



**A INTELIGÊNCIA HUMANA DIANTE DAS DORES DO TRABALHO
CONTEMPORÂNEO: ENTRE ADAPTAÇÃO, SOFRIMENTO E SENTIDO.**

**HUMAN INTELLIGENCE IN THE FACE OF THE PAINS OF
CONTEMPORARY WORK: BETWEEN ADAPTATION, SUFFERING, AND
MEANING.**

**Andreia Cristiane de Oliveira Carvalho ¹, Alessandro Messias Moreira ², Celso
Augusto dos Santos Gomes ³**

¹Centro Universitario do Sul de minas, Varginha, Minas Gerais

andreia.carvalho@unis.edu.br; ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2388-8925>

² Centro Universitario do Sul de minas, Varginha, Minas Gerais,

alessandromoreira@unis.edu.br; ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8120-6219>

³ Centro Universitario do Sul de minas, Varginha, Minas Gerais,

celso.gomes@unis.edu.br; ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4462-3296>

RESUMO

Este artigo traz a reflexão de como o sentido atribuído ao trabalho e o florescimento humano podem ser resgatados em um ambiente marcado pela produtividade que muitas vezes é tóxica. Em um cenário marcado pela digitalização e pela "uberização", as dinâmicas laborais intensificaram exigências cognitivas e subjetivas, impactando severamente a saúde mental. A metodologia consistiu em uma pesquisa qualitativa, de natureza exploratória, fundamentada em revisão bibliográfica. No referencial teórico, discutiu-se a tensão entre a pressão produtivista e a mobilização da inteligência humana em suas dimensões emocional e prática, como recurso de enfrentamento. Os resultados demonstram que a inteligência humana atua como um mediador ambivalente: se, por um lado, permite a criação de estratégias de resistência e florescimento, conforme proposto pela psicologia positiva, por outro lado, pode ser integrada por modelos de gestão para internalizar o controle e mascarar a precariedade. O debate evidencia que o diferencial humano frente à Inteligência Artificial como a empatia, ética e criatividade tem sido sobrecarregado, gerando sofrimento ético quando não há suporte organizacional autêntico. Conclui-se que o florescimento e a emancipação do trabalhador dependem do resgate do sentido do trabalho como espaço de identidade e utilidade social. É fundamental problematizar o uso instrumental da inteligência, promovendo ambientes que valorizem a dignidade humana e articulem saúde mental ao reconhecimento efetivo das potencialidades individuais, transcendendo a lógica da adaptação funcional ao capital.

Palavras-chave: Trabalho contemporâneo, sofrimento psíquico, inteligência humana, sentido do trabalho, psicologia positiva.

1 INTRODUÇÃO

O cenário produtivo contemporâneo, marcado pela era digital e pela lógica da acumulação flexível, impôs transformações profundas na relação entre o sujeito e sua atividade laboral. O trabalho, que historicamente se constitui como um eixo central de subjetivação e inserção social, tem assumido contornos de intensificação e exigência de engajamento total, afetividade e disponibilidade constante. Diante dessa realidade, surge uma questão importante: como a inteligência humana tem sido mobilizada frente ao aumento das dores e do sofrimento psíquico decorrentes dessas novas dinâmicas?

A inteligência humana, entendida para além da capacidade técnica, abrange dimensões emocionais e práticas que permitem ao trabalhador lidar com o inesperado e conferir sentido ao que faz. Entretanto, no atual regime de "uberização", que é o trabalho por demandas ou por tarefas e ou metas algorítmicas, observa-se que essa inteligência é frequentemente retida como um recurso de sobrevivência e adaptação.

O sofrimento, antes externalizado, passa a ser invisibilizado pela cobrança de alta performance, deslocando para o indivíduo a responsabilidade por sua própria saúde mental e sucesso, muitas vezes negligenciando as condições estruturais do ambiente de trabalho.

Nesse contexto, este artigo propõe uma análise sobre o papel da inteligência humana no enfrentamento das pressões laborais. Busca-se investigar o limiar entre o uso da inteligência como potencial de emancipação e sua utilização instrumental para suportar condições adoecedoras. A discussão fundamenta-se na tensão entre o sofrimento psíquico e a construção de sentido, utilizando como suporte teórico os contrapontos trazidos pela Psicologia Positiva e pela teoria das inteligências múltiplas.

O objetivo desta pesquisa, portanto, é refletir como o sentido atribuído ao trabalho e o florescimento humano podem ser resgatados em um ambiente marcado pela produtividade que muitas vezes é tóxica. Por meio de uma revisão bibliográfica qualitativa, o estudo propõe alternativas para que organizações e trabalhadores compreendam a importância de articular saúde mental, reconhecimento e dignidade,

promovendo espaços de trabalho que valorizem a complexidade humana em vez de apenas consumi-la.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Sofrimento psíquico e transformações no trabalho

No mundo contemporâneo, o sofrimento psíquico no trabalho não pode ser compreendido de forma isolada ou apenas individualmente, estando diretamente relacionado às condições e à organização laboral (Capucho et al., 2024). Na perspectiva da acumulação flexível, conceito macroeconômico e sociológico, onde o trabalho deixou de ser apenas uma fonte de subsistência para se tornar um campo de pressões subjetivas constantes, para aumentar o lucro, muitas vezes as organizações o fazem às custas da saúde do trabalhador (Abramides, 2003). De acordo com Moraes (2019), a organização do trabalho moderno impõe uma dinâmica onde o prazer e o sofrimento coexistem em um equilíbrio frágil, frequentemente pendendo para o desgaste devido à rigidez das metas e à precariedade dos vínculos.

A intensificação das demandas, associada à lógica produtivista ou visando o lucro, têm contribuído para o aumento de quadros de estresse, ansiedade e esgotamento. Esse cenário é agravado pelo que Antunes (2020) descreve como a "uberização" e a digitalização do trabalho, processos que desestruturam as fronteiras entre o tempo de vida e o tempo de produção. Quando o labor invade o espaço privado, a desconexão torna-se impossível, transformando a prontidão constante em uma norma que consome a energia psíquica do indivíduo.

Sendo assim, a tendência é invisibilizar o sofrimento ao valorizar a performance e a adaptação contínua. Moraes (2019) ressalta que as transformações nas relações de trabalho exigem que o sujeito mobilize não apenas sua força física, mas sua inteligência e afetividade em prol da eficácia organizacional. Essa exigência de "engajamento total" cria um ambiente onde a vulnerabilidade é lida como incompetência, silenciando as queixas e dificultando a problematização das condições estruturais que produzem o adoecimento. O trabalhador é frequentemente convocado a se ajustar às exigências, mesmo quando estas ultrapassam seus limites físicos e psíquicos e neste sentido cabe a

reflexão sobre o que as organizações têm feito para ouvir e compreender seus empregados.

Capucho et al. (2024) fomentam que essa pressão pela adaptabilidade gera um paradoxo: ao tentar se manter funcional e produtivo, o indivíduo acaba por negligenciar os sinais de colapso interno. A inteligência humana, que deveria ser usada para criar e transformar o meio, acaba sendo submetida a estratégias defensivas para suportar a carga psíquica imposta pela gestão (Moraes, 2019).

A transição para modelos de gestão baseados em algoritmos e metas quantitativas incentiva o sentimento de alienação. Para Antunes (2020), o novo proletariado de serviços vive uma subjetividade capturada, onde o controle não é mais exercido apenas pela vigilância direta, mas pela internalização da necessidade de ser "o melhor de si" o tempo todo. Essa autocoerção é um dos pilares do sofrimento ético-político, pois o trabalhador sente-se responsável pelo seu próprio fracasso diante de sistemas que são, por natureza, muitas vezes injustos e restritivos.

O esgotamento profissional, nesse sentido, surge como o ápice de um processo de invisibilização das necessidades humanas frente à realidade do trabalho. Segundo Moraes (2019), quando a organização do trabalho não oferece espaço para o reconhecimento e para a autonomia, o sentido do fazer se perde, restando apenas o vazio do automatismo. O sofrimento deixa de ser uma resposta saudável de indignação para se tornar uma patologia silenciosa que corrói os laços de solidariedade entre os pares, atrapalhando relacionamentos que deveriam se ajudar em prol do florescimento humano e da própria organização.

Portanto, a análise do sofrimento psíquico exige um olhar atento às patologias do social, assim como, na tensão insolúvel entre o desejo de realização do sujeito e a engrenagem desumanizadora da produtividade. Capucho et al. (2024) reforçam que a saúde mental no trabalho não é uma responsabilidade estritamente médica ou psicológica, mas uma questão política e organizacional. Sem a revisão das métricas de desempenho e a valorização da inteligência prática do trabalhador, as intervenções tendem a ser paliativas, tratando o sintoma sem tocar na raiz da organização do trabalho que gera o dano.

Conforme aponta Moraes (2019), o desafio reside em resgatar o trabalho como espaço de subjetivação e prazer, o que requer uma ruptura com a lógica da adaptação a qualquer custo e a construção de ambientes que suportem a complexidade da inteligência humana em toda a sua dignidade.

2.2 Inteligência humana: entre recurso e exigência

A inteligência humana, no contexto do trabalho, manifesta-se como uma capacidade complexa que envolve dimensões cognitivas, emocionais e subjetivas, sendo construída na prática do cotidiano (Moraes, 2019). Nessa perspectiva, Miranda (2002) ressalta que os contornos da pesquisa sobre a inteligência humana revelam que ela não pode ser reduzida a meros testes de desempenho, pois envolve a capacidade de o sujeito se situar e transformar sua realidade. Segundo a perspectiva de Howard Gardner (1994), a inteligência não é uma capacidade unitária, mas um conjunto de competências múltiplas como a intrapessoal e a interpessoal que permitem ao indivíduo resolver problemas ou criar produtos de valor em seu ambiente cultural. No cenário do trabalho, essas múltiplas facetas são recursos que permitem ao sujeito lidar com imprevistos e desenvolver estratégias de enfrentamento que vão muito além da lógica técnica.

Contudo, no cenário contemporâneo, essa inteligência deixa de ser apenas um recurso e passa a constituir uma exigência central do sistema. Conforme aponta o debate sobre a Inteligência Artificial (IA) no ambiente corporativo, embora a tecnologia supere a capacidade humana em processamento de dados e padrões, ela precisa de consciência, ética e da profundidade emocional inerente ao ser humano (Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, 2023). Assim, o mercado passa a exigir do trabalhador o desenvolvimento exaustivo daquelas competências que a IA ainda não replica: a criatividade disruptiva, a empatia e a adaptabilidade emocional, transformando habilidades naturais em medidas de produtividade.

Essa transformação aponta para uma ambiguidade: ao mesmo tempo em que a inteligência humana possibilita o enfrentamento do sofrimento, ela pode ser apropriada como instrumento de regulação. De acordo com Nogueira (2022), a percepção de suporte e o uso das forças de caráter, conceito que vem da psicologia positiva, são essenciais para o bem-estar, mas quando a gestão utiliza essas características apenas para aumentar a eficiência, ocorre uma paralização da subjetividade. Espera-se que o indivíduo "gerencie

a si mesmo" e mantenha níveis elevados de desempenho mesmo em contextos adversos, o que Moraes (2019) identifica como uma pressão que desvirtua a inteligência prática em prol da sobrevivência no cargo. Miranda (2002) atesta essa visão ao sugerir que a inteligência deve ser compreendida dentro de sua função adaptativa e transformadora, e não apenas como um insumo produtivo.

Sendo assim, a exigência de inteligências específicas, como a interpessoal de Gardner, é frequentemente incorporada para garantir a harmonia em ambientes de trabalho tóxicos ou precarizados. Como discutido por Nogueira (2022), o florescimento no trabalho depende de um ambiente que valorize as virtudes humanas de forma autêntica; todavia, a lógica atual muitas vezes reduz a inteligência humana a uma vantagem competitiva frente à automação. O empregado é, portanto, pressionado a ser "mais humano" do que nunca para não ser substituído, o que gera uma carga psíquica exaustiva ao transformar traços de personalidade em exigências contratuais.

Faz-se necessário o equilíbrio entre a inteligência como potência e como ferramenta de controle, pois é esse limite que define a saúde mental. Gardner (1994) já ressaltava a importância de entender como as pessoas aplicam suas capacidades em contextos reais, e Moraes (2019) reforça que, quando a organização do trabalho ignora a autonomia dessa aplicação, a inteligência volta-se contra o sujeito na forma de esgotamento. A verdadeira inteligência humana no trabalho não deve ser vista apenas como um diferencial frente à inteligência artificial, mas como a base da dignidade e da identidade do trabalhador, necessitando de proteção contra a exploração da subjetividade (Miranda, 2002; Pucrs, 2023).

2.3 Prazer, sofrimento e subjetividade no trabalho

O trabalho configura-se como um espaço marcado pela incongruência de prazer e sofrimento, sendo essa relação mediada pelas condições organizacionais e pelo sentido atribuído à atividade (Moraes, 2019). O prazer no ambiente de trabalho está intrinsecamente associado à possibilidade de reconhecimento, autonomia e livre expressão da subjetividade. Quando o sujeito encontra espaço para imprimir sua identidade na tarefa e percebe que sua contribuição é valorizada pelo coletivo, o trabalho

atua como um potente estruturador da saúde mental e do desenvolvimento da personalidade (Morin, 2001).

Por outro lado, quando a organização da atividade laboral impede a realização dessas dimensões por meio de controles rígidos e metas desumanas, tende a gerar sofrimento, desmotivação e falta de sentido. Segundo Moraes (2019), o sofrimento surge quando a energia psíquica do trabalhador se choca contra uma organização do trabalho que é bloqueante e não permite a criatividade. A ausência de sentido, nesse contexto, surge como elemento central no processo de adoecimento, evidenciando que a dor no trabalho não é apenas física, mas reside na dimensão simbólica de uma atividade que não produz mais gratificação.

Assim, a subjetividade do trabalhador torna-se o campo de batalha entre a adaptação e a resistência. Conforme discutido por Nogueira (2022), o bem-estar e o florescimento dependem da percepção de suporte organizacional; sem esse acolhimento, o trabalhador mobiliza defesas psicológicas para suportar a carga de trabalho, o que pode levar ao isolamento e ao esgotamento. A inteligência humana, mencionada anteriormente como recurso, é aqui testada em sua capacidade de ressignificar a dor, com a utilização do otimismo, autoeficácia, esperança e resiliência, buscando transformar o sofrimento em criatividade, embora esse esforço nem sempre seja sustentável sem mudanças estruturais na gestão organizacional (Nogueira, 2022).

Vale ressaltar que o equilíbrio entre prazer e sofrimento é dinâmico e depende da capacidade da organização em oferecer um ambiente que suporte a complexidade humana. A visão de Gardner (1994) sobre as inteligências múltiplas reforça que cada indivíduo possui formas distintas de encontrar sentido e realização; portanto, uma gestão que ignora essas singularidades acaba por produzir um ambiente de "sofrimento ético", onde o trabalhador se sente o tempo todo no piloto automático. Para que o trabalho recupere sua função de promotor de saúde, é essencial que o sentido da atividade seja resgatado, permitindo que a subjetividade floresça em vez de ser silenciada pela lógica produtivista (Moraes, 2019; Pucrs, 2023).

2.4 Sentido do trabalho e construção da identidade

O sentido do trabalho é um construto subjetivo multidimensional que desempenha um papel fundamental na estruturação da identidade do indivíduo. Segundo Morin (2001), o trabalho deixa de ser uma mera atividade de subsistência para se tornar uma fonte de autorrealização quando atende a critérios como utilidade social, oportunidade de aprendizado e autonomia. Quando o sujeito percebe que sua tarefa possui um propósito claro e contribui para o bem comum, ocorre o que a autora define como "trabalho com sentido", um elemento imprescindível para a saúde psíquica que permite ao trabalhador integrar sua identidade pessoal à sua função produtiva (Morin, 2001).

A construção dessa identidade, entretanto, é atravessada pela distinção entre sentido e significado. Enquanto o significado refere-se às representações coletivas e históricas partilhadas pelo grupo social, o sentido é uma atribuição individual, moldada pelas experiências singulares de cada trabalhador (Tolfo; Piccinini, 2007). Neves et al. (2018) reforçam que essa dinâmica é influenciada pelo contexto organizacional e pela cultura, onde a valorização social da ocupação impacta diretamente a autoestima e o sentimento de pertencimento. Assim, a identidade não é estática, mas um processo contínuo de negociação entre o que o sujeito faz e quem ele se torna através do seu fazer.

Contudo, a busca por sentido enfrenta desafios complexos quando restrita apenas à lógica mercantil de produtividade. Silva e Cappelle (2015) argumentam que o sentido do trabalho pode florescer de forma mais autêntica fora do "enclave de mercado", em espaços onde a cooperação e os valores humanos prevalecem sobre a competitividade algorítmica. Sob a ótica de Antunes (2009), o trabalho sob a lógica do capital muitas vezes resulta em estranhamento (*Entfremdung*), onde o trabalhador não se reconhece naquilo que produz. Quando o ambiente de trabalho prioriza o controle em detrimento da criatividade, o sentido é esvaziado, levando a uma crise de identidade e ao sofrimento ético (Neves et al., 2018; Silva; Cappelle, 2015).

Nesse caso, a inteligência humana atua como o motor que resgata esse sentido diante das pressões contemporâneas. De acordo com Antunes (2020), embora a captura da subjetividade pelo capital tente padronizar a identidade e transformar o labor em uma atividade meramente instrumental, o sujeito resiste ao buscar "brechas" de autonomia e reconhecimento. Conectar as múltiplas inteligências de Gardner (1994) à necessidade de um trabalho dotado de sentido vital, permite compreender que a identidade se reconstrói na luta contra a desumanização. Para que o trabalho seja um espaço de saúde, ele deve

oferecer as possibilidades para que o indivíduo desenvolva uma identidade coerente, ética e socialmente validada (Morin, 2001; Antunes, 2009; Tolfo; Piccinini, 2007).

2.5 Contraponto da psicologia positiva acerca do prazer, sofrimento, sentido e inteligência humana no trabalho

A Psicologia Positiva estabelece suas bases em reflexões ancestrais sobre bem-estar e felicidade, cujas raízes remontam à filosofia grega e foram posteriormente resgatadas pela psicologia humanista. Contribuições de teóricos como Abraham Maslow e Carl Rogers foram fundamentais ao enfatizar o potencial inerente ao ser humano e a busca incessante por uma vida plena (Rich, 2001; Victoria, 2018). O próprio termo "Psicologia Positiva" foi cunhado por Maslow para descrever uma abordagem que priorizasse os aspectos saudáveis e funcionais do psiquismo humano, em oposição ao foco exclusivo na patologia, também dentre os conceitos da psicologia positiva é possível observar o incentivo ao florescimento humano através, justamente, da valorização do potencial que cada um traz dentro de si (Snyder & Lopez, 2009).

Sua consolidação como um campo científico rigoroso ocorreu a partir de 1998, sob a liderança de Martin Seligman. A proposta central de Seligman foi ampliar o horizonte da psicologia para além da cura de doenças, integrando o estudo científico das emoções positivas, das virtudes e das potencialidades humanas (Snyder; Lopez, 2009). Em colaboração com Mihaly Csikszentmihalyi, reforçou-se que a psicologia deveria dedicar-se a compreender o florescimento humano, como um estado de vitalidade e realização, e não apenas a mitigação ou redução do sofrimento (Seligman; Csikszentmihalyi, 2000).

No contexto do trabalho, essa perspectiva oferece um contraponto importante às teorias do sofrimento. Enquanto outras teorias psicológicas focam nas patologias do social, a Psicologia Positiva introduz o conceito de "Felicidade Autêntica" e "Florescimento", que sugere que o uso das forças de caráter e das virtudes no ambiente profissional gera um estado de engajamento profundo (*flow*) (Seligman, 2004). Nogueira (2022) complementam essa visão ao demonstrarem que o exercício dessas forças de caráter e a capacidade humana em lidar com os desafios do trabalho, está diretamente

vinculado à percepção de suporte organizacional, indicando que o florescimento não é um esforço puramente individual, mas sistêmico. Nesse sentido, a inteligência humana não é vista apenas como um recurso de adaptação ao sofrimento, mas como uma ferramenta de otimização subjetiva. Para Victoria (2018), o florescimento na prática ocorre quando o ambiente de trabalho permite que o indivíduo cultive emoções positivas e encontre propósito genuíno em suas atribuições.

Entretanto, esse contraponto exige uma análise crítica para não recair na "tirania da positividade". Se por um lado Seligman (2004) defende que o otimismo e a resiliência podem ser aprendidos, por outro, essa visão pode ser agregada pela lógica produtivista para exigir que o trabalhador se mantenha "feliz" apesar de condições precárias. O desafio reside em integrar a busca pelo florescimento proposta pela Psicologia Positiva com a compreensão de que o sentido do trabalho depende de estruturas que respeitem a dignidade e a autonomia do sujeito (Morin, 2001; Antunes, 2009).

Nogueira (2022) reforça esse contraponto ao sinalizar que o suporte organizacional é fundamental para o desempenho individual e coletivo, mas fatores individuais também influenciam o alcance das metas. No contexto atual, trabalhadores com elevado capital psicológico entendido como um estado de desenvolvimento positivo caracterizado pela combinação de autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência fortalecem as organizações diante dos desafios. Assim, investir no bem-estar dos colaboradores torna-se uma estratégia que amplia a competitividade.

Portanto, a Psicologia Positiva contribui para a discussão ao sugerir que a inteligência humana, quando aliada às forças pessoais, pode transformar a experiência do trabalho em um agente de desenvolvimento. Snyder e Lopez (2009) ressaltam que as qualidades humanas são as melhores defesas contra o adoecimento mental. Assim, o equilíbrio entre o reconhecimento do sofrimento ético e o incentivo às potencialidades individuais permite uma visão mais integral do trabalhador contemporâneo: um sujeito que não apenas sobrevive às pressões, mas que busca ativamente construir um cotidiano marcado pela vitalidade, pelo uso de suas forças de caráter e pelo sentido (Victoria, 2018; Seligman, 2004; Nogueira, 2022).

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica. A busca foi realizada nas bases Google Acadêmico, SciELO e PePSIC, utilizando os descritores “sofrimento psíquico no trabalho”, “inteligência humana”, “sentido do trabalho” e “Psicologia Positiva”, considerando publicações no período de 2022 a 2026.

Foram selecionados estudos que apresentavam concordância direta à temática proposta, sendo excluídos aqueles que não se alinhavam aos objetivos da pesquisa.

A análise dos dados foi conduzida de forma interpretativa, por meio da análise temática, permitindo a organização dos conteúdos em categorias como adaptação, sofrimento, subjetividade, sentido do trabalho e Psicologia Positiva.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados deste estudo demonstram que a inteligência humana atua como um mediador ambivalente no trabalho contemporâneo. Por um lado, ela é a "inteligência astuciosa" que permite ao trabalhador contornar falhas do sistema e produzir sentido; por outro, ela é contida pela gestão para mascarar a precariedade (Moraes, 2019). A literatura aponta que a exigência por resiliência e adaptabilidade emocional acaba por internalizar o controle, transformando o que seriam virtudes em métricas de produtividade. Esse processo gera o chamado "sofrimento ético", no qual o sujeito utiliza sua inteligência para atingir metas que violam seus próprios limites e valores, processo intensificado pela "uberização" descrita por Antunes (2020).

A discussão revela que a construção de sentido é a principal prevenção contra o adoecimento, mas ela depende de um suporte organizacional autêntico e do capital psicológico de cada envolvido. Os dados bibliográficos indicam que o florescimento humano, conforme proposto pela Psicologia Positiva, só ocorre de forma sustentável quando as forças de caráter encontram um ambiente que permite autonomia e reconhecimento (Seligman, 2004). Sem esse suporte, a inteligência emocional exigida pelo mercado torna-se uma carga psíquica adicional, forçando o trabalhador a uma

"tirania da felicidade" que silencia as queixas e impede a problematização das condições estruturais que produzem o adoecimento (Capucho et al., 2024; Morin, 2001).

Ao comparar a inteligência humana com a inteligência artificial, percebeu-se que o diferencial humano, a empatia, a ética e a subjetividade, é justamente o que está sendo mais sobrecarregado. As discussões indicam que a tecnologia absorve as tarefas repetitivas, mas transfere para o humano a pressão pela criatividade disruptiva e pela gestão emocional ininterrupta (Pucrs, 2023). Assim, a inteligência interpessoal de Gardner (1994) torna-se um requisito contratual, o que pode levar ao esvaziamento do prazer, transformando a relação com o outro em uma ferramenta puramente instrumental de performance e controle organizacional.

Concluindo, as pesquisas revelam que a superação do sofrimento psíquico no trabalho exige o resgate do trabalho como espaço de identidade e utilidade social (Tolfo; Piccinini, 2007). O sentido do trabalho não pode ser um produto pronto entregue pela empresa, mas uma construção cotidiana do sujeito em liberdade (Morin, 2001). As discussões confirmam que, enquanto a inteligência for vista apenas como recurso de adaptação ao capital (Antunes, 2009), o esgotamento será inevitável. A emancipação do trabalhador passa, portanto, pela valorização da inteligência como potência transformadora da realidade, conforme sugerido por Silva e Cappelle (2015) ao analisarem o trabalho fora do reduto de mercado. Também vale ressaltar a combinação de autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência, enquanto capital psicológico de cada indivíduo, e que estas virtudes somadas ao suporte organizacional, podem gerar resultados positivos no manejo de cada desafio proposto pelo trabalho (Nogueira, 2022).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A trajetória desta pesquisa ressalta a reflexão de que a inteligência humana, diante das dores do trabalho contemporâneo, encontra-se em um estado de tensão permanente entre a adaptação necessária e a busca por sentido. Concluiu-se que o sofrimento psíquico não é um fenômeno isolado do indivíduo, mas um reflexo direto de uma organização laboral que prioriza o desempenho algorítmico sobre a subjetividade (Capucho et al., 2024). A inteligência, em suas múltiplas formas (Gardner, 1994), tem sido o principal

recurso mobilizado pelos trabalhadores para navegar nesse cenário, muitas vezes às custas de sua própria integridade psíquica (Moraes, 2019).

Ficou demonstrado que a Psicologia Positiva oferece caminhos valiosos para o florescimento por meio do uso das forças de caráter, mas sua aplicação deve ser cautelosa para não se tornar uma ferramenta de alienação (Snyder & Lopes, 2009). Para que o bem-estar seja genuíno, é indispensável que o suporte organizacional caminhe junto com o desenvolvimento individual (Nogueira, 2022), evitando a culpabilização do trabalhador pelo seu próprio esgotamento. O sentido do trabalho e a construção da identidade emergem como as âncoras que impedem a alienação total (Morin, 2001), exigindo que o labor seja visto como um espaço de vida e criação (Antunes, 2009).

O estudo reforça a necessidade de problematizar o uso instrumental da inteligência humana também, no contexto da Inteligência Artificial. É urgente que as organizações revisem suas métricas de reconhecimento, permitindo que a criatividade humana seja um diferencial de saúde, e não um mecanismo de defesa contra o colapso (Pucrs, 2023). O resgate da dignidade no trabalho passa pelo reconhecimento de que a inteligência humana carrega consigo uma ética e uma necessidade de propósito que a tecnologia não pode replicar.

Em suma, a inteligência humana deve ser a base para a transformação das condições de trabalho e não apenas um acessório para a sobrevivência nelas. Espera-se que esta reflexão contribua para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, onde a inteligência seja celebrada como potência de emancipação.

Cabe ressaltar, contudo, que este estudo apresenta limitações inerentes à sua natureza qualitativa e exploratória, baseada em revisão bibliográfica, o que impede generalizações de caráter estatístico. Também, a análise depende da interpretação dos autores acerca das produções selecionadas, podendo não abranger a totalidade das abordagens existentes sobre o tema.

Diante disso, sugere-se, para pesquisas futuras, o desenvolvimento de investigações empíricas, especialmente de natureza quantitativa e longitudinal, que permitam aprofundar a compreensão das relações entre inteligência humana, sofrimento psíquico e sentido do trabalho. Recomenda-se, ainda, a realização de estudos

comparativos entre diferentes contextos organizacionais, bem como a análise do impacto de intervenções voltadas à promoção da saúde mental e do florescimento no trabalho. Também pode-se ampliar as discussões acerca da inteligência humana e artificial

HUMAN INTELLIGENCE IN THE FACE OF THE PAINS OF CONTEMPORARY WORK: BETWEEN ADAPTATION, SUFFERING, AND MEANING

ABSTRACT

This article reflects on the role of human intelligence in coping with the challenges of contemporary work, articulating the dimensions of adaptation, psychological suffering, and meaning-making. In a context marked by digitalization and “uberization,” labor dynamics have intensified cognitive and subjective demands, severely impacting mental health. The methodology consisted of a qualitative, exploratory study based on a literature review. The theoretical framework discusses the tension between productivist pressures and the mobilization of human intelligence—particularly in its emotional and practical dimensions—as a coping resource. The findings demonstrate that human intelligence acts as an ambivalent mediator: on the one hand, it enables the development of strategies for resistance and flourishing, as proposed by positive psychology; on the other hand, it can be incorporated into management models to internalize control and mask precarious working conditions. The discussion highlights that human attributes in contrast to Artificial Intelligence—such as empathy, ethics, and creativity—have been increasingly overburdened, generating ethical suffering when authentic organizational support is lacking. It is concluded that workers’ flourishing and emancipation depend on reclaiming the meaning of work as a space for identity construction and social contribution. It is essential to problematize the instrumental use of human intelligence, promoting work environments that value human dignity and integrate mental health with the effective recognition of individual potential, moving beyond the logic of functional adaptation to capital.

Keywords: Contemporary work, psychological suffering, human intelligence, meaning of work, positive psychology.

REFERÊNCIAS

ABRAMIDES, M. B. C.; CABRAL, M. do S. R. Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 1, p. 3–10, jan. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/P87NC7ZMqpymgR9t3gBG8yh/>. Acesso em: 5 abr. 2026.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

CAPUCHO, M. C. et al. Sofrimento psíquico no trabalho: uma análise na pós-modernidade. **Mental**, Barbacena, v. 16, n. 29, 2024. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-44272024000100008. Acesso em: 11 abr. 2026.

GARDNER, H. **Estruturas da mente**: a teoria das inteligências múltiplas. Porto Alegre: Artes Médicas, 1994.

MIRANDA, M. J. A inteligência humana: contornos da pesquisa. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 12, n. 23, p. 19–29, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/YzMx8xCVBgY66WQrvLXHCns/>. Acesso em: 4 abr. 2026.

MORAES, P. **O sofrimento psíquico e as transformações no mundo do trabalho**. 2019. Monografia (Graduação em Psicologia) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2019. Disponível em: <https://monografias.ufma.br/jspui/handle/123456789/3030>. Acesso em: 20 mar. 2026.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/w9w7NvLzpqcXcjFkCZ3XVMj>. Acesso em: 5 abr. 2026.

NEVES, D. R. et al. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCGz9x>. Acesso em: 10 mar. 2026.

NOGUEIRA, A. P. S.; OLIVEIRA, Á. de F. Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 42, p. e238418, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/BJJGhD3gTgMC3mtMxrnnqvr/>. Acesso em: 11 mar. 2026.

PUCRS. **Inteligência artificial vs. inteligência humana**: entenda as diferenças. 2023. Disponível em: <https://online.pucrs.br/blog/inteligencia-artificial-vs-inteligencia-humana>. Acesso em: 1 abr. 2026.

RICH, G. J. Positive psychology: an introduction. **Journal of Humanistic Psychology**, v. 41, p. 8-12, 2001. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0022167801411002>. Acesso em: 5 mar. 2026.

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade autêntica**: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Tradução de N. Capelo. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, M.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2000-13324-001>. Acesso em: 18 mar. 2026.

SILVA, K. C.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/DM8wsG4P4zTsZwY54Zff3dR/>. Acesso em: 25 mar. 2026.

SNYDER, C. R.; LOPES, S. J. **Psicologia positiva**: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Porto Alegre: Artmed, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 38-46, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/GnLRwtX3KcddXXjnJ8LgRWy>. Acesso em: 12 mar. 2026.

VICTORIA, F. **Florescimento na prática**: semeando experiências positivas. São Paulo: SBCoaching Publishing, 2018.