



UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

FELIPE MARTINS ZACARIAS

Para Além do Espetáculo: Prazer e Sofrimento no Mercado de Capitais

MARIANA

2026

FELIPE MARTINS ZACARIAS

Para Além do Espetáculo: Prazer e Sofrimento no Mercado de Capitais

**Monografia apresentada ao Curso de
Administração da Universidade Federal de
Ouro Preto como requisito parcial para
obter o título de Bacharel em
Administração**

Orientadora: Dra. Carolina Machado Saraiva

MARIANA

2026

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

Z13p Zacarias, Felipe Martins.
Para além do espetáculo [manuscrito]: prazer e sofrimento no
mercado de capitais. / Felipe Martins Zacarias. - 2026.
76 f.: il.: color., gráf., tab.. + Quadro.

Orientadora: Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Mercado de capitais. 2. Prazer. 3. Psicoterapia psicodinâmica. 4.
Salários. 5. Saúde mental. 6. Sofrimento - Aspectos psíquicos. 7.
Trabalhadores. I. Saraiva, Carolina Machado. II. Universidade Federal de
Ouro Preto. III. Título.

CDU 336.7

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter de Sousa - Bibliotecário CRB6 1407



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS



FOLHA DE APROVAÇÃO

Felipe Martins Zacarias

Para Além do Espetáculo: Prazer e Sofrimento no Mercado de Capitais

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto
o como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Aprovada em 05 de março de 2026.

Membros da banca

Dra.- Carolina Machado Saraiva - Orientadora Universidade Federal de Minas Gerais

Dra.- Fernanda Maria Felício Macedo Boava - Universidade Federal de Minas Gerais

Dra.- Ana Flávia Rezende - Universidade Federal de Minas Gerais

Carolina Machado Saraiva, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 05/03/2026.



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Machado Saraiva, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 05/03/2026, às 11:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1069737** e o código CRC **37E74F70**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.002937/2026-54

SEI nº 1069737

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35402-163
Telefone: (31)3557-3555 - www.ufop.br

AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho, primeiramente e com todo o meu coração, à memória da minha mãe, Elizabeth das Graças Martins. Você é a grande razão de eu ter chegado até aqui. Sem o seu apoio, a sua força de vontade e a sua garra incomparável para fazer tudo isso possível, este momento não existiria. A sua essência vive em cada escolha minha. Te amo demais, minha mãe querida. Espero que esteja orgulhosa. Obrigado por todos os ensinamentos e por me apoiar em todos os momentos. Essa vitória também é sua.

Ao meu pai, Antonio Claudio Zacarias, meu mais profundo agradecimento e amor por todo o apoio incondicional nessa jornada. Sem vocês dois, a minha base, nada disso seria possível.

À minha namorada, Yasmin, agradeço imensamente pelo amor, pelo companheirismo e por nunca soltar a minha mão. A sua presença foi o meu porto seguro, tornando os dias de incerteza muito mais leves e me dando forças para chegar até aqui.

Aos meus amigos, Henrique, Leo, Letícia, Luís e todos os outros que compartilharam os corredores e as vivências da faculdade comigo: obrigado por fazerem parte dessa jornada e tornarem essa caminhada tão especial.

Por fim, agradeço à minha orientadora, a Professora Dra. Carolina Machado Saraiva. O meu muito obrigado por toda orientação e pelo conhecimento compartilhado durante a universidade.

RESUMO

Este estudo investiga os fatores de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais do mercado de capitais brasileiro, analisando como a remuneração elevada modula essas vivências. Baseado na psicodinâmica do trabalho e no modelo brasileiro de análise de prazer e sofrimento no trabalho, realizou-se pesquisa qualitativa exploratória com 25 profissionais do setor, recrutados via LinkedIn. Os dados foram analisados segundo a técnica de análise de conteúdo. Os resultados revelaram dualidade entre motivação (84% citaram retorno financeiro) e satisfação cotidiana (52% citaram impacto no cliente e 32% citaram desafio intelectual), evidenciando que a remuneração elevada funciona como âncora motivacional, mas não como geradora de prazer diário. Os principais fatores de sofrimento foram: jornadas inadequadas (76%), pressão por resultados (52%), ansiedade e estresse (40%) e imprevisibilidade das demandas (36%). As estratégias defensivas predominantes foram: atividade física intensa (40%), hobbies e lazer (28%) e consumo de álcool (16%). O achado central da pesquisa indica que a remuneração atua como compensação simbólica que permite tolerar sofrimento extremo, criando uma lógica de "precificação do desgaste psíquico". Apenas 8% dos participantes percebem equilíbrio genuíno entre prazer e sofrimento. O estudo contribui ao demonstrar que o reconhecimento predominantemente financeiro não constrói identidade profissional saudável, mas uma identidade mercantilizada na qual o sofrimento se torna moeda de troca.

Palavras-chave: Psicodinâmica do trabalho. Mercado de capitais. Prazer e sofrimento. Remuneração. Saúde mental.

ABSTRACT

This study investigates the factors of pleasure and suffering in the work of professionals in the Brazilian capital market, analyzing how high remuneration modulates these experiences. Based on the psychodynamics of work, an exploratory qualitative study was conducted with 25 professionals in the sector, recruited via LinkedIn. Data were analyzed using the content analysis technique. The main findings reveal a duality between motivation (84% cited financial return) and daily satisfaction (52% cited client impact and 32% cited intellectual challenge), showing that high remuneration functions as a motivational anchor but not as a generator of daily pleasure. The main suffering factors were: inadequate working hours (76%), pressure for results (52%), anxiety and stress (40%), and unpredictability of demands (36%). The predominant defensive strategies were: intense physical activity (40%), hobbies and leisure (28%), and alcohol consumption (16%). The central finding indicates that remuneration acts as symbolic compensation that allows tolerating extreme suffering, creating a logic of "pricing of psychological wear." Only 8% of participants perceive genuine balance between pleasure and suffering. The study contributes by demonstrating that predominantly financial recognition does not build a healthy professional identity, but a commodified identity in which suffering becomes a bargaining chip.

Keywords: Psychodynamics of work. Capital market. Pleasure and suffering. Remuneration. Mental health.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil sociodemográfico e geográfico	41
Tabela 2 – Perfil profissional dos participantes	43
Tabela 3 – Principais funções e relação perfil × demandas	45
Tabela 4 – Contexto e ambiente de trabalho: dimensões múltiplas	47
Tabela 5 – Fatores de prazer no trabalho	59
Tabela 6 – Fatores de sofrimento no trabalho	51
Tabela 7 – Principais estratégias defensivas utilizadas	53
Tabela 8 – Fatores de moderação: suporte e cultura	55

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Distribuição por gênero e raça/cor	40
Figura 2 – Distribuição por cargo atual	42
Figura 3 – Distribuição por faixa etária	42
Figura 4 – Distribuição por tempo de mercado	44
Figura 5 – Percepção do ambiente de trabalho	46
Figura 6 – Síntese comparativa: fatores de prazer e sofrimento	52
Figura 7 – Distribuição das estratégias defensivas	54

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 Objetivos	15
1.1.1 Objetivo Geral	15
1.1.2 Objetivos Específicos	15
1.2 Justificativa	16
1.3 Estrutura do Trabalho	17
2. REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 Prazer e Sofrimento no Trabalho: A Perspectiva da Psicodinâmica	17
2.1.1 Origens e Evolução da Psicodinâmica do Trabalho	17
2.2 Modelo Teórico Adotado: Ferreira e Mendes (2003, 2007)	21
Quadro 1 – Eixos do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)	22
2.2.1 Aplicações da Psicodinâmica do Trabalho em Contextos Diversos	24
Quadro 2 – Síntese dos Fatores de Prazer e Sofrimento no Mercado de Capitais	31
2.3 Síntese do Referencial Teórico	33
Quadro 3 – Fatores de prazer e sofrimento segundo a literatura	33
3. METODOLOGIA	34
3.1 Natureza da Pesquisa	34
3.2 Amostra e Critérios de Seleção	36
3.3 Procedimentos de Coleta de Dados	36
3.4 Instrumento de Pesquisa	37
3.5 Procedimentos de Análise de Dados	38
3.5.1 Pré-análise	38
3.5.2 Exploração do Material	38
3.5.3 Tratamento dos Resultados e Interpretação	38
3.6 Aspectos Éticos	39
4. ANÁLISE DOS DADOS	39
4.1 Perfil dos Trabalhadores	39
4.1.1 Características Sociodemográficas	39
Tabela 1 – Perfil sociodemográfico e geográfico (N=25)	40
4.1.2 Características Profissionais	41
Tabela 2 – Perfil profissional dos participantes (N=25)	43
Tabela 3 – Principais funções e relação perfil × demandas	44
4.2 Contexto e Ambiente de Trabalho	45
Tabela 4 – Contexto e ambiente de trabalho: dimensões múltiplas	47
4.3 Fatores de Prazer e Sofrimento	48
4.3.1 Fatores de Prazer	48
Tabela 5 – Fatores de prazer no trabalho (N=25)	48
4.3.2 Fatores de Sofrimento	50
Tabela 6 – Fatores de sofrimento no trabalho (N=25)	51
4.4 Estratégias Defensivas	53

Tabela 7 – Principais estratégias defensivas utilizadas (N=25)	53
Tabela 8 – Fatores de moderação: suporte e cultura (N=25)	55
4.5 Nuances por Perfil: Idade, Tempo de Casa e Função	57
4.6 Discussão dos Resultados: Adoecimento, Remuneração e os Limites da Teoria	59
5. CONCLUSÃO	64
REFERÊNCIAS	69
APÊNDICES	74
Apêndice A - Roteiro de Entrevista Semiestruturada	74
Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	75

1. INTRODUÇÃO

Trabalho 80 horas por semana. Durmo 4 horas por noite. Tomo remédio para dormir e café para acordar. Minha família reclama que eu nunca estou presente, mas o bônus de fim de ano compensa. Pelo menos é o que eu tento me convencer. (R1)

Iniciamos este estudo com uma reflexão: existe um preço justo para a saúde mental no trabalho? E, se existe, esse preço é pago pelo trabalhador, pela organização, pela sociedade? Ou melhor:

O quanto de adoecimento mental é considerado normal na lógica de trabalho neoliberal?

Buscando problematizar essa questão e desnaturalizá-la, vamos analisar, neste estudo, o estado de prazer e sofrimento dos trabalhadores do mercado de capitais, no Brasil, mercado este, reconhecidamente estressante e adoecedor. Vamos aos números.

O mercado de capitais brasileiro movimentou R\$ 838,8 bilhões em 2025, consolidando-se como recorde histórico segundo a Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (ANBIMA, 2026). Somente os investidores institucionais injetaram R\$ 1,7 trilhão no mercado à vista da B3, sendo R\$ 997,4 bilhões direcionados exclusivamente a ações (B3, 2026). Por trás desses números estratosféricos, existe uma realidade menos visível: a de milhares de profissionais que sustentam essa engrenagem financeira trabalhando sob pressão intensa, jornadas extenuantes e metas agressivas. Segundo o Guia Salarial Robert Half (2025), que projeta as tendências para 2026, a remuneração no setor reflete a alta exigência: um analista de *Sales Trading* inicia a carreira com salários entre R\$ 9.350,00 e R\$ 14.350,00, enquanto um analista de Crédito e Risco recebe entre R\$ 9.800,00 e R\$ 14.750,00. Já em posições de liderança, como Diretor Executivo (*Managing Director*), a remuneração fixa mensal pode variar de R\$ 56.750,00 a R\$ 86.600,00, sem considerar os bônus variáveis agressivos que compõem a maior parte dos ganhos anuais. Essa remuneração contrasta drasticamente com a renda média do trabalhador brasileiro, que atingiu R\$ 3.208,00 mensais em 2024 (IBGE, 2025), ou seja, profissionais do mercado de capitais ganham entre 3 e 27 vezes mais que a média nacional.

Os números não mentem. A própria ANBIMA (2024) revelou que 51% dos brasileiros enfrentaram alto estresse financeiro em 2024, e que 72% afirmam que suas finanças afetam diretamente sua saúde mental. No setor bancário, em que se concentram muitos profissionais do mercado de capitais, estudos indicam que 27,4% dos trabalhadores apresentam alta exaustão emocional e 31,3% alta despersonalização, dimensões-chave da Síndrome de Burnout (Reatto et al., 2014). Pesquisas internacionais, como a de Song e Walker (2023), identificaram um “ciclo vicioso” entre o estresse do mercado e o uso de substâncias: a menor qualidade do sono leva ao aumento do consumo de estimulantes (caféina em 94% dos dias) e depressores (álcool em quase 40% dos dias), criando uma dependência química para regulação do estado de alerta.

O mercado financeiro brasileiro não está isolado dessa realidade. Em janeiro de 2026, o caso 'Master' expôs as entranhas do setor: uma gestora de fundos com bilhões sob gestão ruiu após acusações de fraude, revelando não apenas falhas regulatórias, mas também uma cultura organizacional em que a pressão por resultados sobrepunha-se à ética (G1, 2026). O escândalo levantou questões que ultrapassam o âmbito jurídico: até que ponto a cultura de metas agressivas, bônus milionários e jornadas desumanas está transformando o mercado de capitais em um ambiente tóxico para quem nele trabalha?

A literatura acadêmica oferece respostas parciais. A psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours (1992), argumenta que o trabalho pode ser fonte tanto de prazer quanto de sofrimento. O prazer emerge quando o trabalhador encontra espaço para mobilizar sua inteligência prática, exercer autonomia e obter reconhecimento genuíno técnico, social e estético. O sofrimento, por sua vez, surge quando a organização do trabalho impõe rigidez excessiva, desqualifica a contribuição do trabalhador, promove competição destrutiva ou exige uma entrega que ultrapassa os limites biopsíquicos do indivíduo (Dejours, 1992; Mendes, 2007).

No contexto brasileiro, pesquisas aplicaram a psicodinâmica do trabalho a diversos setores: enfermeiros (Santos et al., 2016), bancários (Silva & Menezes, 2008; Ribeiro et al., 2024), professores (Mendes & Araújo, 2012) e profissionais de TI (Balassiano et al., 2011). No entanto, há uma lacuna significativa: poucos estudos se dedicaram especificamente ao mercado de capitais brasileiro. Considerando as peculiaridades deste setor a volatilidade extrema, pressão por resultados imediatos, remuneração elevada mas condicionada a

desempenho, jornadas que invadem a vida privada, torna-se essencial investigar como esses profissionais vivenciam as dimensões de prazer e sofrimento no trabalho.

Este estudo parte da hipótese de que a remuneração elevada funciona simultaneamente como fator motivacional e como mecanismo de justificação do sofrimento. Ou seja, os altos salários e bônus não eliminam o sofrimento psíquico; ao contrário, podem servir como uma forma de compensação simbólica que permite ao trabalhador tolerar níveis extremos de pressão, exaustão e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional. Nesse sentido, a pergunta que orienta esta pesquisa é: **quais são os principais fatores que geram prazer e sofrimento no ambiente de trabalho do mercado de capitais no Brasil e como a remuneração elevada modula a percepção sobre essas dimensões?**

Para responder a essa questão, realizou-se uma pesquisa qualitativa e exploratória com 25 profissionais do setor, recrutados via LinkedIn e convidados a responder um questionário semiestruturado baseado nos pressupostos da psicodinâmica do trabalho (Ferreira; Mendes, 2003, 2007). As respostas foram analisadas segundo a metodologia de Análise de Conteúdo de Bardin (1979), com categorização manual organizada via IBM SPSS Statistics v29.0. Os resultados foram triangulados com o referencial teórico de Dejours (1992), Ferreira e Mendes (2003, 2007) e estudos empíricos recentes sobre saúde mental no setor financeiro brasileiro (Larangeira, 1997; Petarli et al., 2015; Ribeiro et al., 2024) e internacional (Song & Walker, 2023; Nekoei et al., 2024).

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Identificar e analisar os principais fatores que geram prazer e sofrimento no trabalho de profissionais do mercado de capitais no Brasil, investigando o papel da remuneração elevada como modulador dessas vivências.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Caracterizar o perfil sociodemográfico e profissional dos trabalhadores participantes do mercado de capitais;
- b) Identificar os fatores organizacionais e relacionais que contribuem para as vivências de prazer no trabalho;

- c) Identificar os fatores organizacionais e relacionais que contribuem para as vivências de sofrimento no trabalho;
- d) Analisar as estratégias defensivas, individuais e coletivas, mobilizadas pelos trabalhadores para lidar com o sofrimento;
- e) Investigar como a remuneração elevada influencia a percepção dos trabalhadores sobre as dimensões de prazer e sofrimento.

1.2 Justificativa

Este estudo se justifica por três razões principais.

Em termos de relevância social, o mercado de capitais brasileiro emprega dezenas de milhares de profissionais altamente qualificados. Dados da ANBIMA (2024) indicam que 51% dos brasileiros enfrentaram alto estresse financeiro em 2024, enquanto os afastamentos por transtornos mentais no país cresceram 67% entre 2023 e 2024, ultrapassando 440 mil trabalhadores (Brasil, 2025). Compreender as condições de trabalho desses profissionais contribui para a formulação de políticas organizacionais e públicas que promovam ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis.

Quanto à lacuna acadêmica, apesar da vasta literatura sobre prazer e sofrimento no trabalho, poucos estudos brasileiros investigam especificamente o setor de mercado de capitais. Conforme apontam Marques e Giongo (2016), a produção nacional concentra-se em bancários de agências de varejo, enquanto Mendes (2007) destaca a necessidade de ampliar as investigações da psicodinâmica do trabalho para contextos organizacionais diversos. Este trabalho busca preencher essa lacuna, oferecendo dados empíricos sobre um contexto organizacional singular.

No que se refere à contribuição teórica, ao investigar o papel da remuneração como modulador das vivências de prazer e sofrimento, este estudo amplia a compreensão sobre os mecanismos de reconhecimento propostos por Dejours (1992). Em contextos onde o reconhecimento é predominantemente financeiro, a classificação da remuneração como "fator higiênico" proposta por Herzberg (1959) pode se revelar insuficiente. Quais são as implicações para a construção da identidade profissional e para a saúde mental dos trabalhadores?

1.3 Estrutura do Trabalho

Este trabalho está organizado em cinco capítulos. O Capítulo 1 apresenta a contextualização, o problema de pesquisa, os objetivos e a justificativa. O Capítulo 2 traz a revisão da literatura sobre psicodinâmica do trabalho e características do mercado de capitais. O Capítulo 3 descreve os procedimentos metodológicos adotados. O Capítulo 4 apresenta e discute os fatores de prazer e sofrimento identificados nos dados empíricos. O Capítulo 5 sintetiza os achados, apresenta as limitações do estudo e oferece sugestões para pesquisas futuras.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta o referencial teórico que fundamenta a análise das vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais do mercado de capitais. Divide-se em duas seções principais: a abordagem da psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours (seção 2.1), e as características específicas do mercado de capitais brasileiro (seção 2.2).

2.1 Prazer e Sofrimento no Trabalho: A Perspectiva da Psicodinâmica

2.1.1 Origens e Evolução da Psicodinâmica do Trabalho

A psicodinâmica do trabalho emergiu na França na década de 1980, sob a liderança do psiquiatra e psicanalista Christophe Dejours. Inicialmente denominada "psicopatologia do trabalho", a abordagem tinha como foco as doenças mentais relacionadas ao trabalho. Contudo, Dejours e colaboradores perceberam que o mais interessante não era apenas estudar o adoecimento, mas compreender como os trabalhadores conseguem preservar sua saúde mental mesmo em condições adversas (Dejours, 1992).

Essa mudança de perspectiva levou à reformulação teórica: de psicopatologia para psicodinâmica, deslocando o foco da doença para a dialética entre prazer e sofrimento no trabalho. A psicodinâmica busca compreender os processos subjetivos mobilizados pelos trabalhadores para transformar situações potencialmente patogênicas em fontes de realização e saúde (Mendes, 2007).

A psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours, é uma abordagem multidisciplinar que incorpora contribuições da psicanálise, com conceitos como inconsciente, pulsões, sublimação e reconhecimento simbólico; da ergonomia, especialmente

a distinção entre trabalho prescrito e trabalho real; e da sociologia do trabalho, com a análise das relações de poder e dominação no contexto laboral (Dejours, 1992; Mendes, 2007).

Na perspectiva dejouriana, o prazer não é sinônimo de satisfação passiva ou de ausência de dificuldades. O prazer emerge quando o trabalho permite ao indivíduo mobilizar sua inteligência prática (inteligência astuciosa), encontrando espaço para criar soluções, improvisar e adaptar as prescrições à realidade concreta; exercer autonomia, não como ausência de regras, mas como participação nas decisões que afetam o próprio trabalho; e obter reconhecimento, conceito central na psicodinâmica do trabalho.

Dejours (1992) distingue duas formas de reconhecimento: o reconhecimento de utilidade, que se refere à contribuição técnica, econômica ou social do trabalho, validando a importância do que se faz; e o reconhecimento de beleza ou qualidade, que se refere ao "fazer bem feito", ao estilo e à perícia, validando como se faz.

O reconhecimento possui três dimensões sociais: o reconhecimento hierárquico, vindo de superiores; o reconhecimento dos pares, vindo de colegas que compartilham o mesmo "saber-fazer"; e o reconhecimento social, vindo de clientes, usuários e da sociedade (Dejours, 1992).

Quando o reconhecimento é efetivo e genuíno, ele transforma o sofrimento em prazer, conferindo sentido ao esforço despendido e fortalecendo a identidade do trabalhador (Dejours, 1992; Mendes, 2007).

Outro conceito dejouriano é o de sofrimento no trabalho. Sofrimento, na psicodinâmica, não é patológico em si. Ele é inevitável, pois resulta do confronto entre os desejos, necessidades e expectativas do trabalhador e as exigências impostas pela organização do trabalho. Dejours (1992) distingue dois tipos de sofrimento.

O sofrimento criativo é aquele que pode ser transformado em prazer mediante a mobilização subjetiva, o exercício da inteligência prática e o reconhecimento. É um sofrimento "necessário", que impulsiona a criatividade e o desenvolvimento profissional (Dejours, 1992).

O sofrimento patogênico é aquele que não encontra possibilidade de elaboração ou transformação. Quando a organização do trabalho é rígida, desqualifica o saber do trabalhador, nega reconhecimento ou impõe ritmos insustentáveis, o sofrimento se acumula e pode levar ao adoecimento psíquico e somático (Dejours, 1992).

O sofrimento patogênico surge quando há rigidez excessiva na organização do trabalho, impedindo a adaptação às singularidades do trabalhador; quando o trabalho é desqualificado, tratado como mera execução mecânica; quando há falta de reconhecimento ou reconhecimento injusto; quando existem contradições éticas, obrigando o trabalhador a agir contra seus valores; quando há sobrecarga física, cognitiva ou emocional sem possibilidade de recuperação; e quando ocorre isolamento social, fragilizando os vínculos coletivos de apoio (Dejours, 1992). Para lidar com o sofrimento, os trabalhadores desenvolvem estratégias defensivas, que são mecanismos psíquicos e sociais para tornar o sofrimento tolerável. Dejours (1992) e Mendes (2007) distinguem estratégias individuais e coletivas.

As estratégias defensivas individuais incluem a negação do risco, a racionalização (com justificativas como "é assim que funciona o mercado"), o uso de substâncias para suportar a pressão e a hiperatividade, com o trabalho compulsivo para não pensar no sofrimento (Dejours, 1992; Mendes, 2007).

As estratégias defensivas coletivas incluem regras informais de cooperação, rituais e brincadeiras para criar laços e aliviar tensões, e pactos de silêncio para preservar a coesão do grupo ou evitar represálias (Dejours, 1992).

As estratégias defensivas têm caráter ambivalente. Em seu aspecto positivo, protegem a saúde mental, permitindo que o trabalhador continue funcionando. Em seu aspecto negativo, quando se tornam rígidas, impedem a percepção crítica do sofrimento e bloqueiam a mobilização coletiva para transformar a organização do trabalho (Mendes, 2007).

A mobilização subjetiva refere-se à capacidade do trabalhador de engajar-se afetiva e cognitivamente no trabalho, investindo sua subjetividade na busca de soluções criativas para os problemas concretos. Essa mobilização exige espaço para autonomia, reconhecimento do esforço e da engenhosidade empregados, e cooperação com apoio de pares e possibilidade de deliberação coletiva (Dejours, 1992).

A inteligência prática (ou inteligência astuciosa) é uma forma de saber que não está nos manuais. Ela é astuciosa, transgressora quando necessário, e preenche a lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Quando a organização reconhece e valoriza essa inteligência, o trabalho torna-se fonte de prazer e identidade. Quando ela é negada ou punida, o trabalho torna-se alienante e fonte de sofrimento (Dejours, 1992).

A organização do trabalho, que compreende a divisão de tarefas, a hierarquia, os sistemas de controle, os ritmos de trabalho, as políticas de gestão de pessoas e a cultura organizacional, é o fator determinante das vivências de prazer e sofrimento (Dejours, 1992; Mendes, 2007).

Organizações com características rígidas e tayloristas tendem a gerar sofrimento patológico, pois fragmentam o trabalho impedindo a visão do todo, desqualificam o saber do trabalhador tratando-o como executor passivo, impõem ritmos incompatíveis com os limites biopsíquicos e privilegiam o controle em detrimento da autonomia (Dejours, 1992; Mendes, 2003).

Por outro lado, organizações que permitem autonomia, reconhecem contribuições e respeitam os limites biopsíquicos favorecem a transformação do sofrimento em prazer, pois permitem a adaptação das prescrições à realidade concreta, valorizam a inteligência prática e a criatividade, oferecem espaços de deliberação coletiva sobre o trabalho e reconhecem de forma justa e diversificada, não apenas financeiramente.

É importante destacar que autonomia não significa ausência de regras. Autonomia, na psicodinâmica, é a possibilidade de o trabalhador participar das decisões que afetam seu trabalho, ajustar métodos e ritmos conforme necessário e exercer sua inteligência prática sem punição (Dejours, 1992).

O trabalho é fundamentalmente coletivo, mesmo em atividades aparentemente individuais. O coletivo não é a soma de indivíduos, mas um espaço de cooperação, construção de regras comuns e solidariedade.

A cooperação exige confiança mútua, que por sua vez depende de reconhecimento recíproco. Quando a organização fomenta competição excessiva, individualismo e desconfiança, os vínculos coletivos se fragilizam e os trabalhadores ficam isolados diante do sofrimento.

As estratégias defensivas coletivas são fundamentais para preservar a saúde mental. Elas criam um "escudo" psíquico compartilhado, que permite aos trabalhadores lidar com situações difíceis sem sucumbir ao adoecimento. No entanto, quando essas estratégias se tornam rígidas, podem impedir a transformação das condições de trabalho, perpetuando o sofrimento (Mendes, 2007).

2.2 Modelo Teórico Adotado: Ferreira e Mendes (2003, 2007)

Para operacionalizar os conceitos da psicodinâmica do trabalho no contexto brasileiro, adotou-se o modelo teórico-metodológico proposto por Ferreira e Mendes (2003, 2007). Este modelo, consolidado no Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), estrutura a análise da inter-relação entre trabalho e saúde mental a partir de dimensões interconectadas, permitindo um diagnóstico preciso das cargas psíquicas laborais.

O modelo compreende os seguintes eixos de análise:

Quadro 1 – Eixos do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)

Categoria	Domínio/Vivência /Estratégia	Descrição
a) Contexto de Trabalho	Organização do Trabalho	Envolve a divisão de tarefas, as normas, os controles, o ritmo de produção, os prazos e a pressão por resultados. É a dimensão mais rígida e prescritiva do trabalho.
	Condições de Trabalho	Refere-se à qualidade do ambiente físico (ruído, temperatura, <i>layout</i>), aos instrumentos disponíveis (tecnologia, equipamentos) e ao suporte organizacional oferecido para a execução das tarefas.
	Relações Socioprofissionais	Abrange as interações humanas no ambiente laboral, incluindo a comunicação, a gestão hierárquica, o contato com clientes/usuários e a cooperação entre pares.
b) Vivências de Prazer e Sofrimento	Indicadores de Prazer	Constituídos pela Realização Profissional (sentimento de gratificação e orgulho pelo que se faz) e pela Liberdade de Expressão (espaço para manifestar subjetividade, criatividade e pensar sobre o trabalho).
	Indicadores de Sofrimento	Manifestam-se através do Esgotamento Profissional (frustração, sobrecarga e estresse) e da Falta de Reconhecimento (sentimento de desvalorização, injustiça e indignação).
c) Estratégias de Defesa		Mecanismos utilizados pelos trabalhadores para tolerar o sofrimento e evitar o adoecimento. Podem ser individuais (racionalização, negação) ou coletivas (cooperação informal, inteligência prática), atuando como mediadores que permitem a continuidade produtiva mesmo em contextos adversos.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Ferreira e Mendes (2003, 2007).

A escolha do modelo de Ferreira e Mendes (2003, 2007) como referencial central desta pesquisa justifica-se por três razões principais. Primeiro, diferentemente de abordagens que tratam o sofrimento no trabalho como fenômeno individual ou patológico, este modelo situa as causas do adoecimento na própria organização do trabalho, permitindo uma análise crítica das condições laborais no mercado de capitais. Segundo, ao distinguir entre indicadores de prazer (realização profissional e liberdade de expressão) e indicadores de sofrimento (esgotamento e falta de reconhecimento), o modelo oferece categorias analíticas que se alinham às especificidades do setor financeiro, onde coexistem altos níveis de realização intelectual e extremo esgotamento emocional. Terceiro, o modelo permite investigar não apenas os sintomas de adoecimento, como o burnout amplamente documentado no setor (Giorgi et al., 2017), mas as causas estruturais situadas nas relações de trabalho.

Particularmente relevante para este estudo é a forma como o modelo aborda a questão do reconhecimento. Na perspectiva de Ferreira e Mendes (2003), a falta de reconhecimento é um dos principais indicadores de sofrimento no trabalho. No mercado de capitais, contudo, observa-se um paradoxo: o reconhecimento financeiro é abundante, mas outras formas de reconhecimento, técnico, social e estético, são frequentemente desqualificadas ou subordinadas aos resultados quantitativos. Essa configuração singular permite problematizar os limites da teoria clássica da motivação.

A teoria dos dois fatores de Herzberg (1959, 1966), difundida na gestão de pessoas, classifica a remuneração como "fator higiênico", ou seja, um elemento extrínseco que, quando adequado, previne a insatisfação, mas não gera motivação genuína. Segundo essa perspectiva, a satisfação no trabalho dependeria de "fatores motivacionais" intrínsecos, como reconhecimento, responsabilidade e realização pessoal. No entanto, essa teoria foi desenvolvida em contextos organizacionais de média remuneração e relativa estabilidade. O que ocorre quando a remuneração atinge patamares excepcionalmente elevados, como no mercado de capitais brasileiro, onde profissionais chegam a ganhar entre 3 e 27 vezes a média salarial nacional?

Este estudo propõe que, em contextos de alta desigualdade econômica como o Brasil, a capacidade da remuneração de funcionar simultaneamente como fator de permanência e como justificativa para tolerar níveis extremos de sofrimento é significativamente maior do que a teoria tradicional sugere. Em outras palavras, o "limite" do salário como motivador, pressuposto por Herzberg, pode ser muito mais elástico em sociedades desiguais. Essa

hipótese encontra respaldo em estudos recentes que documentam como profissionais do setor financeiro relatam altos níveis de estresse e burnout mesmo em contextos de alta remuneração (Fenton-O'Creevy et al., 2005; Giorgi et al., 2017; Khalid et al., 2020).

Assim, o modelo de Ferreira e Mendes (2003, 2007) oferece as ferramentas conceituais necessárias para investigar essa dinâmica complexa, na qual a remuneração elevada não elimina o sofrimento, mas permite que ele seja tolerado, racionalizado e, em última instância, precificado.

2.2.1 Aplicações da Psicodinâmica do Trabalho em Contextos Diversos

A psicodinâmica do trabalho tem sido aplicada a diversos contextos organizacionais no Brasil e no mundo. Estudos empíricos investigaram enfermeiros em UTI, com sofrimento relacionado à pressão por resultados, sobrecarga e exposição constante ao sofrimento alheio (Santos et al., 2016); bancários, enfrentando pressão por metas comerciais, reestruturação produtiva e intensificação do trabalho (Silva; Menezes, 2008); professores, vivenciando desvalorização social, sobrecarga de tarefas e falta de reconhecimento (Mendes; Araújo, 2012); e profissionais de TI, sob pressão por prazos, obsolescência de competências e necessidade de atualização constante (Balassiano et al., 2011).

Em contextos de alto desempenho e alta pressão, como call centers, consultoria estratégica e mercados financeiros, os estudos apontam padrões específicos de sofrimento: transtornos de ansiedade e burnout são mais prevalentes; o reconhecimento tende a ser predominantemente financeiro e quantitativo, em detrimento do reconhecimento técnico ou estético, o que dificulta a construção de uma identidade profissional positiva e duradoura (Mendes, 2007); e estratégias defensivas rígidas, como negação de riscos e uso de substâncias, são frequentes.

Conforme apontam Marques e Giongo (2016), em revisão da literatura nacional sobre sofrimento bancário, a maioria dos estudos concentra-se em trabalhadores de agências de varejo, sendo escassas as investigações sobre profissionais do mercado de capitais. Poucos estudos se dedicaram a investigar como analistas, traders, gestores e consultores financeiros vivenciam as dimensões de prazer e sofrimento em um setor caracterizado por volatilidade extrema, remuneração elevada e pressão por resultados imediatos.

Esta seção apresenta as características específicas do mercado de capitais brasileiro, contextualizando o ambiente de trabalho no qual os profissionais desta pesquisa estão

inseridos. São abordadas as dimensões estruturais, organizacionais e culturais que moldam as vivências de prazer e sofrimento neste setor.

O mercado de capitais brasileiro é composto pelo conjunto de instituições, mecanismos e instrumentos que viabilizam a transferência de recursos entre poupadores e tomadores, mediante a negociação de títulos e valores mobiliários. A principal infraestrutura desse mercado é a B3 (Brasil, Bolsa, Balcão), que opera a bolsa de valores, mercados de balcão e de derivativos.

Em 2025, os investimentos institucionais na B3 totalizaram R\$ 1,7 trilhão no mercado à vista, sendo R\$ 997,4 bilhões direcionados exclusivamente a ações (B3, 2026). O mercado secundário de renda fixa movimentou R\$ 4,2 trilhões no mesmo ano (B3, 2026). Segundo a ANBIMA (2026), as emissões no mercado de capitais atingiram R\$ 838,8 bilhões em 2025, consolidando o maior patamar da série histórica iniciada em 2012.

O setor apresenta forte concentração na cidade de São Paulo, conforme indicam os dados da B3 (2026) e os resultados desta pesquisa, em que 72% dos participantes atuam na capital paulista, seguida por Belo Horizonte (16%) e Rio de Janeiro (4%). Essa concentração implica dinâmicas de trabalho específicas, como jornadas longas devido ao trânsito, custo de vida elevado e pressão competitiva acentuada (Ribeiro et al., 2024; Soares; Villela, 2012).

O mercado de capitais brasileiro exige alta qualificação técnica. Certificações como CPA-20, CEA, CNPI e CGA, reguladas pela ANBIMA, são obrigatórias para diversas funções e constituem barreiras de entrada ao setor. A necessidade de certificações obrigatórias e a exigência de atualização técnica contínua impõem aos profissionais do setor uma pressão adicional por conformidade regulatória e qualificação permanente (ANBIMA, 2024).

O mercado de capitais brasileiro opera sob um arcabouço regulatório robusto, cujos principais agentes são a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e o Banco Central do Brasil (Bacen).

A CVM, autarquia federal vinculada ao Ministério da Economia, tem como objetivos proteger os investidores, assegurar o acesso a informações tempestivas e de qualidade, estimular a formação de poupança e fiscalizar o funcionamento eficiente das bolsas de valores e do mercado de capitais (Resolução CVM nº 30/2021). O Bacen, por sua vez, regula as instituições financeiras, determina políticas monetária e cambial, e fiscaliza operações que envolvem derivativos e mercados de câmbio.

A ANBIMA (Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais) atua na autorregulação, estabelecendo códigos de conduta, programas de certificação profissional e padrões de boas práticas. A necessidade de certificações obrigatórias e a exigência de atualização técnica contínua impõem aos profissionais do setor uma pressão adicional: além da pressão por resultados financeiros, há a pressão por conformidade regulatória e qualificação permanente. Essa combinação de fatores regulatórios e de *compliance* adiciona camadas de responsabilidade e vigilância, intensificando ainda mais as dinâmicas de trabalho já caracterizadas por alta pressão e volatilidade (ANBIMA, 2024).

A remuneração no mercado de capitais é superior à média nacional. Conforme dados de 2025: analista de fundos júnior recebe entre R\$ 4.927,00 e R\$ 6.640,00 por mês; analista de fundos pleno, entre R\$ 6.602,00 e R\$ 8.539,00; e administrador de fundos sênior, entre R\$ 9.504,00 e R\$ 14.469,00 (Portal Salário, 2025; Salario.com.br, 2025)

Em contraste, a renda média do trabalhador brasileiro atingiu R\$ 3.208,00 mensais em 2024, alcançando R\$ 3.343,00 em janeiro de 2025, o maior valor da série histórica do IBGE (IBGE, 2025; Ipea, 2025). Isso significa que profissionais do mercado de capitais ganham entre 1,5 e 4,5 vezes mais que a média nacional.

A remuneração no setor é composta por salário fixo (base contratual), bônus variável (que pode representar de 50% a 200% do salário fixo, atrelado ao desempenho individual e da instituição) e, em algumas instituições, especialmente fundos de *private equity* e gestoras independentes, *stock options*.

Essa estrutura cria um incentivo econômico, mas também gera ansiedade e instabilidade, já que parte significativa da renda depende de resultados de curto prazo, muitas vezes fora do controle direto do profissional. No setor bancário brasileiro, a remuneração variável associada ao cumprimento de metas tem sido identificada como importante fonte de pressão e ansiedade nos trabalhadores (Larangeira, 1997). No mercado de capitais, essa pressão tende a ser amplificada pela volatilidade dos ativos e pela ausência de regulamentação de jornada.

Do ponto de vista da psicodinâmica do trabalho, o reconhecimento financeiro é uma forma legítima de reconhecimento de utilidade (Dejours, 1992). No entanto, quando o reconhecimento é exclusivamente financeiro, com desqualificação das formas técnicas, sociais e estéticas de reconhecimento, a relação com o trabalho tende a se tornar instrumental e alienada. O trabalhador passa a aceitar níveis elevados de sofrimento em troca de

compensação monetária, sem que isso fortaleça sua identidade profissional de forma duradoura (Dejours, 1992; Mendes, 2007).

A volatilidade é característica intrínseca do mercado de capitais. Eventos macroeconômicos, crises políticas, mudanças na política monetária, oscilações cambiais e pandemias provocam variações bruscas nos preços dos ativos, exigindo dos profissionais capacidade de resposta rápida e tomada de decisão sob incerteza.

A volatilidade não é apenas um fenômeno econômico; ela tem uma dimensão psicológica profunda. Profissionais do setor relatam viver em estado de alerta constante, com antecipação ansiosa de eventos adversos. Essa vigilância permanente é fonte de estresse crônico (Fenton-O'Creevy et al., 2005; Lo; Repin, 2002).

Fenton-O'Creevy et al. (2005), em estudo com *traders* britânicos, identificaram que a pressão por resultados financeiros imediatos é o principal estressor do setor, superando até mesmo a carga de trabalho. Mesmo *traders* bem-sucedidos, que desenvolvem sofisticadas estratégias de regulação emocional, apresentam níveis cronicamente elevados de cortisol, com consequências cardiovasculares e mentais a longo prazo.

Lo e Repin (2002), em estudo psicofisiológico pioneiro com *traders* profissionais, demonstraram que mesmo os mais experientes exibem respostas emocionais significativas, medidas por condutância da pele e variáveis cardiovasculares, durante eventos de mercado como aumento de volatilidade ou quebras de tendência intradiária. Esse estudo evidencia que a resposta emocional é parte intrínseca do processamento de risco financeiro em tempo real, mesmo entre os investidores supostamente mais racionais. Pesquisas posteriores confirmaram que *traders* enfrentam maior dificuldade em regular emoções durante períodos de alta volatilidade, sugerindo que a regulação emocional pode ser um componente crítico da expertise profissional adquirida ao longo da carreira (Fenton-O'Creevy et al., 2011).

A cultura organizacional no mercado de capitais é marcadamente meritocrática, com foco intenso em resultados quantitativos. O mérito é medido fundamentalmente pelo desempenho financeiro: *P&L* (lucro e perda), captação de clientes e retorno de portfólios. Estudos no setor bancário brasileiro demonstram que a adoção de metas estabelecidas por níveis hierárquicos superiores, frequentemente consideradas inatingíveis, aumenta consideravelmente a pressão imposta aos trabalhadores (Petarli et al., 2015).

Essa cultura estimula a busca pela excelência e o alto desempenho, mas pode gerar ambientes excludentes, competitivos e esgotantes. A ênfase excessiva em resultados de curto prazo, sem equilíbrio com valores organizacionais sólidos, pode levar a comportamentos disfuncionais (manipulação de informações, assunção de riscos excessivos, negligência ética), competição destrutiva entre pares e desvalorização do reconhecimento não financeiro (Dejours, 1992).

A interconexão entre as bolsas de valores globais e a operação simultânea em diferentes fusos horários impõem ao mercado de capitais brasileiro um regime de operação quase ininterrupto (Fenton-O'Creevy et al., 2005). Profissionais brasileiros frequentemente monitoram mercados asiáticos durante a noite brasileira, mercados europeus pela manhã, mercados norte-americanos à tarde e notícias e eventos macroeconômicos em tempo real, 24 horas por dia. Essa dinâmica resulta em jornadas extensas e na invasão da vida privada pelo trabalho (Soares; Villela, 2012; Ribeiro et al., 2024)

Isso resulta em jornadas de trabalho extensas, com disponibilidade exigida fora do horário comercial tradicional. Embora a legislação brasileira estabeleça jornada reduzida de 6 horas diárias para bancários (CLT, art. 224), profissionais do mercado de capitais em posições de gestão e análise frequentemente não estão sujeitos a controle de jornada (CLT, art. 62).

Estudos no setor bancário brasileiro demonstram que trabalhadores enfrentam jornadas extensas associadas a múltiplas metas e intensa pressão por produção (Soares; Villela, 2012). No mercado de capitais, onde a volatilidade e a pressão por resultados imediatos são ainda mais intensas, a distinção entre vida profissional e vida privada torna-se cada vez mais tênue.

Ribeiro et al. (2024), em estudo com trabalhadores bancários (incluindo profissionais de mercado de capitais em bancos), identificaram altas taxas de estresse ocupacional, associadas à jornada extensiva, invasão da vida privada e dificuldade em estabelecer limites entre trabalho e esfera pessoal.

Song e Walker (2023) documentaram a relação direta entre consumo de substâncias e prejuízos no sono em traders de Wall Street. Em seu estudo de seis semanas com 17 profissionais, cada xícara de café consumida reduziu o tempo de sono em aproximadamente 10 minutos, acumulando mais de uma hora de débito de sono semanal. A privação crônica de sono está associada a prejuízos cognitivos (memória, atenção, tomada de decisão), aumento de erros de julgamento e sintomas de ansiedade e depressão.

Profissionais do setor financeiro estão entre os grupos de maior risco para burnout, ao lado de profissionais da saúde e da educação. Estudos recentes demonstram que aproximadamente 1% dos trabalhadores por ano sofrem burnout devido ao estresse crônico relacionado ao trabalho, sendo o setor financeiro um dos mais afetados (Nekoei et al., 2024). No entanto, o burnout no setor financeiro tem especificidades: diferentemente de outros contextos, onde o esgotamento está associado à falta de recursos materiais, no mercado de capitais o burnout emerge em um contexto de abundância de recursos, mas sob extrema pressão psicológica. O esgotamento não resulta de escassez, mas de intensidade e imprevisibilidade.

Mendes (2007) observa que profissionais de alto desempenho frequentemente relatam ambivalência: o trabalho é, simultaneamente, fonte de realização e fonte de esgotamento. A compensação financeira funciona como fator de permanência, mas não elimina o sofrimento que pode se acumular até níveis patológicos.

Embora não existam estudos específicos sobre burnout em profissionais de mercado de capitais no Brasil, pesquisas com bancários oferecem pistas importantes: 27,4% apresentam alta exaustão emocional, 31,3% apresentam alta despersonalização e 20,8% relatam baixa realização profissional (Reatto et al., 2014). Esses percentuais são expressivos e indicam a presença significativa de sofrimento psíquico no setor.

Essa realidade de esgotamento crônico no setor financeiro é corroborada por outras perspectivas teóricas da saúde do trabalhador. Marques e Giongo (2016), em revisão da literatura sobre sofrimento de bancários, identificaram que a organização do trabalho no setor expõe os profissionais a pressões constantes, assédio moral e insegurança, elementos que configuram um ambiente laboral adverso. Na mesma direção, Moronte e Albuquerque (2021) concluíram que a forma de organização do processo de trabalho no setor bancário está diretamente relacionada ao sofrimento e ao adoecimento dos trabalhadores, frequentemente associada a jornadas extensas e à invasão da vida privada. Complementarmente, Coelho et al. (2018) confirmaram empiricamente que o estresse ocupacional decorrente da alta exigência atua como o principal preditor do desenvolvimento da Síndrome de Burnout em bancários, evidenciando que o esgotamento é uma consequência estrutural dessas formas de organização do trabalho.

É relevante mencionar que o próprio contexto de estresse financeiro no Brasil impacta os profissionais do setor. Segundo a ANBIMA (2024), 51% dos brasileiros enfrentaram alto

estresse financeiro em 2024 e 72% afirmam que suas finanças afetam diretamente sua saúde mental. Embora os profissionais do mercado de capitais tenham renda significativamente superior à média nacional, eles não estão imunes ao estresse financeiro, especialmente considerando o custo de vida elevado nas grandes cidades e a instabilidade da remuneração variável.

Com base na revisão teórica, propõe-se o Quadro 2, que sintetiza os fatores esperados de prazer e sofrimento no mercado de capitais, com base na psicodinâmica do trabalho e em estudos empíricos sobre o setor financeiro:

Quadro 2 – Síntese dos Fatores de Prazer e Sofrimento no Mercado de Capitais

DIMENSÃO	FATORES DE PRAZER	FATORES DE SOFRIMENTO	AUTORES
Reconhecimento	Alto reconhecimento financeiro; Reconhecimento técnico por pares; Status profissional	Ausência de reconhecimento não financeiro; Comparação constante com pares; Desvalorização do saber técnico	Dejours (1992); Ferreira e Mendes (2003)
Autonomia	Autonomia em funções estratégicas; Liberdade para criar soluções; Poder de decisão	Rigidez hierárquica; Controle excessivo; Procedimentos burocráticos inflexíveis	Dejours (1992); Mendes e Morrone (2010)
Realização	Impacto das decisões; Desafio intelectual; Senso de competência	Impossibilidade de ver resultados concretos; Frustração com volatilidade; Sensação de impotência	Ferreira e Mendes (2003); Dejours (1992)
Ambiente Físico	Estrutura adequada ; Escritórios bem localizados	Condições insalubres (jornadas extenuantes); Horas excessivas; Imprevisibilidade	Ferreira e Mendes (2003)
Relações Socioprofissionais	Cooperação entre pares; Acolhimento da equipe; Troca de conhecimento	Competitividade destrutiva; Isolamento; Conflitos; Assédio moral	Dejours (1992); Mendes (2007)
Organização do Trabalho	Clareza de papéis; Processos estruturados; Desafios estimulantes	Sobrecarga; Pressão por metas; Ritmo insustentável; Invasão da vida privada	Mendes & Morrone (2010); Ferreira e Mendes (2003)

Saúde Mental	Bem-estar psicológico; Equilíbrio vida-trabalho; Resiliência	Burnout; Ansiedade; Distúrbios do sono; Uso de substâncias; Exaustão emocional	Nekoei et al. (2024); Song & Walker (2023); Reatto et al. (2014)
Jornadas e Equilíbrio Vida-Trabalho	Controle sobre horários; Flexibilidade	Longas jornadas; Invasão da vida privada; Conflito trabalho-família; Depleção energética	Soares & Villela (2012); Ribeiro et al. (2024)
Regulação Emocional	Expertise em regulação emocional; Tomada de decisão sob pressão	Respostas emocionais intensas durante volatilidade; Vigilância constante; Estresse crônico	Lo & Repin (2002); Fenton-O'Creevy et al. (2011)

Fonte: Elaborado pelo autor com base na literatura consultada.

Este quadro servirá como referência para a análise dos dados empíricos coletados na pesquisa. Ele permite comparar os fatores identificados na literatura com as vivências relatadas pelos profissionais participantes, identificando convergências, divergências e especificidades do contexto brasileiro.

A psicodinâmica do trabalho de Dejours (1992) oferece um arcabouço teórico robusto para compreender as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Seus conceitos centrais, como reconhecimento, autonomia, mobilização subjetiva, inteligência prática e estratégias defensivas, permitem analisar de forma aprofundada como a organização do trabalho impacta a saúde mental dos trabalhadores.

O mercado de capitais apresenta características singulares que tornam esse setor interessante e desafiador do ponto de vista da psicodinâmica do trabalho: alta remuneração, mas instável e condicionada a desempenho de curto prazo (Larangeira, 1997); volatilidade extrema, gerando ansiedade e necessidade de vigilância constante (Lo; Repin, 2002; Fenton-O'Creevy et al., 2005); cultura meritocrática, com ênfase em resultados quantitativos e competição intensa (Petarli et al., 2015); jornadas extenuantes, com invasão da vida privada e dificuldade de estabelecer limites (Soares; Villela, 2012; Ribeiro et al., 2024); e reconhecimento

predominantemente financeiro, com desqualificação de outras formas de reconhecimento (Dejours, 1992; Mendes, 2007)

Essa combinação de fatores sugere que o mercado de capitais pode ser um ambiente onde o sofrimento patogênico é frequente, mas também onde as estratégias defensivas, individuais e coletivas, são intensamente mobilizadas (Dejours, 1992; Mendes, 2007). A hipótese central desta pesquisa é que a remuneração elevada funciona tanto como fator motivacional quanto como mecanismo de justificação do sofrimento: os trabalhadores aceitam níveis extremos de pressão, exaustão e desequilíbrio em troca de compensação financeira, sem que isso elimine o sofrimento psíquico (Fenton-O'Creevy et al., 2005; Giorgi et al., 2017; Khalid et al., 2020).

Os capítulos seguintes apresentarão os dados empíricos coletados junto aos profissionais participantes da pesquisa, permitindo confrontar as expectativas teóricas com as vivências concretas desses trabalhadores.

2.3 Síntese do Referencial Teórico

Conforme discutido nas seções anteriores, a psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Dejours (1992) e operacionalizada no contexto brasileiro por Ferreira e Mendes (2003), identifica fatores organizacionais, ambientais e individuais que influenciam as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. O Quadro 3 sintetiza os principais fatores identificados na literatura consultada, estabelecendo os parâmetros para a análise comparativa que se segue.

Quadro 3 – Fatores de prazer e sofrimento segundo a literatura



Fonte: Elaborado pelo autor com base na literatura consultada.

3. METODOLOGIA

Este capítulo descreve os procedimentos metodológicos adotados para a realização desta pesquisa. Apresenta-se a natureza do estudo, a caracterização da amostra, os instrumentos de coleta e análise de dados, os aspectos éticos e as limitações identificadas.

3.1 Natureza da Pesquisa

Esta pesquisa é de natureza qualitativa e exploratória. Segundo Flick (2009), a pesquisa qualitativa busca compreender os significados que os indivíduos atribuem às suas experiências, privilegiando a profundidade sobre a generalização estatística. O caráter exploratório se justifica pela necessidade de investigar um fenômeno ainda pouco estudado no contexto brasileiro: as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais do mercado de capitais (CRESWELL; CRESWELL, 2021).

A abordagem qualitativa permite captar nuances, contradições e singularidades das experiências dos trabalhadores, aspectos fundamentais para a compreensão da psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 1992; MENDES, 2007).

3.2 Amostra e Critérios de Seleção

A amostra foi composta por 25 profissionais que atuam ou atuaram no mercado de capitais brasileiro. Inicialmente, foram contatados 43 profissionais via LinkedIn, dos quais 25 aceitaram participar e completaram o questionário, resultando em uma taxa de resposta de 58,1%.

Os critérios de inclusão foram:

- a) Atuação comprovada no mercado de capitais: Participantes deveriam trabalhar ou ter trabalhado em funções relacionadas a análise de investimentos, gestão de fundos, consultoria financeira, trading, ou áreas correlatas em instituições como corretoras, asset managers, bancos de investimento ou fundos de private equity.
- b) Experiência mínima de 6 meses: Considerou-se que esse período seria suficiente para que o profissional tivesse vivenciado as dinâmicas organizacionais e pudesse refletir sobre suas experiências de prazer e sofrimento no trabalho.
- c) Diversidade de perfis: Buscou-se incluir profissionais de diferentes cargos, segmentos e regiões para ampliar a representatividade das experiências relatadas.
- d) Participação voluntária e consentida: Todos os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa, garantia de anonimato e direito de desistência a qualquer momento.

3.3 Procedimentos de Coleta de Dados

A coleta de dados ocorreu entre dezembro de 2025 e janeiro de 2026, em três etapas:

Etapa 1 – Identificação e mapeamento dos participantes:

Realizou-se busca ativa no LinkedIn utilizando palavras-chave como "analista de investimentos", "trader", "gestor de portfólio", "consultor financeiro" e "mercado de capitais". Priorizou-se profissionais com perfis públicos que indicavam atuação atual ou recente no setor.

Etapa 2 – Convite e consentimento:

Foram enviadas mensagens privadas aos profissionais identificados, contendo uma breve apresentação da pesquisa, seus objetivos, garantia de anonimato e um link para o questionário hospedado no Google Forms. Aqueles que aceitaram participar receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) no início do questionário.

A coleta foi encerrada ao atingir 25 respostas completas, ponto em que se observou saturação teórica, ou seja, as novas respostas passaram a reiterar categorias já identificadas, sem acrescentar elementos substantivamente novos à análise (Flick, 2009).

Etapa 3 – Aplicação do questionário:

O questionário foi composto por 22 perguntas abertas, organizadas em cinco seções temáticas:

- Seção 1: Contexto de trabalho (cargo, tempo de experiência, tipo de instituição)
- Seção 2: Perfil do trabalhador (formação, faixa etária, gênero, raça/cor autodeclarada)
- Seção 3: Fatores de prazer no trabalho
- Seção 4: Fatores de sofrimento no trabalho
- Seção 5: Moderadores da relação prazer-sofrimento (reconhecimento financeiro, estratégias defensivas, perspectivas futuras)

O tempo médio de resposta foi de 18 minutos. Todas as respostas foram registradas de forma anônima.

3.4 Instrumento de Pesquisa

O questionário semiestruturado foi desenvolvido com base nos pressupostos da psicodinâmica do trabalho (Dejours, 1992) e no modelo de Ferreira e Mendes (2003, 2007), que propõe a análise de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho. Também foram consultados estudos empíricos recentes sobre o setor financeiro (Larangeira, 1997; Ribeiro et al., 2024; Song; Walker, 2023; Nekoei et al., 2024).

As questões abordaram: organização do trabalho (jornada, ritmo, pressão por metas, autonomia); relações socioprofissionais (dinâmica com pares, liderança e clientes); reconhecimento (formas de reconhecimento financeiro, técnico e social, e percepção de valorização); prazer no trabalho (situações de realização, desafios positivos, identificação com a atividade); sofrimento no trabalho (situações de frustração, exaustão, conflitos éticos,

impactos na saúde); e estratégias defensivas (mecanismos individuais e coletivos para lidar com o sofrimento).

3.5 Procedimentos de Análise de Dados

Os dados foram analisados segundo a metodologia de Análise de Conteúdo proposta por Bardin (1979), que envolve três etapas:

3.5.1 Pré-análise

Nesta etapa, realizou-se a leitura flutuante das 25 respostas coletadas, buscando familiarização com o material empírico. Foram identificadas unidades de registro (palavras, frases ou parágrafos) que expressavam vivências de prazer, sofrimento, estratégias defensivas e percepções sobre reconhecimento.

3.5.2 Exploração do Material

Foi realizada a codificação manual das respostas, com o auxílio do software IBM SPSS Statistics v29.0 para fins de organização dos dados, e não para análise estatística. O SPSS foi utilizado exclusivamente como ferramenta de armazenamento e categorização das respostas, permitindo a criação de variáveis qualitativas (por exemplo, "Q_rec1" e "Q_rec2" para indicar até duas categorias de resposta por questão).

A codificação seguiu um protocolo sistemático: leitura integral de cada resposta; identificação das categorias temáticas emergentes (por exemplo, "reconhecimento financeiro", "pressão por metas", "autonomia decisória", "exaustão física e mental"); e atribuição de até duas categorias por resposta, conforme a complexidade do relato.

É importante ressaltar que o SPSS não foi utilizado para análises estatísticas inferenciais, mas sim como uma ferramenta organizacional para gerenciar e tabular as categorias qualitativas. Essa estratégia é reconhecida na literatura como válida para pesquisas qualitativas que lidam com grandes volumes de texto (Gibbs, 2009).

3.5.3 Tratamento dos Resultados e Interpretação

As categorias mais frequentes identificadas foram: retorno financeiro (84%), jornadas inadequadas (76%), impacto no cliente (52%), pressão por resultados (52%) e

ansiedade/estresse (40%), cujos resultados são detalhados no Capítulo 4. Em seguida, os resultados foram triangulados com o referencial teórico de Dejours (1992), Ferreira e Mendes (2003, 2007) e estudos empíricos recentes (Larangeira, 1997; Petarli et al., 2015; Ribeiro et al., 2024; Song; Walker, 2023; Nekoei et al., 2024).

A triangulação permitiu compreender como os fatores identificados empiricamente se relacionam com os conceitos teóricos de prazer, sofrimento, reconhecimento, autonomia e estratégias defensivas.

3.6 Aspectos Éticos

Esta pesquisa seguiu os princípios éticos estabelecidos pelas Resoluções nº 466/2012 e 510/2016, ambas do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que regulamenta pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil. Os cuidados éticos adotados incluíram: participação voluntária, com todos os participantes convidados e aceitando participar de forma voluntária; consentimento informado, com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) apresentado no início do questionário; anonimato e confidencialidade, sem coleta de informações identificadoras; e armazenamento seguro dos dados, mantidos sob guarda do pesquisador por período de cinco anos, conforme exigências éticas, e posteriormente descartados.

4. ANÁLISE DOS DADOS

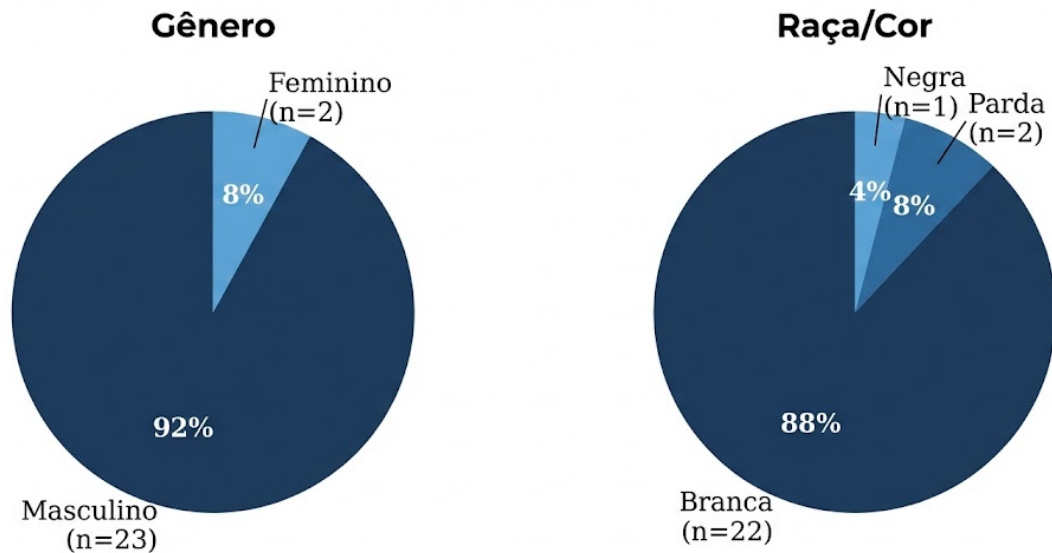
Este capítulo apresenta os resultados obtidos a partir da análise das 25 respostas coletadas junto a profissionais do mercado de capitais brasileiro. Os dados foram organizados e analisados à luz do referencial teórico apresentado no Capítulo 2, seguindo a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (1979). A análise está estruturada em seis seções: perfil dos trabalhadores; contexto e ambiente de trabalho; fatores de prazer e sofrimento; estratégias defensivas; nuances por perfil; e discussão dos resultados.

4.1 Perfil dos Trabalhadores

A caracterização dos participantes abrange aspectos sociodemográficos e profissionais, contextualizando as vivências relatadas. A análise está dividida em duas subseções.

4.1.1 Características Sociodemográficas

Figura 1 – Distribuição por gênero e raça/cor (N=25)



Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A análise sociodemográfica revela perfil marcadamente homogêneo. A amostra é composta por 92% de homens (n=23) e 8% de mulheres (n=2), proporção que confirma dados demográficos do setor apresentados pela ANBIMA (2024). Essa forte concentração masculina reflete um padrão histórico no qual barreiras estruturais e culturais limitam o acesso feminino a posições técnicas e de liderança, cenário semelhante ao identificado por estudos da Michael Page (2023), que apontam que apenas cerca de 20% dos profissionais do mercado financeiro são mulheres.

Quanto à raça/cor, 88% se declaram brancos (n=22), 8% pardos (n=2) e 4% negros (n=1). Essa concentração racial confirma o padrão de exclusão histórica de pessoas negras em posições de prestígio no mercado de capitais. A homogeneidade sociodemográfica representa, ao mesmo tempo, uma limitação metodológica desta pesquisa e uma contribuição empírica ao quantificar a baixa diversidade no setor.

Tabela 1 – Perfil sociodemográfico e geográfico (N=25)

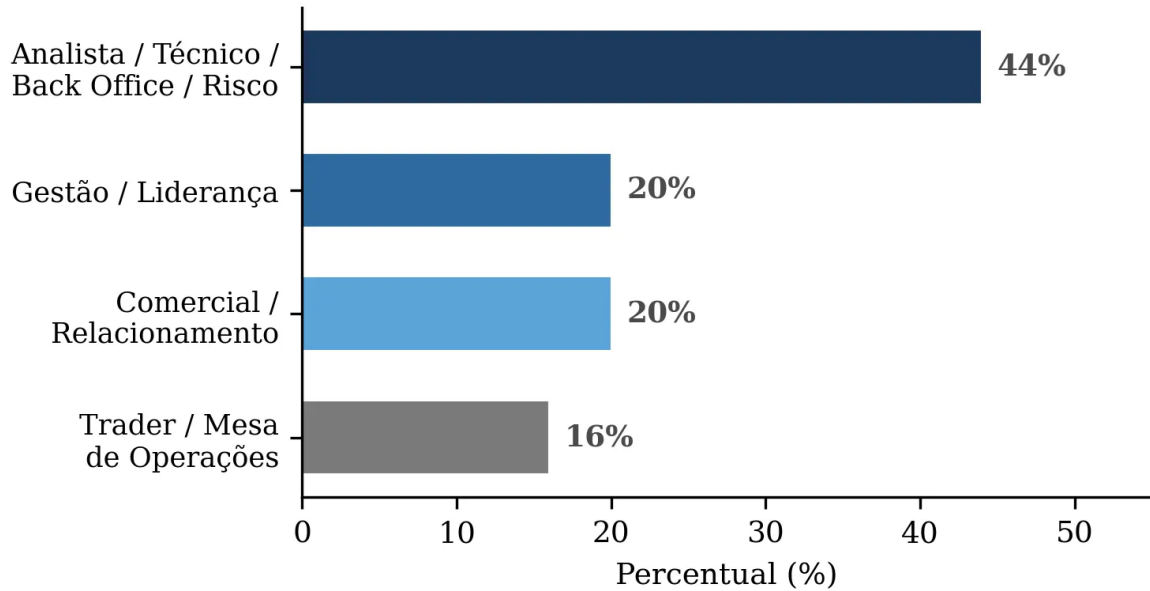
Dimensão	Categoria	N	%
Gênero	Masculino	23	92
	Feminino	2	8
Raça/Cor	Branca	22	88
	Parda	2	8
	Negra	1	4
Localização	São Paulo/SP	18	72
	Belo Horizonte/MG	4	16
	Foz do Iguaçu/PR	2	8
	Rio de Janeiro/RJ	1	4

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A distribuição geográfica apresenta forte concentração em São Paulo (72%), seguida por Belo Horizonte (16%), confirmando a centralização do mercado de capitais brasileiro no eixo SP-BH.

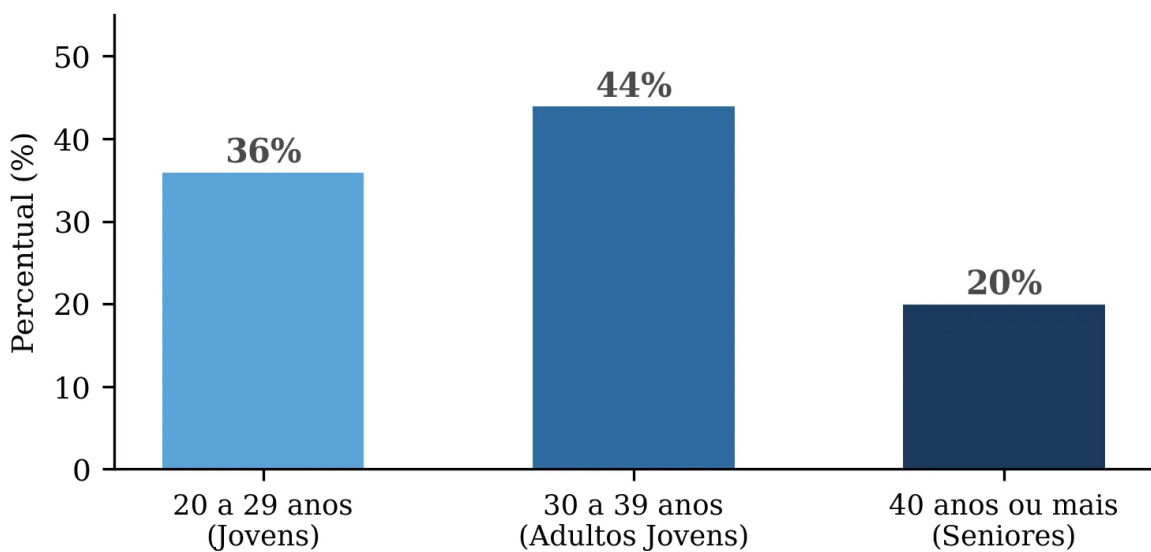
4.1.2 Características Profissionais

Figura 2 – Distribuição por cargo atual (N=25)



Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Figura 3 – Distribuição por faixa etária (N=25)



Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Tabela 2 – Perfil profissional dos participantes (N=25)

Dimensão	Categoria	N	%
Função / Cargo	Analista de / Risco /Suporte Operacional / Equity	11	44
	Gestão / Liderança (Head, Sócio, Gestor)	5	20
	Comercial / Relacionamento	5	20
	Trader / Mesa de Operações	4	16
Faixa etária	Adultos Jovens (30 a 39 anos)	11	44
	Jovens (20 a 29 anos)	9	36
	Seniores (40 anos ou mais)	5	20
Tempo no mercado	Entre 5 e 10 anos (Intermediários)	9	36
	Menos de 5 anos (Iniciantes)	11	44
	Mais de 10 anos (Experientes)	5	20

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Os dados revelam que 44% da amostra ocupa cargos de Análise, Risco e Suporte Operacional. Este grupo reúne as funções técnicas essenciais do mercado e abrange desde analistas de *Equity Research* e *Investment Banking*, responsáveis pela produção intelectual e teses de investimento, até profissionais de *Compliance* e *Back Office*, que garantem a integridade e a liquidação das operações. É o segmento onde a pressão é predominantemente cognitiva, marcada por prazos rígidos e exigência de precisão técnica.

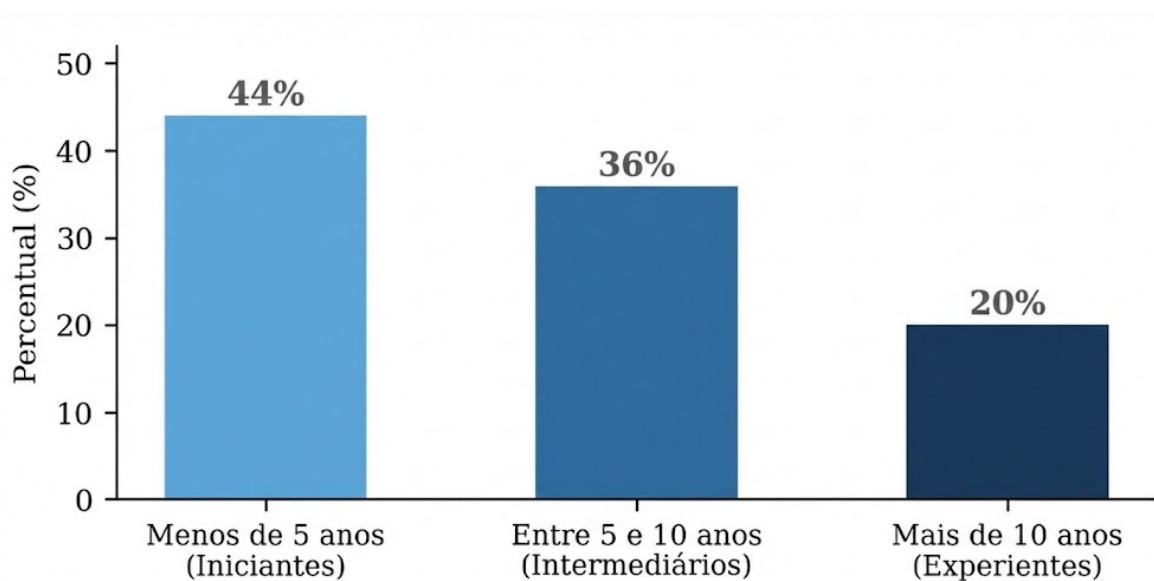
Em seguida, destacam-se dois grupos com representatividade de 20% cada: Gestão e Liderança e Comercial e Relacionamento. O primeiro é composto por sócios, diretores e gestores de portfólio, profissionais que carregam o peso da tomada de decisão final e da alocação de capital. O segundo agrupa consultores, assessores de investimento e *bankers*, cuja rotina é voltada para a captação de recursos e a gestão emocional dos clientes, o que exige altas competências socioemocionais.

Por fim, 16% da amostra atua como Trader e Mesa de Operações. Embora seja o menor grupo numericamente, é o que vivencia a rotina mais distinta, caracterizada pela execução de ordens

em tempo real, alta exposição à volatilidade intraday e necessidade de controle emocional para operar grandes volumes financeiros em frações de segundo.

A faixa etária predominante situa-se entre 30 e 39 anos (44%), indicando uma força de trabalho em plena maturidade produtiva, seguida por jovens entre 20 e 29 anos (36%). Esse perfil etário é compatível com um setor que historicamente atrai profissionais jovens e altamente qualificados, conforme apontado por Marques e Giongo (2016).

Figura 4 – Distribuição por tempo de mercado (N=25)



Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

O tempo de experiência apresenta uma renovação da força de trabalho: 44% possuem menos de 5 anos de mercado (Iniciantes), seguidos por 36% com experiência entre 5 e 10 anos (Intermediários) e 20% com mais de 10 anos (Experientes). Esse dado refina a compreensão sobre a rotatividade no setor: mais do que uma evasão em massa, observa-se um fenômeno de retenção seletiva, sugerindo que as recompensas financeiras e o status atuam como âncoras poderosas, mantendo os profissionais no sistema mesmo diante de cargas psíquicas elevadas.

Tabela 3 – Principais funções e relação perfil × demandas

Dimensão	Categoria	Menções(N)	% Total*
Principais funções	Análise de Investimentos e Risco	11	48
	Atendimento e Comercial	8	36
	Gestão de Portfólio e Estratégia	6	28
	Operações / Execução	6	24
	Gestão de Pessoas	4	16
Perfil × Demandas	Competência Técnica	13	56
	Resiliência / Controle Emocional	11	48
	Adaptação / Relacional	7	28
	Desalinhamento / Gap	3	12

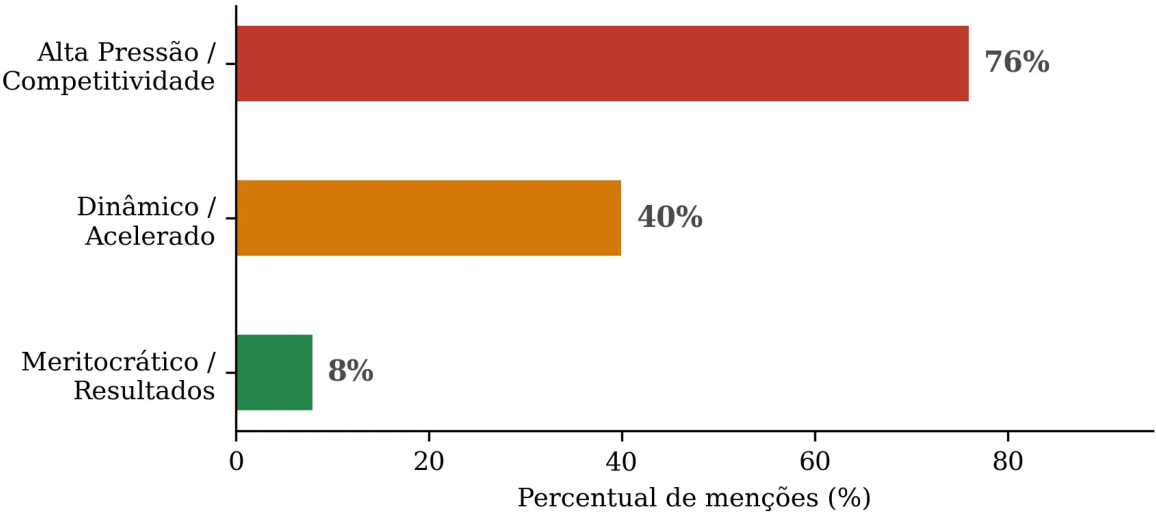
Fonte: Dados da pesquisa, 2026. Percentual calculado sobre total de menções (respostas múltiplas permitidas).*

A análise das principais funções revela que 48% mencionaram "Análise de Investimentos e Risco" entre suas responsabilidades principais, seguido por "Atendimento/Comercial" (36%). Um achado relevante emerge da análise da relação entre perfil e demandas: enquanto 56% mencionaram a "Competência Técnica" como fator de alinhamento com o trabalho, 48% destacaram "Resiliência e Controle Emocional" como elementos igualmente críticos. Esse dado revela que, na percepção dos próprios profissionais, características socioemocionais são tão ou mais importantes que a expertise técnica para a sobrevivência no setor. Tal percepção dialoga com os achados de Schönardie e Amazarray (2022), que identificaram a regulação emocional como componente central da experiência de trabalho de bancários no Rio Grande do Sul.

4.2 Contexto e Ambiente de Trabalho

A análise do contexto revela um cenário de alta intensidade e pressão constante. Os dados foram obtidos a partir de múltiplas questões (Q3, Q4, Q5, Q8) que capturam diferentes dimensões da experiência laboral.

Figura 5 – Percepção do ambiente de trabalho – Questão 3 (N=25)



Fonte: Dados da pesquisa, 2026. Percentual calculado sobre total de menções (respostas múltiplas permitidas).*

Tabela 4 – Contexto e ambiente de trabalho: dimensões múltiplas

Questão	Categoria	Menções(N)	% Total*
Q3: Ambiente	Alta Pressão / Competitividade	19	76
	Dinâmico / Acelerado	10	40
	Meritocrático / Resultados	2	8
Q4: Dia a dia	Análise de Mercado	15	60
	Relacionamento / Clientes	13	52
	Operações / Execução	6	24
	Pressão / Intensidade	7	28
Q5: Desafios	Pressão por Resultados	13	52
	Gestão de Clientes	6	24
	Equilíbrio Emocional	7	28
	Volatilidade e Incerteza	7	28
	Problemas Operacionais	1	4
Q8: Ritmo	Imprevisibilidade / Prazos	9	36
	Longas Jornadas	7	28
	Ritmo Intenso / Frenético	4	16
	Equilíbrio / Administrável	3	12

*Fonte: Dados da pesquisa, 2026. Percentual calculado sobre total de menções quando aplicável.**

A Questão 3 revela que 76% dos participantes caracterizam o ambiente como de "Alta Pressão/Competitividade". Esse percentual é expressivo e confirma os achados de Fenton-O'Creevy et al. (2005), que identificaram a pressão por resultados financeiros imediatos como o principal estressor do setor, e de Petarli et al. (2015), que documentaram a relação entre metas consideradas inatingíveis e o aumento da pressão sobre trabalhadores do setor financeiro.

Um dos respondentes sintetizou essa ambivalência ao afirmar:

A pressão é constante, o que significa estar sempre atento e preparado. Isso gera estresse e exige disciplina para não tomar decisões impulsivas, mas também é um fator de motivação. (R3)

A análise do dia a dia (Q4) demonstra que 60% reportaram "Análise de Mercado" como atividade central, mas 52% também mencionaram "Relacionamento/Clientes". Esse dado contradiz a percepção do setor como puramente técnico e analítico: na prática cotidiana, o componente relacional ocupa espaço significativo, ampliando a carga emocional do trabalho para além do estresse cognitivo associado à análise de mercado.

Quanto aos desafios (Q5), "Pressão por Resultados" foi citada por 52% dos participantes, constituindo-se no principal estressor. "Volatilidade" e "Equilíbrio Emocional" aparecem empatados (28% cada), enquanto "Problemas Operacionais" foram mencionados por apenas 4%. O sofrimento está associado predominantemente a fatores psicossociais (pressão, incerteza, gestão emocional), e não a condições materiais ou operacionais, achado consistente com a proposição de Dejours (1992) de que o sofrimento no trabalho emerge, sobretudo, do confronto entre as exigências da organização e os limites subjetivos do trabalhador.

A análise do ritmo (Q8) demonstra que 36% descrevem a rotina como marcada por "Imprevisibilidade/Prazos", seguidos por 28% que destacam "Longas Jornadas". Apenas 12% consideram o ritmo "Equilibrado". Conforme descreveu outro respondente:

As situações mais tensas são os earnings season, quando tudo tem que estar rodando e o mercado reage na hora, não pode vacilar nem um segundo. (R4)

4.3 Fatores de Prazer e Sofrimento

A análise dos fatores de prazer e sofrimento constitui o núcleo central desta pesquisa. Os dados foram obtidos a partir de seis questões (Q10 a Q16) que capturam dimensões complementares da experiência laboral.

4.3.1 Fatores de Prazer

Tabela 5 – Fatores de prazer no trabalho (N=25)

Dimensão	Categoria	Menções(N)	% Total*
Q10: Satisfação	Impacto no Cliente / Relevância	13	52
	Adrenalina / Desafio Intelectual	8	32
	Retorno Financeiro / Bônus	1	4
	Eficiência / Segurança	1	4
Q11: Reconhecimento	Reconhecimento Técnico / Social	14	56
	Reconhecimento Financeiro	10	40
	Falta de Reconhecimento	11	44
Q12: Autonomia	Autonomia Condicionada	13	52
	Autonomia Plena	9	36
	Autonomia Baixa	1	4
Q13: Motivação	Retorno Financeiro	21	84
	Paixão / Intelectual	9	36
	Impacto / Status	4	16

*Fonte: Dados da pesquisa, 2026. Percentual calculado sobre total de menções quando aplicável.**

Os resultados revelam uma dinâmica complexa e, em certa medida, paradoxal. Quando questionados sobre a motivação para permanecer no setor (Q13), 84% mencionaram o "Retorno Financeiro" como fator determinante, confirmando a centralidade da remuneração como mecanismo de retenção (Larangeira, 1997; Mendes, 2007). No entanto, quando questionados sobre o que lhes traz satisfação no dia a dia (Q10), o cenário se inverte: "Impacto no Cliente" foi citado por 52% como principal fonte de satisfação cotidiana, seguido por "Adrenalina/Desafio Intelectual" (32%), enquanto "Retorno Financeiro" apareceu em apenas 4% das respostas.

Esse achado revela uma distinção fundamental entre dois planos da experiência de trabalho. A motivação para permanência, dominada pelo componente financeiro (84%), atua como âncora que mantém o profissional no setor apesar das condições adversas. Já a satisfação cotidiana, vinculada ao propósito e ao desafio intelectual (52% + 32%), é o que torna o trabalho tolerável e, por vezes, prazeroso. Os dados desta pesquisa sugerem que se trata de

mecanismos distintos: o dinheiro retém, mas não necessariamente satisfaz. Conforme relatou um dos participantes:

O que mais me dá satisfação é a sensação de impacto ao ver minhas recomendações refletidas no mercado e o reconhecimento pelos resultados positivos que contribuiu a gerar para os clientes e para o banco. (R2)

A análise do reconhecimento (Q11) revela outro padrão significativo: 56% reportaram receber "Reconhecimento Técnico/Social" e 40% "Reconhecimento Financeiro", mas simultaneamente 44% relataram "Falta de Reconhecimento". Essa aparente contradição se explica quando se considera a natureza do reconhecimento no mercado de capitais: ele é inconsistente e condicional, atrelado a resultados financeiros de curto prazo. Diferentemente dos contextos organizacionais mais estáveis estudados por Dejours (1992), nos quais o reconhecimento tende a ser razoavelmente contínuo, no mercado financeiro ele se dissolve rapidamente em períodos de performance negativa.

Quanto à autonomia (Q12), 52% relataram "Autonomia Condicionada" e 36% "Autonomia Plena", indicando que a maioria dos profissionais dispõe de margem para tomar decisões dentro de limites estabelecidos. Esse dado é relevante porque a autonomia, na perspectiva de Dejours (1992), é fator central para a transformação do sofrimento em prazer.

4.3.2 Fatores de Sofrimento

Tabela 6 – Fatores de sofrimento no trabalho (N=25)

Dimensão	Categoria	N	% Total*
Q14: Estressantes	Volatilidade / Mercado	9	36
	Pressão por Prazos	6	24
	Problemas Operacionais	5	20
	Tensões Relacionais	2	8
Q15: Pressão	Ansiedade / Estresse	10	40
	Motivação / Foco	6	24
	Risco de Burnout	4	16
	Baixo Impacto	3	12
Q16: Jornadas	Inadequadas / Excessivas	19	76
	Invasão da Vida Pessoal	1	4
	Adequadas / Gerenciáveis	3	12

*Fonte: Dados da pesquisa, 2026. Percentual calculado sobre total de menções quando aplicável.**

A "Volatilidade/Mercado" foi identificada como a situação mais estressante por 36% dos participantes (Q14), seguida por "Pressão por Prazos" (24%). Esse dado confirma a proposição de Fenton-O'Creevy et al. (2011) de que a imprevisibilidade do mercado é intrinsecamente desgastante.

A análise dos efeitos da pressão (Q15) demonstra que 40% relataram "Ansiedade/Estresse" como consequência direta, enquanto 16% mencionaram "Risco de Burnout". Esses percentuais são consistentes com os achados de Coelho et al. (2018), que identificaram o estresse como preditor significativo da síndrome de burnout em trabalhadores do setor bancário, e de Ribeiro et al. (2024), que documentaram altas taxas de estresse ocupacional em profissionais do setor financeiro.

É interessante observar que 24% relataram que a pressão gera "Motivação/Foco", dado que ilustra a ambivalência descrita por Dejours (1992): a mesma pressão que gera sofrimento pode, em determinadas circunstâncias, ser transformada em combustível para a mobilização subjetiva. Conforme relatou um dos respondentes:

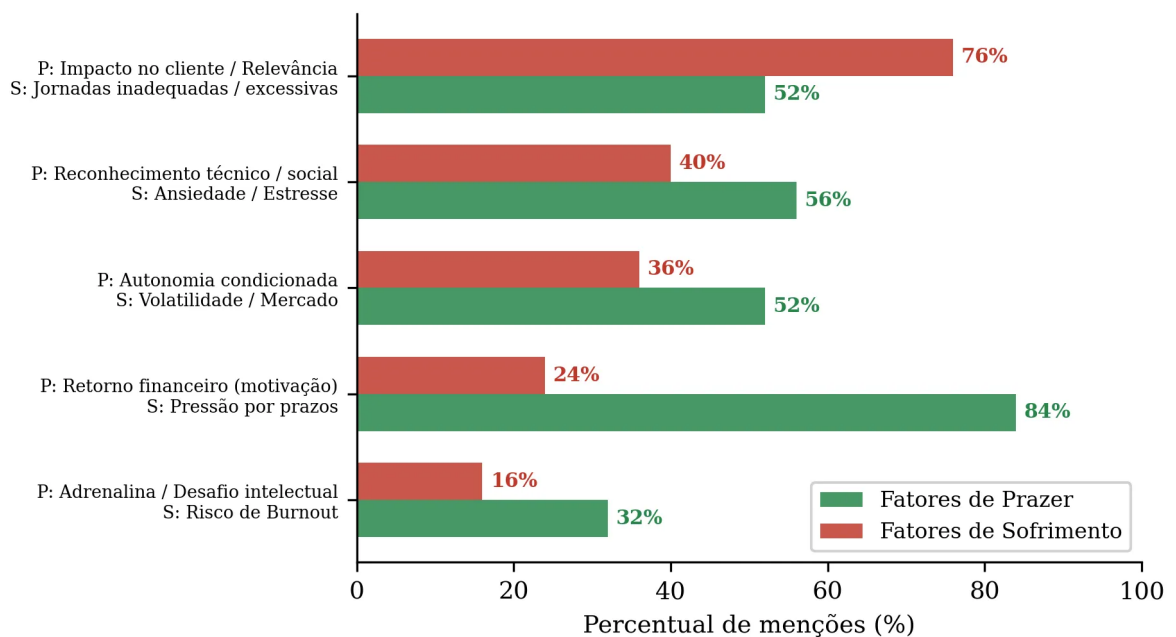
Pressão por resultado me deixa meio pilhado, às vezes rola aquela sensação de estar no limite, mas aprendi a usar isso como combustível e não peso. (R4)

O dado mais alarmante refere-se às jornadas de trabalho (Q16): 76% consideram suas jornadas "Inadequadas/Excessivas", e apenas 12% as consideram "Adequadas/Gerenciáveis". Moronte e Albuquerque (2021), em revisão de literatura sobre organização do trabalho e adoecimento de bancários, já haviam identificado a intensificação das jornadas como fator central de adoecimento no setor financeiro. No mercado de capitais, essa percepção atinge patamares ainda mais elevados. Nas palavras de um dos participantes:

Jornada longa, quase nunca acaba antes das 8 da noite, e nos meses mais intensos isso vira rotina, não é nada confortável, mas quem quer ser gestor top tem que encarar. (R5)

Esse depoimento contém, em si mesmo, uma estratégia defensiva: a racionalização que transforma a aceitação do sofrimento em pré-requisito para o sucesso profissional.

Figura 6 – Síntese comparativa: fatores de prazer e sofrimento (N=25)



*Fonte: Dados da pesquisa, 2026. Percentual calculado sobre total de menções quando aplicável.**

A análise integrada permite constatar que o mercado de capitais brasileiro gera prazer por meio do impacto profissional e do desafio intelectual, enquanto o sofrimento está associado à qualidade das demandas (imprevisibilidade, urgência) e à extensão das jornadas. Esse achado amplia a proposição de Dejours (1992) ao evidenciar que, em ambientes de alta volatilidade, o sofrimento decorre não apenas da sobrecarga quantitativa, mas sobretudo da natureza fragmentada, imprevisível e emocionalmente intensa das demandas.

4.4 Estratégias Defensivas

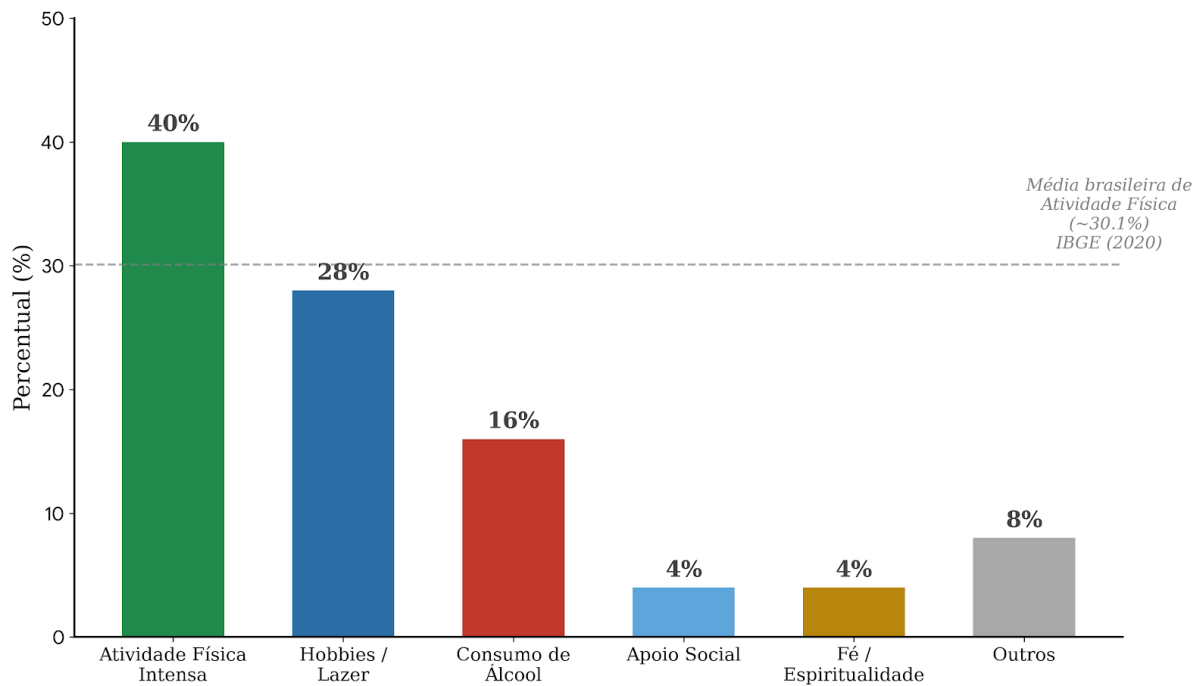
A análise das estratégias defensivas representa uma contribuição empírica significativa desta pesquisa. A Questão 17 investigou quais "válvulas de escape" os profissionais utilizam para lidar com a pressão e o sofrimento.

Tabela 7 – Principais estratégias defensivas utilizadas (N=25)

Estratégia Identificada	N	%
Atividade Física Intensa (Corrida, Academia, Crossfit)	10	40
Hobbies / Lazer (Leitura, Filmes, Passeios)	7	28
Consumo de Alcool (<i>Happy Hour</i> , Bebidas)	4	16
Apoio Social (Amigos, Família, Conversa)	1	4
Fé / Espiritualidade	1	4
Outros / Não especificado	2	8
Total	25	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Figura 7 – Distribuição das estratégias defensivas (N=25)



Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A "Atividade Física Intensa" é a estratégia mais frequente (40%, n=10), seguida por "Hobbies/Lazer" (28%) e "Consumo de Álcool" (16%). Três aspectos merecem destaque.

Em primeiro lugar, a prevalência de 40% de praticantes de atividade física intensa nesta amostra supera a média nacional identificada pela Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), que aponta que apenas 30,1% dos adultos brasileiros praticam o nível recomendado de atividade física no lazer (IBGE, 2020). Esse diferencial sugere que, para os profissionais do mercado de capitais, o exercício físico transcende a busca estética ou de saúde geral, configurando-se como uma estratégia defensiva ativa de regulação emocional e descarga da tensão acumulada, fundamental para a manutenção da capacidade laborativa em um ambiente de alta pressão.

Em segundo lugar, o consumo de álcool (16%) situa-se em patamar consideravelmente inferior ao reportado em estudos internacionais. Song e Walker (2023), por exemplo, documentaram que o consumo de substâncias (estimulantes e depressoras) é estratégia prevalente entre traders durante períodos de alta volatilidade. O percentual relativamente baixo encontrado nesta pesquisa pode refletir uma mudança geracional ou cultural nas formas de enfrentamento, ou, alternativamente, pode haver subnotificação, considerando o estigma associado ao consumo de álcool em contextos profissionais.

Em terceiro lugar, chama a atenção a baixa menção ao "Apoio Social" como estratégia defensiva explícita (4%). Esse dado, quando confrontado com os resultados da Questão 21, onde 68% dos participantes relataram que o "Apoio dos Colegas" faz diferença significativa em sua experiência de trabalho, revela um paradoxo interessante. A explicação mais plausível é que o suporte social entre colegas atua como fator de moderação contínua, uma espécie de amortecedor cotidiano que não é percebido como "válvula de escape" em momentos agudos, mas que desempenha papel fundamental na manutenção do equilíbrio psíquico ao longo do tempo. Conforme descreveu um dos participantes:

Para lidar com a pressão, costumo praticar esportes como corrida e musculação, além de reservar momentos para a família e amigos. Evito álcool e medicamentos, prefiro estratégias naturais para relaxar. (R3)

Tabela 8 – Fatores de moderação: suporte e cultura (N=25)

Dimensão	Categoria	(N)	% Total*
Q19: Suporte organizacional	Suporte Insuficiente	9	36
	Suporte Suficiente	8	32
	Rede de Apoio Informal	3	12
	Individualismo	3	12
Q20: Cultura organizacional	Ambivalência (ajuda/atrapalha)	14	56
	Tóxica / Atrapalha	6	24
	Cultura Positiva	2	8
Q21: Suporte social	Apoio dos Colegas / Pares	17	68
	Apoio da Família / Privado	5	20
Q22: Equilíbrio	Equilibrado (condicionado)	8	32
	Desequilibrado (sofrimento > prazer)	8	32
	Equilíbrio Frágil (instável)	7	28

*Fonte: Dados da pesquisa, 2026. Percentual calculado sobre total de menções quando aplicável.**

A análise dos fatores de moderação revela um cenário preocupante. Quanto ao suporte organizacional (Q19), apenas 32% dos participantes consideram-no suficiente, contra 36%

que o avaliam como insuficiente. Esse dado indica que a maioria das organizações do setor ainda não desenvolveu programas estruturados de apoio à saúde mental de seus profissionais.

A percepção sobre a cultura organizacional (Q20) é igualmente reveladora: 56% a descrevem como "Ambivalente", isto é, uma cultura que estimula a alta performance e a excelência, mas que simultaneamente prejudica o bem-estar e o equilíbrio dos trabalhadores. Outros 24% vão além, classificando-a como "Tóxica". Apenas 8% percebem a cultura como genuinamente positiva. Nas palavras de um dos respondentes:

A cultura é muito orientada a performance e competitividade, o que pode ajudar na motivação, mas também gera desgaste. Falta uma cultura mais aberta ao diálogo sobre bem-estar e suporte emocional. (R3)

O suporte social (Q21) provém predominantemente dos colegas de trabalho (68%), e não das organizações formalmente. Esse achado confirma o conceito de estratégias defensivas coletivas de Dejours (1992): na ausência de suporte institucional, os trabalhadores desenvolvem redes informais de apoio mútuo que funcionam como amortecedores do sofrimento. Contudo, conforme alerta Mendes (2007), essas redes informais são frágeis e podem se desfazer em contextos de alta competitividade individual.

A análise do equilíbrio entre prazer e sofrimento (Q22) é, talvez, o dado mais revelador de toda a pesquisa: 32% relatam equilíbrio condicionado à compensação financeira, 32% percebem que o sofrimento supera o prazer, e 28% descrevem um equilíbrio frágil e instável. Apenas 8% percebem equilíbrio genuíno. Esses dados demonstram que, para a maioria dos profissionais, o "equilíbrio" entre prazer e sofrimento não é um estado estável, mas uma negociação permanente entre custos psíquicos e ganhos financeiros, na qual a remuneração elevada funciona como o contrapeso que torna tolerável um nível de sofrimento que, de outra forma, seria insuportável.

Quanto à mobilização coletiva, os dados indicam que ela ocorre de forma restrita e informal. Embora 68% dos participantes mencionem o apoio dos colegas como fator relevante, esse suporte opera como rede espontânea de amparo mútuo, sem institucionalização organizacional. Não foram identificados espaços formais de deliberação coletiva sobre as condições de trabalho, o que, na perspectiva de Dejours (1992), fragiliza a possibilidade de transformação efetiva da organização do trabalho. A mobilização, quando existe, limita-se a estratégias defensivas coletivas — como pactos implícitos de cooperação entre pares — sem evoluir para uma ação coletiva transformadora.

4.5 Nuances por Perfil: Idade, Tempo de Casa e Função

Os dados apresentados até aqui desenharam um retrato coletivo do mercado de capitais, mas essa imagem geral esconde diferenças importantes. Quando se cruza o sofrimento relatado com o perfil de quem o relata, percebe-se que a dor não é a mesma para todos, embora esteja presente em todos.

Os profissionais mais jovens, com menos de 5 anos de experiência, que representam 44% da amostra, parecem viver uma espécie de lua de mel com o mercado. Para esse grupo, a pressão e a jornada extenuante ainda são lidas como parte do aprendizado, quase como um rito de passagem. Há uma lógica implícita, nunca verbalizada com tanta clareza mas sempre presente nas entrelinhas: "se eu aguentar isso agora, vou chegar lá". O prazer, nessa fase, vem da adrenalina, da sensação de estar aprendendo rápido, de fazer parte de algo que parece grandioso. É o deslumbramento de quem acabou de entrar num mundo que, visto de fora, parece feito de números estratosféricos e oportunidades infinitas. O problema é que esse deslumbramento funciona como um anestésico. Ele mascara o desgaste que já se acumula, o sono que já falta, os sinais que o corpo já dá. E quando o efeito passa, o estrago muitas vezes já está feito.

Quem ocupa a faixa intermediária, entre 30 e 39 anos e com 5 a 10 anos de casa (que corresponde a 44% e 36% da amostra, respectivamente), vive outra coisa. A lua de mel acabou. A adrenalina dos primeiros anos deu lugar a uma pergunta que aparece cada vez com mais frequência: vale a pena? É nesse grupo que a racionalização financeira opera com mais força. A frase "o bônus compensa" não é apenas uma justificativa, é uma estratégia de sobrevivência psíquica. Esses profissionais já sabem o preço que pagam. Já perderam fins de semana, já sentiram o corpo reclamar, já viram colegas saírem por burnout. Mas continuam, porque a remuneração, a essa altura, já não é apenas um salário: é um padrão de vida, são compromissos financeiros, é uma identidade social construída ao longo de anos. Sair significaria não apenas ganhar menos, mas de certa forma admitir que o sacrifício foi em vão. E isso, para muitos, é insuportável.

Os seniores, com mais de 40 anos e mais de 10 anos de mercado (20% da amostra), apresentam um padrão diferente. São os que sobreviveram. Conquistaram autonomia, ocupam posições de liderança, definem suas próprias agendas em alguma medida. O sofrimento não desapareceu, mas mudou de natureza: já não é a angústia do analista que precisa entregar o

relatório às duas da manhã, mas o peso de decidir com milhões de reais em jogo, de gerir equipes que estão adoecendo e, ao mesmo tempo, cobrar resultados. Há nesse grupo uma espécie de resignação lúcida, uma consciência clara de que o mercado é o que é, acompanhada de um repertório emocional mais robusto para lidar com isso. Mas seria ingenuidade confundir resiliência com saúde. O fato de terem sobrevivido não significa que estejam bem.

As diferenças por tipo de função são igualmente reveladoras. Analistas e profissionais de Back Office (44% da amostra) carregam uma pressão predominantemente cognitiva. Seu sofrimento é feito de prazos que não podem ser descumpridos, de relatórios que precisam ser perfeitos, de erros que podem custar milhões. O prazer, quando existe, vem da satisfação intelectual de uma tese bem construída, de uma análise que se confirma no mercado. É um prazer silencioso, quase solitário, que raramente é celebrado com a mesma intensidade com que os erros são punidos.

Os profissionais da área Comercial e de Relacionamento (20%) vivem um tipo de sofrimento diferente. Sua rotina é marcada pela gestão constante das emoções alheias: clientes ansiosos, metas de captação instáveis, a necessidade de transmitir confiança mesmo quando o mercado está em queda livre. Fenton-O'Creevy et al. (2011) já haviam identificado que a gestão emocional é uma das dimensões mais desgastantes do trabalho no setor financeiro, e os dados desta pesquisa confirmam essa proposição. Para esse grupo, o prazer está nos vínculos, no reconhecimento social, na sensação de ser alguém em quem os outros confiam.

Já os Traders e profissionais de Mesa de Operações (16%), embora sejam o menor grupo numericamente, são os que vivenciam a versão mais radical da tensão entre prazer e sofrimento. Seu cotidiano é feito de decisões em frações de segundo, de lucros e perdas que se materializam em tempo real, de uma volatilidade que não dá trégua. A fronteira entre a euforia e o desespero é, nesse caso, literalmente uma questão de minutos. As estratégias defensivas que adotam refletem essa intensidade: o "bloqueio emocional", a racionalização extrema, a necessidade quase clínica de dissociar a emoção da operação. Lo e Repin (2002), ao estudarem a psicofisiologia de traders em tempo real, demonstraram que decisões financeiras sob pressão ativam respostas fisiológicas de estresse comparáveis a situações de risco físico, o que ajuda a compreender por que esse grupo apresenta os relatos mais agudos de ansiedade e esgotamento.

O que esses diferentes perfis revelam, no fundo, é que o mercado de capitais não produz um tipo único de sofrimento. Ele produz sofrimentos específicos, calibrados pela função, pela idade e pelo tempo de exposição. Mas há um denominador comum que atravessa todos os grupos: a remuneração como justificativa. Seja o jovem que aceita a sobrecarga como investimento, o profissional intermediário que racionaliza o desgaste pelo bônus, ou o sênior que já naturalizou o custo, a lógica é a mesma. O dinheiro não elimina o sofrimento. Ele apenas muda o argumento que cada um usa para continuar.

4.6 Discussão dos Resultados: Adoecimento, Remuneração e os Limites da Teoria

À luz dos dados apresentados ao longo deste capítulo, cabe retomar a pergunta que abriu este estudo: existe um preço justo para a saúde mental no trabalho? E, mais especificamente: quem paga o adoecimento que emerge do mercado de capitais?

Os resultados desta pesquisa indicam que a resposta a essa pergunta é, ao mesmo tempo, empiricamente clara e eticamente perturbadora. Os 76% que consideram suas jornadas inadequadas ou excessivas, os 40% que relatam ansiedade decorrente da pressão por resultados, os apenas 8% que percebem equilíbrio genuíno entre prazer e sofrimento: todos esses dados convergem para um diagnóstico inequívoco. Os profissionais do mercado de capitais brasileiro estão adoecendo. E estão adoecendo não por desconhecimento ou falta de recursos, mas dentro de um arranjo organizacional que produz sistematicamente sofrimento e que utiliza a remuneração elevada como mecanismo de justificação desse sofrimento. Em outras palavras, o adoecimento não é um efeito colateral imprevisto; ele é, em certa medida, parte da engrenagem.

Essa constatação adquire relevância prática imediata quando se considera o contexto regulatório brasileiro. A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio da Portaria nº 1.419/2024 e posteriormente prorrogada pela Portaria nº 765/2025, estabelece que, a partir de 26 de maio de 2026, os riscos psicossociais, como estresse ocupacional, sobrecarga de trabalho, metas abusivas, assédio moral e ambientes organizacionais tóxicos, deverão integrar obrigatoriamente o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) de todas as empresas (Brasil, 2024). A fiscalização e eventuais autuações pela Inspeção do Trabalho terão início nesta data, após um período de caráter educativo e orientativo. Esse novo marco legal é significativo porque, pela primeira vez na legislação trabalhista brasileira, fatores como jornadas exaustivas, pressão constante

por resultados e falta de autonomia deixam de ser tratados como questões individuais ou subjetivas e passam a ser reconhecidos como riscos ocupacionais que devem ser formalmente mapeados, avaliados e controlados pelas organizações.

Embora este estudo não se proponha a avaliar os efeitos da NR-1, cuja vigência plena sequer se iniciou, os dados aqui apresentados permitem uma reflexão relevante. Por um lado, a obrigatoriedade de gestão dos riscos psicossociais representa um avanço indiscutível na proteção do trabalhador. Por outro lado, é preciso perguntar: a norma será suficiente para alterar culturas organizacionais profundamente enraizadas em lógicas de performance extrema? Ou ela corre o risco de formalizar o reconhecimento do adoecimento sem necessariamente enfrentá-lo em suas causas estruturais? Os dados desta pesquisa sugerem cautela. Quando 56% dos profissionais descrevem a cultura organizacional como "ambivalente", que simultaneamente estimula e adocece, e quando apenas 32% consideram o suporte organizacional suficiente, o que se observa é um cenário no qual o adoecimento já está naturalizado. A NR-1 pode contribuir para desnaturalizá-lo, mas apenas se vier acompanhada de uma revisão profunda da organização do trabalho no setor e não apenas da adoção de programas pontuais de bem-estar que, na prática, transferem ao trabalhador individual a responsabilidade de "gerir" seu próprio esgotamento.

E é justamente nesse ponto que se revela a questão central desta pesquisa: no final das contas, quem paga pelo adoecimento? Os dados mostram que é o próprio trabalhador. É ele quem desenvolve estratégias defensivas individuais, como atividade física intensa (40%), hobbies (28%) e consumo de álcool (16%), para suportar o que a organização do trabalho lhe impõe. É ele quem racionaliza o sofrimento como "parte do jogo" ou como "preço do sucesso". É ele quem, quando o corpo e a mente não suportam mais, se afasta por burnout, síndrome do pânico ou depressão, e é, via de regra, substituído pela engrenagem que ajudou a mover. As organizações, por sua vez, externalizam o custo do adoecimento: o profissional adocece, se afasta, é desligado, e outro ocupa seu lugar. A máquina não para. Dados do Ministério da Previdência Social indicam que os afastamentos por transtornos mentais cresceram 67% entre 2023 e 2024, com mais de 440 mil trabalhadores afastados apenas em 2024 (Brasil, 2025), o que evidencia que esse não é um problema restrito ao mercado de capitais, mas sistêmico no mundo do trabalho brasileiro.

Essa dinâmica conduz a uma segunda provocação, de natureza teórica, que este estudo identifica como contribuição relevante ao campo da gestão de pessoas. A teoria dos dois

fatores de Herzberg (1959, 1966), amplamente ensinada e aceita nos cursos de Administração, classifica a remuneração como "fator higiênico", isto é, um elemento extrínseco que previne a insatisfação quando adequado, mas que não gera motivação genuína. A motivação, segundo essa perspectiva, dependeria de fatores intrínsecos: reconhecimento, realização, responsabilidade. Os dados desta pesquisa não refutam Herzberg (1959, 1966), mas revelam que essa classificação é insuficiente para explicar o que ocorre em contextos de alta remuneração inseridos em sociedades profundamente desiguais.

No mercado de capitais brasileiro, conforme apontado pelo Guia Salarial Robert Half (2025), analistas de *Sales Trading* iniciam a carreira com salários entre R\$ 9.350,00 e R\$ 14.350,00, enquanto diretores executivos (Managing Directors) podem alcançar entre R\$ 56.750,00 e R\$ 86.600,00 mensais em remuneração fixa, sem considerar bônus variáveis que frequentemente superam o salário-base. Segundo dados do Portal Salário (2025), fundamentados no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), administradores de fundos e carteiras de investimento recebem em média R\$ 11.839,00 mensais. Tudo isso num país onde a renda média do trabalhador brasileiro atingiu R\$ 3.208,00 em 2024, conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE (2025). Ou seja, profissionais do mercado de capitais ganham entre 3 e 27 vezes a média salarial nacional. Nesse contexto, a remuneração não opera como simples "fator higiênico".

Ela funciona como âncora existencial.

É o que justifica a permanência (84% a citam como principal motivação), é o que torna o sofrimento tolerável, é o que impede a saída mesmo quando o corpo e a mente já sinalizaram o esgotamento.

A capacidade da remuneração elevada de funcionar simultaneamente como fator de retenção e como mecanismo de justificação do sofrimento é, conforme demonstram os dados, muito mais elástica do que a teoria clássica de Herzberg (1959, 1966) pressupõe.

Essa elasticidade tem uma explicação que a teoria tradicional de gestão de pessoas parece ignorar: a desigualdade. Num país em que a distância entre o salário de um analista do mercado de capitais e a renda média nacional é de três a vinte e sete vezes, sair do setor não significa apenas trocar de emprego. Significa, para muitos, abrir mão de um padrão de vida radicalmente distinto daquele que a média do mercado de trabalho brasileiro oferece. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2025), ao analisar os rendimentos do

trabalho no quarto trimestre de 2024, reforça que a concentração de renda permanece elevada, com os 10% mais ricos detendo rendimentos médios mais de 13 vezes superiores aos dos 40% mais pobres. É essa distância estrutural que confere à remuneração um poder de retenção desproporcional, **transformando-a não apenas em fator higiênico ou motivacional, mas em fator de aprisionamento**. O trabalhador não permanece apenas porque quer, permanece porque o custo de sair, num país tão desigual, é percebido como insuportável. E enquanto permanece, adoece.

Há, nessa dinâmica, uma assimetria que merece ser nomeada. Uma empresa capitalista, em tese, não possui um limite final para o lucro que busca: há sempre uma meta maior, um resultado a ser superado, um próximo trimestre a ser vencido. Mas, o trabalhador que sustenta essa busca, tem limites que não são negociáveis. Limites biológicos, como o sono que não pode ser indefinidamente suprimido. Limites psíquicos, como a ansiedade que se acumula a cada decisão de alto impacto. Limites relacionais, como a família que se deteriora pela ausência crônica. O que os dados desta pesquisa mostram é que a remuneração elevada permite que a empresa empurre esses limites para mais longe, não que os elimine. E quando o limite é finalmente atingido, é o trabalhador que se rompe, não a organização.

Essa constatação aponta para a necessidade de uma reflexão que a literatura de gestão de pessoas, em grande medida, ainda não realizou. Não se trata de afirmar que Herzberg (1959, 1966) está errado, mas de reconhecer que sua teoria foi formulada em contextos de média remuneração e relativa igualdade socioeconômica, no caso, trabalhadores norte-americanos da indústria na década de 1950 (Herzberg; Mausner; Snyderman, 1959). Quando aplicada a mercados de alto rendimento em países marcados por desigualdade extrema, como o Brasil, a fronteira entre "fator higiênico" e "fator motivacional" se dissolve: a remuneração passa a operar em uma zona cinzenta na qual ela simultaneamente motiva, retém, justifica o sofrimento e aprisiona.

Este estudo propõe, portanto, que a teoria de motivação na gestão de pessoas precisa ser socialmente contextualizada. É preciso que se estimule, nos cursos de Administração e nos estudos organizacionais, uma reflexão sobre os limites éticos da remuneração como motivador, ou, mais precisamente, sobre até que ponto uma organização pode utilizar a compensação financeira como contrapeso ao adoecimento, num contexto em que a desigualdade social torna a saída virtualmente inviável para o trabalhador.

Uma questão que este trabalho não pode ignorar diz respeito à dimensão ética que atravessa o mercado de capitais. Ao longo das respostas ao questionário, emergiram elementos que extrapolam o escopo da psicodinâmica do trabalho, mas que não podem ser simplesmente descartados. O mercado de capitais é um ambiente em que parte das atividades envolve, por sua própria natureza, lucrar com a perda alheia: apostar na queda de ações de empresas em crise, operar em momentos de colapso de mercado, posicionar-se contra ativos ligados a tragédias. O caso da Vale é ilustrativo: após o rompimento da barragem de Brumadinho em janeiro de 2019, que resultou em 270 mortes, as ações da empresa desabaram 24,5% no primeiro pregão, após a tragédia, com uma perda de R\$ 72 bilhões em valor de mercado em um único dia (InfoMoney, 2019). Gestores de fundos que mantinham posições vendidas (*short selling*) nas ações da Vale lucraram com o desastre, ainda que alguns, como James Gulbrandsen, da NCH Capital, tenham publicamente declarado que doariam os ganhos às famílias das vítimas, reconhecendo o desconforto ético da operação (Exame, 2019). Anos antes, o rompimento da barragem de Mariana em 2015, também envolvendo a Vale, provocou dinâmica semelhante: as ações despencaram no curto prazo, mas se recuperaram nos anos seguintes, chegando a valorizar mais de 1.100% desde o fundo atingido em fevereiro de 2016 (InvestNews, 2021).

Esses episódios não são exclusividade do mercado brasileiro. Na crise financeira global de 2008, investidores como Michael Burry, do fundo Scion Capital, e o gestor John Paulson apostaram contra os títulos hipotecários subprime nos Estados Unidos, lucrando bilhões de dólares enquanto milhões de famílias perdiam suas casas e o banco Lehman Brothers, com 164 anos de história e 25 mil funcionários, declarava a maior falência da história dos Estados Unidos, com mais de US\$ 600 bilhões em ativos (Lewis, 2010). O episódio foi retratado no livro "The Big Short", de Michael Lewis (2010), e posteriormente adaptado ao cinema, evidenciando como a lógica do mercado de capitais permite, e por vezes recompensa, a obtenção de lucro a partir do sofrimento alheio.

Não é objetivo deste trabalho emitir julgamento moral sobre essas práticas, que são, em muitos casos, legalmente regulamentadas. Mas, é impossível analisar o prazer e o sofrimento de profissionais que operam nesse ambiente, sem reconhecer que a dimensão ética do trabalho também pesa. A pergunta sobre o que significa ganhar dinheiro, enquanto outros choram não é apenas filosófica; ela aparece, ainda que de forma velada, nas contradições que os próprios participantes expressam entre o orgulho técnico e o desconforto existencial com o que fazem.

Apesar de não ser o objetivo central deste estudo analisar a conduta ética no mercado de capitais, entende-se que condutas antiéticas ou amorais, naturalizadas em determinados segmentos do mercado, podem constituir um fator adicional de sofrimento silencioso e pouco reconhecido pela literatura de psicodinâmica do trabalho. A naturalização de práticas eticamente ambíguas como parte do cotidiano profissional pode impactar a saúde psíquica do trabalhador de formas que este estudo apenas vislumbra, mas que merecem investigação aprofundada em pesquisas futuras.

Em síntese, os dados desta pesquisa revelam que o mercado de capitais brasileiro opera sob uma lógica na qual o adoecimento do trabalhador é, em grande medida, estrutural e previsível, e, paradoxalmente, financeiramente compensado. A remuneração elevada não elimina o sofrimento; ela o precifica. E o preço, como demonstram os relatos dos 25 profissionais respondentes, é pago integralmente pelo trabalhador: em noites mal dormidas, em relacionamentos deteriorados, em crises de ansiedade, em corpos esgotados que recorrem a exercícios intensos ou a substâncias para suportar mais um dia. A pergunta que se impõe, e que este estudo não pretende responder de forma definitiva, mas sim formular com a clareza que os dados permitem, é: até quando?

5. CONCLUSÃO

Este trabalho se propôs a investigar os fatores de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais do mercado de capitais brasileiro, com atenção especial ao papel da remuneração elevada como moduladora dessas vivências. A pergunta de pesquisa que orientou o estudo foi: quais são os principais fatores que geram prazer e sofrimento no ambiente de trabalho do mercado de capitais no Brasil, e como a remuneração elevada modula a percepção sobre essas dimensões?

Para respondê-la, partiu-se de uma fundamentação teórica ancorada na psicodinâmica do trabalho de Dejours (1992), que concebe o trabalho como espaço simultâneo de prazer e sofrimento, e no modelo brasileiro de Ferreira e Mendes (2003, 2007), que oferece categorias analíticas para investigar o contexto de trabalho, o custo humano da atividade, as vivências de prazer e sofrimento e as estratégias de mediação. A teoria dos dois fatores de Herzberg (1959, 1966) foi mobilizada para problematizar o papel da remuneração, tradicionalmente classificada como "fator higiênico" na gestão de pessoas. A pesquisa adotou abordagem qualitativa e exploratória, com a aplicação de questionário semiestruturado a 25 profissionais

do mercado de capitais, recrutados via LinkedIn. Os dados foram tratados pela técnica de análise de conteúdo de Bardin (1979), com categorização manual organizada via IBM SPSS Statistics v29.0.

Os resultados permitiram atender a cada um dos objetivos específicos propostos. Quanto à caracterização do perfil sociodemográfico e profissional, os dados revelaram amostra marcadamente homogênea: 92% de homens, 88% brancos, 72% concentrados em São Paulo. A faixa etária predominante situa-se entre 30 e 39 anos (44%), com 44% da amostra possuindo menos de 5 anos de experiência no setor. Essa homogeneidade não é apenas uma limitação amostral; ela reflete a composição real de um mercado que, conforme apontado por dados da ANBIMA (2024) e da Michael Page (2023), permanece estruturalmente excludente em termos de gênero e raça.

No que se refere aos fatores de prazer, três dimensões se destacaram: o impacto no cliente e a relevância das decisões (52%), o desafio intelectual e a adrenalina (32%) e a autonomia condicionada (52%). O reconhecimento técnico e social foi mencionado por 56%, embora 44% tenham simultaneamente relatado falta de reconhecimento, revelando a natureza volátil e condicional do reconhecimento em ambientes de alta volatilidade. A remuneração, embora seja o principal fator de permanência (84%), foi citada por apenas 4% como fonte de satisfação diária.

Quanto aos fatores de sofrimento, a volatilidade do mercado (36%), a ansiedade decorrente da pressão por resultados (40%) e a inadequação das jornadas de trabalho (76%) emergiram como os principais estressores. Esse último dado é particularmente significativo quando comparado aos 18,8% de bancários em "alta exigência" identificados por Petarli et al. (2015), evidenciando que o mercado de capitais impõe condições de trabalho substancialmente mais extenuantes que o setor bancário tradicional.

A análise das estratégias defensivas revelou configuração distinta da literatura internacional. Diferentemente dos padrões documentados por Song e Walker (2023), que identificaram o uso combinado de álcool e cafeína como estratégia predominante entre traders, a amostra brasileira apresentou a atividade física intensa como principal estratégia (40%), seguida por hobbies e lazer (28%) e consumo de álcool em terceiro lugar (16%). Na dimensão coletiva, 68% mencionaram o apoio dos colegas como fator relevante, configurando estratégias

defensivas coletivas informais nos termos de Dejours (1992), porém sem institucionalização pelas organizações.

Finalmente, a investigação sobre o papel da remuneração elevada revelou o que possivelmente constitui a contribuição mais significativa desta pesquisa. Os dados demonstram que a remuneração funciona como mecanismo duplo: é o principal fator de permanência no setor (84%), mas não é fonte relevante de satisfação cotidiana (apenas 4%). Apenas 8% dos respondentes vivenciam equilíbrio genuíno entre prazer e sofrimento. Esses dados confirmam a hipótese central da pesquisa: a remuneração elevada funciona simultaneamente como fator motivacional e como mecanismo de justificação do sofrimento. Os profissionais não ignoram o sofrimento que experimentam, mas o toleram porque a compensação financeira opera como contrapeso simbólico e material.

Para além da confirmação dessa hipótese, a análise dos dados permitiu identificar contribuições que merecem registro. A primeira diz respeito à necessidade de repensar a teoria clássica de motivação em contextos de alta desigualdade. A teoria de Herzberg (1959, 1966), ao classificar a remuneração como fator higiênico com limite de influência bem definido, não contempla o que ocorre quando a distância entre o salário do trabalhador e a renda média nacional é de três a vinte e sete vezes. Num país como o Brasil, onde a renda média é de R\$ 3.208,00 (IBGE, 2025) e um analista júnior do mercado de capitais inicia ganhando a partir de R\$ 9.000,00 (Robert Half, 2025), a remuneração transcende a função higiênica e se transforma em fator de aprisionamento: o custo de sair, num contexto de tamanha desigualdade, é percebido como insuportável. A teoria de motivação na gestão de pessoas precisa, portanto, ser socialmente contextualizada, especialmente quando aplicada a mercados de alto rendimento em países marcados por desigualdade extrema.

A segunda contribuição refere-se à iminência da NR-1 e à reflexão sobre seus limites. A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (Portaria nº 1.419/2024), que a partir de maio de 2026 obrigará as empresas a incluírem os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, representa um avanço normativo importante. Contudo, os dados desta pesquisa indicam que o adoecimento no mercado de capitais é estrutural e não meramente circunstancial: ele decorre da própria organização do trabalho, da cultura de metas agressivas e da naturalização do sofrimento como parte do percurso profissional. A NR-1, por si só, pode não ser suficiente para alterar uma cultura na qual 56% dos profissionais descrevem o ambiente como ambivalente e na qual o sofrimento é lido como pré-requisito para o sucesso.

É preciso que a reflexão sobre saúde mental no trabalho vá além da conformidade legal e enfrente as causas estruturais do adoecimento, sob o risco de que a norma se torne apenas mais um instrumento burocrático que formaliza o problema sem resolvê-lo.

A terceira contribuição, de natureza ética, emerge da constatação de que o mercado de capitais envolve, em determinados segmentos, práticas que levantam questões morais relevantes, como a obtenção de lucro em momentos de crise ou tragédia. Embora este estudo não tenha como objetivo analisar a conduta ética dos profissionais, os dados sugerem que a dimensão moral do trabalho pode constituir uma fonte adicional de sofrimento silenciosa e pouco reconhecida. Recomenda-se que estudos futuros investiguem essa dimensão de forma aprofundada.

As sugestões práticas que emergem dos dados podem ser sintetizadas da seguinte forma: priorizar a previsibilidade das demandas, dado que 36% apontam a imprevisibilidade como principal estressor; implementar sistemas de reconhecimento contínuos e desvinculados de resultados financeiros imediatos, para estabilizar as vivências de prazer; institucionalizar a atividade física como estratégia organizacional, aproveitando que 40% dos profissionais já a utilizam espontaneamente; formalizar as redes de suporte social que hoje operam informalmente (68% dependem do apoio de colegas, mas apenas 32% consideram o suporte organizacional suficiente); investir em comunicação de propósito e impacto, dado que 52% obtêm satisfação do impacto no cliente; adotar políticas ativas de diversidade para romper a homogeneidade sociodemográfica do setor (92% homens, 88% brancos); e gerir explicitamente a ambivalência entre performance e bem-estar que 56% identificam na cultura organizacional.

Esta pesquisa apresenta limitações que devem ser consideradas. A amostra de 25 profissionais, embora adequada para pesquisa qualitativa exploratória e tendo atingido saturação teórica, não permite generalizações estatísticas. A predominância de homens brancos de São Paulo, embora reflita a composição do setor, limita a compreensão das experiências de mulheres, pessoas negras e profissionais de outras regiões. A coleta por questionário online, embora tenha possibilitado o acesso a profissionais de diferentes localidades, não oferece a profundidade de entrevistas presenciais, que é privilegiada pela psicodinâmica do trabalho em seu desenho original. A ausência de estudos brasileiros específicos sobre o mercado de capitais obrigou o recurso à literatura sobre o setor bancário como base de comparação, o que limita a comparabilidade direta.

Os achados e as limitações desta pesquisa abrem caminhos para investigações futuras. A mais evidente é a realização de estudos com amostras maiores e mais diversificadas, contemplando mulheres, profissionais negros e trabalhadores de diferentes regiões, de modo a explorar a interseccionalidade entre gênero, raça e vivências de prazer e sofrimento. Pesquisas longitudinais que acompanhem profissionais ao longo do tempo permitiriam compreender como essas vivências se transformam com a progressão na carreira. A aplicação de metodologias mistas, combinando a abordagem qualitativa com instrumentos quantitativos como o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) de Mendes e Ferreira (2007), possibilitaria mensurar a prevalência dos fenômenos identificados. Estudos comparativos entre diferentes segmentos do mercado (*buy side* versus *sell side*, corretoras versus *asset managers*) poderiam revelar como as especificidades de cada função modulam o sofrimento. A investigação sobre a dimensão ética do trabalho no mercado de capitais e seu impacto sobre a saúde psíquica dos profissionais constitui uma lacuna relevante que este estudo apenas identifica. Nessa mesma direção, a relação entre a glorificação do empreendedorismo financeiro e a naturalização de condutas eticamente ambíguas como parte do percurso profissional configura um campo de estudo promissor, que poderia articular as contribuições da psicodinâmica do trabalho com reflexões da sociologia e da filosofia moral. Outra direção relevante seria a realização de estudos dedicados a repensar a teoria de motivação, especialmente a classificação de Herzberg (1959, 1966), à luz de mercados de alto rendimento em países com desigualdade econômica extrema, investigando em que medida o contexto socioeconômico altera o papel e os limites da remuneração como fator motivacional. Por fim, com a entrada em vigor da NR-1, estudos que avaliem os efeitos concretos da norma sobre a cultura organizacional e a saúde mental no setor financeiro serão fundamentais para verificar se a mudança regulatória se traduzirá em mudança real nas condições de trabalho.

Retornando à pergunta que abriu este trabalho: existe um preço justo para a saúde mental? Os dados desta pesquisa sugerem que a pergunta, formulada assim, já contém uma armadilha. Ao perguntar pelo "preço justo", aceita-se implicitamente que a saúde mental pode ser precificada. E é exatamente isso que o mercado de capitais faz: atribui um valor ao sofrimento, embala esse valor em bônus e salários acima da média, e oferece ao trabalhador como se fosse uma troca justa. Mas os relatos dos 25 profissionais participantes mostram que essa troca é desigual. A remuneração elevada não compra saúde mental; ela compra tolerância ao sofrimento, por tempo limitado e a um custo que, para muitos, se revela progressivamente insustentável. O desafio que se coloca para organizações, reguladores e pesquisadores não é

encontrar o preço justo do adoecimento, mas sim construir condições de trabalho nas quais a precificação da saúde mental deixe de ser necessária. Enquanto isso não ocorrer, é o trabalhador quem continuará pagando a conta.

REFERÊNCIAS

ANBIMA. **Mercado de capitais bate recorde histórico e encerra 2025 com emissão de R\$ 838,8 bilhões**. ANBIMA Data, São Paulo, 2026. Disponível em: <https://data.anbima.com.br/publicacoes/boletim-de-mercado-de-capitais/mercado-de-capitais-bate-recorde-historico-e-encerra-2025-com-emissao-de-8388-bilhoes>. Acesso em: 05 fev. 2026.

ANBIMA. Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais. **Raio X do Investidor Brasileiro**. 8. ed. São Paulo: ANBIMA, 2024. Disponível em: <https://www.anbima.com.br>. Acesso em: 05 fev. 2026.

B3. **Investimentos institucionais na B3 atingem R\$ 1,7 trilhão em 2025**. Agência Brasil, Brasília, 4 fev. 2026. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2026-02/investimentos-institucionais-em-acoes-foram-de-r-17-trilhao-em-2025>. Acesso em: 05 fev. 2026.

BALASSIANO, Moisés et al. Prazer e sofrimento no trabalho: estudo com profissionais de TI. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 46, n. 2, p. 214-228, 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social 2024**. Brasília: MPS, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia>. Acesso em: 15 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br>. Acesso em: 15 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 765, de 12 de maio de 2025**. Prorroga o início da vigência da obrigatoriedade de inclusão dos riscos psicossociais no

Programa de Gerenciamento de Riscos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 maio 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br>. Acesso em: 15 fev. 2026.

COELHO, Jorge A. P. M. et al. Estresse como preditor da síndrome de burnout em bancários. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 1, p. 306-315, 2018.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Resolução CVM nº 30, de 11 de maio de 2021**. Dispõe sobre as bolsas de valores e as entidades administradoras de mercado de balcão organizado. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 maio 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/cvm>. Acesso em: 15 fev. 2026.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2021.

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

EXAME. Gestor que apostou na queda da Vale doará lucro a vítimas de Brumadinho. **Exame**, São Paulo, 27 jan. 2019. Disponível em: <https://exame.com>. Acesso em: 15 fev. 2026.

FENTON-O'CREEVY, Mark et al. **Traders: Risks, Decisions, and Management in Financial Markets**. Oxford: Oxford University Press, 2005.

FENTON-O'CREEVY, Mark et al. Thinking, feeling and deciding: the influence of emotions on the decision making and performance of traders. **Journal of Organizational Behavior**, v. 32, n. 8, p. 1044-1061, 2011.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira**. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir (LPA), 2003.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia (Orgs.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FLOR, Ana. BC decreta liquidação extrajudicial da Reag, envolvida no caso Master. **G1**, Brasília, 15 jan. 2026. Blog da Ana Flor. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/blog/ana-flor/post/2026/01/15/presidente-do-bc-decreta-liquidacao-da-reag.ghml>. Acesso em: 09 fev. 2026.

GIBBS, Graham R. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIORGI, Gabriele et al. Work-Related Stress in the Banking Sector: A Review of Incidence, Correlated Factors, and Major Consequences. **Frontiers in Psychology**, v. 8, artigo 2166, 2017. DOI: 10.3389/fpsyg.2017.02166.

HERZBERG, Frederick. **Work and the Nature of Man**. Cleveland: World Publishing Company, 1966.

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. **The Motivation to Work**. 2. ed. New York: John Wiley & Sons, 1959.

IBM CORPORATION. **IBM SPSS Statistics for Windows**. Version 29.0. Armonk, NY: IBM Corp., 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**: percepção do estado de saúde, estilos de vida, doenças crônicas e saúde bucal. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101764.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2026.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: rendimento de todas as fontes 2024. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>. Acesso em: 05 fev. 2026.

INFOMONEY. **Anbima altera certificações para profissionais de investimentos; veja como será**. 2024. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/anbima-altera-certificacoes-para-profissionais-de-investimentos-veja-como-sera/>. Acesso em: 05 fev. 2026.

INFOMONEY. Vale cai 24% e perde R\$ 72 bilhões de valor após tragédia em Brumadinho. **InfoMoney**, São Paulo, 28 jan. 2019. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br>. Acesso em: 15 fev. 2026.

INVESTNEWS. 2 anos após Brumadinho, Vale dobra de tamanho, mas ferida continua aberta. **InvestNews**, São Paulo, 25 jan. 2021. Disponível em: <https://investnews.com.br>. Acesso em: 15 fev. 2026.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Retrato dos rendimentos do trabalho: resultados da PNAD Contínua do quarto trimestre de 2024. **Carta de Conjuntura**, mar. 2025. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 05 fev. 2026.

KHALID, Anum et al. The Impact of Occupational Stress on Job Burnout Among Bank Employees in Pakistan, With Psychological Capital as a Mediator. **Frontiers in Public Health**, v. 7, artigo 410, 2020. DOI: 10.3389/fpubh.2019.00410.

LARANGEIRA, Sônia Maria Guedes. Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. **Educação e Sociedade**, v. 18, n. 61, p. 110-138, 1997.

LEWIS, Michael. **The Big Short**: inside the doomsday machine. New York: W. W. Norton & Company, 2010.

LO, Andrew W.; REPIN, Dmitry V. The psychophysiology of real-time financial risk processing. **Journal of Cognitive Neuroscience**, v. 14, n. 3, p. 323-339, 2002.

MARQUES, Graciele de Souza; GIONGO, Carmem Regina. Trabalhadores bancários em sofrimento: uma análise da literatura nacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 3, p. 220-235, 2016.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO, L. K. R. **Clínica psicodinâmica do trabalho**: práticas brasileiras. Brasília: Ex Libris, 2012.

MENDES, Ana Magnólia; MORRONE, C. F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M. et al. (Orgs.). **Trabalho e saúde**: o sujeito entre emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2010. p. 25-42.

MICHAEL PAGE. **Diversidade no mercado financeiro**: desafios e avanços. São Paulo: Michael Page, 2023. Disponível em: <https://www.michaelpage.com.br>. Acesso em: 09 fev. 2026.

MORONTE, Elenice Aparecida; ALBUQUERQUE, Guilherme Souza Cavalcanti de. Organização do trabalho e adoecimento de bancários: uma revisão de literatura. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 131, p. 1198-1215, 2021.

NEKOEI, Arash; SIGURDSSON, Jósef; WEHR, David. **The Economic Burden of Burnout**. CEPR Discussion Paper 19091, 2024.

PETARLI, Glenda Blaser et al. Autoavaliação do estado de saúde e fatores associados: um estudo em trabalhadores bancários. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 12, p. 3925-3934, 2015.

PORTAL SALÁRIO. **Analista de Fundos de Investimento: salário Brasil**. 2025. Disponível em: <https://www.salario.com.br>. Acesso em: 05 fev. 2026.

REATTO, Danilo et al. Burnout em bancários: análise das dimensões de exaustão emocional, despersonalização e realização profissional. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 27, n. 3, p. 560-570, 2014.

RIBEIRO, A. de A.; PEREIRA, J. R.; CANEPPELE, N. R. Estresse ocupacional no setor bancário: implicações na saúde do trabalhador e na funcionalidade da organização. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, e2023-0103, 2024. DOI: 10.1590/1679-395120230103.

ROBERT HALF. **Guia Salarial 2026**: tendências em Mercado Financeiro. São Paulo: Robert Half, 2025. Disponível em: <https://www.roberthalf.com/br/pt/insights/guia-salarial/mercado-financeiro>. Acesso em: 09 fev. 2026.

SALARIO.COM.BR. **Administrador de Fundos e Carteiras de Investimento: salário Brasil**. 2025. Disponível em: <https://www.salario.com.br>. Acesso em: 05 fev. 2026.

SANTOS, Marcelo Alves et al. Prazer e sofrimento no trabalho de enfermeiros em unidades de terapia intensiva. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 24, e2696, 2016.

SCHÖNARDIE, Natália Neves; AMAZARRAY, Mayte Raya. Regulação emocional e trabalho bancário: estratégias de enfrentamento e saúde mental. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 42, e239276, 2022.

SILVA, E. P.; MENEZES, I. V. Organização do trabalho bancário e sofrimento psíquico. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 2, p. 770-780, 2008.

SILVA, Luiz Silva; BARRETO, Sandhi Maria. Adverse psychosocial working conditions and poor quality of life among financial service employees in Brazil. **Journal of Occupational Health**, v. 52, n. 2, p. 107-114, 2010.

SILVA, Luiz Silva; BARRETO, Sandhi Maria. Stressful working conditions and poor self-rated health among financial services employees. **Revista de Saúde Pública**, v. 46, n. 3, p. 407-416, 2012.

SOARES, L. R.; VILLELA, W. V. O assédio moral na perspectiva de bancários. **Revista de Saúde Pública**, v. 46, n. 5, p. 786-795, 2012.

SONG, Frank; WALKER, Matthew P. Sleep, alcohol, and caffeine in financial traders. **PLoS ONE**, San Francisco, v. 18, n. 11, e0291675, nov. 2023. DOI: 10.1371/journal.pone.0291675. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0291675>.

APÊNDICES

Apêndice A - Roteiro de Entrevista Semiestruturada

Seção 1: Contexto e ambiente de trabalho

1. Qual é o seu cargo atual no mercado de capitais?
2. Qual a sua idade?
3. Como você descreveria o ambiente de trabalho no mercado de capitais?
4. Quais são as principais características do seu dia a dia profissional?
5. Quais são os maiores desafios que você enfrenta no seu trabalho?

Seção 2: Perfil dos trabalhadores

6. Há quanto tempo você trabalha no mercado de capitais?
7. Quais são suas principais funções e responsabilidades?
8. Como você descreveria o seu ritmo de trabalho e as demandas que enfrenta?
9. Como você vê a relação entre o seu perfil profissional (experiência, formação, características pessoais) e as demandas do setor?

Seção 3: Fatores de prazer no trabalho

10. O que mais te dá satisfação ou prazer no trabalho?
11. Você sente que o seu trabalho é reconhecido? De que forma?
12. Quais oportunidades você tem para exercer autonomia ou tomar decisões no seu dia a dia?
13. O que te motiva a continuar no mercado de capitais?

Seção 4: Fatores de sofrimento no trabalho

14. Quais situações no trabalho você considera mais estressantes ou desgastantes?
15. Como a pressão por resultados afeta você no dia a dia?
16. Você sente que as jornadas de trabalho são adequadas? Por quê?
17. Diante de momentos de muita pressão, você possui algum hábito ou "válvula de escape" para relaxar? (Ex: esportes, alimentação, consumo de álcool, medicamentos)
18. Como é a sua rotina de sono e descanso durante a semana?
19. Você recebe suporte organizacional ou social suficiente para lidar com as dificuldades? Se não, o que está faltando?

Seção 5: Moderação entre prazer e sofrimento

20. Como você percebe a cultura organizacional no mercado de capitais? Ela ajuda ou atrapalha seu bem-estar?
21. Há algum tipo de suporte social (colegas, líderes, família) que faz diferença no enfrentamento dos desafios do trabalho?
22. Você acha que o prazer e o sofrimento no trabalho estão equilibrados? O que poderia ser feito para melhorar essa relação?

Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada "Para Além do Espetáculo: Um estudo sobre prazer e sofrimento dos trabalhadores do mercado de capitais no Brasil", desenvolvida por Felipe Martins Zacarias, discente do curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto, sob orientação da Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva. O objetivo da pesquisa é investigar os fatores de prazer e sofrimento no trabalho de

profissionais do mercado de capitais brasileiro. Sua participação é voluntária e consiste em responder a um questionário com 22 perguntas abertas, com tempo estimado de 18 minutos. Não há riscos significativos envolvidos, além de eventual desconforto ao refletir sobre experiências de trabalho. Seus dados serão tratados de forma anônima e confidencial, sem identificação pessoal. Você pode desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Os dados coletados serão armazenados pelo pesquisador por 5 anos e posteriormente descartados. Ao prosseguir com o preenchimento do questionário, você declara que leu e compreendeu este termo e concorda em participar da pesquisa.