RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 13/06/2026 | aceito: 16/06/2026 | publicação: 19/06/2026

Riscos psicossociais, organização do trabalho e assédio: uma análise crítica das condições laborais contemporâneas

Psychosocial Risks, Work Organization and Harassment: A Critical Analysis of Contemporary Labor Conditions

Riesgos psicosociales, organización del trabajo y acoso: un análisis crítico de las condiciones laborales contemporâneas

Laura Gomes de Oliveira – Universidade de Brasília (UnB), Brasil, arualoliveira@gmail.com - ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3766-333X
João Areosa – Instituto Politécnico de Setúbal, joao.s.areosa@gmail.com - http://orcid.org/0000-0001-5112-1521
Emílio Peres Facas – Universidade de Brasília (UnB), Brasil, Emiliopf@gmail.com - ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7958-4229

Resumo:
O presente artigo analisa os riscos psicossociais no contexto do trabalho contemporâneo, articulando-os às formas atuais de organização laboral, às dinâmicas de violência e assédio e à degradação dos coletivos de trabalho. A partir de uma perspectiva teórica crítica, o estudo examina como a racionalidade neoliberal produz condições laborais que naturalizam práticas violentas e adoecedoras, transformando o próprio modelo de gestão em instrumento de exploração. São discutidos o conceito de meio ambiente de trabalho, as principais classificações dos riscos psicossociais — segundo a OIT, o ISTAS e o INSS —, bem como os fenômenos da intensificação do trabalho, da exaustão, do assédio como prática de gestão e da fragmentação dos coletivos laborais. Conclui-se que a compreensão dos riscos psicossociais exige o deslocamento do olhar do indivíduo para as estruturas organizacionais e sociais que os produzem, sendo o reconhecimento e a reconstrução dos coletivos de trabalho elementos centrais para a proteção da saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave:
riscos psicossociais; organização do trabalho; assédio moral; saúde do trabalhador; coletivos de trabalho.

Abstract:
This article analyzes psychosocial risks in the context of contemporary work, articulating them with current forms of labor organization, dynamics of violence and harassment, and the degradation of work collectives. From a critical theoretical perspective, the study examines how neoliberal rationality produces labor conditions that naturalize violent and illness-inducing practices, transforming management models themselves into instruments of exploitation. The article discusses the concept of the work environment, the main classifications of psychosocial risks — according to the ILO, ISTAS, and INSS — as well as the phenomena of work intensification, exhaustion, harassment as a management practice, and the fragmentation of labor collectives. It is concluded that understanding psychosocial risks requires shifting the analytical focus from the individual to the organizational and social structures that produce them, with the recognition and reconstruction of work collectives as central elements for protecting workers' health.

Keywords:
psychosocial risks; work organization; moral harassment; workers' health; work collectives.

Resumen:

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 13/06/2026 | aceito: 16/06/2026 | publicação: 19/06/2026

Este artículo analiza los riesgos psicosociales en el contexto del trabajo contemporáneo, articulándolos con las formas actuales de organización laboral, las dinámicas de violencia y acoso y la degradación de los colectivos de trabajo. Desde una perspectiva teórica crítica, el estudio examina cómo la racionalidad neoliberal produce condiciones laborales que naturalizan prácticas violentas y generadoras de enfermedad, transformando el propio modelo de gestión en un instrumento de explotación. Se analizan el concepto de entorno laboral, las principales clasificaciones de los riesgos psicosociales —según la OIT, el ISTAS y el INSS—, así como los fenómenos de intensificación del trabajo, agotamiento, acoso como práctica de gestión y fragmentación de los colectivos laborales. Se concluye que la comprensión de los riesgos psicosociales exige desplazar el enfoque analítico del individuo hacia las estructuras organizacionales y sociales que los producen, siendo el reconocimiento y la reconstrucción de los colectivos de trabajo elementos centrales para la protección de la salud de los trabajadores.

Palabras clave:
riesgos psicosociales; organización del trabajo; acoso moral; salud del trabajador; colectivos de trabajo.

INTRODUÇÃO

A compreensão da violência e do assédio no trabalho, para além de uma perspectiva individualizante, exige a ampliação do olhar para as condições que estruturam e sustentam tais fenômenos. As dinâmicas contemporâneas do trabalho, atravessadas pela racionalidade neoliberal, produzem formas específicas de organização, gestão e subjetivação que favorecem a naturalização de práticas violentas. Nesse contexto, o assédio moral não se apresenta como evento isolado ou desviante, mas como expressão de um conjunto mais amplo de relações e condições que impactam diretamente a vida e a saúde dos trabalhadores.

Torna-se necessário, portanto, compreender os elementos que configuram o ambiente laboral como potencialmente adoecedor, deslocando a análise dos comportamentos individuais para os processos organizacionais e sociais que os produzem. É nesse sentido que o conceito de riscos psicossociais apresenta-se como ferramenta fundamental de análise, ao possibilitar a articulação entre organização do trabalho, contexto social e experiências subjetivas.

O conteúdo e o contexto do trabalho são bastante heterogêneos. As mudanças constantes na forma e no conteúdo do trabalho expõem os trabalhadores a novos riscos (Oliveira & Guimarães, 2022).

Com o avanço dos meios produtivos — passando pelo taylorismo, pelo fordismo e pelo toyotismo —, as formas de produção foram assumindo diferentes formatos e as tecnologias de extração de riqueza foram se aperfeiçoando (Duarte, 2019). Han (2015), ao discutir a sociedade do desempenho, aponta que o próprio sujeito passa a se constituir como mercadoria e, portanto, também como passível de descarte. Assim, mesmo com as mutações nos modelos de trabalho,

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 13/06/2026 | aceito: 16/06/2026 | publicação: 19/06/2026

a violência persiste em formas cada vez mais elaboradas, refinando-se nas práticas e nos discursos e atingindo não apenas o corpo, mas também a mente dos trabalhadores.

O presente artigo tem como objetivo analisar criticamente o conceito de riscos psicossociais, suas principais características e classificações, bem como suas implicações para a saúde dos trabalhadores, buscando compreender de que maneira esses riscos se constituem no contexto contemporâneo do trabalho e como se articulam com a produção e a manutenção das dinâmicas de violência e assédio nas organizações. Para tanto, parte-se de uma perspectiva teórica crítica, com base em revisão bibliográfica de autores centrais no campo da saúde do trabalhador, da sociologia do trabalho e da psicologia organizacional crítica.

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Trabalhador e ambiente de trabalho funcionam em simbiose. Em contextos marcados pela naturalização de determinadas condições laborais, torna-se frequente a desconsideração de que o ambiente de trabalho é construído por pessoas e para pessoas, não sendo um espaço descolado da vida social. Entende-se por meio ambiente tudo aquilo que envolve um organismo — seja nos aspectos físico, social ou psíquico —, garantindo condições suficientes não apenas para que o organismo se mantenha vivo, mas também para que se desenvolva em suas capacidades (Padilha, 2011).

Durante muito tempo, a noção de meio ambiente de trabalho manteve-se centrada nos aspectos físicos e ambientais, desconsiderando os aspectos psicológicos, comportamentais e suas relações dinâmicas. Essa concepção pode ser observada na definição de Morais (2002), que conceitua o meio ambiente de trabalho como o local em que o trabalhador realiza a prestação objeto da relação jurídico-trabalhista, restringindo o conceito ao conjunto do espaço físico e das condições do local de trabalho.

A OIT (1988) reconhece o ambiente de trabalho como parte integrante do meio ambiente geral. Essa perspectiva se evidencia quando se observa que o trabalhador adoecido no trabalho também é um trabalhador adoecido em casa, na comunidade e na família, e que a qualidade de vida no trabalho se reflete na qualidade de vida do trabalhador como um todo (Almeida, 2013). Assim, sem a noção de interdependência, não é possível conceber o contexto de trabalho como espaço de exercício de um direito fundamental.

Almeida (2013) propõe a conceituação do meio ambiente de trabalho a partir de dois conjuntos de fatores: os fatores pessoais — que abrangem os aspectos psicológicos, comportamentais e biogenéticos — e os fatores ambientais — entre os quais se incluem os

geográficos, socioculturais e arquitetônico-tecnológicos. O autor sugere ainda a incorporação dos aspectos organizacionais, como rotina, procedimentos, normas coletivas, hierarquias, jornadas de trabalho, avaliações e a política organizacional como um todo, uma vez que são exatamente esses fatores que expressam a manifestação dos riscos psicossociais, promovendo agravos à saúde do trabalhador.

RISCO: UMA DIMENSÃO PSICOSSOCIAL

Sob a ótica psicossocial, o risco constitui-se em toda interação social entre indivíduos, entre indivíduo e grupo, e entre o indivíduo e si mesmo (Baruki, 2015). Denomina-se risco o conceito que emerge da compreensão de que o futuro pode ser controlado, e "fator de risco" a característica ou circunstância associada ao aumento da probabilidade de ocorrência de um evento. Os riscos psicossociais dizem respeito à possibilidade de dano decorrente dessas interações, sendo necessário o reconhecimento das circunstâncias presentes no ambiente que determinam uma interação psicossocial como um risco (Rodrigues et al., 2020).

O conceito de sociedade do risco, formulado por Beck (1992), é aqui relevante. A incorporação da noção de risco é fruto das diversas mudanças tecnológicas, sociais e econômicas e de suas alterações na organização social. O surgimento do pensamento probabilístico favorece a concepção dos riscos como passíveis de gerenciamento (Luiz & Cohn, 2010). Assim, o risco define a sociedade moderna (Beck, 1992), alinhando-se à modernização e à sua força incerta e ameaçadora, que demonstra os limites do modelo social vigente.

risco psicossocial configura-se quando a natureza da interação com o ambiente é negativa, ressaltando seu aspecto relacional. Faz-se necessário separar a ideia do risco de seus efeitos: o risco estabelece-se na iminência, isto é, na possibilidade de ocorrência do dano, ao passo que os efeitos se configuram quando esse dano já se instaurou. Para Areosa (2011), o risco constitui a antecâmara para a ocorrência de doenças ou acidentes.

O conceito de riscos emergentes remete à ideia de qualquer risco ocupacional que é novo e está em crescimento (AESST, 2007). Os efeitos do mundo do trabalho — com sua flexibilização, retirada de direitos e desconsideração do bem-estar dos trabalhadores — constituem uma temática antiga, mas cuja percepção muda ao longo do tempo, confirmando que o que é considerado risco pode ser redefinido a partir da mudança na percepção pública (Neto et al., 2014). Os riscos passam por um processo de construção social, tendo sua definição transformada, ampliada ou minimizada conforme os interesses dos atores sociais. Nas palavras de Beck et al. (2000):

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 13/06/2026 | aceito: 16/06/2026 | publicação: 19/06/2026

> A sociedade de risco não é uma opção passível de aceitação ou rejeição no curso de disputas políticas. Surge na continuidade dos processos de modernização autonomizada, que são cegos e surdos em relação aos seus próprios efeitos e ameaças. (p. 5)

RISCOS PSICOSSOCIAIS: ENQUADRAMENTO CONCEITUAL E PRINCIPAIS FATORES DE RISCO

A definição do conceito de riscos psicossociais não é consensual e comporta diferentes significados, configurando-se ainda como abordagem em construção. Alguns autores sustentam que os riscos psicossociais estão relacionados à organização do trabalho contemporâneo; outros defendem seu enquadramento nos riscos emergentes; e há ainda aqueles que se concentram na vivência dos trabalhadores, com foco nos aspectos individuais das subjetividades na relação trabalhador-contexto de trabalho (Areosa, 2023).

Segundo Duarte (2019), os riscos psicossociais são as condições de trabalho — principalmente no âmbito organizacional — que podem afetar a saúde dos trabalhadores. Para a OIT (1986), são os fatores que influenciam a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho, que interagem com o ambiente de trabalho, com o conteúdo, a natureza e as condições laborais e com sua relação com as capacidades, necessidades, cultura e condições de vida do trabalhador fora do trabalho. Segundo Guimarães e Oliveira (2022), os Fatores Psicossociais no Trabalho (FPT) são o conjunto de percepções e experiências do trabalhador resultantes da interação entre indivíduo, condições de vida e condições de trabalho — que trazem risco ou proteção à saúde — e que impactam no desempenho, na satisfação e na saúde do trabalhador.

Classificação da OIT

Em 1984, o epidemiologista sueco Lennart Levi agrupou os riscos psicossociais em seis fatores: (i) sobrecarga quantitativa, referente ao alto volume de trabalho e à pressão por fazer mais em menos tempo; (ii) carga qualitativa insuficiente, caracterizada por conteúdo de trabalho limitado e monótono; (iii) falta de controle sobre o trabalho, com ausência de voz por parte dos trabalhadores e hierarquias rígidas; (iv) falta de apoio social, caracterizada pela deficiência das redes de solidariedade e pelo rompimento com os coletivos; (v) conflito de papéis e funções, expresso na dificuldade de conciliação dos múltiplos papéis da vida — como a maternidade,

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 13/06/2026 | aceito: 16/06/2026 | publicação: 19/06/2026

que frequentemente impõe à trabalhadora a escolha entre ser mãe e ser profissional; e (vi) estressores físicos, compreendendo os fatores que afetam o trabalhador física e quimicamente.

Classificação do ISTAS

O Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) identificou quatro grandes dimensões dos fatores de risco psicossocial: (i) excesso de exigências psicológicas no trabalho, com o trabalho sendo desenvolvido em ritmo mais acelerado e com a subjetividade do trabalhador invisibilizada; (ii) falta de influência e de autonomia, expressa na ausência de autonomia para realizar o trabalho, para tomar decisões e até mesmo para fazer pausas; (iii) falta de suporte social e baixa qualidade da liderança, caracterizada pela ausência de suporte para definir e desempenhar tarefas; e (iv) baixa compensação pelo trabalho, refletida na insegurança contratual, no tratamento injusto e na falta de reconhecimento pelo trabalho realizado.

Riscos Psicossociais segundo o INSS

A Instrução Normativa n.º 28, de 5 de dezembro de 2023 (Brasil, 2023), dispõe sobre as lesões por esforços repetitivos (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), relacionando o aumento do número de adoecimentos às demandas do mercado, ao ritmo de produção e às sobrecargas já descritas nas classificações anteriores. A alta prevalência de LER/DORT está associada às transformações do mundo do trabalho, em que a empresa tende a priorizar a adequação do trabalhador às mudanças do mercado em vez de adequar a organização do trabalho a um ambiente laboral menos adoecedor.

Para o INSS (Brasil, 2003), os riscos psicossociais são as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho — concepção que não corrobora a perspectiva adotada neste estudo, que compreende os riscos psicossociais como fenômenos de natureza relacional e estrutural, não restritos à percepção individual, mas produzidos e sustentados por condições organizacionais e sociais mais amplas.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 13/06/2026 | aceito: 16/06/2026 | publicação: 19/06/2026

DA INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO À EXAUSTÃO

Compreende-se por intensificação do trabalho o regime de alta produtividade em que estão inseridos os trabalhadores, com aumento de jornada e produção de efeitos sobre suas vidas. Desde o século XIX, com o avanço tecnológico, esperava-se a redução das horas laborais. Ao contrário, observa-se o aumento do trabalho excessivo — aqui conceituado como o prolongamento da jornada além das 8 horas diárias e 48 horas semanais preconizadas pela OIT —, além do aumento da intensidade do trabalho, da produtividade e da flexibilização (Costa et al., 2014).

Para Antunes (2014), o indivíduo passa a ocupar uma posição de apêndice, sem controle do próprio tempo enquanto sujeito de sua vida, submetido a jornadas extenuantes e imerso no discurso de produtividade. A concepção fordista de jornada de trabalho — na qual se dividem 8 horas para o trabalho, 8 horas para o descanso e 8 horas para o lazer — cede espaço a uma flexibilidade em que o tempo de trabalho e o tempo livre passam a estar a serviço do consumo do capital (Antunes, 2009).

A exaustão estabelece-se como decorrente do excesso de trabalho, compreendida na articulação entre intensidade e extensividade. Dejours (1992) estabelece que as descompensações emocionais, o medo, a ansiedade e a depressão relacionam-se ao aumento das exigências cognitivas e emocionais e ao seu impacto na saúde. Marinho e Vieira (2019) afirmam que a jornada exaustiva opera como um mecanismo que, aliado à perda de valor do trabalho e à apropriação direta da força de trabalho, integra uma lógica mais estrutural do capitalismo: a superexploração do trabalho.

Lee et al. (2009) identificam três tipos de jornada excessiva: a excedente em relação à lei, a excedente em relação aos desejos dos trabalhadores e a excessiva com efeitos de agravo à saúde e à segurança. Dal Rosso (2008) aponta que, desde que o trabalho é organizado socialmente, sua intensidade é regida pelos padrões organizacionais, direcionados ao lucro e à extração dos limites máximos dos trabalhadores. A alta demanda é naturalizada e incorporada como realidade individual — e não como expressão do capital em sua busca renovada por lucratividade.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 13/06/2026 | aceito: 16/06/2026 | publicação: 19/06/2026

AS DIFERENTES FORMAS DE ASSÉDIO COMO PRÁTICAS DE GESTÃO

O assédio não é um mero desvio organizacional: é um processo que acompanha as formas atuais de gestão do trabalho, pautadas nos valores da excelência, do individualismo, da cobrança e do controle. Nessa perspectiva, Gaulejac (2007) situa o assédio moral como degradação das condições de trabalho que afeta a dignidade dos trabalhadores e produz prejuízos à saúde, sendo essas práticas legalizadas como estratégias de gerenciamento.

O assédio, mesmo quando direcionado a uma única pessoa, comporta-se como irradiação: utiliza-se de seu efeito para o controle do coletivo, transmitindo a mensagem da gestão pelo medo. O medo rompe os processos coletivos, promove o silenciamento necessário para que os comportamentos assediadores sejam possíveis e estabelece o individualismo como forma de defesa — reforçando-o como instrumento indispensável para que as políticas organizacionais se façam efetivas (Horst & Soboll, 2013).

O assédio como prática e política de gestão manifesta-se por meio do estresse, da injúria e do medo. Os rankings de produtividade, as políticas de metas com suas exposições públicas e a insegurança fabricada para a manipulação psicológica dos trabalhadores fazem do próprio trabalho um instrumento violento, na medida em que incorpora as necessidades do mercado e alinha-as às necessidades organizacionais, tratando os efeitos sobre a vida dos trabalhadores como mero efeito colateral.

A busca pela excelência alimenta uma competição sem fim. Para Gaulejac (2007), essa dinâmica culmina na padronização das subjetividades e no aumento das patologias de sobrecarga — como LER/DORT e síndrome de burnout —, da solidão e da violência, num uso instrumental de si mesmo e dos outros (Soboll & Horst, 2012). Nesse contexto, o assédio emerge como patologia social relacionada ao trabalho, utilizado de maneira crescente como estratégia de gestão — uma prática alinhada e legitimada às estratégias políticas e sociais das relações não apenas do trabalho, mas também da vida.

DEGRADAÇÃO DOS COLETIVOS DE TRABALHO

A partir dos anos 1980, o ideário neoliberal estabelece novas formas de organização do trabalho e da produção, reafirmando a valorização e o reconhecimento individual e a retórica empresarial alinhada ao discurso neoliberal de responsabilização do indivíduo (Harvey, 2014).

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 13/06/2026 | aceito: 16/06/2026 | publicação: 19/06/2026

O neoliberalismo e seus ideais de liberdade e dignidade ancoram-se no mercado livre, reafirmando o desvalor dos coletivos com o fortalecimento da meritocracia e da liberdade individual em sobreposição aos direitos sociais.

O aprofundamento da degradação do trabalho promoveu uma intensa degradação do viver coletivo (Dejours & Bègue, 2010). Apesar de realizado em equipe, o trabalho conta com avaliações individuais e incentivo à competição — os trabalhadores concorrem e colaboram entre si com o objetivo de maior produção, enquanto a gestão de pessoas é utilizada como ferramenta para a mobilização subjetiva. O trabalhador sente-se sozinho em um ambiente hostil e competitivo, marcado pela gestão do medo: medo do desemprego, de um desempenho ruim e do próprio colega, que representa uma ameaça.

É fundamental distinguir coletivo de grupo de trabalhadores: o coletivo é uma construção conjunta, é a possibilidade de troca, de visão compartilhada e de junção de saberes para a construção de conhecimento. Os coletivos se constituem quando existe um ambiente de trabalho favorável à coesão, com partilha de regras, espaço de colaboração e promoção de visão compartilhada — condições que produzem e promovem maior saúde mental (Areosa, 2023).

O reconhecimento configura-se como elemento central na construção de trabalhadores mais protegidos e com maior capacidade de resistência frente às dinâmicas de adoecimento presentes no trabalho. Compreende-se, aqui, o reconhecimento como a contrapartida que o trabalhador recebe no contexto laboral — sendo fundamental que essa contrapartida vá além da retribuição material, incluindo retornos que favoreçam a construção do trabalho enquanto dimensão de identidade, saúde e bem-estar.

A indiferença, a insegurança, a instabilidade, o medo e a fragmentação não são meros efeitos colaterais do trabalho contemporâneo: são instrumentos de assédio como gestão, que visam o enfraquecimento dos coletivos e o isolamento dos trabalhadores — porque separados, são mais facilmente controlados e influenciados. Para Sennett (2006), a sociabilidade capitalista é pautada pelo estar no mundo pela provisoriedade, o que torna extremamente difícil o desenvolvimento de laços de solidariedade duradouros no contexto laboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou demonstrar que os riscos psicossociais no trabalho contemporâneo não constituem fenômenos isolados ou meramente individuais, mas expressam condições estruturais produzidas pela organização capitalista do trabalho sob a égide neoliberal. A análise empreendida permite afirmar que o assédio moral, a intensificação do trabalho, a

exaustão e a degradação dos coletivos laborais são facetas de um mesmo processo de exploração, que se sofistica à medida que o capital aperfeiçoa seus mecanismos de gestão e controle.

A compreensão dos riscos psicossociais exige, portanto, o deslocamento do olhar do indivíduo para as estruturas organizacionais e sociais que os produzem e sustentam. Nesse sentido, qualquer intervenção efetiva sobre o adoecimento no trabalho deve necessariamente contemplar as dimensões coletivas, as condições de reconhecimento e a reorganização dos processos de trabalho, superando as abordagens que responsabilizam exclusivamente o trabalhador pelos agravos à sua saúde.

Conclui-se que o reconhecimento e a reconstrução dos coletivos de trabalho, aliados à ampliação das políticas de proteção à saúde do trabalhador e ao fortalecimento do arcabouço normativo sobre riscos psicossociais, constituem caminhos indispensáveis para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, justos e democráticos. A pesquisa futura neste campo deve avançar na operacionalização dessas categorias analíticas, investigando como os riscos psicossociais se manifestam concretamente em diferentes setores e contextos organizacionais.

REFERÊNCIAS

Almeida, V. H. de. (2013). Consumo e trabalho: Impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador (Tese de doutorado, Universidade de São Paulo).

Antunes, R. (2009). Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Boitempo.

Antunes, R. (2014). Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. Estudos Avançados, 28(81), 39–53. https://doi.org/10.1590/S0103-40142014000200004

Areosa, J. (2009). O risco no âmbito da teoria social: Quatro perspectivas em debate. BIB - Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais, (68), 56–76. https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/333

Areosa, J. (2023). A influência dos riscos psicossociais na saúde mental: uma perspectiva multidisciplinar. In Psicologia e saúde no trabalho: da teoria à prática (pp. 19–32). FiloCzar.

Baruki, L. V. (2015). Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: Por um regime jurídico preventivo. LTr.

Beck, U. (1992). Risk society: Towards a new modernity. Sage.

Beck, U., Giddens, A., & Lash, S. (2000). Modernização reflexiva: Política, tradição e estética na ordem social moderna. Editora da Unesp.

Boucinhas Filho, J. C., & Alvarenga, R. Z. (2013). O dano existencial e o direito do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 79(2), 263–281.

Brasil. (2003). Instrução Normativa nº 98, de 5 de dezembro de 2003. Instituto Nacional do Seguro Social.

Brasil. (2023). Instrução Normativa nº 28, de 5 de dezembro de 2023. Instituto Nacional do Seguro Social.

da Costa, C., Horta, C. R., Roldán, M., & Dal Rosso, S. (2014). Intensidade e trabalho excessivo: Exaustão, impactos na subjetividade e formas de resistência dos(as) trabalhadores(as). Revista de Políticas Públicas, 177–187.

Dal Rosso, S. (2008). Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea. Boitempo.

Darcanchy, M. (2013). O dano existencial e o direito fundamental ao trabalho decente na OIT. Revista Direito e Justiça, 12(19), 149–164.

Dejours, C. (1992). A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho. Cortez.

Dejours, C., & Bègue, F. (2010). Suicídio e trabalho: O que fazer? Paralelo 15.

Duarte, R. F. (2019). Riscos psicossociais no trabalho: Políticas de preservação da saúde mental do trabalhador. Lumen Juris.

Gaulejac, V. de. (2007). Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Ideias & Letras.

Han, B.-C. (2015). Sociedade do cansaço. Vozes.

Harvey, D. (2014). Para entender O capital. Boitempo.

Horst, A. C., & Soboll, L. A. P. (2013). Assédio moral como prática de gestão: Abordagem organizacional. In L. A. P. Soboll (Org.), Intervenções em assédio moral e organizacional (pp. 113–138). LTr.

Lee, S., McCann, D., & Messenger, J. (2009). Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective. International Labour Organization.

Luiz, O. C., & Cohn, A. (2006). Sociedade de risco e risco epidemiológico. Cadernos de Saúde Pública, 22(11). https://doi.org/10.1590/S0102-311X2006001100008

Marinho, M. O., & Vieira, F. de O. (2019). A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. Cadernos EBAPE.BR, 17(2), 351–361.

Mészáros, I. (2007). O desafio e o fardo do tempo histórico. Boitempo.

Moraes, M. M. L. de. (2002). O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho. LTr.

Neto, H. V., Areosa, J., & Arezes, P. (Orgs.). (2014). Manual sobre riscos psicossociais no trabalho. Civeri Publishing.

Oliveira, F. F., & Guimarães, L. A. M. (2022). Fatores psicossociais no trabalho em Psicologia no Brasil. Estudos de Psicologia (Natal), 27(2), 167–177. https://doi.org/10.22491/1678-4669.20220016

Organização Internacional do Trabalho. (1986). Psychosocial factors at work: Recognition and control. OIT.

Organização Internacional do Trabalho. (1988). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (3ª ed.). OIT.

Padilha, N. S. (2002). Do meio ambiente do trabalho equilibrado. LTr.

Praun, L. (2016). A solidão dos trabalhadores: Sociabilidade contemporânea e degradação do trabalho. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 19(2), 147–160.

Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: Definição e implicações. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 36, e36nspe19. https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19

Sennett, R. (2006). A cultura do novo capitalismo. Record.

Soboll, L. A. P., & Horst, A. C. (2015). O assédio moral como estratégia de gerenciamento: Solicitações da forma atual de gestão. In Assédio moral organizacional: As vítimas dos métodos de gestão nos bancos (pp. 19–38). Canal 6.