussão, o depoente demonstra tê-los enfrentado por julgar ser dotado de grande conhecimento técnico, apontando falhas na concepção do projeto que, se não adequadas, trariam grande prejuízo à empresa.

Sendo assim, pode-se perceber que Antônio utilizava seu conhecimento em favor dos interesses da empresa e parecia perceber certa estabilidade e segurança em sua relação a sua posição dentro dela, graças ao uso de seu conhecimento técnico no cotidiano de trabalho. Entretanto, pouco antes do acidente de trabalho que relatou na entrevista, ele foi comunicado pelo coordenador industrial que mudaria de horário de trabalho, do terceiro turno para o segundo. Tal situação foi vivenciada como muito aflitiva pelo depoente, uma vez que se encontrava bastante endividado por conta de um grave adoecimento de sua esposa e, ao mudar de turno, deixaria de receber o adicional noturno, que representava parte considerável de sua remuneração.

O acidente de trabalho relatado pelo participante ocorreu durante uma operação de rotina, quando sua mão foi puxada para dentro da máquina e um grande eixo o prendeu até a altura do punho, ocasionando o esmagamento da mão e do punho. Na sequência, um outro eixo continuou o puxando e parou próximo ao seu pescoço, quando um colega acionou o botão de emergência da máquina, interrompendo seu funcionamento. Antônio contou que sua retirada da máquina foi lenta e que as ações tomadas pelo mecânico que estava ajudando no resgate foram orientadas por ele, pois o colega não tinha conhecimento aprofundado da máquina a ponto de saber quais parafusos desmontar para que os eixos se soltassem sem que sua lesão fosse agravada.

A empresa procedeu o devido socorro ao trabalhador, bem como emitiu a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), documento fundamental para seu acesso aos direitos trabalhistas. De acordo com a empresa, por já receber aposentadoria, Antônio não tinha direito ao auxílio-doença acidentário, uma vez que não é possível duplo benefício do INSS, (MPS, 2016). De acordo com a convenção coletiva da categoria em que o participante se insere, a empresa deveria pagar a diferença entre o valor

da aposentadoria e sua remuneração líquida mensal, o que não foi realizado. O descaso do empregador e o não cumprimento dessa cláusula fica explícito na fala do participante, quando ele diz que: *"a empresa, muito embora eu tenha me machucado lá, com a máquina deles, não assume, diz que não tem essa obrigação"*.

Frente a essa problemática, sua situação financeira se agravou muito e, na época da entrevista, quase dois anos após o acidente, ele relatou não estar com suas *"contas em dia"*. Aproximadamente um ano decorrido do acidente, o participante contou que implorou ao médico que o acompanhava que o liberasse para retornar ao trabalho, discriminando quais atividades estava liberado para realizar. Isso porque temia passar fome por conta das limitações financeiras.

Ao retornar ao trabalho, a empresa não disponibilizou nenhuma escuta ao trabalhador que buscasse compreender como se sentia em relação ao acidente, evento que se mostrou bastante traumático, a ponto de ele não se sentir em condições emocionais de trabalhar na máquina em que desenvolveu toda a sua carreira. Além disso, a empresa o alocou em um setor, no qual eram desenvolvidas atividades simples e rotineiras, bastante diferentes daquelas às quais estava adaptado e que sentia prazer em realizar. Perdeu, assim, o reconhecimento de sua atividade e deixou de usar o conhecimento técnico pelo qual sempre fora valorizado e que também lhe conferia segurança. No novo local de trabalho, relatou ter sido desrespeitado por um colega, o qual o proibiu de se aproximar da máquina, iniciando uma discussão que parece ter despertado sentimentos de vergonha ao participante. A empresa não intermediou nenhuma dessas situações, ainda que os responsáveis do setor tenham tomado conhecimento do ocorrido.

Por meio da história apresentada por Antônio, pode-se compreender que, apesar de toda a contribuição dada por ele ao processo produtivo da empresa e, conseqüentemente, aos lucros, a contrapartida não foi dada em igual medida. Se antes do acidente, seu conhecimento era de grande valor, após o evento, ele passou a ser tratado como alguém a quem se atribui pouca importância, o que pode ser visto por meio do desprezo em relação às suas possibilidades de sobrevivência durante o período de afastamento, bem como pela falta preocupação com sua reinserção no ambiente de trabalho.

## **Estar Disponível Para Assumir Novos Riscos**

Valorizada no discurso empresarial, a disponibilidade para assumir novos riscos nas atividades laborais, pode ser compreendida aqui como agir sem medo em direção a uma meta estabelecida pela empresa. Segundo reportagem da revista *Você S.A.* (2017a), a psicologia vem contribuindo para o desenvolvimento dessa disponibilidade por meio da proposição de alinhamento do *Mindset*. Na matéria, argumenta-se que trabalhadores devem assumir desafios, mostrarem-se persistentes quando encontrarem dificuldades e verem no esforço pessoal um caminho para atingir a “excelência” (*Você S.A.*, 2017a, p. 26), postura que traria como resultado aos seus adeptos grandes conquistas. Considerando o descrito pela revista, ações desse tipo poderiam ser propulsoras de novos cargos, melhores remunerações e vida longa dentro da organização, o que é bem diferente da vivência de um dos participantes da pesquisa aqui relatada.

Carlos tem 28 anos, é migrante do Pernambuco, mudou-se para o estado de São Paulo visando conseguir oportunidades de trabalho, vendo a região como promissora para construir sua vida. Trabalhou em diversas ocupações, com e sem registro formal de trabalho, sendo que na indústria do ramo plástico em que sofreu acidente atuava como auxiliar de produção. Foi contratado para fazer a retirada manual de rebarbas dos produtos injetados e, cerca de dois meses após a sua contratação, passou a realizar o abastecimento das máquinas com matéria prima, bem como sua movimentação.

O modo em que se deu o aceite de Carlos às novas atividades pode ser vista como uma atitude alinhada com as diretrizes do discurso flexível que versam sobre estar disponível para atender as necessidades da empresa. O participante contou que seu chefe o chamou informando que, no dia seguinte, um colega de trabalho sairia de férias, sendo necessário que alguém o substituisse no período. Pediu a Carlos que assumisse a posição, mas que não teria tempo para que ele fosse treinamento e, por isso, ele deveria conversar com o colega sobre as atividades naquele dia. Ao relatar as atividades, o participante disse que não pareciam complexas,

mas que a movimentação oferecia riscos por conta do peso do carrinho com as matérias primas, ressaltando que, se perdesse o controle do carrinho, poderia gerar um acidente.

No contexto do ramo plástico, no qual a empresa em que Carlos atuava se insere, essas atividades de abastecimento costumam ser almejadas pelos trabalhadores como uma forma de ter seu trabalho visto pela chefia. Isto porque são realizadas em diversas máquinas, permitem maior mobilidade pelo espaço fabril e, em algumas empresas do ramo, essas posições recebem remuneração um pouco acima do piso salarial - valor usualmente pago pelas empresas aos auxiliares. Ainda, o fato de seu superior imediato tê-lo escolhido para desenvolver a atividade pode ter sido um indicativo de valorização e, ao mesmo tempo, uma coerção – não aceitar poderia passar a impressão de que não estava colaborando com a empresa, não estava à disposição de suas demandas.

Logo no primeiro dia na nova atividade, ao apoiar o carrinho de matéria prima no corrimão ao lado de uma máquina, o carrinho escorregou e caiu em cima do seu pé. Carlos, sentindo muita dor, procurou seu superior imediato, relatou o ocorrido e recebeu a resposta de que não tinha sido nada grave. Procurou, então, o técnico de segurança do trabalho, não o encontrou e decidiu ir embora para cuidar da lesão. A empresa não ofereceu nenhum socorro e um colega de sua área de trabalho o ajudou até a portaria, sendo que o participante seguiu caminhando até sua residência.

Ao retornar à empresa após os cuidados iniciais com a lesão, conversou com o técnico de segurança do trabalho e foi orientado a procurar o sindicato de sua categoria, pois a empresa não o autorizava a emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). O participante, seguindo tal orientação, procurou o sindicato, o qual procedeu a emissão.

Devido ao acidente, ficou afastado da empresa para que realizasse o tratamento fisioterápico necessário para a sua recuperação – período no qual a entrevista foi realizada. A convenção coletiva da categoria em que Carlos se insere obriga que, em casos de acidente de trabalho, a empresa assumira todos os custos do tratamento, o que não tinha sido realizado até aquele momento. O participante estava arcando com as despesas referentes aos medicamentos, consultas, exames e sessões de fisioterapia.

Ele relatou que se sentia indignado com a tratativa dispensada pela empresa, uma vez que ela não o ofereceu socorro e não emitiu 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 sentiu-se igualmente inconformado com a falta de garantias em relação ao acesso aos direitos sociais, já que esperava ter seus direitos garantidos 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”*.

Com base no relato de Carlos, pode-se verificar que, após o acidente de trabalho, a empresa não dedicou nenhum esforço para garantir o restabelecimento de sua saúde. O trabalhador, cumprindo a determinação da gerência, se arriscou a realizar uma atividade desconhecida para que o processo produtivo não tivesse nenhum impacto com as férias de seu colega. Desse modo, ao assumir o desafio que lhe foi colocado em nome das necessidades da produção, em vez de uma melhoria da carreira, conforme defende a reportagem da revista Voce S/A, a única “conquista” que Carlos obteve foi o dano à sua saúde e o abandono.

### **Dedicar-Se Sem Questionar**

A dedicação e a aceitabilidade das situações impostas pela empresa podem ser vistas no relato de Maria, em grande medida compatível com os relatos de Carlos, com um ponto adicional: a aceitação de situações que ela considerava injustas. Na mesma revista Você S.A. (2017a), por meio da divulgação da noção do *Mindset*, apregoa que “persistir na dificuldade (...) aprender com a crítica” (p. 27) é um caminho para conquistas, ao passo que “desistir facilmente (...) ignorar feedback negativo útil” (p. 27) faz com que as pessoas com alto potencial fiquem distantes das conquistas.

Trocando em miúdos, afirma-se que é importante manter-se trabalhando duramente, mesmo em condições adversas, para atingir um suposto e vago resultado positivo para sua carreira.

Maria tem 49 anos, é migrante de Minas Gerais e passou a residir no estado de São Paulo visando oportunidades profissionais para seu filho. Relatou ter trabalhado como cozinheira em sua cidade de origem e como empregada doméstica na cidade em que reside atualmente. Após um longo período desempregada, foi contratada por uma indústria do ramo alimentício como auxiliar de produção, sendo responsável por trabalhar na seleção e fritura de pipocas a serem embaladas e direcionadas para o consumo final.

De certa maneira, a aceitação das decisões da empresa vista na história de Carlos também pode ser identificada na postura de Maria. Por diversas vezes ao longo da entrevista, ela dizia que sempre esteve disposta ao trabalho, dizendo que “*se mandar eu fazer, trabalhar, eu faço. O que mandar eu fazer, eu faço*”, descrevendo também uma importante preocupação com a qualidade dos produtos, com a limpeza do setor de trabalho e com o cumprimento dos padrões de trabalho. Em suas falas, foi possível identificar também uma forte submissão a situações que julgava desfavoráveis. Ela relatou grande descontentamento por ter ficado muito tempo sendo a única mulher no 2º turno, parecendo se sentir insegura com tal situação. Contou também sobre sua insatisfação quando de uma mudança no horário de trabalho que gerou redução em seu salário mensal devido a retirada do adicional noturno – valor obrigatoriamente pago pela empresa como uma forma de reparação aos impactos na saúde pelo trabalho noturno. A participante também descreveu situações de ameaça, humilhação e violência psicológica perpetradas por seu superior imediato e por parte do dono da empresa, o que aparentemente era vivido pela depoente com grande sofrimento.

Em um dia rotineiro de trabalho, Maria entrou na área de produção no início do turno, percebeu um vazamento de gás na máquina em que trabalharia e avisou o superior imediato, que foi até o local para proceder o conserto da máquina. Decorrido algum tempo, ele a chamou para informar que a máquina estava pronta para o trabalho e não poderia ficar parada.

Imediatamente, Maria voltou ao seu posto de trabalho e, ao acender o pavio, ocorreu uma explosão, momento no qual calda quente atingiu seu rosto e tronco, gerando uma queimadura de 2º grau na região, além de ter rompido o óculos que usava.

A participante relatou que saiu correndo em meio ao fogo e que, ao conseguir sair do setor, ficou parada, ainda com fogo na raiz dos cabelos. Depois, começou a procurar ajuda, sem sucesso – conversou com uma encarregada, que a orientou a procurar o dono da empresa e, ao se deparar com a porta de sua sala fechada, decidiu ir para o lado de fora da fábrica. Nesse momento, um motorista de caminhão que a viu aflita, procurando ajuda, se ofereceu para levá-la ao atendimento de urgência da cidade, local em que recebeu os primeiros cuidados para seus ferimentos. A empresa, além de não prestar socorro à trabalhadora, também não emitiu a Comunicação de Acidente de Trabalho e, ao que tudo indica, Maria não conseguiu acessar seus direitos trabalhistas e nem foi afastada pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

A entrevista realizada com a participante aconteceu cerca de três meses após o acidente de trabalho e, na ocasião, 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 voluntariamente mostrar as fotos do seu rosto e colo após as queimaduras. Ao verificar as informações acerca do diagnóstico de Estado de Estresse Pós-traumático disponibilizadas pelo Ministério da Saúde (2001), foi possível associar momentos da entrevista com Maria que o sugerem.

Apesar de todo o trauma que o evento parece ter representado para a participante, ela descreveu que a empresa solicitava constantemente que retornasse ao trabalho. No entanto, Maria afirmou que, em todas as tentativas de retorno, não conseguia permanecer por muito tempo, sinalizando que estar no local onde sofreu o acidente 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*

80

*doida*". A participante contou também que, em uma dessas ocasiões, o dono da empresa disse que ela era culpada pelo acidente que sofrera, o que a deixou claramente irritada.

Maria afirmou que achava que deveria ter visto que a empresa não a reconhecia como ela esperava, pois não tomaram providências para ajudá-la após o acidente. Relatou que a empresa tem seguro para as máquinas, mas que não há nenhuma segurança em relação ao trabalhadores e, sendo assim, entende que não se preocupa com as pessoas. Com base em seus relatos, é possível compreender que Maria passou a ver que a empresa não se importava verdadeiramente com ela, diferentemente da dedicação que ela sempre teve com relação às demandas no trabalho. Sua presteza, que inclui o fato de ter suportado situações muito adversas para que a produção fosse atendida não foram reconhecidos. Em suas palavras: *"Eu devia ter percebido que a empresa não era aquilo que eu pensava. E aceitado, porque tudo o que eles falavam comigo, eu ia atender, fazendo dela uma empresa né? E eles não estavam fazendo de mim uma funcionária"*. Em outro trecho da entrevista, a participante afirmou que *"Eles não reconhecem, e a gente dando a maior força, para 'enriquecer' cada vez mais, e eles não estão nem aí, nem um pinguinho de assunto e atenção comigo, nenhuma"*.

Em um novo contato com a participante, cerca de um ano após a entrevista, ela informou que se sentia enganada pela empresa, pois insistiram para que comparecesse à unidade fabril e, quando ela 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. A experiência do acidente parece ter sido extremamente traumática para ela e, ao que parece, sua demissão está ligada à repercussão do acidente, uma vez que, após o evento, ela não conseguiu mais retornar ao trabalho e a demissão pode ter sido justificada pela empresa com base em suas ausências. Cabe ressaltar que uma demissão por justa causa é de grande prejuízo financeiro ao trabalhador, que recebe um valor muito menor em sua rescisão trabalhista se comparado com uma demissão sem justa causa.

Desse modo, segundo seu relato, Maria foi duplamente submetida a condições injustas e humilhantes: antes do acidente, na realização de suas atividades de trabalho; após o acidente, por meio da demissão e suas consequências. Sua dedicação às demandas empresariais e sua

“persistência na dificuldade”, conforme apregoa a literatura de gestão não teve a contrapartida prometida.

## **A Empresa Em Primeiro Lugar**

Diversas são as publicações da revista Você S.A. que argumentam que os trabalhadores devem dedicar suas horas de descanso e lazer para atividades voltadas ao trabalho. Falam sobre o papel da convivência com colegas de trabalho fora dos ambientes laborais para o estabelecimento de relações interpessoais favoráveis no trabalho (Você S.A., 2017b). Apresentando entrevistas com executivos de alto escalão de grandes empresas, afirmam que esses profissionais, socialmente considerados bem sucedidos, utilizam suas horas vagas para desenvolver atividades que possam aliar lazer e aprendizado direcionado ao trabalho cotidiano (Você S.A., 2017b). Em outra reportagem, asseveram a importância da adoção de hábitos de vida saudável como um diferencial, uma vez que as empresas passaram a monitorar milimetricamente as condições de saúde dos trabalhadores. Nessa reportagem, ressaltam que o que importa é o “custo-saúde” (Você S.A., 2017c, p. 51), mas encerram o texto dizendo que “a combinação entre empresas atentas e funcionários conscientes reduz os custos com saúde, melhora os resultados e favorece toda a cadeia, numa relação de ganha-ganha” (p. 55). Em comum, essas reportagens deixam claro uma diretriz central: todos os momentos da vida devem ser direcionados à realização do trabalho de modo compatível com as exigências das empresas.

João tem 44 anos e sempre viveu no estado de São Paulo e, ao que parece, mostrava-se alinhado às demandas do mercado flexível, tendo passado por mudanças de cargo e prêmios financeiros em contrapartida à sua adequação às necessidades da empresa em que sofreu acidente de trabalho. Relatou que desde o início de sua jornada nela dedicou-se integralmente ao trabalho, tendo inclusive participado de um treinamento no exterior por 15 dias, situação que produziu um misto de sofrimento e encantamento. João era um trabalhador que pode ser classificado como polivalente – perfil requisitado pelas empresas na era da flexibilidade –, e era responsável por substituir os colegas de trabalho em suas ausências, independentemente as atividades realizadas, incluindo o líder do setor.

Para atender as metas de produção, frequentemente os trabalhadores produziam em horário de almoço e em equipe reduzida - 6 pessoas estavam desenvolvendo o trabalho que demandava 12 trabalhadores. João contou que mesmo com a equipe completa, nessa área, o trabalhador “*não respira*”, devido ao ritmo intenso de produção exigido pela empresa.

Nesse cenário, em um horário de almoço, uma carroceria travou na linha de produção e, para dar continuidade às atividades, João e o mecânico levantaram manualmente a peça. Ao colocá-la de volta na linha, 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 permanecer na atividade até o final do turno, quando percebeu que sentia intensa 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.

Dada a dedicação exposta por João após o início de suas dores, pode-se considerar que, além da pressão exercida pela empresa em relação ao que se chama de necessidades de produção, há uma aparente internalização do discurso flexível. Entretanto, a contrapartida oferecida pela empresa quando do acidente de João foi bem diferente de sua dedicação.

A empresa não reconheceu o acidente de trabalho, não emitiu a CAT e, por conta disso, todos os afastamentos dos quais precisou foram identificados como auxílio-doença, o que trouxe importantes prejuízos a João. Em especial, a negação do direito a estabilidade de emprego após o acidente de trabalho e o não recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em todos os períodos de afastamento da empresa.

Após o acidente de trabalho, João passou a ser tratado como alguém merecedor de desconfiança, já que não conseguia manter-se trabalhando devido às dores. Suas ações passaram a ser controladas no cotidiano de trabalho e fora dele e, por vezes, relatou ter sido julgado como um trabalhador desinteressado e oportunista. Ou, com ele mesmo disse: *"Passado eles não veem. Passado é passado"*, apontando uma mudança de tratamento que parece desprezar toda sua trajetória na empresa.

Segundo sua fala, após o acidente *"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.

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."*

O trabalhador foi demitido sem justa causa e, frente a essa situação, vem movendo um processo trabalhista contra a empresa, solicitando reintegração no quadro de funcionários da empresa. Ao que parece, mais importante do que a reparação financeira a ser conquistada se ganhar a causa judicialmente, ele almeja o reconhecimento, por parte da empresa, do agravo a saúde causado pelo acidente e a sensação de justiça.

Desse modo, o fato de João abrir mão de suas próprias demandas em favor da organização culminou em uma situação de saúde que alterou de modo prolongado sua vida pessoal. Até o momento da entrevista, ele dizia ter dificuldades para realizar atividades cotidianas, tais como dirigir, ficar por um longo tempo sentado e carregar seus filhos. Seu relato mostra como a ideia de uma relação “ganha-ganha” defendida na reportagem citada no início deste tópico está apenas no discurso. O “custo-saúde”, ou melhor, o “custo-adoecimento”, acaba recaindo unicamente sobre o *colaborador*.

### **Considerações finais**

Conforme apresentado na introdução deste artigo, ao considerarmos o discurso empresarial que se pauta na relação de parceria entre empregadores e empregados, os últimos denominados como colaboradores, membros da família-empresa, que atuam em prol de um objetivo comum, seria possível inferir que a postura adotada pelos quatro participantes lhes garantiria reconhecimento, dignidade e proteção por parte da empresa. Entretanto, conforme é possível ver nos relatos de Antônio, Carlos, Maria e João, o acidente de trabalho vivenciado por eles mostrou-se um divisor de águas no discurso e na prática das empresas. Gurgel (2015) descreve que a “ideologia tem no seu interior dois componentes: a ilusão e a possibilidade real” (p. 28) e, nesse sentido, o discurso de colaboração parece trazer aos trabalhadores entrevistados a ilusão de parceria entre eles e empregador. Entretanto, tendo o acidente o papel de ruptura dessa relação ilusória, passaram a perceber nuances antes ocultadas pelo discurso romantizado adotado pelas empresas.

Os relatos apresentados evidenciam de forma marcante a falácia do discurso de colaborador adotado no capitalismo flexível. Em maior ou menor

medida, seja por meio do não reconhecimento do acidente – que, se reconhecido permitiria acessar os direitos sociais garantidos aos cidadãos – seja por meio da não garantia das condições de salário que permitem a manutenção das condições de vida, ou por meio das demissões – com ou sem justa causa – mostra-se como é irreal o discurso de uma relação de parceria entre empregador e empregado.

O relato dos participantes é compatível com a 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. Os mesmos trabalhadores que se dedicaram de diversas formas, considerando-se colaborador da empresa, contribuindo para o alcance das metas de produção e, conseqüentemente, para a acumulação de capital, passam a ficar à mercê de sua própria sorte e, por vezes, em uma condição desfavorecida por conta da sua lesão.

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 nos trabalhadores. Sua adesão aos interesses dos empregadores se configura, portanto, como uma nova roupagem da exploração do trabalhador, na medida em que ser colaborador não se traduz efetivamente em uma relação de parceria, de igual responsabilidade e comprometimento, como pode ser visto nas histórias dos trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho aqui apresentadas.

Os relatos dos trabalhadores apresentados aqui corroboram o que é apresentado em uma publicação do Ministério do Trabalho e Emprego, de 2008, a respeito de acidentes fatais: a vida do trabalhador é frequentemente banalizada e uma das importantes formas de combate à essa realidade é a prevenção dos acidentes e a fiscalização severa dos órgãos competentes brasileiros. Entretanto, a disseminação desenfreada do discurso flexível, do qual apresentamos algumas de suas nuances no presente artigo, contribui fortemente para a submissão dos trabalhadores e o enfraquecimento da luta contra as condições injustas a que estão

expostos. Sendo assim, faz-se fundamental o desmonte desse discurso, por meio do apontamento de suas contradições.

**Nota:** Artigo derivado de dissertação de mestrado com Financiamento através de bolsa de estudos do CNPq.

## Referências

ALMEIDA, I. M.; VILELA, R. A. **Modelo de análise e prevenção de acidente de trabalho - MAPA**. Piracicaba, SP: CEREST, 2010, 52p.

Disponível em:  
[http://www.cerest.piracicaba.sp.gov.br/site/images/MAPA\\_SEQUENCIAL\\_FINAL.pdf](http://www.cerest.piracicaba.sp.gov.br/site/images/MAPA_SEQUENCIAL_FINAL.pdf)

ANGROSINO, M. **Etnografia e observação participante**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2009, 138p.

BERNARDO, M. H. **Discurso flexível, trabalho duro: o contraste entre o discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores**. 2009. 225p. Tese (Doutorado em Psicologia) Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e do Trabalho. Disponível em:  
<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-15102006-195023/pt-br.php>

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo, SP: Editora WMF Martins Fontes, 2009, 701p.

SILVA, J.L; BERNARDO, M.H. *De colaborador a desnecessário: vivências de trabalhadores acidentados*. R. Laborativa, v. 14, n. 2 p. 64-90, out./2025.  
<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

DUARTE, J. A entrevista em profundidade. In Duarte, J., Barros, A., Novelli, & A. L. R. (Orgs), **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**, 2ª ed., São Paulo, SP: Atlas, 2012, pp. 62-83.

DWYER, T. **Vida e morte no trabalho**: *acidentes de trabalho e a produção social do erro*. Campinas, SP: Multiação Editorial, 2006, 407p.

FUNDACENTRO. **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, 2015. Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/Acidentes-de-trabalho-no-Brasil-em-2013.pdf>

GOLEMAN, D. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, 412p.

GURGEL, C. O papel da ideologia nas teorias organizacionais. In: Padilha, V. (Org.) **Antimanual de gestão**: *desconstruindo os discursos do management*. São Paulo: Editora Ideias & Letras, pp. 23-57, 2015.

MARX, K. **O capital**: *crítica da economia política: livro I*, 33ª ed., vol 1, Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira, 1890/2014, 574p.

MARX, K. **O capital**: *crítica da economia política: livro II* (16ª ed., Vol 2). Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira, 1893/1998, 364p.

MINAYO, M. C. **O desafio do conhecimento** (10ª ed.). São Paulo, SP: Hucitec, 2010, 407p.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (MPS) (2016) **Manual de Acidente de Trabalho**. Brasília, DF: Instituto Nacional de Seguridade Social, 2016, 48p. Disponível em: <https://www.saudeocupacional.org/v2/wp-content/uploads/2016/05/Manual-de-Acidente-de-Trabalho-INSS-2016.pdf>

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Análises de acidentes do trabalho fatais no Rio Grande do Sul**: a experiência da Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador – SEGUR. Porto Alegre, RS: SEGUR, 2008, 336p.

---

\_\_\_\_\_ Brasil registra maioria dos acidentes de trabalho com afastamentos curtos, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/brasil-registra-maioria-dos-acidentes-de-trabalho-com-afastamentoscurtos>

VOCÊ S.A. **Programado para o sucesso**. Editora Abril, março, pp. 24 – 33, 2017a.

\_\_\_\_\_ **O lado B dos presidentes**. Editora Abril, agosto, pp. 32 – 37, 2017b.

\_\_\_\_\_ **Diga sim à happy hour**. Editora Abril, agosto, p. 10, 2017b.

\_\_\_\_\_ **Corrida pela saúde**. Editora Abril, dezembro, pp. 50 – 55, 2017c.

SARAIVA, L. A. S.; PIMENTA, S. M.; CORRÊA, M. L. **Dimensões dos discursos em uma empresa têxtil mineira**. RAC, V. 8, N. 4, pp. 57-79, out – dez., 2004.

89

SILVA, J.L; BERNARDO, M.H. *De colaborador a desnecessário: vivências de trabalhadores acidentados*. R. Laborativa, v. 14, n. 2 p. 64-90, out./2025. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

SILVEIRA, J. G. **Dicionário de expressões populares da língua portuguesa**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010, 953p.

SÓLIO, M. B. **Colaborador**: conceito e preconceito. In: *Anais da V Congresso Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas* ABRAPCORP, São Paulo, 2011, pp. 1 - 13.

STECHER, A. 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, subjetividade e identidades: lecturas psicosociales desde Chile y America Latina Santiago, Chile**: Ril Editores, 2014, pp. 19-76.

STANZIONI, D. 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, jul - dez, 2016. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/32887>

TITTONI, J.; NARDI, H. C. Subjetividade e Trabalho. In A. D. Cattani, & L. Holzmann (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**, Porto Alegre, RS: Zouk, 2011, pp. 375-378.

Artigo apresentado em: 31/08/2025

Versão final apresentada em: 9/10/2025

Aprovado em: 16/10/2025

SILVA, J.L; BERNARDO, M.H. *De colaborador a desnecessário: vivências de trabalhadores acidentados*. R. Laborativa, v. 14, n. 2 p. 64-90, out./2025. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>