QUANDO O SOFRIMENTO VIRA INDICADOR: OBJETIVIDADE, SUBJETIVIDADE E GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

RENATO KOCH COLOMBY[1]
LUDMILA DE VASCONCELOS MACHADO GUIMARÃES[2]
FRANCIELI DE ASSUNÇÃO[3]
MAYARA RODRIGUES DA CUNHA[4]

[1]EA/PPGA/UFRGS – renato.colomby@ufrgs.br
[2]PPGA/CEFET-MG – CEPEAD/UFMG – ludmila@cefetmg.br
[3]PPGSS/IFPR – Campus Palmas – assuncao.francieli@gmail.com
[4]PUC/MINAS – UNIVERSIDADE DE ITAÚNA/MG –adm.mayara.cunha@gmail.com

Resumo

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), especialmente pela incorporação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, tem ampliado os debates sobre saúde mental, subjetividade e gestão nas organizações contemporâneas. Embora tal movimento represente importante avanço no reconhecimento institucional do sofrimento relacionado ao trabalho, também produz tensões relevantes ao inserir experiências subjetivas na lógica técnico-gerencial do gerenciamento de riscos ocupacionais. Partindo dessa problemática, este ensaio teórico de natureza crítico-reflexiva busca discutir as tensões entre objetividade e subjetividade na gestão dos riscos psicossociais a partir da NR-01. O texto dialoga com contribuições da Psicodinâmica do Trabalho, da sociologia crítica das organizações e da esquizoanálise, mobilizando autores como Christophe Dejours, Vincent de Gaulejac, Gilles Deleuze, Félix Guattari e Danièle Linhart. Argumenta-se que a institucionalização dos riscos psicossociais ocorre simultaneamente como reconhecimento político do sofrimento e ampliação de mecanismos de objetivação, monitoramento e gerenciamento da subjetividade. Nesse cenário, a noção de quantofrenia mostra-se particularmente relevante para compreender os limites da crescente tradução da experiência humana em indicadores, métricas e dispositivos organizacionais de controle. Por fim, o ensaio problematiza os modos pelos quais os fatores psicossociais parecem ingressar "entre vírgulas" na racionalidade normativa da NR-01, mais como extensão da lógica já consolidada de gerenciamento ocupacional do que como ruptura efetiva de seus fundamentos técnico-gerenciais.

Palavras-chave: riscos psicossociais; subjetividade; NR-01; saúde mental no trabalho; quantofrenia.

1. Introdução

Nos últimos anos, a saúde mental passou a ocupar posição cada vez mais central nos debates sobre trabalho e organizações. Termos como *burnout*, adoecimento psíquico, sofrimento laboral, assédio e riscos psicossociais deixaram de circular apenas em espaços acadêmicos ou clínicos e passaram a compor discursos institucionais, relatórios corporativos, programas de bem-estar e normativas legais (HAN, 2017; ANTUNES, 2018). Nesse contexto,

ganha destaque a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), especialmente pela incorporação da necessidade de identificação e gerenciamento dos chamados riscos psicossociais no âmbito organizacional (BRASIL, 2024). Conforme argumentam Colomby *et al.* (2025), esse movimento representa simultaneamente avanço normativo importante e possibilidade de captura gerencial da saúde mental, sobretudo quando os riscos psicossociais passam a ser operacionalizados exclusivamente por métricas, protocolos e dispositivos de monitoramento organizacional.

Trata-se de um deslocamento historicamente relevante. Durante décadas, diferentes campos críticos dos estudos do trabalho denunciaram a invisibilização do sofrimento psíquico e das dinâmicas organizacionais produtoras de desgaste, adoecimento e precarização (DEJOURS, 1992; CLOT, 2010). Em muitos contextos, o sofrimento permaneceu reduzido à esfera individual, frequentemente interpretado como incapacidade adaptativa, fragilidade subjetiva ou problema privado do trabalhador. A incorporação dos riscos psicossociais às normativas de saúde e segurança sinaliza, portanto, o reconhecimento de que as formas de organização do trabalho produzem efeitos concretos sobre a saúde mental e sobre as possibilidades de existência dos sujeitos no trabalho.

Entretanto, tal reconhecimento também produz tensões importantes. Ao ingressarem na lógica da gestão organizacional, experiências complexas como sofrimento, reconhecimento, cooperação, medo, pressão ou exaustão passam a ser traduzidas em categorias técnicas, indicadores, métricas e protocolos de monitoramento. A subjetividade, historicamente negligenciada pelas racionalidades gerenciais tradicionais, passa agora a ser capturada por instrumentos de avaliação, escalas quantitativas, auditorias e sistemas de *compliance* organizacional (GAULEJAC, 2007). Em outras palavras, aquilo que antes era invisibilizado passa a existir institucionalmente desde que possa ser mensurado, categorizado e administrado.

É nesse cenário que a noção de quantofrenia, popularizada por Gaulejac (2007), torna-se particularmente relevante. Ao discutir a obsessão contemporânea pela quantificação e pela tradução numérica da realidade social, o autor problematiza os limites de uma racionalidade gerencial que transforma fenômenos humanos complexos em dados operacionalizáveis (GAULEJAC, 2007). No contexto dos riscos psicossociais, tal lógica produz um paradoxo significativo: ao mesmo tempo em que amplia a visibilidade institucional do sofrimento, também pode contribuir para sua redução instrumental, convertendo experiências subjetivas em objetos de gestão.

Partindo dessas inquietações, este trabalho em construção assume a forma de ensaio teórico de natureza crítico-reflexiva, compreendendo o ensaio como possibilidade de problematização e elaboração interpretativa das tensões contemporâneas presentes nas relações entre trabalho, subjetividade e gestão (MENEGHETTI, 2011; BERTERO, 2011). Mais especificamente, o texto busca discutir as tensões entre objetividade e subjetividade na gestão dos riscos psicossociais a partir da NR-01, problematizando como a institucionalização dos riscos psicossociais pode simultaneamente representar um avanço no reconhecimento das dimensões subjetivas do trabalho e ampliar mecanismos de objetivação, quantificação e gerenciamento da experiência humana laboral. Para tanto, o ensaio dialoga com contribuições da Psicodinâmica do Trabalho, da sociologia crítica das organizações e de autores que problematizam os processos contemporâneos de racionalização gerencial e captura da subjetividade no trabalho (DEJOURS, 1992; GAULEJAC, 2007; DELEUZE, 1992).

2. Trabalho, Subjetividade e Sofrimento: algumas aproximações teóricas

As discussões acerca da subjetividade no trabalho não são propriamente recentes, embora tenham adquirido novos contornos diante das transformações contemporâneas das organizações e das formas de gestão. Diferentes perspectivas teóricas passaram a questionar leituras estritamente tecnicistas ou funcionalistas do trabalho, evidenciando que o trabalhar não se reduz à execução objetiva de tarefas, mas envolve dimensões simbólicas, afetivas, relacionais, políticas e éticas. Conforme discutem Sato e Bernardo (2005), o campo da Saúde Mental e Trabalho no Brasil consolidou-se justamente a partir da crítica às abordagens que localizavam os problemas psíquicos exclusivamente na esfera intraindividual, deslocando a atenção para as relações de trabalho, para a organização do trabalho e para as condições concretas da experiência laboral. Nesse sentido, o trabalho constitui não apenas meio de subsistência, mas também espaço de produção de sentidos, reconhecimento, pertencimento e constituição subjetiva (ANTUNES, 2018; GUIMARÃES; COLOMBY, 2023).

Nessa direção, Schwartz (2011) argumenta que o trabalho jamais pode ser compreendido como simples execução mecânica de prescrições previamente definidas, uma vez que toda atividade humana envolve constantes renormalizações, arbitragens e usos de si diante das variabilidades do real. O trabalho mobiliza escolhas, interpretações, improvisações e negociações permanentes, evidenciando que a experiência laboral ultrapassa significativamente os limites das tarefas formalmente prescritas pelas organizações.

Do mesmo modo, a subjetividade não pode ser reduzida a uma dimensão estritamente individual, interior ou privada dos sujeitos. Conforme discutem Rolnik e Guattari (2006), os processos de subjetivação são produzidos social, histórica e politicamente, sendo atravessados por instituições, relações de poder, formas de organização social e modos de vida. A subjetividade constitui, portanto, campo em permanente produção, atravessado pelas dinâmicas econômicas, culturais e organizacionais presentes em cada contexto histórico.

No âmbito da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (1992) destaca que o trabalho jamais pode ser compreendido apenas a partir da tarefa prescrita ou dos procedimentos formalmente estabelecidos pelas organizações. Existe sempre um hiato entre o trabalho prescrito e o trabalho real, exigindo dos trabalhadores mobilizações subjetivas, inteligência prática, criatividade, cooperação e constantes negociações com os limites impostos pela organização do trabalho. Trabalhar implica, portanto, envolver o corpo, a história de vida, os afetos e os modos singulares de enfrentar as contradições presentes no cotidiano laboral.

Tal perspectiva desloca significativamente compreensões individualizantes do sofrimento psíquico no trabalho. O sofrimento não decorre exclusivamente de fragilidades individuais ou incapacidades adaptativas, mas emerge das relações entre sujeitos, organização do trabalho e impossibilidades concretas de reconhecimento, cooperação ou realização da atividade de maneira considerada eticamente aceitável pelos trabalhadores. O sofrimento, nesse sentido, possui caráter simultaneamente singular e coletivo, sendo atravessado pelas condições materiais e simbólicas que estruturam a experiência laboral (DEJOURS, 1992; CLOT, 2010).

Diferentes autores críticos têm apontado que as transformações contemporâneas do capitalismo intensificaram formas mais sutis e difusas de controle sobre os sujeitos. Se em modelos organizacionais anteriores predominavam mecanismos disciplinares mais visíveis e centrados no corpo, observa-se atualmente uma crescente incidência sobre dimensões

subjetivas da experiência humana (HAN, 2017; LINHART, 2007). Espera-se dos trabalhadores não apenas produtividade, mas engajamento afetivo, disponibilidade emocional, flexibilidade permanente, capacidade de adaptação e alinhamento contínuo aos objetivos organizacionais. A subjetividade deixa de ocupar posição periférica e passa a constituir elemento estratégico para a gestão contemporânea (GAULEJAC, 2007).

É nesse contexto que autores como Gaulejac (2007) problematizam os efeitos das racionalidades gerenciais contemporâneas sobre os modos de vida e trabalho. Ao discutir a lógica da quantofrenia, Gaulejac (2007) chama atenção para a tendência crescente de transformar fenômenos humanos complexos em dados quantificáveis, indicadores comparáveis e métricas de desempenho. Segundo ele, a busca incessante pela mensuração produz uma racionalidade que tende a simplificar dimensões subjetivas e qualitativas da experiência humana, subordinando-as às exigências de cálculo, previsibilidade e controle organizacional.

Tal movimento torna-se particularmente evidente no campo da saúde mental e dos riscos psicossociais. Experiências como sofrimento, falta de reconhecimento, medo, exaustão, insegurança ou desgaste emocional passam progressivamente a integrar sistemas de monitoramento, plataformas de avaliação e protocolos institucionais de gestão. Ainda que esse processo represente avanço importante no reconhecimento institucional do adoecimento relacionado ao trabalho, ele também produz tensões significativas, sobretudo quando a complexidade da experiência subjetiva tende a ser reduzida à lógica dos indicadores, *rankings* e métricas organizacionais (COLOMBY *et al.*, 2025).

Algumas contribuições oriundas da esquizoanálise oferecem pistas relevantes para aprofundar a compreensão desses processos. Ao discutirem os modos de produção de subjetividade no capitalismo contemporâneo, Deleuze e Guattari (1995) permitem pensar que as organizações não apenas administram tarefas ou controlam comportamentos, mas também operam na modulação dos afetos, desejos e formas de existir. A gestão contemporânea passa, assim, a atuar sobre dimensões cada vez mais íntimas da vida subjetiva, produzindo mecanismos de captura que incorporam emoções, relações e modos de sentir às dinâmicas organizacionais de desempenho e gestão.

A incorporação dos riscos psicossociais à NR-01 pode ser compreendida como movimento ambivalente. De um lado, amplia a visibilidade institucional do sofrimento e fortalece o reconhecimento da centralidade da saúde mental nas relações de trabalho. De outro, também evidencia a expansão de racionalidades gerenciais que buscam transformar experiências subjetivas em objetos técnicos passíveis de mensuração, categorização e gerenciamento (DEJOURS, 1992; GAULEJAC, 2007).

3. A Gestão dos Riscos Psicossociais e os Limites da Objetivação

A emergência dos riscos psicossociais no debate organizacional contemporâneo não pode ser compreendida de maneira dissociada das transformações mais amplas ocorridas nas formas de gestão e nas racionalidades que atravessam o mundo do trabalho. Nas últimas décadas, observa-se a consolidação de modelos gerenciais orientados por princípios como desempenho, produtividade, eficiência, monitoramento contínuo e avaliação permanente (DARDOT; LAVAL, 2016). Nesse cenário, a gestão deixa de atuar apenas sobre processos

produtivos objetivos e passa a incidir também sobre comportamentos, emoções, vínculos e experiências subjetivas dos trabalhadores.

A incorporação dos riscos psicossociais à NR-01 emerge justamente nesse contexto de ampliação da gestão sobre dimensões historicamente consideradas intangíveis ou de difícil operacionalização. O sofrimento psíquico, a sobrecarga emocional, os conflitos interpessoais, o assédio moral, a insegurança e o desgaste mental passam progressivamente a integrar linguagens institucionais de prevenção, monitoramento e gerenciamento. Tal movimento representa avanço importante ao reconhecer que o adoecimento relacionado ao trabalho não se limita a acidentes físicos ou exposições materiais, envolvendo também aspectos organizacionais, relacionais e subjetivos (COLOMBY *et al.,* 2025).

Entretanto, a institucionalização dos riscos psicossociais também produz deslocamentos que merecem problematização. Ao serem incorporadas às estruturas organizacionais de gestão de riscos, experiências humanas complexas passam a ser frequentemente traduzidas em indicadores, escalas, índices e protocolos técnicos. O sofrimento torna-se objeto de mensuração e a saúde mental converte-se em categoria monitorável. Já as relações interpessoais passam a ser analisadas por métricas de clima, engajamento ou satisfação, enquanto a experiência subjetiva do trabalho é progressivamente transformada em dado organizacional (COLOMBY *et al.,* 2025).

Nesse ponto, a crítica à quantofrenia revela-se particularmente fecunda. A obsessão contemporânea pela quantificação produz não apenas instrumentos de medição, mas formas específicas de compreender a própria realidade organizacional. O que não pode ser medido tende a perder legitimidade institucional. A lógica gerencial contemporânea passa, assim, a privilegiar aquilo que pode ser convertido em número, gráfico, *ranking* ou indicador comparável. Ainda que tais ferramentas possam auxiliar na identificação de problemas relevantes, elas também carregam o risco de reduzir a complexidade das experiências humanas a representações simplificadas e operacionalizáveis (GAULEJAC, 2007).

Além disso, a tentativa de objetivação dos riscos psicossociais pode contribuir para processos sutis de individualização e despolitização do sofrimento laboral. Em diversos contextos organizacionais, o adoecimento tende a ser interpretado prioritariamente a partir de categorias comportamentais, emocionais ou adaptativas, deslocando para o indivíduo tensões produzidas pelas próprias formas de organização do trabalho. Sob a aparência de cuidado e prevenção, determinadas práticas de gestão podem acabar reforçando mecanismos de responsabilização subjetiva, nos quais cabe ao trabalhador desenvolver competências emocionais, resiliência ou capacidade de adaptação diante de condições organizacionais estruturalmente adoecedoras (HAN, 2017; EHRENBERG, 2010).

Tal cenário torna-se ainda mais complexo quando se observa a crescente proliferação de dispositivos organizacionais voltados ao monitoramento contínuo da subjetividade. Plataformas de escuta organizacional, pesquisas instantâneas de humor, avaliações permanentes de clima, programas de bem-estar e sistemas digitais de acompanhamento emocional passam a compor o cotidiano de diferentes organizações. Embora frequentemente apresentados sob discursos de cuidado, acolhimento e promoção da saúde mental, tais mecanismos também podem operar como tecnologias de captura e gestão dos afetos, ampliando a capacidade organizacional de monitorar dimensões cada vez mais íntimas da experiência humana (FOUCAULT, 2008).

Nessa direção, as contribuições de Deleuze (1992) acerca das sociedades de controle ajudam a compreender como os mecanismos contemporâneos de poder tornam-se menos centrados em formas rígidas de vigilância disciplinar e mais orientados por modulações contínuas, flexíveis e difusas. No contexto organizacional, trata-se de controlar corpos ou supervisionar tarefas, acompanhar permanentemente níveis de engajamento, estados emocionais, disposição subjetiva e alinhamento afetivo dos trabalhadores. A subjetividade passa, assim, a ocupar lugar, potencialmente questionável, dito "estratégico" nas dinâmicas contemporâneas de gestão.

Isso não significa negar a relevância da NR-01 ou desconsiderar os avanços representados pela ampliação institucional do debate sobre saúde mental no trabalho. Pelo contrário. O reconhecimento dos riscos psicossociais constitui importante conquista histórica diante de décadas de invisibilização do sofrimento relacionado ao trabalho. Contudo, justamente por sua relevância, torna-se necessário problematizar os modos pelos quais esse reconhecimento vem sendo operacionalizado pelas racionalidades gerenciais contemporâneas. A questão central talvez não esteja na existência de instrumentos de monitoramento ou avaliação em si, mas nos limites das tentativas de reduzir a experiência subjetiva do trabalho à lógica dos indicadores, métricas e dispositivos de gestão (LINHART, 2007).

4. Considerações finais: entre vírgulas

A incorporação dos riscos psicossociais à NR-01 representa importante inflexão histórica no campo das relações de trabalho e da saúde do trabalhador. Ao reconhecer institucionalmente que as formas de organização do trabalho produzem impactos concretos sobre a saúde mental, a normativa contribui para ampliar a visibilidade de dimensões historicamente negligenciadas pelas racionalidades gerenciais tradicionais. O sofrimento psíquico, por muito tempo reduzido à esfera individual ou tratado como incapacidade adaptativa dos sujeitos, passa a ocupar posição mais central nos debates organizacionais e nas práticas institucionais de gestão.

Entretanto, conforme discutido ao longo deste ensaio, tal movimento não ocorre de maneira isenta de tensões e ambiguidades. A mesma racionalidade organizacional que historicamente invisibilizou o sofrimento passa agora a incorporá-lo aos seus dispositivos de monitoramento, avaliação e gerenciamento. A subjetividade deixa de ocupar posição marginal e torna-se objeto estratégico de intervenção organizacional. Sofrimento, engajamento, bem-estar, exaustão e reconhecimento passam progressivamente a integrar sistemas de indicadores, plataformas de acompanhamento e práticas gerenciais voltadas à mensuração da experiência humana no trabalho.

Torna-se importante considerar que a ampliação da centralidade dos riscos psicossociais nas agendas organizacionais ocorre em um contexto marcado pela intensificação do trabalho, pela flexibilização das relações laborais e pela crescente individualização da responsabilidade sobre o sofrimento. Em muitos casos, os sujeitos passam a ser continuamente convocados a desenvolver competências emocionais, resiliência e capacidade permanente de adaptação frente às exigências organizacionais. Tal dinâmica pode produzir deslocamentos sutis de responsabilização, nos quais problemas relacionados às formas de organização do trabalho tendem a ser reinterpretados como fragilidades individuais, dificuldades de autorregulação

emocional ou insuficiência de competências subjetivas para lidar com ambientes altamente demandantes.

Nesse contexto, emerge também o risco de que práticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental sejam apropriadas predominantemente como instrumentos de gestão da produtividade e manutenção do desempenho organizacional. Programas de bem-estar, monitoramentos emocionais e estratégias de prevenção podem, simultaneamente, representar avanços importantes e reforçar formas mais sofisticadas de controle sobre a subjetividade dos trabalhadores. Assim, o debate acerca dos riscos psicossociais exige não apenas a criação de dispositivos normativos e técnicos de acompanhamento, mas também reflexão crítica sobre os interesses, racionalidades e relações de poder que atravessam as atuais formas de gestão do trabalho e da saúde mental nas organizações.

Nesse cenário, a noção de quantofrenia popularizada por Gaulejac (2007) mostra-se particularmente relevante para compreender os riscos associados à crescente objetivação das experiências subjetivas. A obstinação pela mensuração tende a produzir simplificações que nem sempre dão conta da complexidade, singularidade e dimensão coletiva do sofrimento relacionado ao trabalho. Ainda que instrumentos de monitoramento possam contribuir para ampliar diagnósticos e responsabilizações institucionais, existe o risco de que a experiência humana seja reduzida àquilo que pode ser convertido em dado, índice ou variável administrável.

Além disso, as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho e das discussões acerca da produção de subjetividade permitem compreender que o trabalho envolve processos muito mais amplos do que aqueles capturáveis por métricas organizacionais. O trabalho real mobiliza afetos, desejos, conflitos éticos, estratégias defensivas, relações de cooperação e formas singulares de enfrentamento das contradições presentes no cotidiano laboral. Do mesmo modo, os processos contemporâneos de gestão não atuam apenas sobre tarefas ou desempenhos objetivos, mas também sobre modos de subjetivação, afetos e formas de existir no trabalho.

Dessa forma, o debate sobre riscos psicossociais não pode restringir-se exclusivamente à elaboração de protocolos técnicos, instrumentos quantitativos ou dispositivos organizacionais de monitoramento emocional. Embora tais mecanismos possam possuir relevância operacional e institucional, torna-se necessário reconhecer seus limites diante da complexidade da experiência humana no trabalho. Nem todo sofrimento pode ser plenamente traduzido em indicador sem que algo da própria experiência subjetiva se perca nesse processo de objetivação.

É importante considerar que a ampliação da centralidade dos riscos psicossociais nas agendas organizacionais ocorre em um contexto marcado pela intensificação do trabalho, pela flexibilização das relações laborais e pela crescente individualização da responsabilidade sobre o sofrimento. Em muitos casos, os sujeitos passam a ser continuamente convocados a desenvolver competências emocionais, resiliência e capacidade permanente de adaptação frente às exigências organizacionais. Tal dinâmica pode produzir deslocamentos sutis de responsabilização, nos quais problemas relacionados às formas de organização do trabalho tendem a ser reinterpretados como fragilidades individuais, dificuldades de autorregulação emocional ou insuficiência de competências subjetivas para lidar com ambientes altamente demandantes.

Não deixa de ser emblemático que os fatores de risco psicossociais apareçam reiteradamente na redação da NR-01 introduzidos pela expressão “incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho” (Brasil, 2024). Inseridos “entre vírgulas” na estrutura

normativa, os riscos psicossociais parecem ingressar na lógica do gerenciamento ocupacional mais como acréscimo à racionalidade já existente do que como deslocamento efetivo de seus fundamentos. Há o risco de que práticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental sejam apropriadas predominantemente como instrumentos de gestão da produtividade e manutenção do desempenho organizacional.

A subjetividade e o sofrimento passam a integrar os dispositivos organizacionais de gestão sem necessariamente romper com a centralidade técnico-gerencial historicamente consolidada no campo da saúde e segurança do trabalho. Programas de bem-estar, monitoramentos emocionais e estratégias de prevenção podem, simultaneamente, representar avanços importantes e reforçar formas mais sofisticadas de controle sobre a subjetividade dos trabalhadores. Nesse movimento, o reconhecimento institucional da saúde mental convive simultaneamente com processos de objetivação, monitoramento e instrumentalização da experiência humana no trabalho.

Mais do que oferecer respostas definitivas, este ensaio buscou problematizar algumas das tensões contemporâneas presentes na gestão dos riscos psicossociais, especialmente no contexto da NR-01. Em um cenário marcado pela ampliação das racionalidades gerenciais sobre dimensões cada vez mais íntimas da vida subjetiva, talvez um dos principais desafios contemporâneos consista justamente em evitar que o reconhecimento institucional do sofrimento produza novas formas de captura, normalização e gerenciamento da subjetividade no trabalho. O debate acerca dos riscos psicossociais exige não apenas a criação de dispositivos normativos e técnicos de acompanhamento, mas também reflexão crítica sobre os interesses, racionalidades e relações de poder que atravessam as atuais formas de gestão do trabalho e da saúde mental nas organizações.

Referências

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

BERTERO, Carlos Osmar. Réplica 2: o que é um ensaio teórico? Réplica a Francis Kanashiro Meneghetti. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n. 2, p. 338-342, mar./abr. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024: Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.** Diário Oficial da União, 2024. Recuperado de: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf.

CLOT, Yves. Trabalho e poder de agir. Belo Horizonte: **Fabrefactum**, p. 227-229, 2010.

COLOMBY, Renato Koch; COSTA, Silvia Generali da; ASSUNÇÃO, Francieli de; CARNEIRO, Lilian Lucht; GUIMARÃES, Ludmila de Vasconcelos Machado. Os fatores psicossociais na gestão de riscos ocupacionais: tensões e implicações da atualização da Norma Regulamentadora 01 (NR-01). **Boletim de Conjuntura (BOCA),** Boa Vista, v. 23, n. 68, p. 62-89, 2025. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.16882407

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

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DELEUZE, Gilles. **Conversações.** São Paulo: Editora 34, 1992.

DELEUZE, Gilles; GUATTARI, Félix. **Mil platôs:** capitalismo e esquizofrenia. v. 1. Rio de Janeiro: Editora 34, 1995.

EHRENBERG, Alain. **O culto da performance**: da aventura empreendedora à depressão nervosa. Aparecida: Ideias & Letras, 2010.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica.** São Paulo: Martins Fontes, 2008.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. In: Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social (pp. 338-338). Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GUIMARÃES, Ludmila de Vasconcelos Machado; COLOMBY, Renato Koch. Trabalho: entre o sujeito e o social. In: COLOMBY, Renato Koch; COSTA, Silvia Generali da (org.). **Dicionário de gestão de pessoas e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2023. p. 107-110.

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

LINHART, Danièle. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MENEGHETTI, Francis Kanashiro. O que é um ensaio-teórico? **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n. 2, p. 320-332, mar./abr. 2011.

ROLNIK, Suely; GUATTARI, Félix. Micropolítica. **Cartografias del deseo. Madrid: Traficantes de sueños**, 2006.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespanhol. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, p. 869-878, 2005.

SCHWARTZ, Yves. **Trabalho e ergologia:** conversas sobre a atividade humana. Niterói: EdUFF, 2011.