



FACULDADE CAICOENSE SANTA TERESINHA  
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

FRANCICLEIDE DE MACENA CORDEIRO

**O TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA PERSPECTIVA CLÍNICA E  
SOCIAL**

CAICÓ/RN  
2025  
FRANCICLEIDE DE MACENA CORDEIRO

# **O TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA PERSPECTIVA CLÍNICA E SOCIAL**

Monografia apresentada ao Colegiado do Curso de Bacharelado em Psicologia da Faculdade Caicoense Santa Teresinha, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Esp. Thiago Santos de Melo

CAICÓ/RN  
2025

CATALOGAÇÃO NA FONTE

Faculdade Caicoense Santa Teresinha

Biblioteca Prof<sup>ª</sup>. Suzana Lago Nobre

C794t CORDEIRO, Francicleide de Macena.

O trabalho e a saúde do trabalhador: uma perspectiva clínica e social. / Francicleide de Macena Cordeiro. – Caicó, RN, 2025.

41 f.

Orientador(a): Prof. Esp. Thiago Santos de Melo.

Monografia (Bacharelado em Psicologia) – Faculdade Caicoense Santa Teresinha. Curso de Graduação em Psicologia.

1. Adoecimento - Monografia. 2. Clínica do Trabalho - Monografia. 3. Trabalho - Monografia. 4. Trabalhador - Monografia. I. Cordeiro, Francicleide de Macena. II. Faculdade Caicoense Santa Teresinha. III. Título.

RN/BU/FCST

CDU 159.9

Catalogado por Ana Paula Araújo Grilo CRB15-610

FRANCICLEIDE DE MACENA CORDEIRO

## **O TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA PERSPECTIVA CLÍNICA E SOCIAL**

Monografia apresentada ao Colegiado do Curso de Bacharelado em Psicologia da Faculdade Caicoense Santa Teresinha (FCST), como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia, sob orientação do professor Thiago Santos de Melo, tendo sido aprovada.

Caicó, RN, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Prof. Esp. Thiago Santos de Melo – FCST  
Presidente da Comissão Examinadora

---

Prof. Dr. Tiago Alves Callou – FCST  
Membro Interno

---

Prof. Esp. Jardson Araújo Ramalho – FCST  
Membro interno

---

Prof. Esp. Ismael Victor Araújo de Oliveira – FCST  
Membro interno

**DEDICATÓRIA**

Dedico esse estudo a todos os trabalhadores desse país, em especial aos que estiveram ao meu lado ao longo da minha trajetória profissional e que ainda me acompanham diariamente. Foi a partir das minhas vivências e da relação que tive com o trabalho, que o desejo de ingressar no curso de psicologia foi despertado. Essas experiências também motivaram a realização dessa pesquisa que, para além de contribuir com a área, se manifesta pelo desejo de cuidar do outro e colaborar com reflexões sobre o mundo do trabalho e dos trabalhadores.

Ao corpo docente da Faculdade Caicoense Santa Terezinha que, com muita resiliência e companheirismo, contribuiu na condução do processo de ensino e aprendizagem na formação da primeira turma de psicologia da região do Seridó, a qual faço parte.

Ao meu orientador que, de forma paciente e humana, conduziu os estudos e me fez acreditar que seria possível.

Dedico em especial a todas as mulheres da minha família que, com muito esforço, dedicação e principalmente respeito, construíram carreiras profissionais que orgulham e inspiram outras mulheres. A todas vocês o meu sincero respeito, carinho e admiração.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço em primeiro lugar a Deus por me conceder o dom da vida e ter me sustentado até aqui, a Ele seja dada toda honra.

A todos os meus familiares por me apoiarem, mesmo que estejam longe. Agradeço em especial a minha mãe, por não cessar em orar por minha vida. A Ana, que sempre esteve na torcida, acreditando que tudo daria certo e apoiando as minhas decisões.

Aos meus filhos que, com toda dedicação, me ensinaram a ser a mãe que sou. São eles quem fazem com que eu busque ser uma pessoa melhor a cada dia, a eles eu dedico todo amor e carinho.

Agradeço em especial a mim, por não ter desistido de seguir em busca do meu sonho. Sei que é só o começo, mas já estou imensamente feliz por ter começado e, principalmente, por ter encontrado sentido para continuar seguindo.

**RESUMO**

O trabalho vem enfrentando várias mudanças ao longo dos anos, impactando diretamente na vida do homem e no meio social. O trabalho, que sempre foi posto como uma forma de punição aos homens, é objeto de estudo de vários autores e pesquisadores. Na antiguidade clássica o trabalho apareceu nas reflexões de alguns pensadores, como Aristóteles e Platão, enquanto um instrumento de punição e uma ferramenta de inferiorização dos homens. Diante do contexto capitalista, com o avanço da tecnologia e relações cada vez mais fluidas e individualizadas, a superficialidade tem ganhado espaço na sociedade. Isso corrobora com o declínio nas relações humanas, chegando às organizações, favorecendo a fragilidade que o trabalho enfrenta frente ao adoecimento psíquico, reconhecida a efetivação do trabalho e a fragilidade do trabalhador. Nesse contexto, o trabalho se torna o cerne da vida do homem, agindo como uma mola propulsora para o surgimento de patologias. A psicologia, nesse sentido, busca contribuir como forma de cuidado em atender as necessidades do contexto laboral. Em consideração a essa conjuntura, essa pesquisa tem como objetivo realizar um levantamento literário sobre as clínicas do trabalho e suas implicações no contexto organizacional, como fonte de contribuição para compreensão do aspecto que envolve a saúde do trabalhador. Adotou-se a pesquisa de natureza qualitativa de revisão bibliográfica narrativa. Para além do objetivo proposto, acredita-se que serão necessárias novas formas de contribuição para o campo do trabalho, já que as mudanças sociais continuam surgindo e impactam diretamente as atividades laborais. Assim, busca-se contribuir de forma singular para o atual mercado de trabalho, levando em consideração o contexto social e as mudanças e os enfrentamentos. Acredita-se que a clínica da atividade, tanto quanto a psicodinâmica, subsidia a forma como o homem mantém sua relação com o trabalho, com outros sujeitos e consigo mesmo, mas, que não é um determinante responsável para solucionarmos todos os conflitos vivenciados pelos trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Adoecimento. Clínica do trabalho. Trabalho. Trabalhador.

## LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1: .....	34
-----------------	----

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>1. OS IMPACTOS DO TRABALHO E DO CAPITALISMO NA SAÚDE DO TRABALHADOR .....</b>	<b>12</b>
<b>2. CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA E DA CLÍNICA DA ATIVIDADE NA COMPREENSÃO DO TRABALHO E DA SAÚDE DO TRABALHADOR .....</b>	<b>20</b>
<b>2.1. Psicodinâmica.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2. Clínica da atividade .....</b>	<b>24</b>
<b>3. APLICAÇÃO DA PSICODINÂMICA E CLÍNICA DA ATIVIDADE, NO FORTALECIMENTO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS .....</b>	<b>28</b>
<b>3.1. A Escuta como Ferramenta de Transformação .....</b>	<b>31</b>
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>37</b>

## INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa visa analisar as mudanças que o trabalho enfrentou ao longo do tempo e o papel que este assume na vida do sujeito. A pensar a respeito das relações que são constituídas nesse meio, o sofrimento desencadeado nos campos sociais e trabalhistas, além da relação existente entre saúde e adoecimento dos trabalhadores.

No primeiro capítulo contextualizamos o caminho percorrido nas diversas fases do trabalho, até o capitalismo e a globalização, favorecendo a compreensão das transformações no significado e nas condições de trabalho. Trazemos alguns autores clássicos contemporâneos que nos auxiliam a explorar termos que surgem no sistema capitalista, refletindo sobre o cenário sociopolítico, passando pela era marxista, retratando a anulação da forma de pensar do trabalhador, até a exploração por meio das condições materiais e sociais. Não esquecendo que nessas condições o trabalho é visto como fonte de sofrimento para os indivíduos, pensamos sobre o caminho que a clínica do trabalho percorre até o campo do trabalho e como destaca a subjetividade do trabalhador e os impactos psíquicos das novas formas de organizações trabalhistas.

A clínica do trabalho traz como referência histórica autores centrais, como Christophe Dejours e Yves Clot, e as práticas associadas a uma preocupação com a interdisciplinaridade e a integração entre psicologia, saúde e organização. Discutiremos também sobre o contexto contemporâneo das indústrias e empresas de *call centers*, a inserção da tecnologia e os novos desafios do ambiente laboral moderno, o que ajuda a tornar o conteúdo relevante e atual. Não é a intenção fazermos buscas mais profundas, em virtude do tempo e espaço demandado para tanto. Mas, com o avanço e as mudanças que acontecem no meio social organizacional, seguimos para compreendermos os aspectos que estão em volta do adoecimento mental do trabalhador.

No segundo capítulo exploramos a psicodinâmica do trabalho e a clínica da atividade, trazendo autores que ajudam a fundamentar a pesquisa. Nos preocupamos em trazer um pouco da evolução da psicodinâmica e da clínica da atividade contribuindo para a compreensão de como foi possível, a partir daí, entender as transformações no mundo do trabalho. A pesquisa visa analisar como essas

abordagens são aplicadas no campo organizacional.

No terceiro capítulo, atentamos em apresentar um levantamento teórico da aplicabilidade das abordagens clínicas da atividade e da psicodinâmica do trabalho no contexto industrial e das empresas de *call centers*. Trazemos isso pensando em suas especificidades nos aspectos da escuta coletiva, do sofrimento e do prazer no trabalho, criando uma visão realista e crítica de um ponto forte sobre a maturidade teórica.

A motivação para realizar a pesquisa nessa área se deu em virtude da trajetória profissional da autora, que sempre teve o trabalho como uma fonte de sobrevivência e passou a buscar fontes de conhecimento para trazer maiores contribuições humanas no contexto laboral. Esse estudo tem como objetivo geral realizar um levantamento literário sobre a clínica do trabalho e suas implicações neste campo, como fonte de contribuição para compreensão do aspecto que envolve a saúde do trabalhador. Diante dos estudos realizados, procuramos saber: seria possível atribuir a psicologia, enquanto ciência, e a clínica do trabalho, nas ênfases da psicodinâmica e clínica da atividade, como formas de combater o adoecimento no campo do trabalho e sendo uma fonte geradora na promoção de saúde e bem-estar?

Foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa de revisão bibliográfica narrativa, visando construir uma base de dados que colabore a produzir discussões sobre o que se refere à saúde do trabalhador em meio as grandes mudanças que o campo vem sofrendo nas últimas décadas. A revisão bibliográfica narrativa é a parte indispensável do processo de pesquisa, pois busca localizar, analisar, sintetizar e interpretar dados da investigação. O levantamento foi realizado em revistas científicas, livros, artigos, sites, entre outros meios que estão relacionadas à área de estudo. Diante das informações, Cardoso *et al.* (2010, p.7) apresenta que “cada investigador analisa minuciosamente os trabalhos dos investigadores que o precederam e, só então, compreendeu o testemunho que lhe foi confiado”. A revisão literária é importante não só para definir bem o problema, mas para produzir conhecimento sobre um determinado tema e suas lacunas.

Neste sentido, abordaremos uma breve moldura do contexto do trabalho e suas mudanças: a clínica do trabalho – enquanto aporte teórico-metodológico frente ao adoecimento do trabalhador –, a psicodinâmica do trabalho e Clínica da atividade enquanto abordagem utilizada para contribuir com o campo organizacional.

## 1. OS IMPACTOS DO TRABALHO E DO CAPITALISMO NA SAÚDE DO TRABALHADOR

É sabido que o trabalho está presente na história humana desde os caçadores-coletores em torno do ano 8.000 a.C., perpassando o surgimento da agricultura nos países do Oriente, pelo trabalho escravo das civilizações clássicas e pela relação servil na Idade Média. Para Fontana (2021, p.2) “o trabalho pode ser considerado uma ação humana na transformação de objetos e processos, instrumentalizando-os no sentido de uma finalidade”. Essa ação de transformação vem sofrendo mudanças ao longo dos anos. A concepção de trabalho foi algo volúvel no pensamento humano, a exemplo disso temos os pensamentos dos filósofos gregos clássicos como Aristóteles e Platão, que enxergavam o trabalho como algo inferior, degradante, desgastante e contrário à virtude.

O pensamento dominante do mundo grego não fazia jus às populações que viviam no oriente e aos primeiros cristãos, que relacionavam o sagrado ao trabalho na terra. Nesse sentido, o trabalho era realizado com base na força, em que predominavam os serviços braçais destinados aos escravos (Borges; Yamamoto, 2014). Com a transição do mundo medieval para o moderno, passamos a contar com a inserção das máquinas – implicando nas relações de produção, estabelecendo novas maneiras do trabalhador se relacionar com seu meio social, tornando-o “independente” para negociar sua mão de obra. Uma das características deste processo, é a ideia da automação da mão de obra, que faz com que o trabalho seja realizado de forma a buscar menos custos e maiores lucros. De acordo com Santos; Carvalho

O liberalismo promoveu foi realmente a liberdade contratual, tendo como suposto a igualdade entre as partes envolvidas. Se há igualdade de propriedade (isto é, de um lado os meios de produção dos capitalistas e, de outro, a força de trabalho dos trabalhadores) não há impedimento formal para que a compra e venda de uma determinada mercadoria, isto é, a força de trabalho, seja realizada e a relação contratual de trabalho seja estabelecida, mesmo que funcione legalizando relações de exploração do homem pelo próprio homem. (Santos; Carvalho, 2024, p.11).

Esta foi a forma encontrada de organizar a sociedade para sair do domínio da classe burguesa, uma vez que “entende-se que o liberalismo econômico, liberou a classe média da servidão e das imposições do Estado absolutista e está assim

emancipada, condenou à servidão os trabalhadores que a haviam ajudado a conquistar a sua liberdade”, conforme apontam Santos; Carvalho (2024, p.12).

Dentro do sistema capitalista, no entanto, há uma homogeneização entre os trabalhadores, tendo suas diferenças reduzidas em um processo no qual os sujeitos perdem suas características únicas. Bauman (2000, p.182), afirma que “existe uma relação de dependência onde os trabalhadores dependiam do emprego para sobrevivência; o capital dependia de empregá-los para sua reprodução e crescimento”. Dentro dessa perspectiva, reforça Navarro *et al.* (2017), que o trabalhador deve suprir suas necessidades através do trabalho manual, fazendo com que esteja preso ao trabalho braçal, restringindo a criatividade de descobertas e invenções que resultaria na perda da sua liberdade. Essa característica do trabalho braçal ganha força desde o modo escravista que surgiu como atividade econômica no Egito, mas foi juridicamente garantido como modo de produção dominante na antiga Grécia, séc. V a.C, com o surgimento e organização do Estado (Rossi, 2005 *apud*, Queiroz; Souza, 2019).

No Brasil, considera-se que o capitalismo foi desenvolvido de forma tardia em relação aos países capitalistas centrais, uma vez que seu crescimento se deu de forma subordinada e dependente da economia internacional. Vale ressaltar que devido a este descompasso temporal, o processo de industrialização no país aconteceu de forma diferente dos países europeus, repercutindo até a contemporaneidade e apresentando consequências no que tange à exploração da força de trabalho.

A concepção moderna de trabalho foi construída com base na ideia de utilidade social e valor de troca, incluído nas dinâmicas econômicas como elemento fundamental da produção e circulação de bens. Para que esse movimento aconteça, é necessário que exista um indivíduo capitalista que se proponha a realizar a compra objetivando investir na produção para gerar lucro, assim surgem os primórdios de um contrato de trabalho que troca a força pelo pagamento. Reforçando essa ideia, Borges; Yamamoto apontam que

O capitalismo prolonga o uso da força de trabalho em seu benefício, obtendo o lucro da diferença do que pagou e a quantidade de trabalho recebida do

trabalhador. Assim, a mais-valia é o prolongamento do processo de formação de valor (Zanelli *et al.*, 2014, p.29).<sup>1</sup>

Ou seja, é um objetivo capitalista fazer com que o trabalhador produza mais e em maior escala, em um curto período, gerando maior lucratividade com o menor custo operacional para a organização.

Um exemplo disso são as empresas de *call center* – segmento que tem em sua rotina o uso constante de máquinas e computadores, fazendo com que se produza em grande escala no menor tempo possível. Desse modo podemos refletir que “a organização do trabalho nos call centers é rígida, com intenso controle e monitoramento dos serviços, pressão por crescente produtividade, metas diárias e mensais e ausência de autonomia dos operadores”, conforme assevera Takahashi *et al.* (2014, p.339).

Esse sistema de trabalho é operacionalizado para gerar abundância para uma das partes envolvidas, neste caso, os gestores e donos das empresas. Por outro lado, a classe trabalhadora passa a sofrer com os efeitos indesejados do trabalho árduo ao qual estão submetidos. Ainda dentro deste cenário, o operário não domina as condições de trabalho, mas é dominado por elas. Cabe aqui uma breve conceituação do que se refere a teoria Marxista.

Max um brilhante filósofo político, conhecido por suas diversas contribuições para o campo social e político, culminando em uma corrente de pensamento de sua criação e de Friedrich Engels no século XIX. A Teoria Marxista é uma corrente de pensamento criada por Karl Marx e Friedrich Engels no século XIX. Esta teoria oferece uma crítica profunda ao capitalismo e propõe uma alternativa baseada na igualdade social e na eliminação das classes.” (MARX; ENGELS, 2010), entre elas estão; o mais-valia onde o capitalista paga ao trabalhador menos do que o valor que este produz. Essa diferença é a origem do lucro no sistema capitalista. Esta teoria oferece uma crítica profunda ao capitalismo e propõe uma alternativa baseada na igualdade social e na eliminação das classes (WALLERSTEIN; LINDINO 2002).

Aqui passamos a falar de um tipo de exploração como forma de sobrevivência, o que na década de 1980 Karl Marx chamou de “Exército Industrial de Reserva”,

---

<sup>1</sup> O capitalismo está para além do capital, o primeiro está ligado a um sistema socio histórico, o capital passa a ser usado como objetivo de expansão da economia. (WALLERSTEIN, Immanuel; LINDINO, Terezinha Corrêa. 2002).

referindo-se “ao trabalhador submeter-se à exploração por meio das condições materiais e sociais, que não lhe oferecem outra oportunidade de sobrevivência”, (Zanelli *et al.*, 2014, p.33).

Os autores acima complementam que os trabalhadores que se enquadram nesse perfil são os que se encontram afastados de suas atividades ou parcialmente desempregados. Assim, podemos pensar que tocam na massa de desempregados e em uma pequena parcela dos trabalhadores rurais que se transferem para zona urbana. Para Marx (1980 *apud* Zanelli *et al.*, 2014), o exército de reserva é como ele define os trabalhadores desempregados ou que estão afastados de suas atividades. Nun (1969 *apud* Souza 2005, p.115) “cria o conceito de Massa Marginal que, ao contrário da funcionalidade do exército industrial de reserva, baseia-se na funcionalidade ou na disfuncionalidade com relação ao mercado de trabalho”. Por mais que procuremos outras categorias que possam classificar o desemprego contemporâneo, torna-se cada vez mais difícil uniformizar.

Ao longo dos anos novas relações foram surgindo no campo do trabalho. Com a expansão do segmento industrial, novos movimentos por base da classe operária começaram a surgir; entre eles movimentos por salários e condições melhores de trabalho. Dentro deste âmbito, “as expressões saúde no/do trabalho, saúde e segurança do/no trabalho (e vice-versa) não são propriamente utilizadas como sinônimos”, conforme anota Santos (2011, p.22).

O ponto central da teoria marxiana é de fato a exploração. Coutinho; Bernardo; Sato (2017, p.33) apontam que “o desenvolvimento industrial e o crescimento econômico, ocorreram às custas da limitação das liberdades individuais, principalmente as dos trabalhadores e seus sindicatos”. Desse modo, por um lado temos uma classe que amplia seu poder aquisitivo, e por outro, temos a maior parte da população que vive de forma degradante. Com o advento do neoliberalismo, passamos a conhecer o seguinte contexto:

A entrada de máquinas, como por exemplo os robôs e computadores, nos processos produtivos promoveu muito mais do que uma troca de equipamentos, constituindo-se o princípio de uma série de mudanças que passam pela extinção de postos de trabalho e por transformações radicais na forma e relações no campo do trabalho”. (Navarro; Maciel; Matos, 2017, p.38).

Exemplo disso são as indústrias, que fazem com que os trabalhadores vivam dependentes de sua tecnologia. Vilela (2000, p.5) afirma que “a máquina ao invés de libertar o trabalhador do trabalho, despoja o trabalho de todo interesse”. Esse tipo de trabalho esvazia o homem, suprime toda atividade livre do trabalhador, se tornando um dos cenários propícios para degradar a sua saúde. Dentro disso, o ritmo forte de trabalho combinado com “a submissão a uma severa disciplina e o rígido controle do tempo eram capazes de gerar sofrimentos que, para além do corpo físico, atingiam também a saúde psíquica do trabalhador”, conforme destaca Sá (2021, p.31).

No contexto da globalização, “houve a tendência à chamada fragmentação do coletivo, ou dos interesses coletivos, com diferentes resultados, de acordo com o local de incidência e o setor da produção” (Oliveira, Rossignoli, 2018, p.281). Referente a fragmentação, os autores Marx e Engels (1998 *apud* Souza, 2017, p.75) afirmavam que “a sociedade se divide cada vez mais em dois grandes campos inimigos, em duas classes que se opõem frontalmente: burguesia e proletariado. Cada uma dessas classes, buscam defender seus próprios interesses que consideram importantes para si”. Esse cenário pode ser complementado a partir de Navarro; Maciel; Matos (2017, p.43), quando apontam que “a globalização ainda nos apresenta a desigualdade entre o feminino e masculino. Esse é um dos ‘paradoxos’ da globalização: um aumento do emprego remunerado acompanhado de precarização e vulnerabilidade”.

Em suas leituras, a autora deste estudo compreende que essa desigualdade é porta aberta para a fragilidade das relações, tendo como contraponto a crescente produtividade e o ritmo de trabalho intenso. Tal cenário tem apresentado várias consequências para o adoecimento do trabalhador, impactando também no campo social, compreendendo que o adoecimento vai para além do físico, afetando as camadas da mente humana. O adoecimento psíquico por sua vez ganha um agravante maior, já que “os transtornos mentais atingem também os trabalhadores do setor de serviços, uma vez que a pressão pela produção segue as mesmas tendências” (Navarro *et al.*, 2017, p.46). Em tal conjuntura, novas abordagens começaram a emergir com o intuito de reconhecer os trabalhadores como sujeitos integrais, com necessidades emocionais, subjetivas e sociais.

Para compreender melhor o cenário da trajetória do trabalho e de seu contexto social, se faz necessário levar em consideração a totalidade e subjetividade do sujeito; para que contribuições mais efetivas passem a surgir tanto no campo social como no

campo organizacional. Para além dessa compreensão o que temos visto até aqui é que precisaremos frequentemente ressaltar que a trajetória do capitalismo é permeada de sofrimento e conflitos.

A psicologia busca, assim, contribuir como forma de cuidado e atender as necessidades do contexto laboral, os autores Spink (2009 *apud* Coutinho *et al.*, 2018, p.53) afirmam que “no início a psicologia surge do trabalho, nos países centrais fixou-se somente nas profissões, nos gestores e nos grupos de trabalhadores mais fáceis de definir, incluindo, até certo ponto, os desempregados que estão à espera de empregos”. Até aqui a psicologia insere-se em um contexto positivista, conforme o trabalho exigia desses profissionais, para atender a demanda da alta produtividade.

A Saúde do Trabalhador pode ser definida, então, como “um campo de conhecimentos e de práticas que tem como objetivo o estudo, a análise e a intervenção nas relações entre trabalho e saúde-doença, mediante propostas programáticas desenvolvidas na rede de serviços de saúde” (Crepop, 2008 *apud* Esteves; Bernardo; Sato, 2017, p.55)

Esse conjunto de saberes é passado ao estudar e pesquisar, com o objetivo de analisar intervenção nas relações trabalho e saúde-doença. Os autores Esteves, Bernardo e Sato (2017, p.59) nos apresentam a “psicologia social crítica, com um olhar para a dimensão subjetiva do trabalho, sensível às formas particulares como os trabalhadores se organizam e se relacionam com seu trabalho, e às condições adversas a que estão expostos”. Esse é o primeiro olhar necessário no manejo para se trabalhar no campo organizacional.

Para tanto, diante de toda a complexidade e amplitude do contexto social e organizacional e subjetividade do sujeito, surgem várias práxis do profissional de psicologia. Uma delas está composição das clínicas do trabalho, que objetivam promover saúde mental nas organizações trabalhistas. A clínica do trabalho surgiu com noções de referências da década de 1890 na França, Alemanha e Estados Unidos. P. Janet aproximou-a da psicologia médica, segundo Lhuillier (2011, p.23) “ele procura promover uma reflexão psicológica que se apoia no interesse nutrido pelo particular, nos dados obtidos por meio da observação, na crítica das pesquisas que, em laboratório, isolam variáveis artificialmente”.

Christophe Dejours, médico Francês com formação em psicanálise e psicossomática, teve maior contribuição para a clínica do trabalho. Em sua pesquisa desenvolvida no laboratório de psicologia do trabalho na França, a clínica do trabalho

encontra vasto campo quando o sistema fordista aprofunda a produção em massa, inclusive de bens de consumo duráveis, rotinizando e prescrevendo em detalhes os processos de trabalho (Silva; Macêdo, 2015).

O que é a clínica do trabalho? A clínica do trabalho é o campo de estudo que tem como objetivo intervir nas condições de trabalho, buscando melhorar a saúde e o bem estar do trabalhador. Pode-se compreender que a clínica do trabalho é o campo de estudo e que a sua abordagem busca subsidiar ações, tanto individuais quanto coletivas, diante das situações de vulnerabilidade no trabalho (Merlo, *et al.*, 2021).

Mendel (1999 *apud* Bendassolli, 2011, p.60), define a clínica do trabalho como o sentido do ato que merece ser debatido junto a outros conceitos, como a atividade, a práxis, o trabalho, a ação, a prática; uma discussão que entra na esfera multidisciplinar sendo essencial para a clínica do trabalho.

Com o passar dos anos, novos estudos foram surgindo e modificando as percepções da clínica. A partir disso, vieram outras definições que são mais amplas para o termo, deixando de ser algo mais estreito, para complementar o seu sentido inicial. Ainda se referindo às primeiras práxis realizadas em clínica, “todo seu embasamento teórico leva em consideração as hipóteses do inconsciente e os modelos de representação do funcionamento dos processos psíquicos propostos pelas psicanálises” (Bendassolli; Soboll, 2011, p.25). O que se apresenta em seguida é um modelo que tem como foco a subjetividade e as relações do ser humano, distanciando das questões patológicas e do modelo médico.

Desconstruir o entendimento de que o sujeito deixa de ser um agente de execução e passa a ser compreendido como alguém atravessado por condições sociais e históricas, que moldam suas vivências no trabalho. Essa análise é fundamental para as práticas clínicas no campo laboral, que não podem se restringir às dimensões intrapsíquicas. Isso mostra que na clínica do trabalho necessariamente não se pode prender-se às dimensões do inconsciente, mas que busquemos compreender a dinâmica social as quais fazem ligação a realidade situacional do trabalho.

Até aqui, trilhamos o caminho da evolução do trabalho e o encontro com a abordagem clínica do trabalho no contexto laboral. As organizações as quais estamos nos referindo possuem um conjunto estruturado de papeis, relações de poder e normas, estabelecidas para responder a objetivos de produção de bens e de serviços,

“mas que também pode ser retratada como o conjunto de recursos individuais a realização de uma ação coletiva” (Bendassolli; Soboll, 2011, p.26). Da mesma forma que as organizações designam seu conjunto de papéis e que tem como objetivo atender a produção, o social tem um conjunto de dinâmicas que transformam a realidade das relações.

A clínica do trabalho propõe um olhar amplo para o sujeito, levando em consideração a subjetividade, as relações entre as atividades, o indivíduo e seu coletivo. Nesse sentido, Yves Clot (2017) contribui para esse estudo ao trazer fatores aptos a ajudar o bem-estar no trabalho, entre eles estão atividades que promovem o diálogo e o engajamento profissional a fim de proporcionar o desenvolvimento e o bem-estar coletivo, capazes de transformar o ambiente.

Dado esse panorama geral, podemos compreender o surgimento da clínica e sua importância para o cuidado mental, ao subsidiar as ações do indivíduo e do coletivo diante de suas vulnerabilidades e situações que estejam ligadas ao sofrimento laboral. A mola propulsora para pensar a saúde do trabalhador foi contribuir para o bem-estar que perpassa pelos cuidados em promover saúde nesses ambientes. Seguiremos nos próximos capítulos discutindo mais um pouco sobre as duas abordagens que estão inseridas na clínica do trabalho.

## 2. CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA E DA CLÍNICA DA ATIVIDADE NA COMPREENSÃO DO TRABALHO E DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Este capítulo destina-se ao estudo e compreensão da psicodinâmica do trabalho e clínica da atividade enquanto abordagens, trazendo seus principais expoentes, suas contribuições e objetivos no campo do trabalho. Desde o início do processo de industrialização é possível perceber os efeitos nocivos causados pelo crescimento desmedido do capitalismo, e para compreender esse cenário novas abordagens passam a surgir. Conforme os autores Linhares e Siqueira:

As transformações ocorridas no mundo do trabalho, associadas aos danos trazidos à saúde dos trabalhadores, fizeram surgir outra corrente teórica, a Psicodinâmica do Trabalho, abordagem científica desenvolvida na França durante a década de 90 (Linhares; Siqueira, 2024, p.108).

### 2.1. Psicodinâmica

“Foi apresentada por Dejours, através da publicação de seu trabalho na França: *Usure Mentale. Essai de Psychopathologie du Travail*, em 1980, traduzido no Brasil com o nome de *A Loucura do Trabalho*” (Giongo; Monteiro; Sobrosa, 2015, p.805), obra na qual, segundo Merlo e Mendes (2009), trouxe um olhar para a compreensão das relações entre trabalho e saúde psíquica do trabalhador e passou a ser entendida como um importante referencial para a área da clínica e da saúde mental no trabalho. Dejours, médico Francês com formação em psicanálise e psicossomática teve seu trabalho desenvolvido no laboratório de psicologia do trabalho na França, a clínica do trabalho.

A psicodinâmica caracteriza-se por ser uma clínica voltada para a descrição e o conhecimento dos elementos resultados da relação entre trabalho e saúde mental (Gomes, *et al.*, 2021). Foi a partir do final dos anos 1990 que a abordagem ganhou um enfoque maior, voltado para o prazer e o sofrimento no trabalho. Os autores confirmam que

no final da década de 90 ocorreu a consolidação da psicodinâmica do trabalho como abordagem científica, representada pelas publicações de *Souffrance em France e L'évaluation du Travail à L'épreuve du Réel: Critique des Fondementes de L'évaluation*. Onde estuda as configurações das organizações do trabalho e as patologias sociais implicadas pelo trabalho (Giongo *et al.*, 2015, p.804)

Tal abordagem se sustenta na noção de que o trabalho pode ser afetado por situações inesperadas e interrupções de funcionamento, além das incoerências de organizações, empecilhos voltados para elementos materiais e as próprias relações entre sujeitos que compõem o ambiente de trabalho. Para Heloani e Lancman (2004, p.78) “o trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração” em outras palavras, o trabalho se configura a partir de invenções e adaptações para um bom funcionamento.

Pensando em um bom funcionamento, a psicodinâmica do trabalho privilegia a clínica como forma de construção de conhecimento, que se dá a partir desse lugar de fala por parte dos trabalhadores. Sujeitos esses que passam a entender que podem ser ouvidos, a fim de chegarem à compreensão de encontrar uma forma de lidar com situações desfavoráveis. A clínica do trabalho atua como um espaço de fala e escuta do sofrimento gerado pelo trabalho, proporcionando aos trabalhadores perspectivas de como lidar com as situações vividas nesse contexto (Gomez; Chatelard & Araujo 2021).

De acordo com Gomez *et al.* (2021), o cenário que se desenvolve na atualidade compreende o ambiente de trabalho como um espaço de competições e inseguranças, o que pode resultar em depressões, distúrbios e pensamentos e ações violentas relacionados ao ato de trabalhar. A competitividade acirrada no mercado de trabalho passa a gerar insegurança, fazendo com que muitas pessoas fiquem deprimidas e desenvolvam problemas emocionais.

Na psicodinâmica do trabalho existem quatro formas em que o trabalho é considerado como central na subjetividade do indivíduo, “primeiro há a centralidade do trabalho associada à saúde mental do sujeito, em segundo lugar estão as relações entre homens e mulheres, em terceiro está a comunidade e por fim tem a teoria do conhecimento” conforme anota Gomez *et al.* (2021 p.4). Nesta perspectiva, a centralidade do trabalho afirma que a atividade laboral, ao ser direcionada a outras pessoas, não apenas transforma o trabalhador, mas também contribui para sua realização no âmbito social. Essa noção está relacionada com o fato de que a organização do trabalho também atua como produtora de relações sociais (Gomez; Chatelard; Araujo, 2021).

Trata-se da divisão do trabalho, em relação às formas da divisão das tarefas e modos operativos; e da divisão dos homens, em relação a como as tarefas

são divididas, definidas e distribuídas entre os trabalhadores, a forma de como são operadas as fiscalizações, o controle, as ordens, a direção e a hierarquia, isto é, as relações de poder. Dessa forma, o “trabalhar” não é só uma experiência. Ele permite o surgimento do sofrimento afetivo – no encontro do fracasso com o real – que marca não apenas o resultado ou o fim de um processo, mas também a subjetividade no trabalho (Dejours, 2004 *apud* Gomez; Chatelard, 2021, p.4).

De acordo com os autores, a transformação do trabalho de sofrimento a prazer está relacionada ao próprio sujeito e sua formação. O prazer está relacionado aos ganhos, sobretudo quando vem do outro, fazendo com que o sofrimento passe por uma mutação para algo mais satisfatório. Diante do cenário exposto, “fica evidente que o trabalho e as relações que nele se originam nunca podem ser tomadas como um espaço de neutralidade subjetiva ou social” (Heloan; Lancman, 2004 p.78).

Nesse sentido, a psicodinâmica busca compreender e modificar as relações subjetivas no trabalho para atuar como o agente essencial na transformação. Compreender as relações de trabalho exige mais do que a simples observação, pois requer, sobretudo, uma escuta voltada a quem executa o trabalho, visto que este implica relações subjetivas menos evidentes que precisam ser desvendadas. Segundo Melo *et al.* (2023, p.189), “como proposto pela metodologia dejouriana desliza para uma posição de clínico-pesquisador, e a pesquisa ação torna-se uma prática na qual a pesquisa e a ação são indissociáveis e constituinte do processo de escuta”.

Segundo Dejours (1995), a escuta em grupos, entendidos como uma ampliação do espaço público de discussão, possibilita a transformação de compreensões individuais em reflexões coletivas. Uma das características fortes nesse sentido da pesquisa-ação, é que através desse espaço coletivo aconteça a elaboração e perlaboração do que seja dito, podendo chegar a ação e modificando o real do trabalho.

“A psicodinâmica do trabalho (PDT), quanto abordagem científica, busca analisar criticamente e reconstruir a organização do trabalho, considerando o sofrimento que pode surgir nesse contexto” (Mendes, 2007 *apud* Martins & Pires, 2024, p.139). Esta abordagem investiga como os indivíduos enfrentam as exigências do ambiente laboral e os mecanismos que utilizam para transformar o sofrimento em estratégias de defesa e formas de resiliência. Através da escuta dos trabalhadores, a

psicodinâmica procura revelar os conflitos invisíveis que se instalam nas organizações e como estes afetam a saúde mental dos profissionais (Martins; Pires, 2024).

“Tendo em vista esta perspectiva, uma das principais contribuições da psicodinâmica do trabalho é a de expor os efeitos que a organização do trabalho pode gerar na saúde mental do trabalhador” (Giongo; Monteiro; Sobrosa, 2015, p.805). Fazendo necessário que todos da organização estejam envolvidos, minimizando os danos causados à saúde do trabalhador, conforme “pressupõe o engajamento subjetivo de todas as partes envolvidas: empregador, empregado e pesquisador. Todos devem ser vistos não como participantes, mas como agentes da pesquisa-ação” (Merlo; Mendes *et al.*, 2023, p.189). O envolvimento ativo de todos contribui para a construção coletiva, fazendo com que cada agente assuma responsabilidade na mudança real no contexto laboral, reconhecendo a subjetividade e a experiência individual como elementos centrais.

Segundo Merlo *et al.* (2023), uma nova demanda surgiu nas práticas brasileiras: acolher trabalhadores acometidos por patologias do trabalho, adoecidos ou em vias de adoecimento. Esse acolhimento compete a todos que compõe o corpo da organização, mas em relação ao profissional de psicologia, em especial, precisa se munir de uma abordagem que o possibilite oferecer o respaldo necessário. A clínica do trabalho, de tal modo, oferece aos psicólogos os recursos necessários nesse campo específico, pois é centrada na ação ou práxis inesperada, irrompe-se na tarefa, no caminho a ser percorrido (Melo *et al.*, 2023).

A psicodinâmica do trabalho tem como objetivo principal compreender como os trabalhadores lidam com o sofrimento psíquico gerado pelas exigências e pressões do ambiente laboral, investigando os mecanismos que utilizam para transformar esse sofrimento em estratégias de defesa ou realização pessoal (Dejours, 1994; Mendes, 2006). Como surge esse sofrimento? Para Linhares e Siqueira (2014, p.109), “de acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento surge quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada em virtude das dificuldades de negociação”. Assim

A energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão e quando as capacidades de contenção são transbordadas, a energia recua para o corpo, nele desencadeando certas perturbações, podendo desencadear inclusive processos de somatização (Dejours, 1994 *apud* Linhares; Siqueira, 2014, p.109).

Esse acúmulo provoca um mal-estar e uma sensação de tensão interna. Se a mente humana não consegue lidar com esse excesso de energia, ou seja, se os nossos mecanismos de defesa e controle emocional ficam sobrecarregados, essa energia acaba por se voltar contra o próprio corpo. Isso pode manifestar-se sob a forma de distúrbios físicos e mentais, como dores, cansaço extremo, ansiedade, tensão, angústia ou alterações no funcionamento dos órgãos – o que chamamos de somatização, quando questões emocionais se transformam em sintomas corporais – (Gingo *et al.*, 2015). Nesse aspecto, da psicodinâmica do trabalho, o sofrimento seria uma condição inevitável ao ser humano, mas que pode ser pensado e analisado de forma a impulsionar o desenvolvimento de novas possibilidades para o crescimento pessoal dos indivíduos (Linhares; Siqueira, 2014).

## **2.2. Clínica da atividade**

De acordo com Lhuillier (2011), a clínica da atividade se configura como uma nova forma de entender a clínica do trabalho. A abordagem proposta por Yves Clot tem foco na relação entre a atividade realizada e a subjetividade dos indivíduos. “Inicialmente, cabe esclarecer que Clínica da Atividade é a denominação escolhida por Yves Clot para o método desenvolvido por ele e sua equipe no ‘Conservatoire National des Arts et Métiers’ ‘CNAM’” (Lima 2007, p.100). O pesquisador aponta que o mundo laboral é composto por um paradoxo que exige a subjetividade do trabalhador ao mesmo tempo em que a rejeita. Em outras palavras, os indivíduos têm responsabilidade sobre suas tarefas, mas não sobre os seus objetivos; podendo decidir como realizar as tarefas, mas sem o poder de decisão diante do que pode ser feito.

Aqui não basta a crítica das orientações gerenciais. Ao invés disto, uma perspectiva dinâmica (como demonstram os fundadores da sociologia do trabalho ou ainda H. Wallon) pode esclarecer uma dada situação ao levar em conta, simultaneamente, as evoluções em curso e o que as invalida. Ela pode também explicar por que as orientações gerenciais sempre têm como foco os “loucos do real”. À prescrição da atividade do taylorismo e à decomposição do gesto que ele impôs, seguiu-se e se somou, nos dias de hoje, à prescrição da subjetividade e à negação da contribuição subjetiva dos assalariados para a vida da organização. Seguir o desenrolar da atividade permite descobrir sua vocação dialética, seu desenvolvimento orientado pelas trocas intra e intersubjetivas e também pela economia do ato. O sentido da ação é a segunda regulação essencial da atividade: ele passa pelos julgamentos feitos e pela recriação dos objetivos visados, que estão além dos objetivos explicitados na prescrição. O trabalho bem feito fica visível como resultado da “eficácia apesar do que se perde num caminho sempre singular entre

eficiência e sentido das atividades” (1995). Encontramos aqui a referência à méti dos gregos, a inteligência sagaz ou prática (DETIENNE; VERNANT, 1974) já evocadas por C. Dejours à propósito da criatividade na atividade (1993) (Lhuillier, 2011, p.43).

Clot (2017) parte do princípio de que o mundo é um conjunto de desafios, onde o âmbito social possui contradições e conflitos como cenário onde o indivíduo passa a construir sua subjetividade. A existência do sujeito, nesse caso, depende do seu ato de se desprender do que as atividades sociais representam para ele e para os outros. Nesse sentido, a atividade do indivíduo está voltada também para as ações de outras pessoas. No dado contexto, Clot (2017) refere-se a “polifonia de intenção” e critica a existência de um mundo social sem conflitos. O autor toma como base o princípio de que as ações de uma pessoa vão sempre considerar as experiências de outras para quaisquer fins. A intenção, portanto, surge de discussões e tentativas de livrar-se das contradições, estando presente no sujeito de forma inconsciente e é essa intenção que define sua postura e adaptação no ambiente laboral.

O trabalho se configura como um sistema de trocas, permitindo que o indivíduo saia de si mesmo e realize tarefas e planejamentos também para outros. Nesse sentido, o trabalho ganha uma conotação coletiva, onde o indivíduo se envolve em um contexto amplo e grupal (Lhuillier, 2011).

A atividade é mais do que o planejado e o feito, ela possui um terceiro elemento de importância: o gênero social do ofício, relacionado a psicologia social e a identidade profissional do indivíduo. Refere-se principalmente às responsabilidades compartilhadas pelos trabalhadores que vão, muitas vezes, além do solicitado. Lima (2007), propõe que para compreender o lugar da subjetividade, diante do contexto do trabalho, se faz necessário levar em consideração algumas noções fundamentais, as quais podemos destacar: o real da atividade, o gênero da atividade e o estilo da ação. Entre estes vamos nos deter ao real da atividade, no qual, por exemplo, refere-se à ação do indivíduo sobre si mesmo, partindo do princípio de que a atividade do trabalhador não se reduz a uma reação. Nosso intuito é fazer uma breve análise da clínica da atividade enquanto subsídio, utilizada no campo organizacional, contribuindo com a saúde do trabalhador.

A clínica da atividade configura-se como uma abordagem da clínica do trabalho. Ela parte do princípio de que o maior paradigma do trabalho, atualmente, é afirmar que as pessoas precisam oferecer dedicação ao máximo, ao mesmo instante que

essa dedicação excessiva é vista de forma negativa (Clot, 2010). Essa ideia de dedicação transforma-o em uma parte praticamente sagrada na sociedade moderna. Nesse sentido, os trabalhadores ficam frente a duas situações polares: excesso de atividades e falta de emprego. Algo que é esperado dentro dessa dedicação é a incorporação de responsabilidades fora de seu cargo, tendo liberdade para escolher o método de realização de atividades, mas estando preso aos objetivos da organização (Lhuillier, 2011).

Clot (2010) aborda o sofrimento por um viés diferente; para ele, o sofrimento deriva do impedimento da ação e do desenvolvimento. Essa nova perspectiva traz uma visão diferente da atividade, que dessa vez não se refere apenas ao que é realizado. Lima (2007, p.100) reforça que “o real da atividade, consiste naquilo que pode ser feito, mas não se faz: as atividades suspensas, contrariadas, sem possibilidades de realização”. Nesse caso é importante perceber que as pessoas fazem algo para evitar o que deveria ser feito, tornando a atividade uma realidade além do que foi feito (Lhuillier, 2011).

Essa dimensão da atividade do trabalho evidencia que nem tudo o que compõe a atividade está visível no gesto executado, e que muitas vezes o trabalhador encontra novas alternativas de agir – não por incompetência ou desinteresse, mas por vezes para lidar com algo que gera algum impedimento na realização da tarefa. Essa dinâmica revela a riqueza e a complexidade do real da atividade, na qual o sujeito constrói estratégias para manter o sentido de seu fazer, mesmo em contextos adversos. Lhuillier (2011), destaca três fatores que influenciam a atividade: o comportamento do indivíduo, o objeto da tarefa e a interação com outros sujeitos. De tal modo, chamamos a atenção para o poder que o objeto tem dentro da atividade, sendo eles complexos e elaborados, podendo moldar a atividade e os objetivos a serem alcançados.

De maneira geral, a análise da atividade deve incluir as perspectivas passadas e atuais, levando em conta toda a organização que envolve o trabalho, desde sua estrutura até as suas consequências. “Portanto a clínica da atividade está longe de ser, um mecanismo onde vamos confessar os limites de nossa subjetividade, mas onde podemos nutrir nossa vontade de nos apoderar da objetividade do mundo profissional” (Clot, 2021, p.86, *apud* Fernandez, *et al.*, 2023).

A clínica da atividade, mais do que um espaço de confissão ou exposição dos limites pessoais, configura-se como um ambiente de fortalecimento e transformação. “Quando o trabalhador realiza uma tarefa ele a transforma. E essa definição de tarefa é individual e coletiva” (Louzada, *et al.*, 2021, p.207). A tarefa não se reduz a um momento de introspecção subjetiva, mas que, acima de tudo, permite ao trabalhador reapropriar-se da objetividade do seu mundo profissional.

Para Clot (2017), a essência da Clínica da Atividade está centrada no relançamento de um trabalho cuidado dentro das organizações, de modo que a saúde dos trabalhadores assalariados repercute também na saúde pública de forma mais ampla. Todo esse processo não é linear, e segundo Clot (2017), é composto por um conjunto de intervenção que arquiteta a função do coletivo. “Função psicológica como recurso para que cada profissional personalize ainda mais sua própria atividade; função social como recurso para que a organização transforme o registro impessoal do *métier*” (Clot, 2017, p.21). Aqui a função psicológica é posta de forma a personalizar os recursos individuais de cada profissional, superando algumas rigidezes dos procedimentos padronizados, fazendo com que o indivíduo reafirme a sua identidade e sentido de pertencimento, transforma práticas cristalizadas e promove inovações.

### 3. APLICAÇÃO DA PSICODINÂMICA E CLÍNICA DA ATIVIDADE, NO FORTALECIMENTO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Este capítulo visa apresentar um levantamento teórico e a aplicabilidade das clínicas da psicodinâmica do trabalho e clínica da atividade, possibilitando associar a teoria e práticas frente ao trabalho. Ao explorar os fundamentos conceituais de ambas as clínicas, busca-se compreender como elas contribuem para os processos laborais e para a promoção da saúde mental dos trabalhadores, em uma perspectiva de transformação das condições de trabalho. As abordagens permitem que as organizações compreendam as nuances do trabalho cotidiano, promovendo mudanças que melhoram as condições laborais e a saúde mental dos trabalhadores.

O estudo, a princípio, optou por utilizar os referenciais teóricos reproduzidos na clínica do trabalho – métodos usados por Dejours, através da publicação de seu trabalho na França. Merlo e Mendes (2009), traçam a perspectiva do psicodinâmico trabalho no Brasil com êxito para saúde do trabalhador. Os autores supracitados optam por usar esses métodos por serem transformadores nas práticas laborais, impulsionando a saúde mental do trabalhador no meio coletivo estudado.

A clínica da atividade, desenvolvida por Yves Clot na década de 1990, tem sido aplicada nas indústrias como uma abordagem inovadora para compreender e transformar as práticas laborais. Oddone, Wisner e Canguilhem fazem parte desse campo. “Na perspectiva da clínica da atividade, o trabalho exerce uma função psicológica, podendo ser fonte de saúde ou adoecimento” (Conceição *et al.*, 2017, p.23). Essa metodologia destaca-se por analisar o trabalho real, ou seja, aquilo que os trabalhadores efetivamente fazem, indo além das prescrições formais, e considerando as estratégias adotadas para lidar com as exigências do ambiente empresarial.

No campo industrial, a aplicação da clínica da atividade envolve a participação ativa dos trabalhadores na análise de suas próprias atividades, por meio de métodos como a auto confrontação e a instrução ao sócia. De acordo Batista e Rabelo, (2013, p.2), “o método dentro da teoria, dos objetivos e da metodologia da clínica da atividade, que busca transformar as situações laborais degradadas por meio da coanálise da atividade de trabalho” contribui para que os profissionais reflitam sobre

suas práticas, identificando obstáculos e desenvolvendo soluções colaborativas, deixando o trabalho mais harmônico, valorizando o diálogo e a troca de experiências.

Essa prática aplicada nas indústrias, oferece uma visão aprofundada das práticas laborais, promovendo intervenções que valorizam a experiência dos trabalhadores. Também contribuem para a melhoria contínua dos processos produtivos, contendo nas indústrias uma abrangência de campo, dos maiores polos trabalhistas, com empregos em grande escala.

No mercado atual a indústria continua elevando a economia global. Conforme aponta o censo do IBGE de 2022, o PIB (Produto Interno Bruto) cresceu 3,4% frente a 2023; a Indústria 3,3% e os Serviços 3,7%. Pensando na grande escala de trabalhadores, quanto na crescente do setor – em que predomina o uso da força física e o trabalho repetitivo – constatamos que o adoecimento é, muitas vezes, inevitável. É com o olhar voltado para os impactos que a sociedade passa a sofrer com o largo crescimento industrial, que surgem novas formas de cuidado e novas abordagens para promover saúde nesses ambientes. Com isso, e visando colaborar para esse campo, a clínica da atividade busca o cuidado no trabalho, para que os trabalhadores cuidem de si. Essa é uma forma de encontrar saúde no desenvolvimento dos recursos coletivos para a ação, fazendo com que estes se tornem protagonistas na horizontalidade com seu objeto (Conceição *et al.*, 2017).

Para Clot (2017, p.18), “se volta de início para ação com o intuito de desenvolver o poder de agir dos profissionais sobre seu meio de trabalho, sobre a organização e sobre si-mesmos, trata-se menos de fazer o inventário dos riscos psicossociais”. Dentro deste contexto, se faz necessário levarmos em consideração o gênero das atividades, o real da atividade e a ação, pois, conforme anota Lima

[...] a atividade distingue, dessa forma, a atividade realizada do real da atividade: a primeira é o que se faz e o segundo consiste no que não se pode fazer, no que se gostaria de fazer, no que poderia ter sido feito e mesmo no que se faz para não fazer aquilo que deve ser feito. Lima (2007, p.100).

Nos primeiros experimentos são realizados levantamentos de informações em forma de relatórios ou dossiês, nos quais constam as situações corriqueiras analisadas; esta parte tanto pelo coletivo dos colaboradores, que estão envolvidos nas atividades da “primeira linha”. “Já os profissionais “do chão de fábrica”, conhecedores do métier (trabalho), são chamados a participar diretamente, o mais

cedo possível, dessa instância de diálogo, em que várias reuniões são previstas com encontros periódicos”. (Clot, 2017, p.21). Dentro desta perspectiva, Clot (2017) nos esclarece que não se trata de fazer listagem dos riscos psicossociais, mas sim de encontrar, com os profissionais, os recursos psicossociais e sociais próprios para realizar um trabalho de qualidade por natureza discutível, e se preocupar menos em promover a suposta fantasia do “bem-estar” do operador, voltando a atenção para encontrar com ele os prazeres do “bem fazer”.

Para que haja a transformação e engajamento dos trabalhadores, é aplicada a auto confrontação do levantamento de dados, seja por vídeo ou instrução do sócia, “ambas querem desenvolver a função psicológica do coletivo, para imaginar novas possibilidades de pensar e de agir” (Clot, 2017, p.21). A clínica da atividade adota o método de instrução ao sócia, onde parte do princípio de que os próprios trabalhadores são os verdadeiros agentes de transformação no campo do trabalho. De modo que o trabalhador deve se colocar na posição de instrutor, passando a ajudar o sócia, pois este não conhece a situação, por isso seguir uma sequência facilita o enfoque nos detalhes da atividade. Para Batista; Rabelo, (2013, p.5) “o que esse exercício provocou/causou em você?” Essa pergunta abre espaço para uma reflexão sobre os efeitos da experiência no sujeito”.

A instrução ao sócia parte do princípio de que o clínico da atividade assume simbolicamente o papel de sócia de um trabalhador, colocando-se na posição de substituí-lo em sua função. A partir disso, o clínico propõe ao trabalhador a seguinte regra: “Imagine que eu seja o seu sócia e que, a partir de amanhã, terei que ocupar o seu posto de trabalho. Que orientações você deveria me dar para que ninguém perceba essa substituição?” (Clot 2001, p.144 *apud* Batista; Rabelo, 2012, p.2).

A troca de diálogos se torna essencial. Logo após repassadas as instruções, que deve durar o tempo de uma hora, o sócia deve perguntar ao trabalhador, sobretudo porque é comum que os instrutores sejam profundamente impactados por esse exercício. Nesse sentido, falar sobre o que a instrução despertou ou provocou no indivíduo torna-se uma estratégia clínica importante para que ele possa reconstruir-se a partir dessa vivência (Batista; Rabelo, 2013).

Chegamos ao campo de telecomunicação, segmento de serviço que demanda do profissional de psicologia cuidados diante da dinâmica de trabalho. Passaremos a compreender como a psicodinâmica do trabalho contribui para o cuidado em saúde

no campo laboral. Partimos para a análise a respeito das dinâmicas dos operadores de *call center*, uma vez que estes frequentemente enfrentam ambientes de trabalho caracterizados por alta pressão, controle rigoroso do tempo e metas desafiadoras.

Foi a partir do pressuposto de que no contexto de serviço de uma central de *Call Centers* constitui breve antecedentes, que coloca em jogo a vivência do prazer e sofrimento no trabalho. De acordo com Bousada e Saliby (2009), na década de 1990 foi registrado um exímio crescimento da indústria de *call centers*, na faixa de 20% ao ano, e é esperado que esse crescimento se mantenha nesse patamar durante o início deste século. Sendo um dos setores que mais se emprega, Nogueira (2011 *apud* Ziliotto & Oliveira, 2014, p.170) comenta que “apresenta em expansão, o que indica ampliação do setor, que em 2011 empregava cerca de 1,2 milhão de pessoas no Brasil. O que representa para a economia, o principal ponto de contato entre cliente e empresas”.

O segmento da telecomunicação é um excelente exemplo da era Taylorista, dos trabalhos de grande escala, da redução de tempo, aceleração da produtividade – sem dúvidas um dos modelos que apesar de ter recebido muitas críticas, ainda pode ser visto em alguns setores, perpetuando um contexto característico nocivo à saúde física e mental do trabalhador. Em específico os *call centers* carregam muitos aspectos desse modelo de trabalho. Para Silva (2004 *apud* Scolari, *et al.*, 2009, p.555) “o surgimento dos call centers ocorreu na esteira do verdadeiro dogma da procura da qualidade total”.

Foi quando vários segmentos começaram a terceirizar esse tipo de serviços para suas empresas, como forma de garantir a qualidade dos serviços prestados. Esse tipo de atividade representa, destarte, uma característica do mundo globalizado. De acordo com Associação Brasileira de Telesserviços (ABT, 2024), “a privatização das companhias telefônicas, nos anos 90. A inovação ampliou o alcance do aparelho como canal de relacionamento, facilitando o contato com as empresas para solucionar questões relevantes”.

### **3.1. A Escuta como Ferramenta de Transformação**

Diante das características do cenário globalizado, com a transformação da realidade do sujeito e a centralidade do trabalho na sociedade, o sofrimento passa a

ganhar esferas que vão além do campo ocupacional, chegando ao social. Conforme apresenta o autor Lacaz (2007, p.761), “a compreensão de que o processo de trabalho é danoso à saúde, ultrapassando o horizonte de visão da Saúde Ocupacional”.

Assim, a partir da Psicodinâmica do Trabalho a organização do trabalho surge diretamente relacionada ao sofrimento no âmbito organizacional, compreendendo a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, a hierarquia, as relações de poder e as responsabilidades (Ziliotto & Oliveira, 2014, p.171). Contudo, o ambiente físico de trabalho, as condições propostas aos trabalhadores e as relações trabalhistas e sociais, são características que podem contribuir para o desenvolvimento do sofrimento nessa conjuntura. A psicodinâmica do trabalho busca entender essas experiências, considerando o trabalhador como um sujeito ativo que busca sentido e reconhecimento em suas atividades (Dejours, 1994). Como forma de amparar no cuidado, nesse aspecto além da formação de sindicatos a psicodinâmica do trabalho encontra seu espaço.

contribuindo significativamente da pesquisa e ação, como é o caso das intervenções em psicodinâmica do trabalho. Essas ações, que passa pela escuta, são fundamentais para melhorar as condições de trabalho, e de alguma forma, repensar e reorganizar os contextos de trabalho tayloristas para produzir relações mais éticas, atuando assim, numa perspectiva preventiva frente às psicopatologias e o adoecimento (Mendes; Facas, 2023 p.78).

A psicodinâmica do trabalho assume um papel importante frente ao contexto da telecomunicação, desde a busca pela compreensão do surgimento do sofrimento do trabalhador ao modo de como eles lidam com isso. Dentro da abordagem da psicodinâmica do trabalho subsidiam-se estudos tanto teóricos quanto metodológicos.

Enquanto teoria pode ser utilizada para análise e compreensão de aspectos relacionados à saúde mental e trabalho, através de discussões teóricas ou da aplicação de conceitos vindos da psicodinâmica do trabalho para delinear ou interpretar dados de pesquisa empírica.[...] Este método dejouriano tem como aspecto fundamental a escuta clínica do trabalho, realizada através de um espaço compartilhado por um grupo de trabalhadores, onde o pesquisador favorece a circulação da fala e a escuta das vivências intersubjetivas sobre o trabalho (Gingo; Monteiro; Sobrosa, 2015, p.805).

O principal aspecto é o fortalecimento do coletivo de uma mesma categoria, por isso se faz necessário que todos os setores estejam envolvidos nas discussões teórico-metodológicas. Estudos na área da Psicodinâmica do Trabalho demonstram

que mesmo em condições adversas os trabalhadores desenvolvem estratégias para transformar o sofrimento em prazer (Heloani; Lancman, 2004).

Essas estratégias incluem a cooperação entre colegas e a busca por reconhecimento profissional, fundamentais para a construção da identidade no trabalho e para a promoção da saúde mental. Além disso, a psicodinâmica do trabalho tem sua importância no papel do reconhecimento no contexto laboral, apontando-o como mediador legítimo na transformação do sofrimento em prazer. De acordo com Rosas; Moraes (2011, p.216), “o reconhecimento desempenha um papel importante na dinâmica das relações sociais e na construção da identidade do trabalhador”.

Estratégias de mediações individuais e coletivas figuram como o modo pelo qual os teleatendentes lidam com o sofrimento, para conter o aparecimento de sintomas físicos e psicossociais e para a busca de prazer no trabalho (Mendes *et al.*, 2009, p.154). Tal mobilização coletiva representa uma maneira de agir, oferecida pela psicodinâmica aos trabalhadores, como forma de ressignificar o sofrimento, reforçando a ideia do trabalho coletivo.

A noção de coletivo de trabalho está no âmago da abordagem da psicodinâmica do trabalho. Esta disciplina aduz que pensar num coletivo implica a presença de um grupo ou de uma comunidade estruturada por regras, por códigos de conduta que decorrem de compromissos e pactos dentro do coletivo de trabalho. (Areosa, 2019, p.7).

É justamente diante do trabalho coletivo que passa a se transformar o sofrimento em resultado de trabalho.

De acordo com um estudo realizado com determinado grupo de teleatendentes, foram utilizados alguns instrumentos para coleta de dados, como: observação livre, escalas de sintomas relacionadas ao trabalho, entrevista coletiva semiestruturada, estratégia de mediação individual e coletiva (Mendes 2009). Esse estudo tenta não só apresentar o trabalho como fonte de sofrimento, mas também mostrar que é possível entender que ele é uma fonte de construção e de sentido, tanto de forma individual quanto de forma coletiva.

Vale a pena ressaltar, que outro fio condutor importante apresentado pela psicodinâmica do trabalho é a mobilização subjetiva do trabalhador (Areosa, 2019). Este processo traduz-se pelo comprometimento do trabalhador com o seu trabalho fazendo uso da subjetividade, da inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar os fatores da organização do trabalho que são suscetíveis de gerar

sofrimento (Dejours, 2005, *apud* Areosa, 2019, p.6). Mediante a contextualização das práticas coletivas ou individuais, levando em consideração a subjetividade do sujeito, em que o objetivo é “analisar as demandas, construir laços afetivos, elaboração e perlaboração, interpretação, formação do clínico e supervisão” (Melo, *et al.* 2023). De forma prática e sucinta, existe um caminho, instrumentos utilizados e aplicabilidade no campo do trabalho. Trazendo a compreensão do que se propõe a psicodinâmica do trabalho, entendendo que não se trata de algo enrijecido, mas que pode ser mudado, mediante as necessidades apresentadas.

Conforme apresenta Melo *et al.* (2023), a pesquisa busca entender o contexto da demanda, análise de documentos ou outros registros, questionar se há realmente a demanda? Se há desejo de mudar? E quais a possibilidade de mudanças?

No quadro abaixo vamos detalhar alguns critérios que podem conter na pesquisa

**Quadro 1: Critérios a serem levados em consideração na pesquisa**

<b>Título</b>	<b>Objetivo</b>
Construção e análise da demanda	O momento de se aproximar dos solicitantes, o que pode ser feito de forma coletiva, para que o clínico-pesquisador se coloque à disposição da palavra do trabalhador.
Regras de conduta do coletivo	As regras se aplicam a todos do grupo, é primordial que todos entendam que se trata de algo voluntário, o sigilo da informação deve existir em todas as instâncias, como não haverá relatório individual ao final.
Espaço de fala e escuta	Esse espaço se caracteriza pelas sessões coletivas, onde são recomendados entre 10 e 15 sessões semanais, com duração entre uma hora e meia, comportando entre seis e doze pessoas. O debate é construído a partir dos comentários que surgem.
Registro de dados	É importante que seja realizado antes, durante e depois das sessões, os registros podem ser gravação de áudio, vídeo ou registro físico, que se configura o diário de campo.
Supervisão	Esse processo é demarcado, pela orientação dos pesquisadores que de porte dos dados constituído nos debates coletivos, que diminui possíveis viés em função das relações.
Restituição e deliberação	O momento em que os participantes, podem acrescentar, ou até mesmo sugerir ações, para resolução de possíveis conflitos.

Apresentação de relatório e avaliação	Este é feito com base em todas as sessões, adicionando componentes proveniente da observação, é importante ao longo de todo processo, reconhecer a importância da veracidade da informação.
---------------------------------------	---

**Fonte:** elaborado pela autora.

Contudo, no decorrer dos levantamentos realizados, é certo afirmar que para o campo do trabalho a pesquisa se torna relevante principalmente por ser uma área que passa por constantes transformações. Por sua vez, o que percebemos é que as abordagens clínicas cooperam para identificar fatores de possíveis adoecimentos no campo do trabalho. Não se trata de diagnosticar patologicamente o trabalhador, mas sim de contribuir com um ambiente possível de relacionamento saudáveis.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As contribuições expressas aqui não se esgotam para os campos do trabalho social e clínico. Buscamos apresentar evidências relevantes das abordagens clínicas, em especial a Psicodinâmica do Trabalho e a Clínica da Atividade no contexto industrial e no de prestação de serviços. Ambas se mostram fundamentais para compreender e intervir nas relações entre organização do trabalho, sofrimento psíquico e saúde dos trabalhadores, principalmente no que diz respeito a ambientes marcados pela rigidez e pela alta exigência de produtividade. A pesquisa se mostra relevante para o campo, buscando compreender os mecanismos que levam ao adoecimento mental e físico no ambiente laboral.

Elas promovem a escuta ativa, o fortalecimento coletivo e a transformação das práticas organizacionais, incorporando a dimensão subjetiva e relacional da experiência de trabalhar. Nesse processo, é essencial destacar a influência da corrente humanista, que valoriza o ser humano em sua totalidade, reconhecendo sua capacidade de escolha, autorreflexão e desenvolvimento pessoal e coletivo. Assim, compreende que o trabalho, mais do que um meio de sobrevivência, torna-se um espaço de realização, pertencimento e expressão de potencialidades. A abordagem humanista revela uma preocupação mais humana, por comparação com outras disciplinas aplicadas a esse campo.

As pesquisas apontam esse campo, de domínio da psicologia positivista, com o olhar voltado para os resultados que o sujeito é capaz de produzir, apesar da relevância que a psicologia apresenta para o trabalho, não podemos afirmar que nela contempla-se a resposta para os questionamentos em volta das patologias no campo do trabalho e sua complexidade. A defasagem entre trabalho real e trabalho prescrito situou a discussão no campo das Ciências do Trabalho, o que demonstra que não conseguiremos afirmar que nas clínicas conseguiremos evitar que emerjam sofrimentos advindos do trabalho.

Portanto, ao integrar teoria e prática, as clínicas do trabalho se alinham a um projeto mais amplo de humanização das relações laborais. Nessa direção, a escuta, o diálogo e o reconhecimento da subjetividade emergem como ferramentas indispensáveis para a transformação real do mundo do trabalho. Conclui-se que o campo do trabalho se constitui como um forte braço do social, possibilitando pensarmos que a saúde para esse campo estaria atrelada a políticas públicas que abrangessem esse contexto.

## REFERÊNCIAS

AREOSA, João, O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**, vol. 15, nº2, 2019.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro, Zahar 2001.

BATISTA, Matilde; RABELO, Laís. Imagine que eu sou seu sócia... Aspectos técnicos de um método em clínica da atividade. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. vol. 16, n. 1, p.1-8, 2013.

BENDASSOLLI, Soboll. **Clinicas do Trabalho, novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. Editora Atlas, 2007.

BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho no Brasil: Práticas Clínicas**. Belo Horizonte, 2023.

BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, Oswaldo H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. **Psicologia, Organizações e trabalho no Brasil**, v. 2, n. 1, p.25-72, 2014.

BOROWS, Silvia V.; SOBROSA, Gênesis M Rodrigues; HENRICH, Patricia; MONTEIRO, Janine K. Mobilização subjetiva e estratégias defensivas de trabalhadores metalúrgicos à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **PsicolArgum**. Jan/Abr, 35(88), p1-15, 2017.

BOUZADA, Marco A. Carino; SALIBY, Eduardo. Prevendo a demanda de ligações em um call center por meio de um modelo de Regressão Múltipla. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 16, n. 3, p.382-397, jul.-set. 2009.

CARDOSO, Verônica Lazzarini; ALMEIDA, Eduardo. Evolução e dinâmica espacial do setor de serviços e sua relação com o setor industrial. **Revista de História Econômica & Economia Regional Aplicada**. v. 8, n. 15 Jul-Dez 2013.

CANAL SST. *Canal SST – Sua fonte de informação em Segurança e Saúde no Trabalho*. Disponível em: <https://www.canalsst.com.br>. Acesso em: 29 abr. 2025.

COUTINHO, Maria Shalfin; BERNARDO, Marcia H; SATO, Leny. Ditadura militar: a economia vai bem, mas o povo vai mal, In. COUTINHO, Maria Shalfin; BERNARDO, Marcia H; SATO, Leny (Org.). **Psicologia Social: Psicologia social e do Trabalho**. Rio de Janeiro Editora Vozes 2018.

CONCEIÇÃO, Cristiane Lisbôa, ROSA, Roberta Pereira Furtado, SILVA, Claudia Osorio. A clínica da atividade no Brasil: por uma outra psicologia do trabalho. **Horizontes**, v. 35, n. 3, p.23-37, set./dez. 2017.

CLOT, Yves. Clínica da Atividade. **Horizontes**, v. 35, n. 3, p.18-22, set./dez. 2017.

ESTEVEZ, Egeu Gómez; BERNARDO, Marcia Hespanhol; SATO, Leny. Fontes do pensamento e das práticas em psicologia social do trabalho. In: **Psicologia Social do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2018.

FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do Trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação-REASE**, v. 7, n.7, jul. 2021. ISSN - 2675 – 3375.

FOUCAULT, Michel. **História da Loucura**. São Paulo, Editora perspectiva, 1978.

GINGO, Carmem Regina; MONTEIRO, Janine Kieling; SOBROSA, Gênesis M. Rodrigues: Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: Revisão Sistemática da Literatura. **Temas em Psicologia**, v. 23, nº 4, p.803-814, 2015.

GOMEZ, Victoria Ayelen; CHATELARD, Daniela Scheinkman; ARAUJO, Tereza Cristina Cavalcanti Ferreira de. Clínica do Trabalho: Contribuições da Psicanálise para o Exercício Profissional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, p.192-735, 2021.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p.077-086, Set/Dez, 2004. <https://www.abt.org.br/> acessado em 21 de maio 2025.

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>

LACAZ, Francisco A. de Castro. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p.757-766, abr, 2007.

LHUILIER, Dominique. Filiações teóricas das clínicas do trabalho. In P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Orgs.). **Clínicas do trabalho**: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade, p.22-57, 2011.

LIMA, Maria A. Anthunes. Contribuições da Clínica da Atividade para o campo da segurança no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 32 n. 115 p.99-107, 2007.

LINHARES, Antônio R.; SIQUEIRA, Marcos Vinicius S. Um diálogo entre a psicodinâmica do trabalho e a sociologia clínica no universo da modernidade líquida. **Revista Interinstitucional de Psicologia**. v. 7, n 1. jan/jun, p.106-118, 2014.

LIVEIRA, Lourival José, ROSSIGNOLI, Marisa. A reorganização produtiva, a reforma trabalhista e seus efeitos nos movimentos de trabalhadores no brasil: o enfrentamento da fragmentação do coletivo. **Revista Diretos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**. ISSN 231-5732, v. 6, n. 1, 2018.

LOUZADA, Ana Paula Figueiredo, OSÓRIO, Claudia, BARROS, Maria E. Barros. *Clinica da Atividade: Dos Conceitos às Apropriações no Brasil*. In: **Clinicas do Trabalho**. Belo Horizonte, 2021.

MARTINS, Saulo; PIRES, Roseli Vieira. Sofrimento e ressignificação: explorando o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho através da perspectiva da psicodinâmica do trabalho. **Boletim Conjuntura**. Boa Vista, ano VI, vol. 17, n. 51, 2024.

MENDES, Ana magnólia, FACAS, Emilio Peres, O real na clínica do trabalho: “Cala a boca supereu, quem fala aqui sou eu. In: **Trabalho Saúde e Barbárie Social**. Praxis, São Paulo 2023.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra, VIEIRA, Adriana Pinho, MORRONE, Carla Faria, Prazer, Sofrimento e Saúde Mental no Trabalho de Teletendimento. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**. v. 8, n. 2, p.151-158, Nov/2009.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia; DUARTE, Fernanda Souza; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis. *Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: Práticas Clínicas*. In: **Clinica do Trabalho**, Belo Horizonte, 2021.

MOREIRA, Jacqueline de Oliveira; ROMAGNOLI, Roberta Carvalho; NEVES, Edwiges de Oliveira. O surgimento da clínica psicológica: da prática curativa aos dispositivos de promoção da saúde. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 27, p.608-621, 2007.

NAVARRO, Vera Lucia, AMARAL, André Luís Vizzaccaro, *Estratégias e ações de enfrentamento à precarização do trabalho e de seus impactos para a saúde dos trabalhadores*. In **Trabalho, Saúde e Barbárie Social**. São Paulo: Praxis, 2023.

NAVARRO, Vera Lucia, MACIEL, Regina Heloisa, MATOS, Tereza Glaucia Rocha. *A questão do trabalho no brasil: uma perspectiva histórica a partir do desenvolvimento industrial*, In: **Psicologia Social do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2018.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do Partido Comunista*. Tradução de Nélcio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2010.

QUEIROZ, Francisco. A; SOUZA, Laumar N. A evolução do conceito de trabalho e sua relação com o desenvolvimento econômico. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 17, n. 29, p.146-160, Jun 2020.

SÁ, Miriam Tavares de. **O adoecimento psíquico do trabalhador como decorrência da reestruturação do mercado de trabalho**. 2019. 64 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

SÁ ROSAS, Maria Letícia Messias, MORAES, Rosângela Dutra, A importância do reconhecimento no contexto de trabalho. **Revista AMAzônica**. Ano 4, Vol VII, Número 2, pág. 210-224, Humaitá, AM, Jul.-Dez. 2011.

SANTOS, Adolfo R. Moreira; CHAGAS, Maria de R. SALIM, C. Amorim (Org.), O ministério do trabalho e emprego e a saúde e segurança no trabalho, In: **Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistema de informação e indicadores**. Brasília: Servo, 2011.

SANTOS, Milena da Silva, CARVALHO, Liana Amaro Augusto. Trabalho, liberalismo econômico e crítica da economia política em Marx. **Anais do 10º Encontro Internacional de Política Social e 17º Encontro Nacional de Política Social**. Vitória 2024.

SCOLARI, Costa, Mazzilli. Prazer e sofrimento entre os trabalhadores de Call Center. **Psicologia USP**, v.20 n.4, p.555-576 São Paulo, out/dez, 2009.

SILVA, Jaqueline Carla; CALHEIROS, Maria Izabel MQ. Clínica do trabalho: intervenções psicodinâmicas do psicólogo organizacional e do trabalho. **Revista Lumen**, v. 23, n. 2, p.81-95, 2014.

SOUZA, Davisson C. C. A atualidade dos conceitos de superpopulação relativa, exército industrial de reserva e massa marginal. **Cadernos cemarx**, n 02, p.114-119, 2005.

TAKAHASHI, Luis Torahiko, SISTO, Fermino Fernandes, FERNANDES, Dario C. Avaliação da vulnerabilidade ao estresse no trabalho de operadores de Telemarketing. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. jul-set 2014, p.336-346.

VILELA, Rodolfo, A. Gouveia. Acidentes do trabalho com máquinas - identificação de riscos e prevenção. **Caderno de saúde do trabalhador**, p.1-33.

ZANELLI, José C; BORGES-ANDRADE, Jairo E; BASTOS, Antônio V. Bittencourt (Org.). Concepção do Trabalho: da degradação a sua glorificação, In: **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZILIOOTTO, Denise Macedo, OLIVEIRA, Bianca Oliveira, A Organização do Trabalho em Call Centers: Implicações na Saúde Mental dos Operadores. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** abr/jun, vol. 14 n. 2, 2014.

WALLERSTEIN, Immanuel; LINDINO, Terezinha Corrêa, Capitalismo histórico e civilização capitalista, **Revista ORG & DEMO**, n. 3, p, 101-102,2002.