REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

INFLUÊNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

THE INFLUENCE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON WORKERS' MENTAL HEALTH

LA INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES

Silvana Regina Ampessan Marcon[1], Alexandra Carol Cioato[2], Maria Eduarda Portal Casagranda[3], Luciane Backes Welter[4], Heloisa Evald Bombana[5]

e737426
https://doi.org/10.47820/recima21.v7i3.7426

PUBLICADO: 03/2026

RESUMO

Este estudo analisa a influência da Inteligência Artificial (IA) na saúde mental de trabalhadores, considerando benefícios e riscos psicossociais no contexto da transformação digital e da Indústria 4.0. A IA, baseada em técnicas como aprendizado de máquina e redes neurais, vem automatizando tarefas, apoiando diagnósticos e otimizando processos, mas também intensifica demandas por desempenho, adaptação contínua e incertezas quanto à empregabilidade. Foi realizada uma revisão integrativa, descritiva, na base Scopus (setembro/2025 e janeiro/2026), com os descritores “artificial intelligence” AND “mental health” AND “workers”, filtros de 2022–2026 e idiomas inglês, português ou espanhol. A busca resultou em 113 estudos; após triagem por títulos/resumos (17) e leitura completa, 13 artigos compuseram a amostra. Os resultados indicam efeitos ambivalentes: em alguns contextos, a adoção de IA associa-se à melhora da saúde mental por reduzir intensidade física, tarefas repetitivas e sobrecarga cognitiva, além de elevar renda e aprimorar condições de trabalho. Em outros, surgem tecnoestresse, ansiedade e sintomas depressivos relacionados ao medo de substituição, vigilância algorítmica, conflitos de papel e lacunas de competências, com maior vulnerabilidade entre trabalhadores mais velhos. Evidências também apontam potencial de ferramentas de IA para apoio psicológico e monitoramento preventivo em saúde ocupacional, desde que observadas questões éticas e de privacidade. Conclui-se que os impactos dependem do redesenho do trabalho, do suporte organizacional, da comunicação e da capacitação contínua, sendo necessárias estratégias institucionais e políticas públicas para promover uma transição tecnológica saudável e sustentável. Recomenda-se regulação, proteção de dados e práticas que preservem autonomia e dignidade.

PALAVRAS-CHAVE: Inteligência artificial. Saúde mental. Fatores psicossociais.

ABSTRACT

This study analyzes the influence of Artificial Intelligence (AI) on the mental health of workers, considering psychosocial benefits and risks in the context of digital transformation and Industry 4.0. AI, based on techniques such as machine learning and neural networks, has been automating tasks, supporting diagnoses, and optimizing processes, but it also intensifies demands for performance, continuous adaptation, and uncertainties regarding employability. An integrative, descriptive review was conducted in the Scopus database (September/2025 and January/2026), using the descriptors

[1] Dra. em Psicologia (UFSC), Psicóloga, Professora do PPG Psicologia (UCS) e do Curso Bacharelado em Psicologia.
[2] Acadêmica do Curso Bacharelado em Psicologia (UCS), bolsista de iniciação científica CNPq.
[3] Estudante do Ensino Médio (CETEC/UCS), bolsista de iniciação científica EM/CNPq.
[4] Estudante do Ensino Médio (CETEC/UCS), bolsista de iniciação científica voluntária.
[5] Acadêmica do Curso Bacharelado em Psicologia (UCS), bolsista de iniciação científica.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

"artificial intelligence" AND "mental health" AND "workers", filters for 2022–2026, and languages English, Portuguese, or Spanish. The search retrieved 113 studies; after screening by titles/abstracts (17) and full reading, 13 articles comprised the sample. The results indicate ambivalent effects: in some contexts, the adoption of AI is associated with improved mental health by reducing physical intensity, repetitive tasks, and cognitive overload, in addition to increasing income and improving working conditions. In others, technostress, anxiety, and depressive symptoms related to fear of replacement, algorithmic surveillance, role conflicts, and skills gaps emerge, with greater vulnerability among older workers. Evidence also points to the potential of AI tools for psychological support and preventive monitoring in occupational health, provided that ethical and privacy issues are observed. It is concluded that the impacts depend on job redesign, organizational support, communication, and continuous training, requiring institutional strategies and public policies to promote a healthy and sustainable technological transition. Regulation, data protection, and practices that preserve autonomy and dignity are recommended.

***KEYWORDS**: Artificial intelligence. Mental health. Psychosocial factors.*

RESUMEN
Este estudio analiza la influencia de la Inteligencia Artificial (IA) en la salud mental de los trabajadores, considerando los beneficios y riesgos psicosociales en el contexto de la transformación digital y la Industria 4.0. La IA, basada en técnicas como el aprendizaje automático y las redes neuronales, ha estado automatizando tareas, apoyando diagnósticos y optimizando procesos, pero también intensifica las exigencias de rendimiento, la adaptación continua y las incertidumbres en cuanto a la empleabilidad. Se realizó una revisión descriptiva integradora en la base de datos Scopus (septiembre/2025 y enero/2026), utilizando los descriptores "inteligencia artificial", "salud mental" y "trabajadores", filtros para el periodo 2022-2026 e idiomas: inglés, portugués o español. La búsqueda recuperó 113 estudios; tras el cribado por título/resúmenes (17) y la lectura completa, 13 artículos conformaron la muestra. Los resultados indican efectos ambivalentes: en algunos contextos, la adopción de la IA se asocia con una mejor salud mental al reducir la intensidad física, las tareas repetitivas y la sobrecarga cognitiva, además de aumentar los ingresos y mejorar las condiciones laborales. En otros, surgen tecnoestrés, ansiedad y síntomas depresivos relacionados con el miedo al reemplazo, la vigilancia algorítmica, los conflictos de roles y la falta de habilidades, con mayor vulnerabilidad entre los trabajadores de mayor edad. La evidencia también apunta al potencial de las herramientas de IA para el apoyo psicológico y la monitorización preventiva en salud laboral, siempre que se respeten las cuestiones éticas y de privacidad. Se concluye que los impactos dependen del rediseño del puesto de trabajo, el apoyo organizacional, la comunicación y la formación continua, lo que requiere estrategias institucionales y políticas públicas para promover una transición tecnológica saludable y sostenible. Se recomienda la regulación, la protección de datos y prácticas que preserven la autonomía y la dignidad.

***PALABRAS CLAVE**: Inteligencia artificial. Salud mental. Factores psicosociales.*

INTRODUÇÃO

A Inteligência Artificial (IA) é compreendida como um conjunto de sistemas computacionais capazes de realizar tarefas que exigem algum nível de inteligência humana, como aprender, raciocinar, interpretar dados e tomar decisões. Seu desenvolvimento abrange áreas como aprendizado de máquina, redes neurais, visão computacional e processamento de linguagem natural, redefinindo as fronteiras entre o humano e a máquina (Araújo *et al.,* 2023; Minharro, 2023). No mundo do trabalho, a IA vem sendo aplicada para automatizar tarefas, apoiar diagnósticos e

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

otimizar processos, trazendo ganhos de produtividade e eficiência. Entretanto, essa expansão tecnológica também gera tensões: trabalhadores enfrentam incertezas quanto à empregabilidade, aumento da pressão por desempenho e a necessidade de adaptação constante, o que pode afetar diretamente a saúde mental (Vasconcelos, 2024; Leite, 2024).

A incorporação de sistemas automatizados baseados em IA tem transformado a organização do trabalho, alterando a distribuição de tarefas entre humanos e tecnologias. Segundo Parker e Grote (2022), a automação tende a assumir atividades rotineiras e estruturadas, modificando o conteúdo das funções e exigindo novas competências cognitivas e adaptativas dos trabalhadores. Nesse contexto, os autores ressaltam que os impactos da IA no bem-estar ocupacional dependem do modo como o trabalho é redesenhado, sendo fundamental que a implementação tecnológica seja acompanhada de estratégias organizacionais que promovam autonomia, desenvolvimento de habilidades e equilíbrio nas demandas psicológicas. Além disso, ferramentas baseadas em IA vêm sendo utilizadas para oferecer suporte psicológico, como chatbots terapêuticos e assistentes digitais que auxiliam no monitoramento de sintomas de ansiedade e depressão, ampliando o acesso a cuidados em saúde mental (Silveira; Paravidini, 2024).

Por outro lado, os riscos associados ao uso da IA no trabalho são expressivos, em alguns contextos. A constante necessidade de adaptação a novas tecnologias pode intensificar sentimentos de vulnerabilidade e gerar insegurança quanto à própria empregabilidade, uma vez que muitos trabalhadores temem ser substituídos por sistemas inteligentes (Vasconcelos, 2024). A pressão por produtividade e a vigilância digital, potencializadas pelo uso de algoritmos de monitoramento, também podem reforçar a sensação de controle e perda de autonomia, elevando níveis de estresse e desgaste psicológico (Leite, 2024; Minharro, 2023). Ademais, a falta de regulação clara sobre o uso da IA em ambientes laborais levanta dilemas éticos importantes, sobretudo em relação à privacidade de dados e à proteção da dignidade do trabalhador (Araújo *et al.,* 2023).

A pesquisa de Xu *et al.,* (2023) identificou como a percepção de ameaça causada pela inteligência artificial (IA awareness) afeta a saúde mental dos trabalhadores, especificamente os sintomas de depressão. Os resultados revelam que essa percepção está associada a um aumento da depressão, o efeito é causado pela exaustão emocional, em que os trabalhadores que se sentem ameaçados pela IA tendem a experimentar maior desgaste emocional, o que contribui para quadros depressivos. Além disso, os autores identificaram que o suporte organizacional percebido atua como um fator protetor, diminuindo o impacto negativo da exaustão emocional sobre a depressão. Dessa forma, destaca-se que, mesmo antes de mudanças concretas no ambiente de trabalho, a simples expectativa de transformação tecnológica já pode comprometer o bem-estar psicológico dos trabalhadores, ressaltando a importância de estratégias institucionais de apoio à saúde mental.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Diante desse cenário, é fundamental reconhecer que os impactos da inteligência artificial no ambiente de trabalho vão além das questões técnicas e produtivas, alcançando diretamente a esfera subjetiva dos trabalhadores. A saúde mental torna-se um aspecto central a ser considerado nas discussões sobre a implementação da IA exigindo das organizações não apenas preparo tecnológico, mas também sensibilidade para lidar com os efeitos emocionais e psicológicos dessa transição. A partir do exposto, o interesse deste estudo é responder à seguinte questão: quais são as evidências recentes de fatores benéficos e fatores de riscos da IA para a saúde mental dos trabalhadores?

REFERENCIAL TEÓRICO

A Inteligência Artificial (IA), conforme Cruz *et al.,* (2021) emerge como resposta às demandas tecnológicas por novas formas de solução de problemas, sendo compreendida como a capacidade de sistemas computacionais armazenarem, processarem e manipularem dados e conhecimentos, além de aprender, raciocinar, planejar e comunicar-se. Embora existam antecedentes filosóficos remotos, seu desenvolvimento científico consolida-se a partir da década de 1940, impulsionado pela necessidade de cálculos complexos e simulações estratégicas, e é formalmente reconhecido em 1956, na Conferência de Dartmouth, quando o termo “Inteligência Artificial” passa a ser empregado.

Desde então, a área se estrutura principalmente em duas linhas de pesquisa: a simbólica, baseada na lógica, e a conexionista, inspirada na modelagem do cérebro humano. Inicialmente restrita ao meio acadêmico, a IA evoluiu para aplicações práticas, com destaque para os sistemas especialistas nas décadas de 1970 e 1980 e, mais recentemente, para técnicas de aprendizagem de máquina e *deep learning,* capazes de realizar tarefas como reconhecimento de fala, identificação de imagens e previsões comportamentais (Dreyfus, 1975). Os principais envolvidos nesse estudo foram John McCarthy, Marvin Minsky, Nathaniel Richester e Claude Shannon, os quais, ao que tudo indica, foram os primeiros a mencionar a expressão “Inteligência Artificial”

A definição de Inteligência Artificial ainda é complexa, pois pressupõe, previamente, definir o próprio conceito de inteligência. De modo geral, autores a descrevem como a capacidade de máquinas resolverem problemas que exigiriam inteligência humana (Michie; Meltzer, 1969) ou como um campo da computação voltado ao desenvolvimento de sistemas que exibem comportamentos associados à inteligência (Barr; Feigenbaum, 1981). Destaca-se, ainda, que parte da literatura prioriza a definição de objetivos da IA, em vez de um conceito único. Assim, a Inteligência Artificial constitui um campo dinâmico, em contínua expansão, cujos conceitos e aplicações seguem em constante transformação.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO MUNDO DO TRABALHO

O desenvolvimento tecnológico ao longo da história é reconhecido como responsável por avanços significativos em áreas como alimentação, transporte, saúde e qualidade de vida, estando intrinsecamente relacionado ao progresso científico e civilizatório (Castells, 2006). No mundo do trabalho, esse processo sempre esteve acompanhado de receios quanto aos seus efeitos sobre os empregos, simbolizados historicamente pelo movimento ludista na Inglaterra do século XIX. Este movimento ocorreu quando trabalhadores destruíram máquinas como forma de protesto contra jornadas exaustivas, baixos salários, condições insalubres e substituição de funções qualificadas por atividades menos valorizadas, em um contexto de desemprego e crise social (Robsbawm, 1952).

A necessidade de uma nova revolução tecnológica reatualiza esse debate, contrapondo visões otimistas, que associam a tecnologia à libertação do trabalho penoso e à ampliação do bem-estar, a perspectivas críticas, que alertam para riscos como desemprego em larga escala, desumanização das relações e uso nocivo das tecnologias em campos sensíveis, configurando um possível cenário de pós-humanismo cibernético (Fukuyama, 2002). Esses temores se intensificam porque, diferentemente de períodos anteriores, a inteligência artificial, os algoritmos e o big data passaram a atuar também em tarefas cognitivas não rotineiras, enquanto robôs avançados adquirem capacidades sensoriais e motoras mais sofisticadas, alterando profundamente a natureza do trabalho (Brynjolfsson; McAfee, 2011).

É possível evidenciar transformações já em curso: interfaces mais avançadas reduzem a necessidade de intervenção humana em serviços, tarefas complexas tornam-se passíveis de codificação, sistemas de reconhecimento de fala e texto automatizam análises e produção de conteúdos, e aplicações na medicina e nos cuidados em saúde ampliam a capacidade diagnóstica e produtiva, ao mesmo tempo em que substituem parcialmente determinadas funções (Osborne; Frey, 2014). Desse modo, a digitalização vem reconfigurando o sistema sociotécnico que articula pessoas, organizações e tecnologias, produzindo efeitos ambíguos, com ganhos relevantes e desafios que demandam reflexão crítica.

A Indústria 4.0, concebida em 2011 na Alemanha, representa um marco da transformação digital ao integrar tecnologias como Internet das Coisas, inteligência artificial, big data, computação em nuvem e automação inteligente, configurando um novo paradigma produtivo baseado em conectividade, aprendizagem contínua e tomada de decisão em tempo real (Lee *et al.,* 2015). Mais do que a adoção de novas ferramentas, essa revolução implica mudanças organizacionais, culturais e nos modelos de negócios, ao mesmo tempo em que impõe desafios relacionados à infraestrutura, aos novos perfis profissionais e à sustentabilidade do desenvolvimento (Pereira *et al.,* 2024).

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Diante desse cenário de transformações intensas, parece ser fundamental compreender de que modo a incorporação da inteligência artificial e das tecnologias associadas à Indústria 4.0 impactam as condições de trabalho e, especialmente, a saúde mental dos trabalhadores. Se, por um lado, tais tecnologias podem reduzir esforços físicos, automatizar tarefas repetitivas e ampliar a eficiência, por outro, também podem intensificar ritmos, ampliar exigências cognitivas, gerar insegurança laboral e reconfigurar relações sociotécnicas.

SAÚDE MENTAL E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A saúde mental constitui um conceito complexo e multifacetado, que ultrapassa a mera ausência de doenças ou transtornos mentais, envolvendo dimensões como bem-estar, integralidade e qualidade de vida do ser humano (Gaino *et al.,* 2018). Ela é compreendida como um estado de bem-estar no qual o indivíduo reconhece suas próprias capacidades, é capaz de lidar com as tensões normais da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para sua comunidade (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2013). Essa definição amplia a noção tradicional centrada na ausência de transtornos mentais, incorporando dimensões subjetivas, sociais e culturais do viver humano.

Sob uma perspectiva psicossocial, a saúde mental envolve equilíbrio emocional, relações interpessoais satisfatórias, sentido de vida, autonomia e condições sociais que favoreçam o desenvolvimento humano (Gaino *et al.,* 2018). No contexto das transformações tecnológicas atuais, diversos estudos têm buscado compreender a relação entre a inteligência artificial (IA) e a saúde mental dos trabalhadores, destacando tanto os riscos psicossociais quanto às oportunidades de promoção do bem-estar.

Liṭan (2025) analisou o impacto psicológico do avanço da IA sobre os trabalhadores, com foco no fenômeno do *technostress*, o estresse causado pela adaptação constante a novas tecnologias. Por meio de uma análise de equações estruturais (SEM), observou-se que a exposição prolongada a sistemas automatizados e inteligentes está significativamente associada a níveis mais altos de ansiedade e sintomas depressivos. O estudo apontou que a percepção de perda de controle e a insegurança em relação ao futuro profissional são fatores mediadores centrais nessa relação.

Yang *et al.,* (2025), apresentaram o desenvolvimento e a aplicação de um sistema conversacional de IA multiagente voltado ao bem-estar de trabalhadores da construção civil. O estudo mostra que a ferramenta, ao oferecer apoio emocional, monitoramento de humor e sugestões personalizadas de autocuidado, contribuiu para a redução de estresse e aumento da satisfação ocupacional. Os autores defendem que a IA, quando desenhada com foco humano e aplicada eticamente, pode se tornar um importante recurso de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Assim, este estudo tem como objetivo identificar e analisar a influência da inteligência artificial na saúde dos trabalhadores, considerando tanto seus potenciais efeitos

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

protetivos quanto os riscos psicossociais associados, de modo a subsidiar estratégias organizacionais e políticas que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

O estudo realizado por Hou e Fan (2024) investigou o impacto do estresse relacionado à inteligência artificial sobre o engajamento no trabalho de funcionários de hotéis de luxo. Utilizando a Teoria da Conservação de Recursos, os autores analisaram como a pressão resultante da adoção de tecnologias de IA pode afetar negativamente o bem-estar e a motivação dos trabalhadores, e como fatores como o capital psicológico (autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência) e o suporte organizacional podem mediar ou moderar esse impacto. A pesquisa, conduzida com dados coletados em dois momentos distintos, revelou que o estresse decorrente da interação com IA reduz o engajamento no trabalho, mas esse efeito pode ser parcialmente compensado por altos níveis de capital psicológico e pela percepção de apoio da organização. Conclui-se que a introdução da IA no ambiente de trabalho, quando não acompanhada de estratégias de suporte psicológico e organizacional, pode comprometer a saúde mental e o desempenho dos trabalhadores.

MÉTODO

Foi realizada uma revisão integrativa da literatura a partir das etapas propostas por Botelho *et al.*, (2011) com caráter descritivo. Este tipo de pesquisa é utilizado no ambiente acadêmico e tem como objetivo o aprimoramento e a atualização do conhecimento por meio da investigação científica de obras publicadas (Sousa *et al.,* 2021). A pesquisa foi efetuada na base de dados Scopus, nos meses de setembro de 2025 e janeiro de 2026, utilizando os descritores “artificial intelligence” AND “mental health” AND “workers”. Foram aplicados os seguintes filtros: publicações entre 2022-2026 e nos idiomas inglês, português ou espanhol. Como critérios de inclusão, foi estabelecido: artigos científicos publicados no período delimitado e pesquisas que abordassem explicitamente a relação entre Inteligência Artificial e saúde mental no contexto do trabalho. Foram considerados critérios de exclusão: estudos duplicados ou que não eram artigos científicos; publicações que abordassem Inteligência Artificial ou saúde mental de forma isolada, sem articulação com o contexto laboral e estudos cujo foco estivesse restrito a aplicações exclusivamente técnicas da IA, sem análise de impactos psicossociais. A busca resultou em 113 artigos que foram analisados primeiramente pela leitura dos títulos e resumos, por dois pesquisadores, sendo selecionados 17 artigos para a segunda análise. Após os processos de leitura dos documentos completos, foram selecionados 13 estudos que atenderam aos critérios estabelecidos. A triagem e a seleção dos estudos foram realizadas considerando a pertinência temática e metodológica, sendo que, em casos de dúvida quanto à elegibilidade, procedeu-se à leitura integral para decisão final.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados de pesquisas analisadas permitem afirmar que alguns resultados indicam que a IA pode influenciar a saúde mental ao reduzir tarefas repetitivas e fisicamente desgastantes, aliviar a sobrecarga cognitiva e aumentar a eficiência produtiva. A partir da análise dos estudos foram desenvolvidas duas categorias de fatores relacionados à Inteligência Artificial e à saúde dos trabalhadores: fatores benéficos da Inteligência Artificial na saúde dos trabalhadores e fatores de risco da Inteligência Artificial na saúde dos trabalhadores.

Fatores benéficos da Inteligência Artificial na saúde dos trabalhadores

Os estudos analisados indicam que a incorporação da inteligência artificial no ambiente de trabalho pode produzir efeitos positivos sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Em diferentes setores e contextos ocupacionais, a adoção dessas tecnologias tem sido associada à redução da intensidade física e cognitiva das tarefas, à melhoria da organização do trabalho e à ampliação da eficiência produtiva. Esses elementos podem contribuir para a diminuição do estresse ocupacional, para a melhoria da saúde mental e para uma percepção mais favorável das condições de trabalho. Além disso, evidências recentes apontam que sistemas baseados em IA também podem apoiar práticas de monitoramento preventivo da saúde e de redesenho das atividades laborais, favorecendo ambientes de trabalho mais seguros e sustentáveis.

Yang *et al.,* (2022) investigaram o impacto da adoção de inteligência artificial em indústrias chinesas e observaram que a transformação tecnológica está associada a uma melhora significativa na saúde mental dos trabalhadores. Os autores identificaram que esse efeito positivo ocorre principalmente por meio da redução da intensidade do trabalho e aumento da renda salarial, que funcionam como mecanismos intermediários para aliviar fatores que afetam o bem-estar psicológico.

Wei e Li (2022) investigaram o impacto da adoção de inteligência artificial em trabalhadores da indústria manufatureira chinesa e observaram que a IA está associada a uma redução nos sintomas depressivos, indicando melhora da saúde mental. Os autores identificaram que o ambiente de trabalho atua como mediador parcial nessa relação, ou seja, a tecnologia influencia positivamente as condições laborais, que por sua vez contribuem para o bem-estar psicológico. Além disso, os efeitos da IA variam conforme o nível de qualificação e a geração dos trabalhadores, sendo mais pronunciados entre indivíduos com menor qualificação e nascidos antes da década de 1980.

Estudos anteriores sugeriram que a introdução de tecnologias emergentes pode gerar preocupações e ansiedade entre trabalhadores, inclusive pelo medo de substituição por máquinas. Contudo, Yang *et al.,* (2022), em uma análise baseada nos dados da pesquisa representativa China

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Family Panel Studies (CFPS) com trabalhadores empregados de diversos setores e regiões da China, encontraram que a transformação industrial impulsionada pela IA está associada a melhorias na saúde mental dos trabalhadores. Os autores identificaram que esse efeito positivo ocorre por meio de aumento da renda salarial e redução da intensidade do trabalho, que funcionam como mecanismos intermediários para aliviar fatores que afetam o bem-estar psicológico, e não encontraram evidências de que a adoção da IA tenha gerado, de forma geral, ansiedade ou insegurança entre os trabalhadores da amostra.

O estudo de Giuntella *et al.,* (2025) contribuiu na identificação de efeitos positivos, como a redução da intensidade física das tarefas, resultando em percepção de melhora da saúde física, refletindo indiretamente no bem-estar geral. El-Helaly (2024) aponta que a inteligência artificial, uma tecnologia aplicada ao ambiente de trabalho, pode ser usada para acompanhar continuamente a saúde dos trabalhadores e as condições do ambiente. Com isso, é possível identificar riscos cedo e tomar medidas preventivas antes que problemas de saúde se agravem. Esses recursos também podem ajudar a melhorar a segurança e o bem-estar no trabalho, embora seja importante considerar questões de ética e privacidade ao usar essas tecnologias.

Giuntella *et al.,* (2025) utilizaram dados longitudinais da Alemanha para analisar trabalhadores expostos e não expostos à IA. Os resultados indicam que a exposição ocupacional à IA não teve efeitos significativos na satisfação com a vida, no trabalho ou nas preocupações econômicas pessoais, nem na saúde mental. Observou-se, contudo, um leve efeito positivo na saúde autodeclarada e na satisfação com a saúde, possivelmente relacionado à redução da intensidade física das tarefas. Esses achados são consistentes com estudos recentes que não encontraram efeitos adversos da IA nos resultados do mercado de trabalho. Os autores destacam que os recentes avanços na IA têm provocado mudanças significativas na vida cotidiana.

Giuntella *et al.,* (2025) identificaram efeitos positivos na saúde física autodeclarada e na satisfação com a saúde, associados à exposição ocupacional à IA, sem evidências de impactos negativos significativos em grupos definidos por escolaridade. Hossain *et al.,* (2025) destacam que trabalhadores mais velhos tendem a apresentar maior estresse e ansiedade diante das transformações tecnológicas, especialmente em razão das dificuldades de atualização de competências e da percepção de desvantagem competitiva em contextos organizacionais marcados pela incorporação da inteligência artificial. Giuntella *et al.,* (2025) observaram que os efeitos da adoção da inteligência artificial sobre saúde e bem-estar podem variar em função de características sociodemográficas, incluindo gênero, escolaridade e região, embora não tenham sido identificados impactos negativos significativos para nenhum grupo específico.

Maria *et al.,* (2025) analisaram os impactos da inteligência artificial nos mercados de trabalho a partir de dados secundários comparativos entre setores e entrevistas qualitativas. Os resultados indicam que os efeitos da IA variam significativamente conforme o setor econômico:

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

manufatura e varejo apresentam maiores taxas estimadas de deslocamento ocupacional (45% e 35%, respectivamente), enquanto saúde e educação demonstram maior potencial de criação de empregos impulsionados pela tecnologia (50% e 60%). Além disso, os autores identificaram um crescimento expressivo de aproximadamente 55% nos empregos relacionados à IA entre 2015 e 2025, sugerindo que a tecnologia não apenas substitui funções, mas também reconfigura e cria novas oportunidades profissionais.

Dave *et al.,* (2025) investigaram como intervenções baseadas em inteligência artificial podem contribuir para a saúde mental de profissionais da saúde, especialmente por meio da melhoria de processos de trabalho. Os resultados destacam que médicos, enfermeiros e outros trabalhadores do setor enfrentam elevada sobrecarga administrativa e pressão assistencial, fatores associados ao estresse ocupacional e ao burnout. Nesse contexto, aplicações de IA voltadas à automação de registros, apoio à decisão clínica, triagem e organização de fluxos assistenciais mostraram potencial para reduzir tarefas repetitivas e otimizar o tempo de trabalho, favorecendo menor exaustão emocional e maior eficiência. Os autores ressaltam que os benefícios dependem da forma de implementação. A ausência de treinamento adequado, participação dos profissionais ou clareza quanto ao uso da tecnologia pode gerar insegurança e intensificar o estresse. A IA pode atuar como estratégia de promoção do bem-estar no trabalho em saúde, desde que integrada de maneira ética, participativa e orientada ao redesenho saudável das atividades laborais.

Mesmo diante dos avanços significativos proporcionados pela inteligência artificial na gestão da saúde ocupacional, permanece central a dimensão humana do cuidado. Simonaggio (2026) argumenta que, em um contexto marcado pela hiperconectividade e pela crescente incorporação de tecnologias digitais, o cuidado não pode ser reduzido a procedimentos automatizados ou à análise de dados, pois envolve escuta qualificada, empatia e compreensão das singularidades do trabalhador. A autora defende que a articulação entre tecnologia e humanização constitui um eixo estratégico para a sustentabilidade organizacional, destacando que a promoção da saúde mental e o fortalecimento do engajamento dependem de relações de trabalho pautadas na confiança e no reconhecimento da dimensão subjetiva do indivíduo. Assim, a inteligência artificial deve ser compreendida como aliada, e não substituta, do cuidado humano, sendo este um elemento insubstituível na construção de ambientes laborais mais saudáveis e éticos.

Fatores de risco da Inteligência Artificial na saúde dos trabalhadores

Paralelamente aos benefícios identificados, a literatura evidencia que a introdução da inteligência artificial no ambiente de trabalho pode estar associada ao surgimento de novos fatores de risco psicossociais à saúde dos trabalhadores. Entre eles destacam-se o medo de substituição por máquinas, a insegurança ocupacional, a intensificação do monitoramento tecnológico e as dificuldades de adaptação às novas exigências digitais. Esses fatores podem contribuir para o

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

aumento de ansiedade, estresse e outras manifestações de sofrimento psicológico, especialmente entre trabalhadores mais expostos à automação ou com menor acesso a oportunidades de qualificação tecnológica. Além disso, as percepções individuais sobre a tecnologia e as condições organizacionais em que ela é implementada desempenham papel central na forma como esses riscos são vivenciados.

A percepção da presença da IA no ambiente de trabalho pode influenciar a saúde mental de trabalhadores da hospitalidade, destacando que a forma como os indivíduos interpretam a tecnologia é tão relevante quanto suas funcionalidades objetivas (Yan *et al.,* 2025). Os autores demonstram que, quando essa percepção está associada a demandas contraditórias ou pouco claras sobre as responsabilidades profissionais, podem surgir maiores níveis de ansiedade e sintomas depressivos. Além disso, o contexto organizacional e a maneira como a tecnologia é implementada podem intensificar ou atenuar esses efeitos.

Jo e Park (2025) investigaram como determinadas características da IA generativa influenciam o medo de substituição entre trabalhadores de escritório. Os resultados indicam que a memorabilidade e a capacidade de aprendizado autônomo da IA não apresentaram efeito significativo sobre a ansiedade de substituição de emprego. Em contrapartida, características como personalização e antropomorfismo, ou seja, quando a IA demonstra traços semelhantes aos humanos e maior capacidade de adaptação, estiveram significativamente associadas ao aumento do medo de substituição.

Para além das dimensões econômicas, o estudo discute implicações sociais e psicológicas associadas à adoção da IA incluindo relatos de insegurança no emprego, intensificação da vigilância no ambiente laboral e dificuldades de adaptação às novas exigências tecnológicas. Um dos principais desafios identificados foi a lacuna de competências em IA sendo que 84% dos entrevistados relataram limitações quanto às habilidades necessárias para acompanhar as transformações do mercado. Nesse sentido, os autores destacam a importância de políticas de requalificação profissional e de maior integração entre governos, empresas e instituições de ensino, a fim de mitigar riscos e potencializar os benefícios da inovação tecnológica (Maria *et al.,* 2025).

Além disso, constitui um grande desafio a falta de habilidades em IA, no estudo de Maria *et al.,* (2025) 84% dos trabalhadores de áreas como manufatura, varejo, saúde e educação relataram dificuldades de adaptação devido à falta de programas de treinamento. Esses trabalhadores, especialmente aqueles atuando em setores com maior exposição à automação, demonstraram limitações nas competências técnicas demandadas pelo novo cenário produtivo, evidenciando a necessidade de estratégias estruturadas de requalificação profissional.

Hossain *et al.,* (2025) analisam trabalhadores mais velhos, em estágios mais avançados da carreira e inseridos em contextos organizacionais marcados pela rápida incorporação da inteligência artificial. Os autores destacam que esse grupo tende a enfrentar maiores dificuldades para

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

acompanhar a velocidade das transformações tecnológicas, sendo mais vulnerável à insegurança ocupacional e à ansiedade relacionada ao risco de substituição e à necessidade constante de atualização de competências digitais. Crespo (2025) destaca que trabalhadores inseridos em contextos de crescente automação e digitalização, especialmente aqueles submetidos ao uso intensivo de tecnologias no ambiente laboral, estão mais expostos a novos riscos psicossociais, como o tecnoestresse, ressaltando a necessidade de estratégias organizacionais e institucionais voltadas à proteção da saúde mental no contexto da transformação digital.

Emaminejad *et al.,* (2024) investigaram fatores que influenciam a confiança de profissionais da construção civil em robôs colaborativos movidos por inteligência artificial, analisando aspectos psicossociais relacionados à aceitação dessa tecnologia. Os autores identificaram que segurança, transparência, confiabilidade e percepção de risco influenciam diretamente o nível de confiança dos trabalhadores. A pesquisa evidenciou que maiores percepções de risco, especialmente relacionadas à substituição por máquinas, reduzem a disposição para colaborar com os robôs. A confiança parece ser um elemento central para a adoção da IA no setor da construção, dependendo não apenas de fatores técnicos, mas também da forma como os trabalhadores percebem seu papel diante da tecnologia.

No estudo de Méndez-Suárez *et al.,* (2026), foi proposto que fenômenos psicológicos como o medo de ficar de fora (*Fear of Missing Out*, FoMO) relacionado à inteligência artificial no ambiente de trabalho podem influenciar a forma como os empregados percebem a tecnologia e sua integração nas atividades profissionais. Os resultados indicam que, embora grande parte dos trabalhadores reconheça que a IA pode melhorar a produtividade e as condições de trabalho, persistem preocupações quanto ao aumento da intensidade das tarefas, questões éticas, autonomia reduzida e insegurança ocupacional. Essas reações emocionais e cognitivas sugerem que a ansiedade frente à adoção de IA não deriva apenas de riscos objetivos, mas também de percepções psicológicas profundas sobre o futuro profissional e a própria capacidade de acompanhar a evolução tecnológica, tornando FoMO um construto relevante para compreender impactos psicossociais associados à tecnologia no trabalho.

A comunicação organizacional clara e suporte institucional consistente podem reduzir os riscos psicossociais associados à introdução de novas tecnologias no ambiente de trabalho, especialmente em contextos de transformação digital (Crespo, 2025). No caso específico da IA na hotelaria, fatores organizacionais mostraram-se relevantes para moderar seus impactos sobre o estresse e a saúde mental, especialmente o uso de análises de recursos humanos apoiadas por IA e a força do sistema de gestão de pessoas, que influenciam a maneira como os trabalhadores interpretam as demandas tecnológicas e vivenciam conflitos de papel (Yan *et al.*, 2025).

Para maximizar benefícios e mitigar riscos, os autores indicam diversas estratégias. Investir em programas de treinamento e requalificação contínua é essencial (Hossain *et al.,* 2025). Quando

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

a tecnologia é usada com supervisão adequada, informações claras sobre seu funcionamento e proteção de dados, é possível reduzir riscos e preocupações éticas associados à sua implementação (El-Helaly, 2024). Riscos psicossociais, como o tecnoestresse, podem ser mitigados por meio de estratégias organizacionais e institucionais voltadas à proteção da saúde mental no contexto da digitalização (Crespo, 2025). Políticas governamentais são apontadas como fundamentais para reduzir desigualdades e promover uma adaptação sustentável do mercado de trabalho às transformações impulsionadas pela IA (Maria *et al.,* 2025), sendo também destacada a importância da governança institucional e da atuação regulatória na proteção da saúde mental dos trabalhadores (Crespo, 2025).

A IA apresenta potencial para contribuir na melhoria da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores, por meio da redução de tarefas repetitivas, aumento da eficiência e melhoria do ambiente de trabalho. No entanto, ela pode ser influenciada por percepções individuais, idade, escolaridade, função e setor. Efeitos negativos, como ansiedade, tecnoestresse e insegurança ocupacional, podem ser mitigados por políticas de suporte, treinamento e comunicação clara. A implementação de estratégias preventivas é essencial para que a tecnologia seja uma ferramenta de promoção da saúde mental, e não uma fonte de estresse ou desigualdade.

De modo geral, os estudos analisados indicam que a inteligência artificial pode exercer impactos positivos sobre a saúde mental dos trabalhadores ao reduzir tarefas repetitivas e fisicamente desgastantes, diminuir a sobrecarga cognitiva e melhorar as condições e a organização do trabalho, o que se reflete em menor intensidade laboral, aumento de renda e melhor percepção de saúde. Contudo, esses efeitos não são uniformes e variam conforme setor, idade, escolaridade, percepção individual da tecnologia e contexto organizacional. Em alguns casos, emergem sentimentos de insegurança, medo de substituição, tecnoestresse e dificuldades de adaptação, especialmente diante da lacuna de competências digitais. Assim, os resultados sugerem que a IA não produz efeitos lineares sobre o bem-estar, dependendo fundamentalmente da forma como é implementada, do suporte institucional oferecido, da comunicação organizacional e das estratégias de capacitação e proteção da saúde mental adotadas.

A partir dos estudos analisados, observa-se que os efeitos protetivos da inteligência artificial sobre a saúde dos trabalhadores tendem a se consolidar quando mediados por condições organizacionais favoráveis. Entre essas mediações destacam-se a redução da intensidade física e cognitiva das tarefas, o redesenho das atividades de trabalho com apoio tecnológico, a automação de tarefas repetitivas e administrativas e a melhoria da organização do trabalho, fatores que contribuem para diminuir a sobrecarga ocupacional e favorecer o bem-estar psicológico. A implementação da tecnologia acompanhada de programas de capacitação contínua, comunicação organizacional clara sobre o uso e os objetivos das ferramentas digitais, participação dos trabalhadores nos processos de mudança e garantia de transparência e proteção de dados também

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

se mostram elementos importantes para fortalecer a confiança e reduzir incertezas associadas à adoção da IA. Além disso, sistemas de monitoramento preventivo da saúde e das condições de trabalho podem contribuir para identificar riscos precocemente e apoiar estratégias de promoção da saúde ocupacional. Nesse sentido, as organizações podem potencializar os benefícios da inteligência artificial quando articulam sua adoção a práticas de gestão orientadas à humanização do trabalho, ao desenvolvimento de competências digitais, ao suporte institucional e ao fortalecimento de ambientes laborais baseados na confiança, na participação e no cuidado com a saúde mental dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES

Esta revisão integrativa evidenciou que a Inteligência Artificial (IA) é entendida como um campo em contínua expansão, capaz de aprender, raciocinar e apoiar decisões (Cruz *et al.,* 2021; Araújo *et al.,* 2023), e atua como um vetor central da reconfiguração sociotécnica do trabalho no contexto da Indústria 4.0 (Lee *et al.,* 2015). Em consonância com o referencial teórico, os resultados confirmam que a incorporação da IA atualiza tensões históricas entre tecnologia e emprego, similares às observadas em outras revoluções tecnológicas, porém com um diferencial relevante: a automação avança também sobre tarefas cognitivas não rotineiras, reordenando competências, identidades profissionais e formas de controle no trabalho (Brynjolfsson; McAfee, 2011; Osborne; Frey, 2014). Assim, os efeitos da IA não podem ser compreendidos apenas pela ótica do ganho de produtividade, pois incidem diretamente sobre dimensões psicossociais do trabalho e, portanto, sobre a saúde mental.

Ao adotar um conceito ampliado de saúde mental, que envolve bem-estar, autonomia, sentido do trabalho, capacidade de enfrentamento e inserção social (Gaino *et al.,* 2018; OMS, 2013), os achados indicam um quadro ambivalente. De um lado, parte dos estudos aponta efeitos protetivos da IA quando ela reduz tarefas repetitivas e fisicamente intensas, diminui sobrecarga cognitiva e melhora condições laborais, associando-se à redução de sintomas depressivos e a melhor percepção de saúde, especialmente em funções monótonas e entre trabalhadores menos qualificados (Yang *et al.,* 2022; Wei; Li, 2022; Giuntella *et al.* 2025). Também se destacam usos promissores da IA para monitoramento preventivo em saúde ocupacional e para apoio psicológico (El-Helaly, 2024; Silveira; Paravidini, 2024; Yang *et al.,* 2025), sinalizando que a tecnologia pode ampliar proteção e acesso ao cuidado quando orientada por princípios éticos e foco humano.

De outro lado, os artigos analisados corroboram o referencial ao evidenciar riscos psicossociais associados à implementação da IA, principalmente quando a transformação é vivenciada como ameaça. A percepção de substituição, a necessidade de adaptação contínua, a intensificação do desempenho e a vigilância algorítmica podem elevar estresse, ansiedade e esgotamento, com impactos sobre a saúde mental (Minharro, 2023; Leite, 2024; Lițan, 2025). Nesse

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

sentido, o estudo de Xu *et al.,* (2023) é particularmente elucidativo ao demonstrar que a consciência de ameaça (AI awareness) pode aumentar sintomas depressivos via exaustão emocional, mesmo antes de mudanças concretas, reforçando que expectativas e significados atribuídos à tecnologia já atuam como determinantes do sofrimento psíquico no trabalho. Evidências também sugerem maior vulnerabilidade de trabalhadores mais velhos, devido à pressão por atualização e ao medo de obsolescência, além de efeitos diferenciados por setor e perfil ocupacional (Hossain *et al.,* 2025; Maria *et al.,* 2025).

A síntese dos resultados reforça a proposição de Parker e Grote (2022): os impactos da IA sobre o bem-estar dependem do redesenho do trabalho. Quando a IA é introduzida de modo participativo, com clareza de papéis, preservação de autonomia, capacitação e suporte, tende a ser percebida como ferramenta complementar, com potencial de aliviar demandas e fortalecer o bem-estar. Em contrapartida, quando associada a ambiguidades, controle intensificado, baixa transparência e lacunas de competências, pode tornar-se fonte de tecnoestresse, insegurança e desgaste. Assim, a IA não é intrinsecamente benéfica ou nociva, seus efeitos decorrem das escolhas organizacionais, do arranjo sociotécnico e das condições sociais que estruturam sua adoção, mantendo central a dimensão humana do cuidado e do reconhecimento no trabalho (Simonaggio, 2026).

Do ponto de vista aplicado, os estudos convergem ao indicar estratégias para maximizar benefícios e mitigar riscos: programas de capacitação e requalificação contínua (Maria *et al.,* 2025; Hossain *et al.,* 2025), comunicação organizacional transparente e suporte institucional (Crespo, 2025; Yan *et al.,* 2025), governança de dados e proteção à privacidade (El-Helaly, 2024), bem como práticas de gestão que promovam segurança psicológica, autonomia e participação dos trabalhadores no processo de implementação (Parker; Grote, 2022). Em síntese, a transição tecnológica sustentável exige integrar inovação e proteção psicossocial, evitando que a IA amplie desigualdades e vulnerabilidades já existentes.

Considerando a heterogeneidade do mercado de trabalho e as desigualdades de qualificação e acesso tecnológico, os achados apontam para a necessidade de políticas públicas que articulem a transformação digital e saúde do trabalhador. Isso pode incluir: (a) investimento em qualificação e requalificação voltadas a competências digitais e de IA, com foco em grupos mais vulneráveis; (b) diretrizes regulatórias para transparência algorítmica e limites à vigilância digital, prevenindo intensificação e perda de autonomia; (c) fortalecimento de ações de saúde ocupacional e vigilância em saúde mental no trabalho, incorporando a avaliação de riscos psicossociais ligados à digitalização; e (d) promoção de pactos intersetoriais entre governo, empresas e instituições de ensino para reduzir a lacuna de competências e sustentar transições justas, especialmente em setores com maior risco de deslocamento ocupacional (Maria *et al.,* 2025; Crespo, 2025).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Como implicação prática dos achados desta revisão, sugere-se que a adoção da inteligência artificial no trabalho seja acompanhada por estratégias articuladas entre organizações, trabalhadores e políticas públicas. No nível organizacional, recomenda-se o fortalecimento de mecanismos de governança tecnológica que assegurem transparência algorítmica, proteção de dados e limites claros à vigilância digital, evitando práticas que ampliem o controle excessivo e a intensificação do trabalho. Também se destacam a importância de programas estruturados de treinamento e capacitação contínua, bem como de processos de comunicação organizacional claros sobre os objetivos, usos e impactos da IA favorecendo a confiança e reduzindo incertezas. Para os trabalhadores, a literatura aponta a necessidade de investimento em formação contínua em competências digitais e de participação ativa nos processos de redesenho do trabalho mediados por tecnologias, contribuindo para preservar autonomia, sentido do trabalho e capacidade de adaptação às transformações tecnológicas. No âmbito das políticas públicas, os resultados reforçam a relevância de marcos regulatórios que assegurem proteção de dados, transparência no uso de sistemas algorítmicos e salvaguardas à saúde mental no trabalho, além de políticas de qualificação profissional e de transição justa que reduzam desigualdades no acesso às novas competências. Dessa forma, a construção de ambientes de trabalho saudáveis em contextos de digitalização depende de uma abordagem integrada, capaz de alinhar inovação tecnológica, proteção psicossocial e desenvolvimento humano no trabalho.

Limites e caminhos futuros

Como limitações, destaca-se a restrição da busca à base Scopus, o limite de corte temporal 2022- 2026 e os descritores específicos utilizados, o que pode ter excluído estudos relevantes em outras bases e idiomas, além da diversidade metodológica dos estudos incluídos, que dificulta comparações diretas e generalizações. Recomenda-se que pesquisas futuras ampliem bases e estratégias de busca, realizem estudos longitudinais e comparativos entre setores e países, contemplem recortes por faixa etária e ocupações dos participantes e aprofundem análises sobre mecanismos mediadores (autonomia, vigilância, intensificação, suporte organizacional, capital psicológico) e moderadores (idade, escolaridade, ocupação, gênero e região), bem como análises sobre governança/ética e vigilância algorítmica. Também são necessários estudos que avaliem intervenções organizacionais e políticas (treinamento, *redesign* do trabalho, governança de dados, suporte psicossocial) para identificar quais combinações são mais eficazes na proteção da saúde mental em contextos de adoção de IA. Algumas sugestões de pesquisas futuras: Estudos longitudinais sobre impactos psicológicos da IA; Análise das desigualdades estruturais (idade, gênero, qualificação); Investigações empíricas qualitativas e Estudos comparativos entre setores econômicos.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, K. R. O. P.; DANTAS, F. M. F.; LIRA, J. M.; LIMA, K. M. F. Inteligência artificial e o mundo do trabalho: Dos benefícios às consequências. *In:* VALENTIM, O. M. M. de S.; Cruz, D. L. V.; Guedine, C. R. De C.; Carmona, A. P. Dos R.; Pereira, A. R.; Risso, S. M. G.; Correia, T. S. P. (Orgs.). **Perspectivas multidisciplinares em saúde**: Práticas integrativas entre Brasil e Portugal. [S. l.]: Omnis Scientia, 2025. Vol. 2, p. 733–742. https://editoraomnisscientia.com.br/catalogos/ciencias-da-saude/perspectivas-multidisciplinares-em-saude-praticas-integrativas-entre-brasil-e-portugal-vol-1/.

BARR, A.; FEIGENBAUM, E. A. (Eds.). **The handbook of artificial intelligence**. Burlington, Massachusetts: William Kaufmann, 1981. (Vol. 1).

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. A.; MACEDO, M O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**, v. 5, n. 11, p. 121–136, 2011. https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220.

BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A **Race against the machine**: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. [S. l.]: Digital Frontier Press, 2011.

CASTELLS, M. A era da informação: Economia, sociedade e cultura. *In:* _____. **A sociedade em rede**. 9. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2006.

CRESPO, J. L. Wellbeing and mental health at work in the age of artificial intelligence: Strategies and opportunities for digital unionism. *In*: ARENAS FALÓTICO, A.; BAYÓN PÉREZ, J. (Eds.). **The new role of labor unions in the AI era**. Hershey, PA: IGI Global Scientific Publishing, 2025. p. 271–300.

CRUZ, G. E. A.; D'ASSUNÇÃO, H. I. A.; LELES, I. S.; SILVA JÚNIOR, W. L. S. O desenvolvimento da inteligência artificial e os consequentes riscos para os direitos da personalidade. **Virtuajus**, v. 6, n. 10, p. 179–192, 2021. https://doi.org/10.5752/P.1678-3425.2021v6n10p179-192.

DAVE, B.; MARTIN, P.; DAVID, S. S.; KUMAR, S.; CHAKRABORTY, T. Enhancing healthcare worker mental health via artificial intelligence-driven work process improvements: A scoping review. **International Journal of Medical Informatics**, 2025. https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2025.106122.

DREYFUS, H. L. O que os computadores não podem fazer: Crítica da razão artificial. *In:* **A Casa do Livro Eldorado**, 1975.

EL-HELALY, M. Artificial intelligence and occupational health and safety: Benefits and drawbacks. **La Medicina Del Lavoro**, v. 115, n. 2, 2024. https://doi.org/10.23749/mdl.v115i2.15835

EMAMINEJAD, N.; KATH, L.; AKHAVIAN, R. Assessing trust in construction AI-powered collaborative robots using structural equation modeling. **Journal of Computing in Civil Engineering**, v. 38, n. 3, 2024. https://doi.org/10.1061/JCCEE5.CPENG-5660.

FUKUYAMA, F. **Our posthuman future**: Consequences of the biotechnology revolution. [S. l.]: Picador, 2002.

GAINO, L. V.; SOUZA, J.; CIRINEU, C. T.; TULIMOSKY, T. D. O conceito de saúde mental para profissionais da saúde: Um estudo transversal e qualitativo. **SMAD, Revista Eletrônica Saúde**

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Mental Álcool e Drogas, v. 14, n. 2, p. 108–116, 2018. https://doi.org/10.11606/issn.1806-6976.smad.2018.149449.

GIUNTELLA, O.; KONIG, J.; STELLA, L Artificial intelligence and the wellbeing of workers. **Scientific Reports**, v. 15, 2025. https://doi.org/10.1038/s41598-025-98241-3.

HOSSAIN, M. M.; ABDULLA, F.; HUQ, M. N. Challenges faced by older employees in the era of open artificial intelligence and strategies to empower them. **Health Care Science**, v. 4, n. 2, p. 154–157, 2025. https://doi.org/10.1002/hcs2.70011

HOU, Y.; FAN, L. Working with AI: The effect of job stress on hotel employees' work engagement. **Behavioral Sciences**, v. 14, n. 11, 1076, 2024. https://doi.org/10.3390/bs14111076.

JO, H.; PARK, D. The fear of being replaced by generative AI: An examination of influential factors among office workers. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 220, 2025. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2025.124326

LEE, J.; BAGHERI, B.; KAO, H. A. A cyber-physical systems architecture for Industry 4.0-based manufacturing systems. **Manufacturing Letters**, v. 3, p. 18–23, 2015. https://doi.org/10.1016/j.mfglet.2014.12.001.

LEITE, L. T. S. Saúde mental em tempos de inteligência artificial: Estamos na vanguarda de uma nova era? **Debates em Psiquiatria**, v. 14, p. 1–5, 2024. https://doi.org/10.25118/2763-9037.2024.v14.1326.

LIȚAN, D. E. Mental health in the "era" of artificial intelligence: Technostress and the perceived impact on anxiety and depressive disorders—An SEM analysis. **Frontiers in Psychology**, v. 16, 1600013, 2025. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1600013.

MARIA, S.; PURWINAHYU, P.; FITRIANSYAH, F.; RACHMAWATY, A.; AINI, R. N. Artificial intelligence and labor markets: Analyzing job displacement and creation. **International Journal of Engineering Science and Information Technology**, v. 5, n. 2, p. 290–296, 2025. https://doi.org/10.52088/ijesty.v5i2.830.

MÉNDEZ-SUÁREZ, M.; ĆUKUŠIĆ, M.; NINČEVIĆ-PAŠALIĆ, I. AI FoMO (fear of missing out) in the workplace. **Technology in Society**, v. 84, 2026. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2025.103052.

MICHIE, D.; METZLER, B. (Eds.). **Machine intelligence**. Edinburgh, Escócia: Edinburgh University Press, 1969.

MINHARRO, E. R. S. Novas tecnologias e seus impactos no mundo do trabalho e do processo do trabalho. **Revista Internacional Consinter de Direito**, v. 18, p. 329–344, 2023. https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00018.13.

OSBORNE, M.; FREY, C. B. **London agiletown**: The relentless march of technology and London's response. New York: Deloitte, 2014.

PARKER, S. K.; GROTE, G. Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. **Applied Psychology**, v. 71, n. 4, p. 1171–1204, 2022. https://doi.org/10.1111/apps.12241.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

PEREIRA, A. S.; KIPPER, L. M.; DAL FORNO, A. J.; PERALTA, C. B. L.; MORAES, J. A. R. A revolução da indústria 4.0: Transformando desafios em oportunidades. **Revista Prociências**, v. 6, n. 2, 2024. https://doi.org/10.15210/prociencias.v6i2.25942.

ROBSBAWM, E. The machine breakers. **Past & Present,** v. 1, p. 57–70, 1952. https://doi.org/10.1093/past/1.1.57.

SILVEIRA, P. V. R.; PARAVIDINI, J. L. L. Ética da aplicação de inteligências artificiais e chatbots na saúde mental: Uma perspectiva psicanalítica. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 12, n. 30, p. 1–16, 2024. https://doi.org/10.33361/RPQ.2024.v.12.n.30.717.

SIMONAGGIO, P. The irreplaceable nature of care: The art of caring in times of technology and connectivity. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 24, 2026. https://doi.org/10.47626/1679-4435-2026-1463.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, S. O.; ALVES, L. H. A pesquisa bibliográfica: Princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, v. 20, n. 43, p. 64–83, 2021.

VASCONCELOS, P. R. P. D. **O impacto da inteligência artificial no mercado de trabalho**. 2024. Trabalho de conclusão de curso (Graduação) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2024.

WEI, W. Q.; LI, L. Y. The impact of artificial intelligence on the mental health of manufacturing workers: The mediating role of overtime work and the work environment. **Frontiers in Public Health**, 2022. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.862407.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health action plan 2013–2020**. Geneva: WHO Press, 2013.

XU, G.; XUE, M.; ZHAO, J. The association between artificial intelligence awareness and employee depression: The mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of perceived organizational support. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 20, n. 6, 5147, 2023. https://doi.org/10.3390/ijerph20065147.

YAN, J.; XIAO, Q.; ZHANG, S. X.; GUCHAIT, P. Artificial intelligence in hospitality: A transactional stress perspective on the mental health of hospitality workers. **International Journal of Hospitality Management**, v. 126, 2025. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.104029.

YANG, F.; TIAN, Y.; ZHANG, J. Supporting construction worker well-being with a multi-agent conversational AI system. arXiv, 2025. https://arxiv.org/abs/2506.07997.

YANG, S.; LIU, K.; GAI, J.; HE, X. Transformation to industrial artificial intelligence and workers' mental health: Evidence from China. **Frontiers in Public Health**, 2022. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.881827.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.