

A CULTURA DA PRODUTIVIDADE, O SOFRIMENTO PSÍQUICO NA CONTEMPORANEIDADE E A RELEVÂNCIA DA NR-01 NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

**THE CULTURE OF PRODUCTIVITY, PSYCHOLOGICAL DISTRESS IN
CONTEMPORANEITY AND THE RELEVANCE OF NR-01 IN THE WORKER'S
QUALITY OF LIFE**

Ciências Humanas, Ciências da Saúde • 23/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/792732622](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/792732622)

Francisca Pereira Costa¹

Herica Maria Chagas de Araújo²

Katy Yovana Mendes Siccha³

Rayza de Souza Ramos⁴

RESUMO

Esta pesquisa teve como propósito compreender a relação entre a cultura da produtividade, o sofrimento psíquico e os riscos psicossociais no trabalho, considerando o papel da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) na proteção da saúde mental. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa. Os resultados evidenciaram que a pressão por desempenho, a autocobrança, a sobrecarga, a intensificação do trabalho, a baixa autonomia e a insegurança podem favorecer experiências de estresse, esgotamento e sofrimento psíquico. A análise da NR-1 evidenciou a inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, reforçando a importância da identificação, prevenção e controle de fatores relacionados às condições e à organização do trabalho. Conclui-se que a promoção da saúde mental no trabalho requer ações que considerem tanto os aspectos subjetivos quanto as condições organizacionais e psicossociais.

Palavras-chave: cultura da produtividade; sofrimento psíquico; riscos psicossociais; saúde mental; NR-1.

ABSTRACT

This research aimed to understand the relationship between the culture of productivity, psychological suffering, and psychosocial risks at work, considering the role of Regulatory Standard No. 1 (NR-1) in protecting mental health. This is a bibliographic and documentary study with a qualitative approach. The results showed that pressure for performance, self-demand, overload, work intensification, low autonomy, and insecurity can favor experiences of stress, burnout, and psychological suffering. The analysis of NR-1 evidenced the inclusion of psychosocial risks in Occupational Risk Management, reinforcing the importance of identifying, preventing, and

controlling factors related to working conditions and work organization. It is concluded that promoting mental health at work requires actions that consider both subjective aspects and organizational and psychosocial conditions.

Keywords: culture of productivity; psychological suffering; psychosocial risks; mental health; NR-1.

1. INTRODUÇÃO

Ao longo da história, o trabalho passou por diversas transformações impulsionadas pelas mudanças econômicas e pela consolidação do sistema capitalista. Com o avanço da industrialização, surgiram modelos de organização produtiva voltados para a maximização da eficiência e do controle sobre a força de trabalho. Nesse contexto, o Taylorismo propôs a divisão e a racionalização das tarefas, enquanto o Fordismo introduziu a produção em massa por meio das linhas de montagem. De acordo com Camillo e Moura (2021), esses modelos exerceram papel fundamental na estruturação das relações de trabalho até os dias de hoje, influenciando a organização da produção e as condições laborais que ainda repercutem na contemporaneidade.

Na atualidade, a cultura da produtividade tornou-se uma das principais marcas das relações de trabalho, especialmente no contexto neoliberal e tecnológico. Conforme, Dardot e Laval (2016), o novo mercado ultrapassa a esfera econômica e passa a influenciar a subjetividade dos indivíduos, fazendo com que o sujeito internalize exigências de desempenho contínuo e alta performance. Nesse cenário, jovens profissionais enfrentam constantes cobranças por produtividade, competitividade e adaptação, buscando atender às

demandas de um mercado de trabalho cada vez mais instável e acelerado.

Além disso, o avanço das tecnologias digitais e das plataformas virtuais intensificaram a lógica da disponibilidade permanente e da comparação constante, ampliando os impactos emocionais relacionados ao trabalho. Para Zuboff (2020), o capitalismo contemporâneo desenvolve mecanismos de vigilância e controle que atravessam as relações sociais e laborais. Dessa forma, o sujeito permanece conectado às exigências produtivas mesmo fora do ambiente profissional, dificultando o estabelecimento de limites entre vida pessoal e trabalho.

Diante desse contexto, observa-se um aumento significativo de manifestações de sofrimento psíquico entre aqueles que estão ativos no mercado, tais como ansiedade, estresse, esgotamento emocional e sentimento de insuficiência. Segundo Sennette (2020), as transformações do novo capitalismo fragilizam vínculos e intensificam sentimento de insegurança e instabilidade. Assim, este trabalho busca compreender a relação entre a cultura da produtividade e o sofrimento psíquico na vida destes profissionais.

A presente pesquisa justifica-se pela crescente relevância das discussões acerca dos impactos das contínuas transformações, decorrentes da reestruturação produtiva, da flexibilização das relações laborais e do avanço das tecnologias digitais as quais têm intensificado as exigências de desempenho, adaptação e produtividade, modificando significativamente as formas de inserção e permanência no mercado de trabalho (Alves, 2022).

A relevância social deste estudo destaca às exigências do mercado contemporâneo, marcado pela competitividade, pela instabilidade profissional e pela necessidade de constante qualificação. Além disso, a cultura da produtividade tem incentivado a busca incessante por resultados e desempenho, favorecendo processos de autocobrança e responsabilização individual pelo sucesso ou fracasso profissional. Tais condições podem gerar sentimento de insegurança, ansiedade e esgotamento emocional, afetando a qualidade de vida e o bem-estar dos indivíduos (Pereira et al., 2020). Neste contexto o adoecimento gradativo neste espaço laboral pode comprometer a qualidade biopsicossocial daqueles que produzem.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo Geral

- Compreender a articulação entre a cultura da produtividade e o sofrimento psíquico vivenciado por trabalhadores na contemporaneidade e o papel regulatório, preventivo e institucional da NR-01 na gestão dos riscos psicossociais.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar as principais características e exigências da cultura da produtividade presentes no ambiente de trabalho atual.
- Analisar de que forma essas exigências podem contribuir para o surgimento de manifestações de sofrimento psíquico, como ansiedade, estresse e exaustão emocional.
- Considerar as diretrizes da NR-01 atualizada e sua aplicabilidade prática na mitigação dos riscos psicossociais e na promoção de

ambientes laborais saudáveis.

3. METODOLOGIA

3.1. Tipo de Pesquisa

A pesquisa está classificada como estudo exploratório qualitativo que, conforme o autor LÖSCH (2023), pesquisa exploratória busca respostas de algo pouco pesquisado que, por meio das observações das experiências dos indivíduos, desse modo levanta hipótese, direcionando o estudo a ponto de se aprofundar, buscando captar melhor sobre o que está sendo estudado, tendo conhecimento do tema, coletando informações, tendo em vista entender a realidade do fenômeno.

Neste contexto a abordagem qualitativa, visa à investigação científica, buscando a compreensão e interpretação dos acontecimentos estudados, analisando a complexidade, incluindo os contextos sociais, culturais e individuais e a relação entre a cultura da produtividade e o sofrimento psíquico na vida de jovens profissionais inseridos no mercado de trabalho (Marcelino; Morães,2024).

A atual pesquisa baseou-se no método de revisão integrativa, cujo intuito é favorecer uma boa coleta, extração, análise e síntese de dados, integrando teoria e prática de diversas fontes. Isso proporciona uma revisão da literatura de forma vasta, possibilitando o ato de reflexão sobre determinado conteúdo de análises de dados de casos pretéritos ou seja já ocorridos (Whittemore e Knafl, 2005).

Através desse tipo de pesquisa, para Boccato (2006, p. 256) afirma que " trará subsídios para o conhecimento sobre o que foi

pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica”. Entretanto, será realizada por meio da análise de livros, artigos científicos e produções acadêmicas que abordam temas como cultura da produtividade, saúde mental, sofrimento psíquico e as exigências contemporâneas do mercado de trabalho .

3.2. Coleta de Dados

O desenvolvimento desse estudo é baseado na revisão integrativa que inclui esse método de coleta de dados que integra recursos informacionais que consiste em 6 etapas : 1ª Etapa é a identificação do tema e seleção da questão de pesquisa , Categorização dos estudos selecionados , 2ª Etapa Estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão, 3ª Etapa identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados, 4ª Etapa Categorização dos estudos selecionados, 5ª Etapa Análise e interpretação dos resultados e 6ª Etapa apresentação da revisão / síntese do conhecimento (Botelho; Cunha; Macedo, 2011).

A coleta de dados foi realizada por intermédio de conteúdos científicos, incluindo livros, artigos, teses e dissertações por meio de pesquisa bibliográfica das seguintes bases de dados Scielo , Pepsic, e Lilacs com o intuito de compreender as contribuições teóricas dos autores sobre o impacto das exigências da produtividade e no sofrimento psíquico na saúde mental de profissionais no mercado de trabalho.

A pesquisa foi selecionadas por produções nacionais trazendo relevância para área da psicologia e a saúde mental, sendo utilizado os operadores booleanos AND, OR e os descritores: Evolução

histórica AND Trabalho OR Transformações sociais; O advento do capitalismo OR Transformações no mundo do trabalho; Trabalho AND Burnout; trabalho AND saúde mental; Saúde dos jovens profissionais AND mercado de trabalho; adoecimento AND Trabalho; Estresse ocupacional AND Esgotamento emocional; Esgotamento físico OR Esgotamento emocional.

A procura contemplou a literatura acadêmica que se encontra gratuitamente nos idiomas da língua portuguesa e inglesa na pesquisa qualitativa e quantitativas publicada a partir do ano de 2016 até 2026. Os estudos incluem jovens e adultos, ativos no mercado de trabalho.

A exclusão inclui monografias e não utilizamos participantes com menos de 15 e mais de 50 anos, excluindo também trabalhos com metodologia insuficiente, dados incompletos e estudo que não está relacionado ao tema trabalhado.

3.3. Análise de Dados

A análise dos dados foi realizada mediante a abordagem qualitativa e pela técnica de análise de conteúdo, seguindo o referencial de Bardin (2016) de três fases fundamentais:

- a pré-análise, contemplou a organização dos materiais coletados, a distinção entre temas relevantes e aqueles a serem descartados como irrelevantes para a pesquisa, e a posterior formulação de uma hipótese.
- Enquanto a segunda fase envolveu a exploração do material, registrando palavras, frases e segmentos de texto que

contribuem para o estudo, transformando dados brutos em informações significativas.

- A terceira fase se deteve ao tratamento sistemático desses resultados para estruturar os dados em padrões ou temas claros. Contudo para Sampaio e Lycarião (2021) os autores defendem essa sistematização trazendo essa transparência, validade e replicabilidade garantindo um rigor científico para que os dados seja verificáveis assegurando na assimilação dos leitores referente as informações de forma nítida.

De acordo com Minayo (2014), a pesquisa qualitativa busca significados, compreendendo o que o sujeito traz de suas percepções diante da sua realidade, buscando o porquê e o como dos fenômenos e das relações interpessoais interpretando, por meio de suas descrições e análise sendo amplamente utilizada em estudos de caráter exploratório.

Dessa forma, a pesquisa não se utilizou dados numéricos, mas vai além é sobre se aprofundar na complexidade da subjetividade do indivíduo e o que aquele evento significa para a população ou se traz grandes impactos na qualidade de vida de cada um sendo assim é necessário ter cautela, um olhar crítico e humanizado para ter bom êxito permitindo uma percepção mais ampla e detalhada dos aspectos sociais, culturais e subjetivos, permitindo ao pesquisador compreender de maneira profunda a complexidade dos fenômenos sociais (Patton, 2014).

4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

4.1. A Evolução Histórica do Trabalho e SUAS Transformações Sociais

A compreensão da história do trabalho evidencia que, nas sociedades primitivas, as atividades produtivas estavam diretamente vinculadas à sobrevivência coletiva, sem a existência de propriedade privada ou divisão rígida de classes. Nesses contextos, o trabalho possuía caráter comunitário e cooperativo, sendo parte integrante da vida social. Conforme destaca (Antunes, 2018, p. 25), “o trabalho, em sua forma originária, apresentava-se como atividade vital, inseparável da reprodução social dos indivíduos, não estando submetido à lógica da exploração”. Essa perspectiva permite compreender que o trabalho nem sempre esteve associado à alienação ou à exploração, mas passou por profundas transformações ao longo da história.

Na Antiguidade Clássica, especialmente na Grécia Antiga e na Roma Antiga, o trabalho assumiu uma configuração marcada pela escravidão. Nesse período, as atividades manuais eram socialmente desvalorizadas, sendo destinadas aos escravizados, enquanto os cidadãos livres dedicavam-se à política e à filosofia. Segundo De Masi (2017), o trabalho manual era visto como inferior, o que contribuiu para a consolidação de uma hierarquia social rígida, baseada na exploração da força de trabalho escravizada. Essa organização evidencia uma das primeiras formas estruturadas de desigualdade no mundo do trabalho.

Durante a Idade Média, o sistema feudal reorganizou as relações de trabalho a partir da servidão, na qual os camponeses estavam vinculados à terra e subordinados aos senhores feudais. Diferentemente da escravidão, os servos possuíam certa autonomia, embora permanecessem em condição de dependência e exploração. Conforme Baumann (2001), “as relações sociais medievais estruturavam-se na dependência pessoal e na rigidez dos

papéis sociais, limitando a mobilidade e a autonomia dos indivíduos”. Esse modelo reforçava a estabilidade social, mas também restringia profundamente as possibilidades de transformação das condições de trabalho.

Já na Idade Moderna, observa-se a transição para o capitalismo, marcada pelo declínio do feudalismo, pela expansão do comércio e pelo surgimento da burguesia. Nesse contexto, o trabalho assalariado começa a se consolidar como forma dominante, inaugurando novas relações sociais baseadas na venda da força de trabalho. De acordo com Harvey (2016), esse período foi fundamental para a construção das bases do capitalismo, ao promover a mercantilização do trabalho e a intensificação das desigualdades sociais. Assim, a modernidade inaugura uma nova lógica produtiva que permanece influenciando as dinâmicas do trabalho na contemporaneidade.

4.2. O Advento do Capitalismo e as Transformações do Mundo do Trabalho

A ascensão do capitalismo tem origem entre os séculos XVI e XVIII, consolidando-se com a Revolução Industrial no século XVIII, quando se estruturam o trabalho assalariado, a propriedade privada dos meios de produção e a lógica de mercado. A partir de uma leitura contemporânea, Harvey (2016) destaca que o capitalismo não apenas emergiu nesse período, mas se expandiu globalmente por meio de dinâmicas de acumulação e desigualdade, tornando-se o sistema econômico dominante e continuamente

O advento do capitalismo promoveu profundas transformações nas formas de organização do trabalho e nas relações sociais de

produção. Com a consolidação da economia de mercado, o trabalho passou a ocupar um papel central na geração de riqueza e no desenvolvimento econômico, sendo progressivamente subordinado às exigências de acumulação do capital. Nas últimas décadas, esse processo foi intensificado pela lógica neoliberal, que ampliou a competitividade entre os trabalhadores e fortaleceu modelos de gestão pautados pela flexibilidade e pelo desempenho individual. Conforme Araújo (2020), a produtividade passou a ser concebida como um valor central, influenciando não apenas as práticas organizacionais, mas também a construção da subjetividade dos trabalhadores.

Ao analisar os efeitos do capitalismo contemporâneo sobre o mundo do trabalho, observa-se que as exigências de adaptação permanente e de maximização do desempenho tornaram-se características estruturais das relações laborais. Conforme afirmam Figueiredo e Klautau (2019, p. 151), a flexibilidade imposta pelo mercado, associada à perda de direitos e estabilidade, produz "exigências constantes de produtividade", contribuindo para a manutenção de um estado contínuo de vulnerabilidade entre os trabalhadores. Tal cenário favorece a internalização das demandas do mercado como responsabilidades individuais, intensificando sentimento de insegurança, insuficiência e pressão pela autoperformance profissional.

Além disso, a dinâmica capitalista contemporânea tem sido acompanhada pela expansão de formas cada vez mais precárias de inserção laboral, marcadas pela instabilidade, fragmentação das carreiras e enfraquecimento das garantias sociais. Em razão dessas transformações, muitos trabalhadores passam a vivenciar dificuldades para atribuir sentido ao trabalho para além da

sobrevivência econômica, especialmente em contextos caracterizados pela incerteza e pela necessidade de constante atualização profissional. Barros (2020) em seus estudos recentes indicam que a precarização se manifesta por meio de vínculos frágeis, insegurança ocupacional e intensificação do trabalho, afetando significativamente a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores.

A partir das transformações mais recentes no capitalismo global, observa-se a intensificação da lógica neoliberal sobre o mundo do trabalho, marcada pela ampliação da competitividade e pela responsabilização individual do trabalhador. Nesse sentido, Dardot e Laval (2016) argumentam que essa economia de mercado livre, ultrapassa o campo econômico e se torna uma racionalidade que orienta comportamentos e subjetividades. Assim, o trabalhador passa a ser visto como “empresa de si mesmo”, internalizando exigências de desempenho e produtividade, o que redefine profundamente as relações de trabalho e intensifica processos de auto exploração.

O avanço do chamado capitalismo de vigilância já instalado como forma de controle dos dados pessoais se torna matéria-prima para a acumulação de capital. Segundo a autora, Zuboff (2019) as transformações tecnológicas reconfiguram o mundo do trabalho ao introduzir novas formas de monitoramento e exploração, especialmente em plataformas digitais. Nesse cenário, emergem relações laborais mediadas por algoritmos, nas quais o trabalhador perde autonomia e passa a ser constantemente avaliado por sistemas digitais, evidenciando uma nova etapa do capitalismo marcada pela digitalização e pela intensificação de controle e monitoramento.

4.3. O Taylorismo e Fordismo: Controle e Fragmentação do Trabalho

O Taylorismo surge no início do século XX, especialmente a partir de 1911 com a publicação de *The Principles of Scientific Management*, de Frederick Winslow Taylor, propondo a racionalização e o controle dos processos de trabalho por meio da divisão de tarefas e da padronização. Em análises contemporâneas, autores como Antunes (2018) e Alves (2016) destacam que, embora originado nesse período, o Taylorismo permanece influente nas formas atuais de organização do trabalho, especialmente em contextos marcados pela intensificação da produtividade e pelo controle sobre o trabalhador.

O Taylorismo e o Fordismo, que marcaram profundamente a organização do trabalho industrial. O taylorismo, desenvolvido por Frederick Winslow Taylor, baseava-se na racionalização extrema das tarefas, com divisão minuciosa do trabalho e controle rigoroso do tempo e dos movimentos dos trabalhadores. Já o Fordismo, associado a Henry Ford, ampliou essa lógica ao introduzir a produção em massa por meio da linha de montagem, padronizando produtos e intensificando o ritmo produtivo. Estudos contemporâneos, como os de Antunes (2016), destacam que esses modelos contribuíram para a alienação do trabalhador, ao reduzir sua autonomia e fragmentar sua atividade, subordinando o sujeito à lógica da máquina e da produtividade.

Embora o trabalho tenha passado por significativas transformações ao longo do tempo, os princípios do taylorismo e do fordismo continuam presentes nas práticas laborais contemporâneas. A racionalização das tarefas, o controle do tempo, a padronização dos processos produtivos e a busca pela máxima eficiência permanecem

influenciando a gestão do trabalho, ainda que adaptados às novas tecnologias e às exigências do capitalismo flexível. Nesse contexto, o controle direto sobre a execução das atividades foi, em muitos casos, substituído por mecanismos de avaliação de desempenho, metas e monitoramento digital, mantendo a lógica da produtividade intensificada. Conforme destacam (Oliveira; Pires, 2021).

4.4. O Neoliberalismo e a Reconfiguração das Relações de Trabalho

O neoliberalismo emerge como orientação econômica e política a partir da década de 1970, em resposta à crise do modelo fordista, defendendo a redução do papel do Estado, a desregulamentação dos mercados e a flexibilização das relações de trabalho, ganhando força em governos como os de Margaret Thatcher e Ronald Reagan. Em abordagens contemporâneas, autores como Dardot e Laval (2016) e Brown (2019) analisam o neoliberalismo não apenas como um modelo econômico, mas como uma racionalidade que reorganiza as relações sociais e subjetivas, ampliando a lógica de mercado para diversas esferas da vida.

A nova política de mercado, se configura uma racionalidade que ultrapassa a esfera econômica e passa a organizar a própria subjetividade dos indivíduos. Segundo os autores, “o neoliberalismo impõe a norma da concorrência a todos os aspectos da vida” (Dardot; Laval 2016, p.17), nesta perspectiva o trabalhador é conduzido a se auto exigir. Essa lógica intensifica a auto exploração e redefine a relação com o trabalho, que deixa de ser apenas uma atividade produtiva e passa a ser um espaço de constante desempenho e cobrança, contribuindo para o aumento do sofrimento psíquico e da pressão por produtividade.

No cenário mais recente, Zuboff (2019) analisa como o avanço das tecnologias digitais, articulado ao neoliberalismo, reconfigura o trabalho por meio do capitalismo de vigilância. Segundo a autora, as plataformas digitais introduzem novas formas de controle e monitoramento, nas quais algoritmos passam a regular o desempenho dos trabalhadores. Assim, as relações de trabalho tornam-se mais flexíveis, porém mais precárias e intensamente supervisionadas.

A desigualdade produzida pelo neoliberalismo, tende desencadear a constante exploração por fim, Piketty (2019), O autor destaca que a concentração de renda e riqueza se intensifica nesse modelo, impactando diretamente o mundo do trabalho ao ampliar a disparidade entre trabalhadores e detentores de capital. Dessa forma, as relações laborais passam a refletir um cenário de crescente desigualdade, no qual a precarização e a insegurança se tornam elementos estruturais. Entretanto pode -se perceber que estas dinâmicas do mercado só produzem riqueza para as organizações e sobrecarga para o trabalhador.

Como consequência, essa internalização da lógica produtiva impacta diretamente a saúde mental, sobretudo entre jovens inseridos em contextos laborais competitivos. De acordo com Brown (2017), ao responsabilizar o indivíduo por seu próprio sucesso ou fracasso, o neoliberalismo desconsidera fatores estruturais e amplia sentimentos de inadequação e insuficiência, a busca incessante por produtividade e desempenho pode desencadear prejuízos psíquicos importantes, revelando os efeitos subjetivos de uma racionalidade que ultrapassa o campo econômico e se instala na constituição do sujeito contemporâneo.

4.5. A Metamorfose do Trabalho na Contemporaneidade

A metamorfose do trabalho na contemporaneidade refere-se às transformações ocorridas a partir do final do século XX e início do XXI, especialmente após a consolidação do neoliberalismo, marcadas pela flexibilização, precarização e intensificação das relações laborais. Segundo Antunes (2018) e Standing (2017), esse processo envolve o avanço de formas de trabalho instáveis, como a informalidade e a “uberização”, refletindo uma reconfiguração estrutural do trabalho no capitalismo global, com impactos significativos nas condições de vida e na subjetividade do indivíduo que produz.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas revelam uma verdadeira metamorfose das relações laborais, marcada pela flexibilização dos contratos, pela fragmentação das carreiras e pela crescente responsabilização individual dos trabalhadores. No contexto do capitalismo contemporâneo, observa-se a valorização de competências como adaptabilidade, disponibilidade permanente e capacidade de autogerenciamento, características que transferem para o indivíduo a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso profissional. Esse cenário contribui para a intensificação do trabalho e para a naturalização de condições precárias de emprego, exigindo dos trabalhadores constante atualização e elevado desempenho para se manterem no mercado. Conforme analisam Druck e Franco (2021), a flexibilização das relações de trabalho tem ampliado a insegurança laboral e aprofundado processos de vulnerabilização social, impactando diretamente as condições de vida e a subjetividade destes trabalhadores.

Nesta perspectiva, é importante considerar o que nos traz a autora Sassen (2020), ao analisa que a contemporaneidade reforça a reconfiguração do trabalho por meio da digitalização e das dinâmicas globais, especialmente no contexto de crises recentes. Para a autora, essas transformações ampliam processos de exclusão e informalidade, ao mesmo tempo em que criam formas de inserção laboral mediadas por tecnologias. Assim, o trabalho passa a assumir múltiplas formas, revelando uma metamorfose caracterizada pela instabilidade, pela heterogeneidade e pela redefinição das fronteiras entre emprego formal e informal.

4.5.1. O Sentido do Trabalho e a Crise com Novo Proposito

O sentido do trabalho na contemporaneidade tem se tornado cada vez mais instável, especialmente os novos profissionais que ingressam em um mercado marcado por exigências de desempenho, flexibilidade e constante adaptação. Nesse cenário, o trabalho deixa de ser apenas uma fonte de subsistência e passa a ocupar um lugar central na construção da identidade e do valor pessoal, o que intensifica a busca por propósito e realização. Segundo Antunes (2020) as transformações recentes no mundo do trabalho fragilizam vínculos e dificultam a construção de sentidos duradouros.

A nova configuração do mercado de trabalho tem como característica cenários de incerteza, intensa competitividade e crescente precarização das relações laborais, fatores que influenciam diretamente a construção do sentido atribuído ao trabalho. Em contextos caracterizados pela instabilidade econômica e pela redução das garantias trabalhistas, muitos jovens passam a vivenciar dificuldades para planejar o futuro e desenvolver projetos

profissionais consistentes. Nesse cenário, o trabalho tende a ser percebido mais como uma estratégia de sobrevivência do que como uma fonte de realização pessoal, contribuindo para sentimentos de insegurança, frustração e crise de propósito diante das exigências do mercado, reforçam processos de vulnerabilidade subjetiva, afetando a forma como estes constroem suas identidades e projetam suas trajetórias de vida (Savegnago; Castro, 2022).

No centro dessa problemática, emerge uma tensão entre o ideal de realização pessoal e as condições concretas de trabalho, que muitas vezes não oferecem espaço para autonomia ou reconhecimento. Conforme discutem autores contemporâneos, o trabalho tende a perder seu caráter de mediação significativa entre o indivíduo e a sociedade, tornando-se fonte de sofrimento e desorientação existencial, o que contribui para o aumento de quadros de ansiedade e esgotamento e sentimento de insuficiência constante, Han (2021).

4.5.2. O Indivíduo Como Capital Humano: Sujeito Como Empresa de Si Mesmo

As transformações no mundo do trabalho continua oprimindo e explorando o trabalhador, colocando nele uma sobrecarga que não lhe permite descansar de forma efetiva, pois o conceito de “sujeito como empresa de si mesmo” Conforme (Dardot; Laval, 2016, p. 330) refere-se à forma como, na contemporaneidade, os indivíduos passam a gerir suas próprias vidas segundo a lógica empresarial, orientando-se por metas, desempenho, produtividade e investimento contínuo em si. Essa noção está diretamente relacionada à racionalidade neoliberal, que desloca para o indivíduo

a responsabilidade por seu sucesso ou fracasso, exigindo que ele se comporte como um empreendedor de si.

Nesse contexto, o sujeito internaliza mecanismos de controle e passa a se autoexplorar, buscando constantemente melhorar sua performance e competitividade, “o sujeito do desempenho explora a si mesmo até o esgotamento” (Han, 2020, p. 25), evidenciando que a exploração deixa de ser apenas externa e passa a operar de forma subjetiva e voluntária. Além disso, essa lógica é intensificada pelas transformações do trabalho contemporâneo, especialmente com a flexibilização e a precarização das relações laborais. Segundo Antunes (2020), o trabalhador é levado a assumir riscos, investir em sua própria qualificação e se adaptar constantemente às exigências do mercado, o que reforça a ideia de que ele é responsável por sua própria “empresa”.

4.5.3. A Meritocracia Profissional e a Responsabilização do Indivíduo

A meritocracia, enquanto princípio que associa sucesso ao esforço individual, tem sido amplamente difundida. A partir de 2023, observa-se a intensificação desse discurso, reforçado por dinâmicas digitais e organizacionais que valorizam desempenho, produtividade e visibilidade como critérios centrais de reconhecimento. Em análise indireta, Brown (2019) contribui para compreender como a racionalidade do mercado sustenta essa lógica ao transformar indivíduos em responsáveis diretos por seus resultados, independentemente das condições estruturais nas organizações.

Nesse cenário, profissionais tendem a internalizar a meritocracia como parâmetro de avaliação de si e dos outros, o que pode gerar

sentimentos de inadequação quando os resultados esperados não são alcançados, Neste sentido “a coerção do desempenho leva à autoexploração” (Han, 2020, p. 27), evidenciando que a busca por mérito pode se converter em sobrecarga e esgotamento físico e psíquico.

A meritocracia, quando aplicada de forma acrítica, pode obscurecer fatores sociais, econômicos e históricos que influenciam as trajetórias profissionais, contribuindo para a culpabilização do indivíduo. Nessa perspectiva, Zuboff (2020) indica que, em um ambiente de constante avaliação e vigilância, e a alta exigência por desempenho pode comprometer a percepção do trabalhador sobre a si mesmo.

4.5.4. O Impacto das Redes Sociais na Construção da Identidade do Profissional

No contexto contemporâneo, o impacto das redes sociais na construção da identidade profissional pode ser compreendido à luz da racionalidade do mercado, que transforma o sujeito em gestor de si mesmo, responsável por sua visibilidade, desempenho e empregabilidade. Nesse sentido Dardot; Laval (2016), argumentam que esse regime de produtividade, não se restringe a um modelo econômico, mas constitui uma forma de governo das condutas, na qual os indivíduos são levados a se comportar como empresas, internalizando normas de competição e produtividade.

Segundo Santos (2022), as plataformas digitais e seus algoritmos passaram a ocupar um papel central na vida dos trabalhadores. Nesse contexto, a subjetividade passa a ser construída em meio a mecanismos de monitoramento permanente, nos quais a

valorização pessoal frequentemente é medida por indicadores como curtidas, comentários e compartilhamentos. A exposição contínua a conteúdos relacionados ao sucesso, à produtividade e ao empreendedorismo tende a reforçar padrões normativos de desempenho, influenciando projetos de vida e expectativas profissionais. Nesse contexto, a subjetividade passa a ser moldada por lógicas de visibilidade, reconhecimento e validação social mediadas pelas plataformas digitais (Romero et al. 2022).

4.5.5. O Descartável e o Degradado: O Novo Caráter Social da Sociedade de Crise Global

Na sociedade contemporânea marcada por crises globais, o trabalho e os vínculos sociais assumem um caráter cada vez mais instável e descartável, refletindo a lógica de flexibilização e adaptação constante. O “homem flexível”, expressa essa nova configuração, na qual o indivíduo precisa se reinventar continuamente diante de condições precárias e incertas, “o capitalismo moderno exige que as pessoas sejam flexíveis e estejam sempre prontas a mudar” (Sennett, 2020, p. 47), evidenciando a substituição da estabilidade pela transitoriedade e o impacto direto na construção da identidade profissional.

Além disso, a lógica do descartável e do degradado revela um novo caráter social em que os indivíduos são constantemente avaliados por sua utilidade e desempenho imediato, sendo facilmente substituídos quando não atendem às exigências do sistema. Nesse cenário, as relações tornam-se mais frágeis e voláteis, contribuindo para a intensificação da insegurança e do sofrimento psíquico. De forma indireta, Bauman (2011) analisa que, na modernidade líquida,

os sujeitos passam a ser tratados como consumíveis, o que reforça a lógica de descartabilidade e a necessidade constante de adaptação.

4.6. Sofrimento Psíquico no Contexto do Trabalho

O sofrimento psíquico neste contexto tem sido associado a condições organizacionais marcadas por sobrecarga laboral, pressão por resultados, relações interpessoais conflituosas e ausência de suporte institucional. Tais fatores podem desencadear sintomas como ansiedade, estresse, exaustão emocional e outros transtornos mentais comuns, comprometendo a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores. Nessa perspectiva, Sousa et al. (2021) destacam que aspectos psicossociais estressores e a insatisfação com o trabalho estão diretamente relacionados ao adoecimento mental, evidenciando a necessidade de ambientes laborais mais saudáveis.

O trabalho pode provocar no indivíduo experiências subjetivas de prazer e sofrimento, ademais o prazer pode estar relacionado ao reconhecimento dentro de uma empresa pela função que ocupa que recebem esse reconhecimento essa valorização que vem através dos clientes, colegas de trabalho, gestores, amigos e família. O respeito e o reconhecimento tendem a proporcionar crescimento profissional garantindo sentimento de satisfação e de dever cumprido, Oliveira (2019). Entretanto aponta que a realidade não é exatamente assim pois quando este reconhecimento acontece, muitas vezes é resultado de grande exploração da capacidade do indivíduo, o qual para alcançar o tão sonhado sucesso chega a exaustão.

Segundo Dejours (1994 apud Amorim, 2022), investiga-se o sofrimento psíquico na vida dos trabalhadores no mercado de

trabalho. Percebe-se que utilizam as estratégias defensivas, que podem trazer tanto equilíbrio quanto desequilíbrio. Quando há esse desequilíbrio, pode ser manifestado por meio de ansiedade, somatização, depressão e, entre outros, os funcionários podem acabar não percebendo certas atitudes como tóxicas, que podem aparecer por meio de xingamentos e até humilhação pública. Partindo da gestão, os trabalhadores tentam de todas as formas justificar aquela ação do seu chefe, mascarando o adoecimento, impedindo de buscar ajuda.

4.6.1. Burnout: Conceito, Critérios Diagnósticos (CID-11)

De acordo com o ministério de saúde do Brasil (2017) O Burnout se conceitua como síndrome do esgotamento ocupacional que se trata de um distúrbio emocional que se descreve por sentimentos de esgotamento físico ou até mesmo emocional, exaustão extrema, aumento da distância mental do próprio trabalho, sentimentos de negativismo e redução da eficácia profissional.

Conforme Maslach, uma das principais referências na construção do conceito contemporâneo de burnout. Sua abordagem compreende o fenômeno como uma resposta ao estresse crônico relacionado ao trabalho, especialmente em contextos nos quais as demandas ocupacionais se mantêm elevadas. O modelo associado a Maslach e ao *Maslach Burnout Inventory (MBI)* organiza o burnout em três dimensões: exaustão emocional, caracterizada pelo sentimento de esgotamento físico e emocional; despersonalização ou cinismo, marcada pelo distanciamento e por atitudes negativas em relação ao trabalho e às pessoas atendidas; e redução da realização profissional, relacionada à percepção de menor eficácia e competência no trabalho.

Na perspectiva de Maslach e Leiter (2016), o burnout também pode ser analisado a partir de desajustes entre o trabalhador e o ambiente laboral, especialmente nas dimensões de carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores. Dessa forma, a cultura da produtividade pode ser relacionada ao burnout quando a busca contínua por desempenho se associa à sobrecarga, insuficiência de recursos, baixa autonomia ou conflitos de valores. Essa compreensão converge com a CID-11 da Organização Mundial da Saúde, que classifica o burnout pelo código QD85, no capítulo de fatores que influenciam o estado de saúde, e não como uma doença ou transtorno mental. A OMS ressalta ainda que o burnout é especificamente relacionado ao contexto ocupacional.

A CID-11 ressalta que o burnout não é classificado como uma condição médica, mas como um fenômeno ocupacional. Dessa maneira, sua compreensão ultrapassa uma perspectiva exclusivamente individual, possibilitando analisar como a organização e as exigências do trabalho podem participar da produção do sofrimento. Nesse sentido, a presença de exaustão, redução da energia e dificuldades relacionadas ao desempenho laboral deve ser analisada considerando o contexto em que os sintomas aparecem, evitando uma compreensão exclusivamente individualizada do sofrimento

4.6.2. Adoecimento Relacionados Ao Trabalho, Depressão e Ansiedade

O ambiente de trabalho exerce papel fundamental na saúde mental dos trabalhadores. Conforme Pereira et al. (2020), fatores psicossociais presentes no contexto laboral, como relacionados a pressão que consiste em exigências contínuas, hierarquias rígidas,

relações interpessoais conflituosas, falta de reconhecimento profissional, vale ressaltar que também a falta desses momentos de lazer e de praticar o autocuidado na vida dos colaboradores prejudica bastante alguns trabalhadores passam mais tempo no trabalho do que em casa e mal conseguem sair para ter um tempo de qualidade para se divertir com amigos e familiares, conseqüentemente pode contribuir para o desencadeamento dos transtornos depressivos e de ansiedade sobrecarga de atividades e dificuldades para conciliar trabalho e família, podem colaborar para o aumento do sofrimento psíquico.

Nesse cenário, a exposição contínua a condições desfavoráveis de trabalho favorece o desenvolvimento de sintomas de ansiedade, estresse e depressão, comprometendo a qualidade de vida e o bem-estar dos indivíduos. A depressão Segundo a (OMS) organização Mundial de saúde (2021) diz que pode afetar nas realizações das atividades do cotidiano e em alguns contextos podem estar relacionada ao desenvolvimento de outras doenças a ansiedade e depressão podem estar correlacionadas que pode impulsionar uma à outra que compõem um conjunto de fatores assim como : genéticos ,ambientais , sociais e estilos de vida .Vale pontuar que depressão e o estresse estão relacionados que acaba dificultando habilidades de lidar com o trabalho , família e estudos.

Os tipos de transtornos depressivos e sua classificação de acordo com DSM5 (2014, p.178, 183) classifica como:

“Transtorno disruptivo da desregulação do humor, transtorno depressivo maior (incluindo episódio depressivo maior), transtorno depressivo Persistente (distímia), transtorno disfórico pré-menstrual, transtorno depressivo induzido por Substância/medicamento, transtorno depressivo devido a outra condição médica, outro transtorno depressivo especificado e transtorno depressivo não especificado e transtorno depressivo não especificado” (p.178).

“Os transtornos depressivos incluem: humor triste, vazio ou irritável, acompanhado de alterações somáticas e cognitivas que afetam significativamente a capacidade de funcionamento do indivíduo. O que difere entre eles são Os aspectos de duração, momento ou etiologia presumida” (p.183).

A depressão quando não é tratada de forma adequada pode influenciar nas mudanças hormonais e de substâncias que produzem processos inflamatório no organismo o que contribui para o adoecimento são diversos fatores como por exemplo o próprio o estilo de vida de cada pessoa apresentando também dores no corpo , fadiga, dor de cabeça ,falta de energia pode está presente no transtorno depressivo sempre é importante haver uma avaliação na área da saúde com outros especialistas para identificar para ajudar no diagnóstico (OMS, 2020).

Enquanto ansiedade é antecipação de ameaças futuras tendo essa preocupação excessiva quando a pessoa se encontra nesse estado pode criar diversos cenários desastrosos que trazem sofrimento devido a essa apreensão afetando não só a sua saúde mental, mas também na saúde física .Os transtornos da ansiedade e alguns transtornos relacionados tem sintomas muito parecido ,porém se

diferenciam em circunstâncias específicas que são composta pelo medo “ [...] Que com mais frequência associado a períodos de excitabilidade autonômica aumentada, necessária para luta ou fuga, pensamentos de perigo imediato e comportamentos de fuga “ (DSM5,2014, p.188).

No entanto existem vários tipos de ansiedade e alguns Transtorno correlacionadas como: Transtorno de Ansiedade de Separação, Transtorno de Ansiedade Social (Fobia Social), Mutismo Seletivo, Fobia Específica, Transtorno de Pânico, Agorafobia, Transtorno de Ansiedade Generalizada, Transtorno de Ansiedade Induzido por Substância/Medicamento, Transtorno de Ansiedade Devido a Outra Condição Médica, Outro Transtorno de Ansiedade Especificado de Transtorno de Ansiedade Não Especificado (DSM5,2014)

Desse modo, Monte (2021) garante que ansiedade pode prejudicar a vida pessoal de cada pessoa assim como na vida profissional dos trabalhadores destacando a presença de alguns sintomas que pode estar presente como: tensão muscular, palpitações, sudorese, tremores, falta de ar, insônia, alteração no apetite e dentre outros sintomas impactando no desempenho profissional.

Os registros do INSS mostram um crescimento acentuado dos afastamentos por transtornos mentais no triênio analisado. Em 2023, foram concedidos 219.850 benefícios. Em 2024, esse número saltou para 367.909 e, em 2025, já alcançou 393.670 concessões até o mês de novembro. Mesmo sem dezembro, o volume de 2025 é 79% superior ao total registrado em todo o ano de 2023. Conforme a avaliação de Francisco Cortes Fernandes, o aumento dos afastamentos laborais associados a questão de saúde mental demonstra a importância da implementação de medidas

preventivas e de respostas técnicas mais consistentes para a proteção dos trabalhadores (Anamt, 2023).

4.7. A NR-01 Como Instrumento de Prevenção dos Riscos Psicossociais na Promoção da Qualidade D Vida dos Trabalhadores

A NR-01 determina que o gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes e os relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Além disso, a organização deve identificar perigos, avaliar os riscos, classificá-los, implementar medidas preventivas e acompanhar o controle desses riscos. Outro ponto muito relevante é a participação dos trabalhadores, a fim de que participem do gerenciamento dos riscos e sejam consultados quanto à sua percepção sobre os riscos ocupacionais. Isso é especialmente relevante quando pensamos em sofrimento psíquico, pois permite considerar a experiência concreta do trabalhador e não apenas indicadores administrativos ou de produtividade.

4.7.1. Prevenção dos Riscos Psicossociais, Conforme a NR-01

Nesse contexto, a organização deve identificar os perigos, avaliar e classificar os riscos, implementar medidas de prevenção e acompanhar o controle desses fatores, estas medidas ampliam a perspectiva preventiva para além dos riscos tradicionalmente associados somente a segurança física, reconhecendo também a importância das condições e da organização do trabalho na proteção da saúde integral dos trabalhadores.

A NR-1 estabelece que a identificação de perigos deve contemplar a descrição dos perigos e dos possíveis agravos à saúde, suas fontes ou circunstâncias e os grupos de trabalhadores expostos. Dessa forma, a identificação dos riscos psicossociais não deve se limitar à observação de sintomas individuais, como estresse, ansiedade ou esgotamento, mas buscar compreender os elementos presentes na organização do trabalho que podem contribuir para o adoecimento.

Nesse sentido, a identificação dos riscos psicossociais requer uma análise sistemática de fatores relacionados à organização e às condições de trabalho, tais como sobrecarga, excesso de demandas, pressão por produtividade, baixa autonomia, ausência ou insuficiência de apoio, conflitos interpessoais, assédio e dificuldades relacionadas à gestão do trabalho. Após a identificação, os riscos devem ser avaliados e classificados, fornecendo subsídios para a definição de medidas preventivas e para o acompanhamento contínuo do gerenciamento de riscos. Assim, a NR-1 amplia a compreensão da saúde ocupacional ao reconhecer que a prevenção do adoecimento também depende da identificação e do enfrentamento das condições organizacionais que podem produzir ou intensificar riscos psicossociais.

4.7.2. Avaliação dos Riscos Psicossociais Segundo a NR-1

Após a identificação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, a etapa seguinte consiste em sua avaliação. Essa avaliação integra o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e tem como finalidade compreender a natureza, a intensidade e a possibilidade de ocorrência dos agravos decorrentes das condições identificadas. Nesse processo, devem ser considerados aspectos relacionados à organização do trabalho, às condições em que as

atividades são realizadas e aos trabalhadores potencialmente expostos. A avaliação possibilita reconhecer quais situações apresentam maior potencial de comprometimento da saúde e segurança dos trabalhadores, permitindo que as medidas preventivas sejam planejadas de maneira compatível com as características e necessidades do ambiente laboral (BRASIL, 2026).

Dessa maneira, a avaliação não se restringe à identificação de manifestações individuais, mas busca compreender a relação entre o trabalhador e o contexto organizacional, fornecendo subsídios para a adoção de medidas de prevenção, controle e acompanhamento dos riscos. Essa perspectiva contribui para uma abordagem mais ampla da saúde ocupacional e para a promoção de ambientes de trabalho mais seguros e favoráveis à qualidade de vida dos trabalhadores (BRASIL, 2026).

4.7.3. Reorganização das Condições de Trabalho

A reorganização das condições de trabalho constitui uma importante estratégia para a prevenção e o controle dos riscos psicossociais, uma vez que possibilita intervir diretamente sobre os fatores presentes na organização do trabalho que podem favorecer o sofrimento e o adoecimento dos trabalhadores. Nesse sentido, as medidas preventivas podem envolver a adequação das demandas às condições reais de execução das atividades, a revisão de metas e prazos, a distribuição equilibrada das tarefas, a ampliação da autonomia dos trabalhadores e o fortalecimento do suporte organizacional.

Essa perspectiva desloca a responsabilidade exclusiva do indivíduo para uma compreensão mais ampla das relações entre trabalhador,

atividade e organização, reconhecendo que determinadas formas de gestão e organização podem contribuir para a intensificação do trabalho e para o surgimento de riscos psicossociais (BRASIL, 2026).

Neste cenário da cultura contemporânea da produtividade, a reorganização das condições de trabalho torna-se particularmente relevante, considerando que a pressão permanente por resultados, o excesso de demandas e a necessidade de disponibilidade contínua podem favorecer processos de sobrecarga e sofrimento psíquico. Dessa forma, o enfrentamento dos riscos psicossociais requer que as organizações avaliem criticamente seus modelos de gestão e promovam mudanças que favoreçam condições de trabalho mais sustentáveis, tais possibilidades encontram-se a adequação da carga de trabalho, a definição de responsabilidades de forma clara, a melhoria da comunicação, o fortalecimento das relações socioprofissionais, a prevenção de situações de assédio e a criação de espaços de participação dos trabalhadores. Assim, a reorganização do trabalho pode contribuir não apenas para a redução dos riscos ocupacionais, mas também para a construção de ambientes que promovam saúde, segurança, bem-estar e qualidade de vida no trabalho (BRASIL, 2026).

4.7.4. Combate Ao Assédio e à Violência no Trabalho

O combate ao assédio e à violência no trabalho constitui uma medida essencial para a prevenção dos riscos psicossociais e para a promoção de ambientes laborais seguros e saudáveis. Essas situações podem estar relacionadas à forma como o trabalho é organizado e às relações socioprofissionais estabelecidas no ambiente ocupacional, podendo envolver práticas de

constrangimento, humilhação, intimidação, discriminação, ameaças ou outras formas de violência.

Nesse contexto, a prevenção deve contemplar a identificação de situações que possam favorecer tais práticas, bem como a adoção de medidas organizacionais destinadas a estabelecer relações de trabalho pautadas pelo respeito, pela dignidade e pela segurança dos trabalhadores. A abordagem preventiva contribui para evitar que situações de violência sejam naturalizadas como parte da rotina ou confundidas com exigências inerentes à produtividade e ao desempenho profissional (BRASIL, 2026).

Além da prevenção, o enfrentamento do assédio e da violência requer mecanismos institucionais que possibilitem o acolhimento, o registro, a apuração e o encaminhamento adequado das situações identificadas. Para isso, as organizações podem estabelecer canais seguros de comunicação e denúncia, orientar trabalhadores e gestores sobre condutas inadequadas e fortalecer políticas internas de prevenção e enfrentamento da violência no trabalho.

A participação dos trabalhadores também é relevante nesse processo, pois favorece a identificação de situações de risco e a construção coletiva de estratégias de proteção, pelo fato destes trabalhadores que vivenciam dia a dia, conseguir perceber com precisão as suas necessidades. Dessa maneira, combater o assédio e a violência ultrapassa a responsabilização individual dos envolvidos, exigindo ações permanentes sobre a cultura organizacional, as relações de trabalho e as condições que possam favorecer à dignidade dos trabalhadores (BRASIL, 2026).

4.7.5. Ampliação da Participação dos Trabalhadores

A ampliação da participação dos trabalhadores constitui um elemento relevante para o gerenciamento dos riscos ocupacionais, especialmente no que se refere aos fatores de risco psicossociais. A participação daqueles que vivenciam diretamente as atividades laborais possibilita maior compreensão das condições concretas de trabalho, das dificuldades enfrentadas e dos fatores que podem favorecer sobrecarga, estresse e sofrimento psíquico. Nesse sentido, a escuta dos trabalhadores deve integrar os processos de identificação e avaliação dos riscos, permitindo que suas experiências e percepções sejam consideradas na elaboração das medidas preventivas.

Conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), a participação dos trabalhadores contribui para o desenvolvimento de ações mais compatíveis com a realidade do ambiente laboral e para o fortalecimento de uma cultura de prevenção (BRASIL, 2026). A participação também deve ocorrer de forma contínua no acompanhamento e na avaliação das medidas implementadas. Para isso, é importante que as organizações promovam espaços de diálogo, comunicação e consulta, nos quais os trabalhadores possam apresentar dificuldades, sugestões e percepções sobre as condições de trabalho sem receio de retaliações.

Essa participação favorece a construção coletiva de estratégias de prevenção e possibilita identificar, de maneira mais rápida, situações que necessitem de ajustes. No contexto da cultura da produtividade, ampliar a participação dos trabalhadores representa uma possibilidade de superar modelos de gestão centrados exclusivamente em resultados e desempenho, favorecendo uma organização do trabalho que considere também a saúde, a

segurança, a dignidade e a qualidade de vida dos indivíduos (BRASIL, 2026).

5. RESULTADOS

Os resultados obtidos mediante os estudos analisados indicam que os efeitos do capitalismo contemporâneo, traz consigo as exigências de adaptação permanente e de maximização do desempenho, promovendo características estruturais das relações liberais, Han (2021). A literatura examinada evidencia a fragmentação das carreiras e enfraquecimento das garantias sociais, levando muitos a ter dificuldade de atribuir sentido ao trabalho para além da sobrevivência afetando significativamente a saúde mental daqueles que produzem, Barros (2020).

As análises evidenciaram que a cultura da produtividade está associada à valorização constante do desempenho, da eficiência e da obtenção de resultados, aproximando-se da compreensão de Han (2017) sobre a sociedade do desempenho e de Dardot e Laval (2016) acerca da constituição do indivíduo como empreendedor de si mesmo, levando-o a uma autocobrança constante e trazendo consigo a busca desenfreada por resultados com métricas quase sempre acima da resistência humana.

Os dados analisados apontaram que a responsabilização individual pelo sucesso profissional constitui um elemento marcante da presente do trabalho, aspecto relacionado às reflexões de Foucault (2008) sobre o sujeito como empresário de si e de Dardot e Laval (2016) sobre a racionalidade neoliberal. Neste sentido a sensação de uma pseudoliberalidade, faz o indivíduo acreditar em uma autonomia fictícia, pois o mesmo permanece submetido as exigências do

mercado por meio de internalizar a necessidade de ser sempre melhor naquilo que faz, afim de não perder seu 'lugar ao sol' marcado pela autoperformance.

Os achados demonstraram ainda que a intensificação das demandas e a pressão por resultados constituem aspectos relevantes das transformações contemporâneas do trabalho, conforme discutido por Antunes (2018) e Alves (2011), especialmente no que se refere à intensificação e às novas formas de controle sobre o trabalhador. Quando se pensa sobre a questão da inensificação ou aumento do trabalho, precisamos considerar uma sobrecarga importante e constante sobre quem produz, podendo gerar sensação de incapacidade, o que pode gerar sofrimento ao trabalhador.

A busca por constante desempenho, podem gerar insegurança, baixa autonomia e a ausência de suporte, são elementos estressores presentes na realidade laboral, conforme Antunes (2018) e da Organização Internacional do Trabalho (2026) , tais condições são cenários de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, geradoras de adoecimentos físico e alcançando a estabilidade mental de quem está ativamente produzindo.

O que se constata é que o sofrimento psíquico não deve ser compreendido exclusivamente como uma questão individual, uma vez que as condições e a organização do trabalho exercem papel relevante nesse processo, considerando a contribuição de Maslach e Leiter (2016), quando observam o burnout como fenômeno ocupacional, o qual não é explicado somente pelas características do trabalhador, mas a sua relação com o ambiente onde produz. Nesta perspectiva os dados obtidos pela OIT (2026) nos fazem pensar sobre

exaustão em que este trabalhador precisa se submeter diariamente, apontando para as organizações a responsabilidade devida sobre este trabalhador, o qual na maioria das vezes ao iniciar o processo de aposentadoria já se percebe completamente esgotado.

Em relação à NR-1, a análise documental identificou que a nova redação do capítulo 1.5 entrou em vigor em 26 de maio de 2026 e passou a incluir os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). As orientações do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecem que esses fatores devem ser considerados nos processos de gerenciamento dos riscos ocupacionais, articulados às condições e à organização do trabalho, incluindo procedimentos de identificação, avaliação, prevenção e controle. O material oficial também orienta que a avaliação considere fatores relacionados à organização do trabalho e à percepção dos trabalhadores, enquanto as diretrizes da Fundacentro destacam a análise da organização e da gestão do trabalho para subsidiar medidas de proteção e promoção da saúde

Por fim, os achados documentais demonstraram que a atualização da NR-1 amplia a atenção aos riscos psicossociais ao incorporá-los ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, reforçando a necessidade de considerar as condições e a organização do trabalho na prevenção dos agravos à saúde, conforme estabelecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2026).

O Quadro abaixo apresenta uma amostra dos principais autores utilizados na pesquisa, destacando suas contribuições para a compreensão da cultura da produtividade, do sofrimento psíquico e dos riscos psicossociais no contexto do trabalho.

Quadro 1. Artigos selecionados para a revisão sistemática da literatura.

Autor(es) e Ano	Título do Estudo	Aposta/Abordagem Teórica	Principais Achados
Camilo; Moura(2021)	Trabalho, capitalismo e classe trabalhadora: do taylorismo-fordismo ao toyotismo uberizado	Sociologia do trabalho / materialismo histórico (análise das transformações do capitalismo).	Identificam que o taylorismo propõe a divisão e a racionalização e o fordismo é um modelo de produção em massa das linhas de montagens que até hoje influência nas organizações da produção.
Dardot;Laval(2016)	A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.	Neoliberalismo como uma racionalidade.	Destacam que devido o neoliberalismo os colaboradores acabam se tornando " empresa de si mesmo "por internalizarem essas exigências de desempenho e produtividade contribuindo até para esse sofrimento psíquico.
Sennett (2020)	A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.	Sociologia do trabalho/ capitalismo flexível.	Discute que por conta dessa instabilidade do capitalismo flexível impede que o colaborador construa uma identidade profissional e pessoal ao longo do tempo que acaba prejudicando até nos vínculos.

Amorim (2022)	Estratégias defensivas contra o sofrimento psíquico entre trabalhadores.	Psicologia social/Psicodinâmica do trabalho.	Segundo Dejours (1994 apud Amorim, 2022), investiga-se o que causa esse sofrimento no ambiente de trabalho. Diante das estratégias defensivas o adoecimento é mascarado o que em alguns casos ocorre por conta da condição financeira do trabalhador.
Bowman (2021)	Modernidade líquida	Análise sociológica e crítica da sociedade contemporânea	O neoliberalismo atribui a responsabilidade ao indivíduo, tornando-o uma empresa de si mesmo. Como os fatores estruturais são ignorados, a culpa pela falha recai sobre ele, trazendo adoecimento psíquico. Essa lógica de mercado ultrapassa o campo econômico e domina a vida inteira, afastando o trabalhador das relações e do autocuidado.
Dajours (1992)	A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.	Psicodinâmica do trabalho	Descreve que o sofrimento no trabalho vem do ambiente e da organização laboral, e não apenas da pessoa. Nesse contexto, o trabalhador perde a autonomia, não recebe reconhecimento e faz sempre a mesma função.

Han (2020)	Psicopolítica: o Neoliberalismo e as novas técnicas de poder	Filosófica e crítica das relações do poder e da autoexploração no trabalho	Retrata a Sociedade do Cansaço existe uma coerção do desempenho e por isso a pessoa se auto explora para realizar não só a sua função, mas além dela. Com esse excesso de trabalho, acaba desenvolvendo burnout, que é o esgotamento físico e psíquico.
NR1 (2026)	Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais	Normativa e preventiva, voltada a gestão de riscos ocupacionais e a proteção de saúde e segurança dos trabalhadores	Determina que a empresa gerencie os riscos ocupacionais, incluindo os físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos, e os riscos psicossociais relacionados ao trabalho.
Dados do INSS (2023)	Levantamento da ANAMT revela crescimento de afastamentos por problemas de saúde mental	Epidemiológica, com foco em saúde do trabalhador (Medicina do Trabalho)	Os afastamentos por transtornos mentais no INSS subiram de 219.850 (2023) para 393.670 (2025, até novembro), alta de 79%, o que reforça a necessidade de prevenção e de atenção aos riscos psicossociais no trabalho.
Dados da OMS (2017)	Portaria nº849 de 27 de março de 2017	Normativa e de promoção da saúde, relacionada às Práticas Integrativas e Complementares (PICS).	O burnout é uma síndrome do esgotamento ocupacional, entendida pela OMS como um fenômeno ligado ao estresse crônico no trabalho, com exaustão

			extrema, distanciamento mental do trabalho, negativismo e redução da eficácia profissional.
Dados da OIT (2017)	O ambiente psicossocial de trabalho: tendências globais e orientações para a ação	Psicossocial, com foco na organização do trabalho e na prevenção e gestão de riscos (Saúde e Segurança no Trabalho)	destaca que a organização e a divisão das tarefas, a carga de trabalho e o ritmo influenciam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, e que um ambiente saudável é aquele em que o trabalhador tem apoio e autonomia.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

A análise das principais referências utilizadas evidencia a contribuição de diferentes perspectivas teóricas para a compreensão da cultura da produtividade e de suas possíveis relações com o sofrimento psíquico no contexto laboral. As obras selecionadas permitem abordar o fenômeno de maneira articulada, contemplando aspectos relacionados às transformações sociais, à organização e às condições de trabalho, à intensificação das exigências por desempenho e à responsabilização individual.

Desse modo, os referenciais adotados fornecem sustentação teórica para compreender que o sofrimento psíquico no trabalho não deve ser analisado exclusivamente como uma questão individual, mas também em sua relação com fatores sociais, organizacionais e psicossociais. Neste sentido a implementação da NR-01 nas empresas, são fundamentais para promover o bem-estar dos

trabalhadores auxiliando na prevenção de acidentes e promoção da saúde mental.

6. DISCUSSÃO

O capitalismo como forma estrutural do trabalho tem corroborado para a cultura da produtividade e a evidência de que as transformações contemporâneas neste cenário, ultrapassam a busca por eficiência e passam a influenciar a própria constituição do sujeito e sua relação consigo. Nessa perspectiva, Foucault (2008) contribui para compreender a constituição de sujeitos orientados pela lógica do governo de si, enquanto Dardot e Laval (2016) discutem a racionalidade neoliberal que transforma o indivíduo em uma espécie de “empresa de si mesmo”, responsabilizando-o continuamente por seu sucesso, desenvolvimento e produtividade.

Nesta perspectiva podemos observar que a sociedade do desempenho, tem demonstrado como as exigências de produzir, superar limites e manter um desempenho constante pode conduzir à autoexploração e à exaustão, Han (2015). Essa dinâmica também se articula às transformações apontadas por Antunes (2018), especialmente no que se refere à intensificação, flexibilização e precarização das relações de trabalho, nesta perspectiva o trabalhador se submete a essas exigências por medo de perder seus recursos financeiros e as possíveis oportunidade de crescimento profissional.

A partir destas informações é evidenciado que o sofrimento psíquico do trabalhador não pode ser compreendido exclusivamente como uma fragilidade individual, pois também está relacionado principalmente às condições e à organização do trabalho. Dejours

(1992) destaca que a organização laboral pode produzir sofrimento quando limita a autonomia, o reconhecimento e as possibilidades de realização do trabalhador. Neste panorama, Sennett (2020), corrobora com esta verdade denominando “homem flexível” onde nesta nova configuração o indivíduo é continuamente obrigado a se reinventar a fim de que possa se manter ativamente em seu ofício, mesmo em condições precárias.

A discussão sobre qualidade de vida do trabalhador exige deslocar o olhar de uma perspectiva centrada exclusivamente na adaptação individual para uma compreensão das condições concretas em que o trabalho é organizado. Essa perspectiva encontra correspondência na atual redação do capítulo 1.5 da NR-1, vigente desde 26 de maio de 2026, que passou a incluir expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), contemplando aspectos como sobrecarga, assédio e falta de suporte no trabalho.

Dessa forma, a norma estabelece uma importante articulação entre a prevenção dos riscos ocupacionais e a promoção de condições de trabalho capazes de proteger a saúde física e mental dos trabalhadores. A perspectiva adotada pela NR-1 aproxima-se das contribuições de Dejours, Antunes, Han e os demais autores, ao reconhecer que o sofrimento pode estar relacionado à forma como o trabalho é estruturado, às demandas excessivas, à ausência de suporte e às relações estabelecidas no ambiente laboral.

Importante ressaltar que fatores como carga de trabalho, ritmo, autonomia, apoio, clareza de funções e organização do trabalho influenciam diretamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Assim, a NR-1 representa um instrumento relevante para que a

prevenção dos riscos psicossociais seja incorporada à gestão das organizações, favorecendo não apenas a redução do adoecimento relacionado ao trabalho, mas também a construção de ambientes laborais mais seguros, participativos e compatíveis com a qualidade de vida.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa permitiu compreender que a cultura da produtividade, intensificada pelas transformações econômicas, sociais e tecnológicas contemporâneas, produz importantes repercussões sobre a experiência subjetiva dos trabalhadores e sobre sua qualidade de vida. Os achados evidenciam que a valorização permanente do desempenho, o cumprimento de metas, a necessidade de atualização contínua, a disponibilidade constante e a responsabilização individual pelo sucesso profissional podem contribuir para processos de autocobrança, exaustão e sofrimento psíquico.

Dessa forma, os objetivos propostos foram alcançados ao evidenciar a relação entre a cultura da produtividade e o sofrimento psíquico, destacando a necessidade de compreender o trabalhador dentro de um contexto social e laboral mais amplo. Assim, a qualidade de vida no trabalho não deve ser compreendida apenas como responsabilidade individual do trabalhador, mas como resultado de condições organizacionais, relações profissionais e políticas de gestão que favoreçam saúde, reconhecimento, autonomia, participação e equilíbrio.

Nesse cenário, a NR-1 apresenta-se como um importante instrumento para ampliar a atenção aos riscos psicossociais

relacionados ao trabalho e fortalecer ações de prevenção e promoção da saúde dos trabalhadores mediante o posicionamento junto as organizações de identificar, avaliar, prevenir e controlar esses riscos, bem como reorganizar as condições de trabalho, combater situações de assédio e violência e ampliar a participação dos trabalhadores. Tais medidas podem contribuir de forma efetiva ambientes laborais mais seguros e saudáveis.

Conclui-se, portanto, que enfrentar os efeitos da cultura da produtividade exige uma perspectiva preventiva e coletiva, e este trabalhador precisa ter autonomia de decisão, em relação a sua própria qualidade de vida, lançando um olhar em que se perceba como um ser humano, com todas as necessidades as quais não podem ser ignoradas, contribuindo para uma concepção de trabalho que considere não apenas produtividade e resultados, mas também dignidade, saúde e bem-estar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. **A nova precarização do trabalho: mapa conceitual de um fenômeno** contemporâneo. 2022.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2016.

AMENDOLA, Gilberto; CAMBRICOLI, Fabiana. **Estresse no trabalho vira doença**, afirma OMS. Notícias UOL. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2019/05/28/estresse-nostrabalho-vira-doenca-afirma-oms.htm?cmpid>. Acesso em: 31 out. 2022.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. Tradução: Maria Inês Corrêa Nascimento et al. Revisão técnica: Aristides Volpato Cordioli et al. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. Disponível em: <http://www.niip.com.br/wp-content/uploads/2018/06/Manual-Diagnosico-e-Estatistico-de-Transtornos-Mentais-DSM-5-1-pdf>. Acesso em: 22 maio 2026.

AMORIM, Wellington Lima; CARVALHO, Ana Flavia Moura; LEÃO, Rachel Vianna. **Estratégias defensivas contra o sofrimento psíquico entre trabalhadores**. Fractal: Revista de Psicologia, v. 33, n. 3, p. 199-204, 2022.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: **ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

ARAÚJO, José Newton Garcia de. **Neoliberalismo e horizontes da precarização do trabalho**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 23, n. 1, p. 79-93, 2020.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). **Levantamento da ANAMT revela crescimento de afastamentos por problemas de saúde mental**. 2023. Disponível em: anamt.org.br. Acesso em: 7 jun. 2026.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARROS, Albani. **Precarização do trabalho**: aspectos conjunturais, fundamentos de sua gênese e tendências contemporâneas. Interfaces Científicas – Humanas e Sociais, v. 8, n. 3, p. 235-248, 2020.

BAUMAN, Zygmunt. **Danos colaterais**: desigualdades sociais numa era global. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BOCCATO, V. R. C. **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação**. Rev. Odontol. Univ. São Paulo, São Paulo, SP, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

BOTELHO, Louise Lira Roedel; CUNHA, Cristiano Castro de Almeida; Macedo Marcelo. **O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais**. Gestão e Sociedade. · Belo Horizonte, v.5, n. 11, p. 121-136 · maio-ago. 2011 · ISSN 1980-5756. Disponível em: <http://www.gestoesociedade.org/gestoesociedade/article/view/1220/906>. Acesso em: 19 Abril 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Depressão. 2021**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/d/depressao-1>. Acesso em: 24 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Brasília: Ministério do

Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 05 de junho 2026.

BROWN, Wendy. **Nas ruínas do neoliberalismo:** a ascensão da política antidemocrática no Ocidente. São Paulo: Politeia, 2019.

CAMILLO, Eliane Juraski; MOURA, Dante Henrique. **Trabalho, capitalismo e classe trabalhadora:** do taylorismo-fordismo ao toyotismo uberizado. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 30, n. 2, p. 91-108, 2021

CARDOSO, Mariane de Souza; GONTIJO, Leila Amaral. **Avaliação da carga mental de trabalho e do desempenho de medidas de mensuração:** NASA TLX e SWAT. Gestão e Produção. São Carlos, v. 19, n. 4, p. 873-884, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/ppRJbfzrVVsYzLPNRqnZhMv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 31 out. 2022.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:** ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

David Harvey. 17 contradições e o fim do capitalismo. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho:** fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: José Olympio, 2017.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho:** terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, edição discutida em estudos recentes sobre precarização do trabalho publicados em 2021.

FIGUEIREDO, Franciana; KLAUTAU, Perla. **O sujeito à mercê do mercado: desamparo e precarização das relações de trabalho.** Trivium: Estudos Interdisciplinares, v. 11, n. 2, p. 146-158, 2019.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica:** o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Âyiné, 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço.** 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

HARVEY, David. **A loucura da razão econômica:** Marx e o capital no século XXI. São Paulo: Boitempo, 2018.

LÖSCH, S.; RAMBO, C. A.; FERREIRA, J. L. A pesquisa exploratória na abordagem qualitativa em educação. Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação, Araraquara, v. 18, n. 00, p. e023141, 2023. DOI: 10.21723/riaee.v18i00.17958. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/17958>. Acesso em: 4 abril. 2026.

MARCELINO, Karina Francine; MORAES, Mário César Barreto. **Pesquisa qualitativa como proposta metodológica para os estudos com enfoque decolonial.** Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti, [S. l.], v. 14, n. 25, p. 96–112, 2024.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry.** World Psychiatry, v. 15, n. 2, p. 103-111, 2016. DOI: 10.1002/wps.20311.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento:** pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MONTE, Maria Eveline Pontes. **O transtorno de ansiedade (TA) no contexto organizacional do sistema bancário.** In: DAMIÃO, D. B.; FADEL, C. B.; ZAGO, M. C. (org.). Psicologia: abordagens teóricas e empíricas. Guarujá, SP: Científica Digital, 2021. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.org/books/978-65-89826-65-1.pdf>. Acesso em: 24 maio 2026.

OLIVEIRA, C. A. F. B.; SOUZA, N. V. D. O.; PIRES, A. da S. et al. **Transformações impostas pelo ideário neoliberal no trabalho docente de enfermagem.** Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online, 2021.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; PIRES, Roberto Rocha C. **Transformações contemporâneas do trabalho e seus impactos sobre os trabalhadores.** Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 36, n. 106, 2021.

OLIVEIRA, Larissa Aragão de Freitas . **O prazer-sofrimento psíquico no trabalho e a perspectiva de Christophe Dejours.** Revista Psicologia & Saberes, [S. l.], v. 8, n. 11, p. 360–369, 2019. DOI: 10.33333/ps.v8i11.846. Disponível em: <https://revistas.cesmac.edu.br/psicologia/article/view/846>. Acesso em: 3 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório da OMS destaca déficit global de investimentos em saúde mental.** Brasília, DF: OPAS/OMS, 2021. Patton MQ. Qualitative research and evaluation methods. 4ª ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 2014. 832 p.20.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE/ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OPAS/OMS). **Depressão.** 19 março 2020.

Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>. Acesso em: 24 maio 2026.

Patton MQ. **Qualitative research and evaluation methods**. 4^a ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 2014. 832 p.20.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos; SOUZA, Heloisa Aparecida de; LUCCA, Sergio Roberto de; IGUTI, Aparecida Mari. **Fatores de riscos psicossociais no trabalho**: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, 2020.

PIKETTY, Thomas. **Capital e ideologia**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

Ricardo Antunes. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

Ricardo Antunes. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

ROMERO, ZAPATERO; MINERVA, TANIA; ESTRADA RUIZ; JACOB, MARCOS. **Subjetividades juveniles mediadas por tecnologías digitales**. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 2022.

SAMPAIO, Rafael Cardoso; LYCARIÃO, Diógenes. **Análise de conteúdo categorial**: manual de aplicação. Brasília: Enap, 2021.

SAMPAIO, Rafael; LYCARIÃO, Diógenes. **Eu quero acreditar! Da importância, formas de uso e limites dos testes de confiabilidade na Análise de Conteúdo**. Rev. Sociol. Polit., v. 26, p. 31-47, jun. 2018.

DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-987318266602>. Acesso em :18 de Abril.2026.

SANTOS, Rodrigo Otávio dos. **A relação público/privada na juventude mediada pelas plataformas de redes sociais digitais.** Cadernos Metrópole, v. 24, n. 55, p. 871-889, 2022.

SASSEN, Saskia. Expulsões: **brutalidade e complexidade na economia global.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2016.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespanhol. **Fatores de riscos psicossociais no trabalho:** limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, 2020. DOI: 10.1590/2317-6369000035118

SAVEGNAGO, Sabrina Dal Ongaro; CASTRO, Lúcia Rabello de. **Oportunidades e mobilidades de jovens em contextos de precariedade social.** Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, v. 15, n. 1, 2022.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter:** as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2020.

SOUSA, C. C.; ARAÚJO, T. M.; LUA, I.; GOMES, M. R.; FREITAS, K. S. **Insatisfação com o trabalho, aspectos psicossociais, satisfação pessoal e saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras da saúde.** Cadernos de Saúde Pública, v. 37, n. 7, 2021.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa.** Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

WHITTEMORE, R.; KNAFL, K. The integrative review: updated methodology. J. Adv. Nurs., v.52, n. 5, p. 546–53, 2005 Dec. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x>. Acesso em: 19 março. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. Geneva:** World Health Organization, 2019.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância:** a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância.** Rio de Janeiro: Intrínseca, 2019.

¹ Acadêmica do curso de psicologia

² Acadêmica do curso de psicologia

³ Orientadora

⁴ Coorientadora