RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Año VII, vol. 1 2026 | Envío: 13/06/2026 | Aceptado: 16/06/2026 | Publicación: 19/06/2026

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

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

Laura Gomes de Oliveira – Universidad de Brasilia (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 – Universidad de Brasilia (UnB), Brasil, Emiliopf@gmail.com - ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7958-4229

Resumen:
Este artículo analiza los riesgos psicosociales en el contexto del trabajo contemporáneo, vinculándolos con las formas actuales de organización laboral, la dinámica de la violencia y el 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 debilitantes, transformando el modelo de gestión en un instrumento de explotación. Se abordan el concepto de entorno laboral, las principales clasificaciones de riesgos psicosociales —según la OIT, ISTAS e INSS—, así como los fenómenos de intensificación del trabajo, agotamiento, acoso como práctica de gestión y fragmentación de los colectivos de trabajo. Se concluye que comprender los riesgos psicosociales requiere desplazar el enfoque del individuo a las estructuras organizativas y sociales que los producen, siendo el reconocimiento y la reconstrucción de los colectivos de trabajo elementos centrales para proteger la salud de los trabajadores.

Palabras clave:
Riesgos psicosociales; organización del trabajo; acoso laboral; salud de los trabajadores; colectivos de trabajadores.

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.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Año VII, vol. 1 2026 | Envío: 13/06/2026 | Aceptado: 16/06/2026 | Publicación: 19/06/2026

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.

INTRODUCCIÓN

Para comprender la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, más allá de una perspectiva individualista, es necesario ampliar el enfoque para incluir las condiciones que estructuran y perpetúan estos fenómenos. La dinámica laboral contemporánea, impregnada de la racionalidad neoliberal, genera formas específicas de organización, gestión y subjetivación que favorecen la naturalización de prácticas violentas. En este contexto, el acoso laboral no se presenta como un hecho aislado o desviado, sino como la expresión de un conjunto más amplio de relaciones y condiciones que impactan directamente la vida y la salud de los trabajadores.

Por lo tanto, es necesario comprender los elementos que configuran el entorno laboral como potencialmente dañinos, desplazando el análisis de los comportamientos individuales a los procesos organizacionales y sociales que los generan. En este sentido, el concepto de riesgos psicosociales emerge como una herramienta analítica fundamental, que permite articular la organización del trabajo, el contexto social y las experiencias subjetivas.

El contenido y el contexto del trabajo son bastante heterogéneos. Los cambios constantes en la forma y el contenido del trabajo exponen a los trabajadores a nuevos riesgos (Oliveira y Guimarães, 2022).

Con el avance de los métodos de producción —a través del taylorismo, el fordismo y el toyotismo—, estos métodos han adoptado diferentes formatos y se han perfeccionado las tecnologías para la extracción de riqueza (Duarte, 2019). Han (2015), al analizar la sociedad del desempeño, señala que el sujeto mismo se convierte en una mercancía y, por lo tanto, también en desechable. Así, incluso con los cambios en los modelos de trabajo, la violencia

persiste en formas cada vez más elaboradas, perfeccionándose en prácticas y discursos y afectando no solo el cuerpo sino también la mente de los trabajadores.

Este artículo tiene como objetivo analizar críticamente el concepto de riesgos psicosociales, sus principales características y clasificaciones, así como sus implicaciones para la salud de los trabajadores, buscando comprender cómo se constituyen estos riesgos en el contexto laboral contemporáneo y cómo se articulan con la producción y el mantenimiento de dinámicas de violencia y acoso en las organizaciones. Para ello, parte de una perspectiva teórica crítica, basada en una revisión bibliográfica de autores clave en los campos de la salud ocupacional, la sociología del trabajo y la psicología organizacional crítica.

El entorno laboral

Los trabajadores y su entorno laboral funcionan en simbiosis. En contextos marcados por la naturalización de ciertas condiciones de trabajo, es común pasar por alto que el entorno laboral es construido por y para las personas, y no un espacio aislado de la vida social. El entorno laboral se entiende como todo aquello que rodea a un organismo —ya sea en sus aspectos físicos, sociales o psicológicos—, garantizando las condiciones suficientes no solo para su supervivencia, sino también para el desarrollo de sus capacidades (Padilha, 2011).

Durante mucho tiempo, la noción de entorno laboral se centró en los aspectos físicos y ambientales, dejando de lado los aspectos psicológicos y conductuales y sus dinámicas interrelaciones. Esta concepción se observa en la definición de Morais (2002), quien conceptualiza el entorno laboral como el lugar donde el trabajador presta el servicio objeto de la relación jurídico-laboral, limitando el concepto al conjunto de espacios físicos y condiciones del lugar de trabajo.

La OIT (1988) reconoce el entorno laboral como parte integral del entorno general. Esta perspectiva se evidencia al observar que un trabajador que enferma en el trabajo también enferma en su hogar, en la comunidad y en la familia, y que la calidad de vida en el trabajo se refleja en la calidad de vida del trabajador en su conjunto (Almeida, 2013). Por lo tanto, sin la noción de interdependencia, no es posible concebir el contexto laboral como un espacio para el ejercicio de un derecho fundamental.

Almeida (2013) propone conceptualizar el entorno laboral a partir de dos conjuntos de factores: factores personales —que abarcan aspectos psicológicos, conductuales y biogenéticos— y factores ambientales —que incluyen factores geográficos, socioculturales y arquitectónico-tecnológicos—. El autor también sugiere incorporar aspectos organizacionales,

como rutinas, procedimientos, normas colectivas, jerarquías, horarios de trabajo, evaluaciones y políticas organizacionales en su conjunto, ya que son precisamente estos factores los que expresan la manifestación de riesgos psicosociales, lo que perjudica la salud del trabajador.

RIESGO: UNA DIMENSIÓN PSICOSOCIAL

Desde una perspectiva psicosocial, el riesgo abarca toda interacción social entre individuos, entre un individuo y un grupo, y entre el individuo y sí mismo (Baruki, 2015). El riesgo se define como el concepto que surge de la comprensión de que el futuro puede controlarse, y un "factor de riesgo" es la característica o circunstancia asociada a una mayor probabilidad de que ocurra un evento. Los riesgos psicosociales se relacionan con la posibilidad de que se produzcan daños derivados de estas interacciones, lo que requiere el reconocimiento de las circunstancias presentes en el entorno que determinan que una interacción psicosocial sea un riesgo (Rodrigues et al., 2020).

El concepto de sociedad del riesgo, formulado por Beck (1992), resulta relevante en este contexto. La incorporación de la noción de riesgo es consecuencia de diversos cambios tecnológicos, sociales y económicos, así como de las alteraciones que estos provocan en la organización social. El surgimiento del pensamiento probabilístico favorece la concepción de los riesgos como manejables (Luiz y Cohn, 2010). De este modo, el riesgo define la sociedad moderna (Beck, 1992), alineándose con la modernización y su fuerza incierta y amenazante, lo que evidencia las limitaciones del modelo social actual.

El riesgo psicosocial surge cuando la interacción con el entorno es negativa, destacando su dimensión relacional. Es necesario diferenciar la idea de riesgo de sus efectos: el riesgo se establece en la inminencia, es decir, en la posibilidad de que ocurra un daño, mientras que los efectos se configuran cuando este daño ya se ha producido. Para Areosa (2011), el riesgo constituye la antesala de la aparición de enfermedades o accidentes.

El concepto de riesgos emergentes se refiere a la idea de cualquier riesgo laboral nuevo y en crecimiento (AESST, 2007). Los efectos del mundo del trabajo —con su flexibilización, la retirada de derechos y el desprecio por el bienestar de los trabajadores— constituyen un tema recurrente, pero cuya percepción cambia con el tiempo, lo que confirma que lo que se considera un riesgo puede redefinirse en función de los cambios en la percepción pública (Neto et al., 2014). Los riesgos se ven sometidos a un proceso de construcción social, en el que su definición se transforma, se amplía o se minimiza según los intereses de los actores sociales. En palabras de Beck et al. (2000):

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Año VII, vol. 1 2026 | Envío: 13/06/2026 | Aceptado: 16/06/2026 | Publicación: 19/06/2026

> La sociedad del riesgo no es una opción que pueda aceptarse o rechazarse en el transcurso de las disputas políticas. Surge de la continuidad de procesos de modernización autónomos, ciegos y sordos a sus propios efectos y amenazas. (p. 5)

Riesgos psicosociales: marco conceptual y principales factores de riesgo

La definición del concepto de riesgos psicosociales no es consensuada y abarca diferentes significados, configurándose aún como un enfoque en construcción. Algunos autores sostienen que los riesgos psicosociales están relacionados con la organización del trabajo contemporáneo; otros defienden su inclusión entre los riesgos emergentes; y aún existen quienes se centran en la experiencia de los trabajadores, haciendo hincapié en los aspectos individuales de las subjetividades en la relación trabajador-contexto laboral (Areosa, 2023).

Según Duarte (2019), los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo —principalmente dentro del contexto organizacional— que pueden afectar la salud de los trabajadores. Para la OIT (1986), son los factores que influyen en la salud, el desempeño y la satisfacción laboral, interactuando con el entorno laboral, el contenido, la naturaleza y las condiciones de trabajo, y su relación con las capacidades, necesidades, cultura y condiciones de vida del trabajador fuera del trabajo. Según Guimarães y Oliveira (2022), los Factores Psicosociales en el Trabajo (FPT) son el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador que resultan de la interacción entre el individuo, las condiciones de vida y las condiciones de trabajo —que conllevan riesgo o protección para la salud— y que impactan el desempeño, la satisfacción y la salud del trabajador.

Clasificación de la OIT

En 1984, el epidemiólogo sueco Lennart Levi agrupó los riesgos psicosociales en seis factores: (i) sobrecarga cuantitativa, que se refiere al alto volumen de trabajo y la presión de hacer más en menos tiempo; (ii) carga cualitativa insuficiente, caracterizada por un contenido de trabajo limitado y monótono; (iii) falta de control sobre el trabajo, con falta de voz por parte de los trabajadores y jerarquías rígidas; (iv) falta de apoyo social, caracterizada por la deficiencia de redes de solidaridad y la ruptura de colectivos; (v) conflicto de rol y función, expresado en la dificultad de reconciliar los múltiples roles de la vida, como la maternidad, que a menudo obliga a la mujer trabajadora a elegir entre ser madre y ser profesional; y (vi) factores de estrés físico, incluidos los factores que afectan al trabajador física y químicamente.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Año VII, vol. 1 2026 | Envío: 13/06/2026 | Aceptado: 16/06/2026 | Publicación: 19/06/2026

Clasificación ISTAS

El Instituto Sindical para el Trabajo, el Medio Ambiente y la Salud (ISTAS) identificó cuatro dimensiones principales de factores de riesgo psicosocial: (i) exigencias psicológicas excesivas en el trabajo, con un ritmo de trabajo acelerado y la invisibilización de la subjetividad del trabajador; (ii) falta de influencia y autonomía, expresada en la ausencia de autonomía para realizar el trabajo, tomar decisiones e incluso tomar descansos; (iii) falta de apoyo social y baja calidad de liderazgo, caracterizada por la ausencia de apoyo para definir y realizar tareas; y (iv) baja remuneración por el trabajo, reflejada en la inseguridad contractual, el trato injusto y la falta de reconocimiento por el trabajo realizado.

Riesgos psicosociales según el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social de Brasil)

La Instrucción Normativa N° 28, del 5 de diciembre de 2023 (Brasil, 2023), aborda las lesiones por esfuerzo repetitivo (LER) y los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (TMERT), vinculando el aumento de estas afecciones con las demandas del mercado, el ritmo de producción y las sobrecargas ya descritas en clasificaciones anteriores. La alta prevalencia de LER/TMERT se asocia con las transformaciones en el mundo laboral, donde las empresas tienden a priorizar la adaptación de los trabajadores a los cambios del mercado en lugar de adaptar la organización del trabajo a un entorno laboral menos perjudicial para la salud.

Según el INSS (Brasil, 2003), los riesgos psicosociales son las percepciones subjetivas que los trabajadores tienen de los factores de la organización del trabajo, un concepto que no corrobora la perspectiva adoptada en este estudio, que entiende los riesgos psicosociales como fenómenos de naturaleza relacional y estructural, no restringidos a la percepción individual, sino producidos y sostenidos por condiciones organizativas y sociales más amplias.

Desde la intensificación del trabajo hasta el agotamiento.

La intensificación del trabajo se refiere al régimen de alta productividad en el que se encuentran inmersos los trabajadores, con un aumento de las horas de trabajo y repercusiones

en sus vidas. Desde el siglo XIX, con los avances tecnológicos, se esperaba una reducción de las horas de trabajo. Por el contrario, se ha producido un aumento del trabajo excesivo —definido aquí como la extensión de la jornada laboral más allá de las 8 horas diarias y las 48 horas semanales recomendadas por la OIT—, así como un incremento de la intensidad, la productividad y la flexibilidad laboral (Costa et al., 2014).

Según Antunes (2014), el individuo pasa a ocupar una posición de apéndice, sin control sobre su propio tiempo como sujeto de su vida, sometido a jornadas laborales extenuantes e inmerso en el discurso de la productividad. La concepción fordista de la jornada laboral —en la que se dividen 8 horas para el trabajo, 8 horas para el descanso y 8 horas para el ocio— da paso a una flexibilidad en la que el tiempo de trabajo y el tiempo libre se ponen al servicio del consumo de capital (Antunes, 2009).

El agotamiento se establece como consecuencia del exceso de trabajo, entendido en la articulación entre intensidad y extensión. Dejours (1992) afirma que los desequilibrios emocionales, el miedo, la ansiedad y la depresión están relacionados con el aumento de las exigencias cognitivas y emocionales y su impacto en la salud. Marinho y Vieira (2019) sostienen que la jornada laboral agotadora opera como un mecanismo que, combinado con la pérdida de valor del trabajo y la apropiación directa de la fuerza laboral, integra una lógica más estructural del capitalismo: la superexplotación del trabajo.

Lee et al. (2009) identifican tres tipos de jornadas laborales excesivas: las que exceden la ley, las que superan los deseos de los trabajadores y las que tienen efectos perjudiciales para la salud y la seguridad. Dal Rosso (2008) señala que, desde que el trabajo se organizó socialmente, su intensidad se ha regido por normas organizacionales orientadas al lucro y a la explotación de los trabajadores. La alta demanda se naturaliza y se incorpora como una realidad individual, y no como una expresión del capital en su renovada búsqueda de rentabilidad.

Las diferentes formas de acoso como prácticas de gestión.

El acoso no es simplemente una desviación organizativa: es un proceso que acompaña a las formas actuales de gestión del trabajo, basadas en los valores de excelencia, individualismo, exigencias y control. Desde esta perspectiva, Gaulejac (2007) sitúa el acoso

laboral como una degradación de las condiciones de trabajo que afecta la dignidad de los trabajadores y perjudica su salud, y estas prácticas se legalizan como estrategias de gestión.

El acoso, incluso cuando se dirige a una sola persona, genera un efecto dominó: utiliza su poder para controlar al colectivo, transmitiendo el mensaje de la dirección a través del miedo. El miedo interrumpe los procesos colectivos, fomenta el silencio necesario para que las conductas de acoso sean posibles y establece el individualismo como forma de defensa, reforzándolo como un instrumento indispensable para la eficacia de las políticas organizacionales (Horst y Soboll, 2013).

El acoso laboral, como práctica y política de gestión, se manifiesta a través del estrés, las lesiones y el miedo. Las clasificaciones de productividad, las políticas de objetivos con su exposición pública y la inseguridad artificial para la manipulación psicológica de los trabajadores convierten el trabajo en sí mismo en un instrumento violento, en la medida en que incorpora las necesidades del mercado y las alinea con las necesidades de la organización, tratando los efectos en la vida de los trabajadores como mero daño colateral.

La búsqueda de la excelencia alimenta una competencia sin fin. Para Gaulejac (2007), esta dinámica culmina en la estandarización de las subjetividades y el aumento de patologías por sobrecarga —como las lesiones por esfuerzo repetitivo (LER) y el síndrome de burnout—, la soledad y la violencia, en un uso instrumental de uno mismo y de los demás (Soboll & Horst, 2012). En este contexto, el acoso emerge como una patología social relacionada con el trabajo, cada vez más utilizada como estrategia de gestión; una práctica alineada y legitimada por las estrategias políticas y sociales de las relaciones, no solo en el trabajo sino también en la vida.

DEGRADACIÓN DE LOS COLECTIVOS DE TRABAJO

A partir de la década de 1980, la ideología neoliberal estableció nuevas formas de organización del trabajo y la producción, reafirmando la valoración y el reconocimiento del individuo y la retórica empresarial alineada con el discurso neoliberal de la responsabilidad individual (Harvey, 2014). El neoliberalismo y sus ideales de libertad y dignidad se fundamentan en el libre mercado, reafirmando la devaluación de los colectivos con el fortalecimiento de la meritocracia y la libertad individual por encima de los derechos sociales.

La creciente degradación del trabajo ha propiciado una intensa degradación de la vida colectiva (Dejours & Bègue, 2010). A pesar de realizarse en equipo, el trabajo implica evaluaciones individuales y fomenta la competencia: los trabajadores compiten y colaboran entre sí con el objetivo de aumentar la producción, mientras que la gestión de recursos humanos

se utiliza como herramienta de movilización subjetiva. El trabajador se siente solo en un entorno hostil y competitivo, marcado por la gestión del miedo: miedo al desempleo, al bajo rendimiento y a su propio compañero, que representa una amenaza.

Es fundamental distinguir entre colectivo y grupo de trabajadores: un colectivo es una construcción conjunta, la posibilidad de intercambio, de visión compartida y de combinar conocimientos para la construcción de conocimiento. Los colectivos se forman cuando existe un entorno laboral propicio para la cohesión, con normas compartidas, espacio para la colaboración y promoción de una visión común; condiciones que generan y fomentan una mayor salud mental (Areosa, 2023).

El reconocimiento es un elemento fundamental para formar trabajadores más protegidos y resilientes ante las dinámicas de enfermedad presentes en el entorno laboral. En este contexto, el reconocimiento se entiende como la compensación que el trabajador recibe en el trabajo; es esencial que esta compensación vaya más allá de la remuneración material e incluya beneficios que favorezcan la construcción del trabajo como una dimensión de identidad, salud y bienestar.

La indiferencia, la inseguridad, la inestabilidad, el miedo y la fragmentación no son meros efectos secundarios del trabajo contemporáneo: son instrumentos de acoso por parte de la gerencia, cuyo objetivo es debilitar a los colectivos y aislar a los trabajadores, ya que, separados, son más fáciles de controlar e influenciar. Para Sennett (2006), la sociabilidad capitalista se basa en la provisionalidad en el mundo, lo que dificulta enormemente el desarrollo de vínculos de solidaridad duraderos en el ámbito laboral.

CONSIDERACIONES FINALES

Este artículo buscaba demostrar que los riesgos psicosociales en el trabajo contemporáneo no son fenómenos aislados ni meramente individuales, sino que expresan condiciones estructurales producidas por la organización capitalista del trabajo bajo el amparo neoliberal. El análisis realizado permite afirmar que el acoso moral, la intensificación del trabajo, el agotamiento y la degradación de los colectivos laborales son facetas de un mismo proceso de explotación, que se vuelve más sofisticado a medida que el capital perfecciona sus mecanismos de gestión y control.

Por lo tanto, comprender los riesgos psicosociales requiere desplazar el enfoque del individuo a las estructuras organizativas y sociales que los producen y perpetúan. En este sentido, cualquier intervención eficaz sobre enfermedades laborales debe considerar necesariamente las dimensiones colectivas, las condiciones de reconocimiento y la

reorganización de los procesos de trabajo, superando los enfoques que culpan exclusivamente al trabajador por los daños a su salud.

Se concluye que el reconocimiento y la reconstrucción de los colectivos de trabajo, junto con la ampliación de las políticas de protección de la salud de los trabajadores y el fortalecimiento del marco regulatorio sobre riesgos psicosociales, constituyen vías indispensables para construir entornos laborales más saludables, justos y democráticos. Las futuras investigaciones en este campo deberían avanzar en la operacionalización de estas categorías analíticas, investigando cómo se manifiestan concretamente los riesgos psicosociales en diferentes sectores y contextos organizacionales.

REFERENCIAS

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.