



INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O IMPACTO SOBRE O TRABALHO E SAÚDE MENTAL

Artificial intelligence and its impact on work and mental health

Larissa Cristina de Oliveira¹

Danielle Augusto Zacaib de Oliveira²

¹Discente do curso de Psicologia das Faculdades Integradas de Bauru

²Orientadora e Docente do curso de Psicologia das Faculdades Integradas de Bauru

Resumo

Este estudo visa analisar os impactos da Inteligência Artificial (IA) na saúde mental dos trabalhadores, considerando as transformações resultantes da digitalização e das novas formas de organização do trabalho. A pesquisa foi desenvolvida por meio de uma revisão qualitativa da literatura, baseada em autores contemporâneos que discutem a relação entre tecnologia, saúde mental e o contexto de trabalho moderno. Observou-se que a integração da IA no ambiente de trabalho, embora traga avanços em produtividade, eficiência e inovação, também gerou novos desafios psicológicos e emocionais, como aumento do estresse, ansiedade, sobrecarga cognitiva e sentimentos de insegurança no trabalho. O estudo destaca que a hiperconectividade, o monitoramento algorítmico e a pressão constante por desempenho contribuem para o sofrimento emocional dos trabalhadores e a redução do senso de pertencimento, exigindo o desenvolvimento de estratégias que priorizem o bem-estar, a empatia e a humanização do uso da tecnologia. Com base na literatura analisada, há uma clara necessidade de políticas organizacionais e públicas focadas na promoção da saúde mental, garantindo o direito à desconexão e criando ambientes de trabalho psicologicamente seguros e inclusivos. Em conclusão, a Inteligência Artificial, quando usada de forma ética, consciente e equilibrada, pode se tornar uma aliada na construção de relações de trabalho mais

saudáveis e sustentáveis. No entanto, é essencial que o progresso tecnológico seja acompanhado de uma atenção contínua à subjetividade humana e às necessidades emocionais, garantindo que a inovação caminhe sempre de mãos dadas com o cuidado e o respeito pelas pessoas.

Palavras-Chave: Inteligência artificial; Saúde mental; Saúde; Tecnologia; Organizações; Transformação digital; Bem-estar; Trabalhadores.

Abstract

This study aims to analyze the impacts of Artificial Intelligence (AI) on workers' mental health, considering the transformations resulting from digitization and new forms of work organization. The research was developed through a qualitative review of the literature, based on contemporary authors who discuss the relationship between technology, mental health, and the modern work context. It was observed that the integration of AI into the workplace, while bringing advances in productivity, efficiency, and innovation, has also generated new psychological and emotional challenges, such as increased stress, anxiety, cognitive overload, and feelings of insecurity at work. The study highlights that hyperconnectivity, algorithmic monitoring, and constant pressure for performance contribute to workers' emotional distress and a reduced sense of belonging, requiring the development of strategies that prioritize well-being, empathy, and the humanization of technology use. Based on the literature reviewed, there is a clear need for organizational and public policies focused on promoting mental health, guaranteeing the right to disconnect, and creating psychologically safe and inclusive work environments. In conclusion, Artificial Intelligence, when used ethically, consciously, and in a balanced manner, can become an ally in building healthier and more sustainable working relationships. However, it is essential that technological progress be accompanied by continuous attention to human subjectivity and emotional needs, ensuring that innovation always goes hand in hand with care and respect for people.

Key Words: Artificial intelligence; Mental health; Health; Technology; Organizations; Digital transformations; Well-being; Workers

Introdução

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho passou por transformações significativas impulsionadas pelo avanço das tecnologias digitais. A Quarta Revolução conhecida como "Indústria 4.0" foi um conceito apresentado na Feira de Hannover, na Alemanha, em 2011, para descrever como tecnologias emergentes, como inteligência artificial (IA), Internet das Coisas (IoT – do inglês *Internet of Things*), *blockchain*, e robótica, impactariam as cadeias produtivas globalmente (Kagermann; Wahlster; Helbig, 2013). Chama-se "Quarta Revolução" porque é a

quarta grande transformação nas maneiras de produzir e trabalhar, precedida pela Primeira Revolução (mecanização), Segunda (eletrificação e produção em massa), e Terceira (informática e automação).

A Quarta Revolução se destaca pela integração e fusão dos mundos físico, digital e biológico, e pela velocidade exponencial com que os avanços chegam ao cotidiano das pessoas e ao mercado (Schwab, 2016). Com a sua chegada houve um avanço acelerado da automação, da digitalização e da inteligência artificial, impactando diretamente a estrutura do mercado de trabalho, onde esse novo cenário nos trouxe novas formas de ocupação, um exemplo dessa nova forma de ocupação é o trabalho mediado por plataformas digitais e o uso de algoritmos para gestão da força de trabalho (De Stefano, 2016). Contudo, essa transformação não ocorre sem desafios e consequências, principalmente para a saúde mental dos trabalhadores.

A automação, a digitalização de processos e o uso crescente da Inteligência Artificial (IA) remodelaram a forma como as organizações operam e como os trabalhadores desempenham suas funções. De acordo com Graglia, Lazzareschi e Huelsen (2021), os processos de transformação digital impactaram severamente os modos e as relações de trabalho, promovendo mudanças estruturais profundas nas dinâmicas organizacionais. Com isso, observa-se uma crescente exigência por produtividade e adaptação contínua, levando a um ritmo de trabalho acelerado.

Para Cavalcanti (2023), também ocorreu uma inversão nos ritmos de trabalho, exigindo que o ser humano acompanhasse a velocidade das máquinas, o que resultou em sobrecarga laboral e na perda do direito tácito à desconexão, evidenciando um processo de precarização e afetando a própria maneira como o indivíduo se relaciona com o trabalho. Além disso, a digitalização das atividades profissionais levou ao aumento da modalidade *home office* e do teletrabalho, permitindo a realização de funções fora do espaço físico tradicional das empresas, mas também intensificando a sobrecarga.

A incorporação da IA nos ambientes corporativos tem sido uma tendência crescente nos últimos anos. Segundo a pesquisa "O estado da inteligência artificial em 2023" da McKinsey & Company, metade das organizações relataram ter adotado a IA em pelo menos uma área de negócios em 2022 (McKinsey, 2023). Além disso, a Pesquisa de Inovação Semestral 2022 do IBGE, revelou que 84,9% das indústrias brasileiras de médio e grande porte utilizaram pelo menos uma

tecnologia digital avançada, incluindo IA, sendo a computação em nuvem a mais declarada (73,6%). Esse crescimento acelerado reflete o papel da IA na redefinição do mercado de trabalho e na necessidade de adaptação dos profissionais às novas realidades (IBGE, 2022).

A crescente integração de plataformas de Inteligência Artificial (IA) no ambiente corporativo, como *ChatGPT*, *Google Gemini*, *Microsoft Copilot* e *DeepSeek*, tem impulsionado a automação de processos e aprimorado a análise de dados. Contudo, essa expansão levanta preocupações sobre os impactos sociais e emocionais, especialmente no que tange à saúde mental dos trabalhadores. De acordo com Cavalcanti (2023), esse processo continua se intensificando, exigindo dos trabalhadores uma tomada de decisão cada vez mais rápida, maior responsabilidade na gestão e uma interação ampliada entre homem e máquina. Embora isso reduza antigas ameaças de acidentes no ambiente fabril, traz novos desafios, como a exposição a riscos de saúde e segurança diretamente relacionados ao uso de ferramentas automatizadas.

Neste mesmo sentido, Lippi *et al.* (2025) defende que o uso inadequado dessa tecnologia pode comprometer aspectos essenciais da cultura organizacional e afetar negativamente o bem-estar dos trabalhadores. E de acordo com Tang *et al.* (2023a), a eficiência proporcionada pela IA, quando não alinhada às necessidades humanas, pode resultar em impactos negativos na qualidade de vida dos profissionais.

Portanto, a adaptação às novas exigências do mercado exige flexibilidade e alta performance, fatores que podem gerar estresse, ansiedade e insegurança profissional. Cavalcanti (2023), traz o conceito de “tecnoestresse”, definido como um estado psicológico negativo associado ao uso excessivo das novas tecnologias e às pressões psicossociais que elas impõem; sendo mais presente em ambientes de trabalho digitais ou mediado por plataformas. O conceito envolve o alto nível de pressão psicossocial causado pelo ritmo acelerado e pela hiper conexão que essas ferramentas frequentemente impõem ao trabalhador.

Conforme descrito, o tecnoestresse resulta em impactos físicos e emocionais como: ansiedade, dificuldade de concentração, irritabilidade, cansaço extremo e até mesmo quadros de depressão. Este conceito não deve ser confundido com estresse comum, pois está intrinsecamente relacionado ao contexto digital e às pressões peculiares da era tecnológica. Além disso, Cavalcanti

(2023) destaca que a intensificação do uso de tecnologias de comunicação e informação (TICs) força os trabalhadores a lidar com a "invasão digital", em que demandas laborais frequentemente ultrapassam os limites de vida pessoal, agravando o estresse mental. Este desequilíbrio é amplificado pela ausência de regulamentações específicas que abordem os novos desafios do trabalho mediado por tecnologia.

Salanova (2003), afirma que os fatores que agravam o tecnoestresse incluem a sensação de insegurança tecnológica e a obrigação constante de adaptação a novos sistemas, o que, frequentemente resulta em sobrecarga psicológica e falta de engajamento dos trabalhadores com suas funções laborais. O autor ressalta que o fenômeno ainda está relacionado à precarização das relações de trabalho, expondo trabalhadores a um estado de vulnerabilidade emocional.

Nesse contexto, os impactos na saúde e segurança dos trabalhadores inseridos em plataformas digitais são múltiplos. Diagnósticos de estresse, tecnoestresse, depressão e ansiedade estão frequentemente associados à precariedade das condições laborais, à falta de previsibilidade e à insegurança quanto ao futuro. Além disso, esses trabalhadores enfrentam controle e vigilância constantes, ciberassédio, avaliações permanentes de desempenho, intensa concorrência e incertezas sobre o pagamento. A ausência de limites entre a vida profissional e pessoal, somada à interação contínua com algoritmos e inteligência artificial, contribui para a perda de autonomia e para a intensificação da pressão no trabalho, fenômeno conhecido como *digital whip* (Moreira, 2020). Em adição, estudos indicam que funcionários expostos a um ambiente altamente automatizado relatam sintomas como insônia, abuso de álcool, piora no humor e declínio cognitivo, impactando sua qualidade de vida (Tang *et al.*, 2023a).

Nesse sentido, o impacto da IA na saúde mental dos trabalhadores tem sido um tema cada vez mais relevante. O crescimento da automação e da substituição de tarefas humanas por sistemas inteligentes está relacionado a um aumento nos níveis de estresse e ansiedade no ambiente de trabalho. Segundo Cremer e Koopman (2024), a implementação da IA pode reduzir a interação social entre os colaboradores comprometendo o senso de pertencimento e engajamento no trabalho. O ambiente laboral saudável é considerado essencial para que o trabalhador se sinta parte de algo maior e tenha equilíbrio entre o trabalho e sua saúde emocional. A Organização Mundial da Saúde (OMS) aponta que um

ambiente de trabalho psicologicamente seguro diminui riscos como depressão e estresse crônico (OMS, 2022).

Diante do avanço acelerado da tecnologia e da crescente integração da IA nas organizações, é de extrema importância compreender as implicações para a saúde mental dos trabalhadores e de refletir sobre práticas que favoreçam o bem-estar em meio às transformações do mercado de trabalho. Assim, o presente estudo teve como objetivo analisar o impacto da adoção da inteligência artificial (IA) no ambiente de trabalho, com ênfase nas consequências para a saúde mental dos trabalhadores. Em adição, buscou-se compreender de que maneira a transformação digital, a automação de processos e a intensificação do uso de tecnologias digitais influenciam fatores como estresse, tecnoestresse, ansiedade, insegurança profissional e qualidade de vida laboral, bem como discutir os desafios e as possíveis estratégias para promoção de um ambiente de trabalho psicologicamente saudável diante das novas exigências do mercado.

Métodos

Este trabalho realizou uma revisão de literatura narrativa, com abordagem qualitativa e exploratória, para analisar a produção acadêmica existente sobre a temática proposta. A busca foi realizada em bases de dados científicas como PePSIC (Periódicos Eletrônicos em Psicologia), APA, SciELO (*Scientific Electronic Library Online*) e Google Acadêmico, além de incluir obras e estudos de autores reconhecidos na área.

Foram empregados os seguintes descritores para a seleção dos materiais: “Inteligência Artificial”, “Saúde Mental”, “Saúde”, “Tecnologia”, “Organizações”, “Transformação Digital”, “Bem-estar” e “Trabalhadores”. Os descritores foram combinados por meio de operadores booleanos (AND, OR) para ampliar ou refinar os resultados, conforme a seguinte fórmula de busca: ("Inteligência Artificial" OR "tecnologia") AND ("saúde mental" OR "bem-estar psicológico") AND ("trabalho" OR "organizações" OR "trabalhadores").

Foram incluídos artigos e publicações disponíveis integralmente, publicados nos últimos 10 anos (2014-2024), que abordavam de forma direta a relação entre inteligência artificial, trabalho e saúde mental dos trabalhadores. Considerou-se pesquisas empíricas, revisões sistemáticas e estudos teóricos com fundamentação

científica. Como critérios de exclusão, foram descartados trabalhos de opinião, artigos sem base teórica ou empírica consistente, e estudos que abordem a inteligência artificial em contextos não relacionados ao mundo do trabalho ou à saúde mental.

Em adição, a abordagem exploratória segundo Figueiredo (2008), foi adequada para proporcionar maior familiaridade com o problema de pesquisa, permitindo torná-lo mais explícito e aprofundar a compreensão do fenômeno estudado.

Desenvolvimento

Conceito e evolução da Inteligência Artificial

A Inteligência Artificial (IA) pode ser entendida como o campo da ciência da computação dedicado ao estudo e desenvolvimento de sistemas capazes de executar tarefas que, tradicionalmente, demandam inteligência humana, como raciocinar, aprender, reconhecer padrões e tomar decisões (Russell & Norvig, 2021; Schmidhuber, 2022).

Historicamente, a IA emergiu na década de 1950 com pesquisadores como John McCarthy, Marvin Minsky, Allen Newell e Herbert A. Simon definindo o que seriam máquinas inteligentes. Durante sua trajetória, passaram-se por fases de otimismo, mas também por períodos conhecidos como “invernos da IA”, quando limitações tecnológicas e de financiamento reduziram o entusiasmo com promessas excessivas (Schmidhuber, 2022).

De acordo com Schmidhuber (2022) com o avanço do poder de processamento, a disponibilidade de grandes volumes de dados e melhorias nos algoritmos de aprendizado, houve um renascimento da IA, especialmente com o crescimento do *deep learning* (subcampo do aprendizado de máquina que usa redes neurais artificiais com múltiplas camadas para aprender com grandes quantidades de dados).

Conforme apontam Pincelli, Américo e Belda (2023), a Inteligência Artificial tem evoluído não apenas em termos técnicos, mas também conceituais e filosóficos, levando à reflexão sobre a possibilidade de uma “inteligência artificial subconsciente”. Esses autores propõem que o desenvolvimento da IA contemporânea, especialmente com o uso de modelos de linguagem avançados e

sistemas de autoaprendizado, tende a simular processos mentais complexos, o que reabre discussões sobre consciência, subjetividade e autonomia das máquinas. Essa ampliação conceitual reforça a compreensão da IA como um fenômeno que ultrapassa a dimensão meramente operacional, alcançando também os campos da cognição, da ética e da psicologia.

Além disso, estudos mais recentes feitos em contextos brasileiros apontam para evolução conceitual da IA não só como tecnologia, mas como fenômeno social e regulatório. Por exemplo, Paes (2025) discute os desafios de regulação da IA no trabalho humano, abordando como o conceito de IA se transforma à medida que suas aplicações se expandem para contextos jurídicos e sociais.

O uso intensivo de tecnologias digitais, aliado à crescente automação de processos, tem produzido um novo conjunto de desafios psicossociais para os trabalhadores. Diversos estudos apontam que o aumento da hiperconexão, da vigilância algorítmica e da necessidade de adaptação constante gera impactos diretos na saúde mental (Tang *et al.*, 2023a; Lippi *et al.*, 2025). Nesse contexto, Epífane e Moreno (2024) destacam que a introdução massiva da IA em ambientes organizacionais não apenas modifica a estrutura do trabalho, mas também introduz tensões éticas e emocionais inéditas. Segundo os autores, os relatórios de organismos internacionais indicam que a automatização pode gerar sentimentos de insegurança profissional, alienação e perda de sentido no trabalho, exigindo das instituições novas formas de gestão que preservem a dignidade e o equilíbrio psíquico dos trabalhadores.

Assim, a evolução da Inteligência Artificial não deve ser compreendida apenas como um avanço técnico, mas como um processo histórico e multidimensional que envolve transformações sociais, éticas e psicológicas profundas. A consolidação da IA no cotidiano humano redefine o próprio entendimento sobre inteligência, subjetividade e trabalho, exigindo uma abordagem crítica e interdisciplinar que considere tanto seus benefícios quanto seus riscos.

Saúde Mental no Trabalho

O conceito de saúde mental no trabalho refere-se ao equilíbrio psicológico e emocional necessário para que o trabalhador exerça suas funções de forma produtiva e satisfatória, sem comprometer seu bem-estar (Cavalcanti, 2023). Em contextos digitais, diferencia-se do estresse comum por envolver fatores específicos

como tecnoestresse, invasão digital, exigência de atualização tecnológica constante e controle via algoritmos.

De acordo com Formiga, Paula e Silva (2022), a percepção de suporte organizacional é um elemento central na manutenção da saúde mental no trabalho, funcionando como um fator protetivo diante dos danos psicossociais associados às novas formas de organização laboral. Quando o trabalhador percebe que a instituição reconhece suas demandas emocionais e oferece apoio em situações de sobrecarga, há uma redução significativa nos índices de adoecimento mental e maior engajamento nas atividades profissionais. Por outro lado, a ausência desse suporte está relacionada ao aumento do estresse, à exaustão emocional e à sensação de isolamento nas equipes, especialmente em ambientes mediados por tecnologias digitais.

Complementarmente, Pereira *et al.* (2020) destacam que os riscos psicossociais no trabalho abrangem aspectos organizacionais, relacionais e subjetivos, configurando-se como barreiras para uma abordagem integral da saúde mental. A sobrecarga de tarefas, a pressão por desempenho e o monitoramento contínuo de resultados são fatores que contribuem para o adoecimento dos trabalhadores, intensificados pela lógica da hiperconectividade e pela constante vigilância digital. Esses autores defendem a necessidade de políticas institucionais que incluam a escuta ativa e o acompanhamento psicológico como parte da cultura organizacional, reforçando o compromisso ético com o bem-estar coletivo.

Um dos conceitos centrais para compreender esses efeitos é o tecnoestresse, descrito por Cavalcanti (2023) como um estado psicológico negativo decorrente do uso excessivo de tecnologias e das pressões impostas por elas. Diferente do estresse ocupacional tradicional, o tecnoestresse está diretamente relacionado ao contexto digital e às suas características particulares, como o ritmo acelerado, a hiperconexão e a necessidade constante de atualização. Seus sintomas incluem ansiedade, fadiga mental, dificuldades de concentração, irritabilidade e até mesmo quadros depressivos.

Fatores como a insegurança tecnológica e a obrigação contínua de aprender novos sistemas, ressalta Salanova (2003), potencializam a sobrecarga psicológica dos trabalhadores. Isso pode levar a um processo de desengajamento laboral e reduzir a sensação de pertencimento, tornando os indivíduos mais vulneráveis emocionalmente.

Tang *et al.* (2023a) destaca ainda que a interação intensa com sistemas de IA pode repercutir negativamente não apenas no ambiente de trabalho, mas também na vida pessoal, contribuindo para sintomas como insônia, declínio cognitivo e abuso de substâncias. Além disso, o fenômeno conhecido como *digital whip*, descrito por Moreira (2020), refere-se à pressão constante exercida por algoritmos que monitoram e avaliam continuamente o desempenho dos trabalhadores, ampliando os níveis de estresse e comprometendo a autonomia e criatividade.

A substituição parcial de tarefas humanas por sistemas inteligentes, segundo Cremer e Koopema (2024), tende a reduzir a interação social no ambiente corporativo, o que pode comprometer o senso de pertencimento e o engajamento. A organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) alerta que ambientes de trabalho psicologicamente inseguros estão diretamente associados ao aumento de casos de depressão, ansiedade e estresse crônico, evidenciando a urgência de estratégias institucionais que promovam o equilíbrio entre desempenho e bem-estar mental.

Estratégias para promoção de Saúde Mental em ambientes digitais

Diante dos desafios impostos pela transformação digital e pelo uso crescente da IA, torna-se essencial que as organizações desenvolvam estratégias voltadas à promoção da saúde mental e à segurança dos trabalhadores. A criação de ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis é apontada pela OMS (2022) como um fator protetivo contra o desenvolvimento de transtornos mentais e como uma medida que aumenta a produtividade e o engajamento.

Segundo Lippi *et al.* (2025), a adoção de tecnologias digitais deve ser acompanhada de políticas que considerem os limites humanos, equilibrando os ganhos de eficiência com a preservação do bem-estar. Isso pode incluir a implementação de programas de saúde ocupacional, ações de prevenção ao tecnoestresse e práticas que favoreçam a desconexão digital, permitindo que os trabalhadores estabeleçam fronteiras claras entre vida pessoal e profissional.

De acordo com Siqueira e Gomide Júnior (2014), a promoção de vínculos saudáveis entre o indivíduo, o trabalho e a organização é um dos pilares para o fortalecimento da saúde mental no contexto ocupacional. Esses vínculos se constroem por meio de práticas que estimulem o comprometimento organizacional, o reconhecimento profissional e a percepção de suporte emocional e social dentro do

ambiente de trabalho. Assim, políticas que integrem o cuidado psicológico à cultura organizacional como rodas de conversa, escuta ativa e acompanhamento psicológico periódico tornam-se fundamentais para prevenir adoecimentos e promover o engajamento sustentável.

Nesse mesmo sentido, Bastos *et al.* (2013) destacam que o comprometimento no trabalho está diretamente relacionado às condições percebidas de justiça organizacional e à qualidade das relações interpessoais. Em ambientes digitais, marcados pela distância física e pela comunicação mediada por tecnologia, torna-se ainda mais relevante desenvolver estratégias de gestão que priorizem a empatia, a confiança e a transparência nos processos de liderança. A utilização de feedbacks construtivos e a valorização do protagonismo dos trabalhadores contribuem para manter o sentido de pertencimento e reduzir os impactos da despersonalização laboral.

Complementarmente, Formiga, Fleury e Souza (2014) apontam que a percepção de suporte organizacional atua como um fator protetivo frente ao estresse e à sobrecarga emocional. Empresas que demonstram preocupação genuína com o bem-estar dos colaboradores, oferecendo condições adequadas de trabalho e incentivo ao equilíbrio psicossocial, favorecem um clima organizacional positivo e resiliente.

Nesse contexto, programas institucionais como o PROART (Protocolo de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho) proposto por Facas (2013) apresentam-se como instrumentos eficazes para identificar, avaliar e intervir sobre fatores que comprometem a saúde mental dos trabalhadores. O PROART propõe uma abordagem integrada que considera dimensões individuais, organizacionais e sociais, possibilitando o desenvolvimento de planos de ação voltados à prevenção do adoecimento e à promoção do bem-estar. Sua aplicação pode incluir o mapeamento de riscos psicossociais, treinamentos sobre regulação emocional e estratégias de *coping*, além da criação de comissões internas de cuidado e suporte psicológico.

A promoção do bem-estar no contexto digital, de acordo com Tang *et al.* (2023b), passa também pelo incentivo à educação tecnológica contínua e pela criação de espaços de diálogo entre mudanças e fortalecer o senso de pertencimento e cooperação nas equipes.

Além disso, Cavalcanti (2023) defende a necessidade de regulamentações mais robustas para proteger os trabalhadores frente às novas formas de exploração digital. Isso inclui desde a limitação da vigilância algorítmica até a criação de normas que assegurem o direito à desconexão, garantido que os profissionais não sejam constantes submetidos a demandas fora do expediente.

Por fim, Cremer e Koopman (2024) enfatizam que as organizações devem adotar modelos de gestão que preservem a dimensão humana do trabalho, promovendo interações sociais significativas e reduzindo os impactos emocionais negativos decorrentes do isolamento e da hiperautomação.

Considerações Finais

A presente pesquisa buscou compreender os impactos da Inteligência Artificial (IA) na saúde mental dos trabalhadores, considerando as transformações decorrentes da Quarta Revolução Industrial e o avanço acelerado da digitalização nas organizações. Ao longo da revisão de literatura, observou-se que a incorporação da IA no ambiente de trabalho trouxe benefícios significativos em termos de produtividade, automação e inovação, mas também instaurou novas formas de vulnerabilidade psicossocial e emocional.

Constatou-se que o uso intensivo de tecnologias digitais e a crescente integração entre homem e máquina têm alterado profundamente as dinâmicas laborais, exigindo dos trabalhadores uma constante adaptação e disponibilidade. Essa realidade tem contribuído para o surgimento de fenômenos como o tecnoestresse, a insegurança profissional, a sobrecarga cognitiva e a redução do senso de pertencimento, comprometendo o equilíbrio entre desempenho e bem-estar.

Diante desse cenário, destaca-se a importância da implementação de estratégias organizacionais que humanizem o uso da tecnologia. Políticas voltadas à promoção da saúde mental, o incentivo ao direito à desconexão e a criação de espaços de escuta e suporte emocional mostram-se fundamentais para o enfrentamento dos desafios contemporâneos. A valorização do trabalhador enquanto sujeito, e não apenas como recurso produtivo, constitui um passo essencial para equilibrar os avanços tecnológicos com a preservação da dignidade e da saúde psíquica.

Além disso, o estudo evidenciou que a educação tecnológica continuada e a

regulamentação das novas formas de trabalho digital são medidas urgentes para mitigar os riscos psicossociais e garantir condições laborais mais justas. Iniciativas como o PROART se destacam como ferramentas de prevenção e intervenção, permitindo o mapeamento de riscos e a promoção de ambientes psicologicamente seguros.

Do ponto de vista teórico, os resultados contribuem para o campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho ao ampliar a compreensão sobre a relação entre tecnologia e saúde mental, reforçando a necessidade de abordagens interdisciplinares que integrem fatores técnicos, humanos e éticos nas análises sobre a transformação digital. Essa perspectiva oferece subsídios para futuras pesquisas que busquem compreender os mecanismos psicológicos envolvidos na adaptação dos trabalhadores às tecnologias inteligentes.

Em termos práticos, as reflexões aqui apresentadas podem orientar gestores e profissionais de recursos humanos na elaboração de políticas internas que conciliem inovação e bem-estar. Estratégias de gestão humanizada, programas de capacitação digital, práticas de autocuidado e ações preventivas voltadas à saúde mental emergem como caminhos viáveis para promover um ambiente de trabalho saudável em meio à transformação digital.

Por outro lado, as limitações deste estudo estão relacionadas à natureza de uma revisão narrativa, que, embora possibilite uma análise ampla e reflexiva sobre o tema, não permite generalizações empíricas.

Referencias

BASTOS, A. B. V. et al. Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Org.). **O trabalho e as organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2013. p.279-310

CAVALCANTI, F. B. P. S. **A revolução tecnológica e os impactos na saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais**. 2023. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

CREMER, D. D.; KOOPMAN, J. Using AI at Work Makes Us Lonelier and Less Healthy. **Harvard Business Review**, v. 45, n. 2, p. 102–118, 2024. Disponível em: <https://hbr.org/2024/06/research-using-ai-at-work-makes-us-lonelier-and-less-healthy>. Acesso em: 02 de maio. 2025.

DE STEFANO, V. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work,

crowdwork and labour protection in the gig-economy. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, 2016. 37(3), 471-504. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602. Acesso em: 05 de maio. 2025.

EPÍFANE, R. S. O.; MORENO, B. S. Inteligência Artificial e o impacto sobre o trabalho: um olhar sobre os desafios éticos e psicológicos a partir de relatórios de organismos internacionais. **MUST Reviews**, Flórida, v. 15, p. 167–188, 2024. ISSN 2644-2450. Disponível em: <https://mustedu.com/wp-content/uploads/2024/12/MUST-Reviews-Vol15.pdf>. Acesso em: 20 out. 2025.

FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho** [tese]. 2013. 109 p. Brasília, DF: Universidade de Brasília, 2013. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/936500>. Acesso em: 28 jul. 2025.

FORMIGA, N. S.; FLEURY, L. F. O.; SOUZA, M. A. Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, v. 5, n. 2, p. 60-76, 2014. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/eip/article/view/19135/15967>. Acesso em 29 de out. 2025.

FORMIGA, N. S.; PAULA, N. H. M. M.; SILVA, A. K. L. Suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho: um estudo correlacional com trabalhadores brasileiros. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 2, p. 280–302, 2022. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/50236/39582>. Acesso em: 30 out. 2025.

GRAGLIA, M. A. V.; LAZZARESCHI, N.; HUELSEN, P. G. V. As formas de resistência dos trabalhadores no contexto da indústria 4.0 e da inteligência artificial. **Argumentum**, Vitória, v. 13, n. 2, p. 193-207, maio/ago. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/27875/23918>. Acesso em: 05 de maio. 2025.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa de Inovação Semestral 2022**. IBGE. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37973-84-9-das-industrias-de-medio-e-grande-porte-utilizaram-tecnologia-digital-avancada>. Acesso em: 02 de maio. 2025.

KAGERMANN, H.; WAHLSTER, W.; HELBIG, J. Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0. **German Academy of Science and Engineering**, 2013. <https://www.din.de/resource/blob/76902/e8cac883f42bf28536e7e8165993f1fd/recommendations-for-implementing-industry-4-0-data.pdf>. Acesso em: 02 de maio 2025.

LIPPI, F. L. *et al.* Impactos emocionais e afetivos do uso da inteligência artificial. **Lumen et Virtus**, São José dos Pinhais, v. 16, n. 44, p. 341-355, 2025. Disponível em: https://www.academia.edu/127197169/IMPACTOS_EMOCIONAIS_E_AFETIVOS_DO_USO_DA_INTELIG%C3%8ANCIA_ARTIFICIAL. Acesso em: 02 de maio. 2025.

McKINSEY & COMPANY. The state of AI in 2023: Generative AI's breakout year. 2023. Disponível em: https://www.mckinsey.com/~/_media/mckinsey/business%20functions/quantumblack/our%20insights/the%20state%20of%20ai%20in%202023%20generative%20ais%20breakout%20year/the-state-of-ai-in-2023-generative-ais-breakout-year_vf.pdf. Acesso em: 02 de maio. 2025.

MOREIRA, C. R. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In R. de L. Carelli, T. M. Cavalcanti & V. P. da Fonseca (Orgs.), **Futuro do trabalho: Os efeitos da revolução digital na sociedade**, Brasília: ESMPU, 2020. p. 273–289.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Diretrizes sobre saúde mental no trabalho**. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>. Acesso em: 02 de maio. 2025.

PAES, A. B. Inteligência artificial, trabalho humano e direito do trabalho: os desafios e os sentidos da regulação. **Revista do Tribunal Superior do trabalho**, Porto alegre, v. 91, n. 2, p. 181–193, 2025. DOI: 10.70405/rtst.v91i2.166. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/166>. Acesso em: 26 de ago. 2025.

PEREIRA, A. C. L. *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. e18, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 out. 2025.

PINCELLI, R.; AMÉRICO, M.; BELDA, F. R. Reflexões sobre uma possível inteligência artificial subconsciente. In: ALBINO, J. P.; VALENTE, V. P. C. N. (Orgs.). **Inteligência Artificial e suas aplicações interdisciplinares**. Rio de Janeiro: e-Publicar, 2023. p. 58–70. DOI: 10.47402/ed.ep.b202320930201. ISBN 978-65-5364-220-1. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.47402/ed.ep.b202320930201>. Acesso em: 25 de out. 2025

RUSSELL, Stuart; NORVIG, **Peter**. **Artificial Intelligence: A Modern Approach**. 4. ed. London: Pearson, 2021. ISBN: 978-0-13-461099-3. Disponível em: <https://aima.cs.berkeley.edu/>. Acesso em: 29 de out. 2025

SALANOVA, M. Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: El rol de las creencias de eficacia. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 19, n. 3, p. 225-246, 2003. Disponível em: <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/02a32ad2669e6fe298e607fe7cc0e1a0>. Acesso em: 02 de maio. 2025.

SCHMIDHUBER, J. **Annotated history of modern AI and deep learning**. v. 153, p. 21–48, 2022. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2212.11279>. Acesso em: 15 de maio. 2025.

SINGH, O. Artificial intelligence in the era of ChatGPT – opportunities and challenges in mental health care. **Indian Journal of Psychiatry**, v. 65, n. 3, p. 297-298, march 2023. Disponível em:

https://journals.lww.com/indianjpsychiatry/fulltext/2023/65030/artificial_intelligence_in_the_era_of_chatgpt__1.aspx. Acesso em: 02 de maio. 2025.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: Zanelli, J.C; Borges-Andrade, J.E & Bastos, A. V.B.

Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. [livro eletrônico]. 2ª. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 316-348.

SCHWAB, K. *The Fourth Industrial Revolution*. **World Economic Forum**. 2016.

Disponível em: <https://www.weforum.org/about/the-fourth-industrial-revolution-by-klaus-schwab/>. Acesso em: 02 de maio. 2025.

TANG, P. M. *et al*. No person is an island: unpacking the work and after-work consequences of interacting with artificial intelligence. **Journal of Applied Psychology**, v. 108, n. 11, p. 1766–1789, 2023a. Disponível em:

<https://doi.org/10.1037/apl0001103>. Acesso em: 02 de maio. 2025.

TANG, H. *et al*. Digital well-being and workplace adaptation: building resilience in virtual teams. **Computers in Human Behavior**, v. 145, n. 1, p. 201–215, 2023b.

Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107748>. Acesso em: 27 de out. 2025.