REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E SAÚDE MENTAL LABORAL: OS IMPACTOS DA HIPERCONECTIVIDADE ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND WORKPLACE MENTAL HEALTH: THE IMPACTS OF ALGORITHMIC HYPERCONNECTIVITY ON CONTEMPORARY WORK RELATIONS

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SALUD MENTAL LABORAL: LOS IMPACTOS DE LA HIPERCONECTIVIDAD ALGORÍTMICA EN LAS RELACIONES LABORALES CONTEMPORÁNEAS

Tennessa Alexandra Matos Nahmias Melo
Acadêmica do 10º período de do curso de Direito da Faculdade Santa Teresa.
E-mail: tennessaalexandra@gmail.com

Resumo

A incorporação acelerada da Inteligência Artificial (IA) aos processos produtivos modifica a organização, a supervisão e a avaliação do trabalho, ao mesmo tempo em que amplia a capacidade de automação de tarefas cognitivas. O presente artigo analisa os impactos dessa transformação sobre a saúde mental do trabalhador, com especial atenção à hiperconectividade algorítmica, compreendida como a combinação entre conectividade permanente, gestão orientada por dados e mecanismos automatizados de controle e desempenho. A questão central consiste em verificar se a expansão da IA nas relações laborais favorece condições mais saudáveis de trabalho ou se intensifica a pressão por produtividade, a disponibilidade contínua e os riscos de adoecimento psíquico. Adota-se pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental, com abordagem dedutiva e dialética, a partir de autores das áreas de Direito do Trabalho, sociologia, saúde mental e tecnologia, além da Constituição Federal de 1988 e da Lei Geral de Proteção de Dados. A análise indica que a IA possui caráter ambivalente: pode reduzir tarefas repetitivas e cargas operacionais, mas, quando inserida em modelos de gestão sem limites claros, tende a ampliar vigilância, insegurança ocupacional e dissolução das fronteiras entre trabalho e descanso. Conclui-se que a proteção da saúde mental exige governança tecnológica centrada na pessoa, transparência, preservação do direito à desconexão e limites ao uso de sistemas algorítmicos no ambiente laboral.

Palavras-chave: Inteligência Artificial; Saúde mental laboral; Hiperconectividade algorítmica; Burnout Digital; Direito à desconexão.

Abstract

The rapid integration of Artificial Intelligence (AI) into production processes alters the organization, supervision, and evaluation of work, while simultaneously expanding the capacity to automate cognitive tasks. This article analyzes the impact of this transformation on workers' mental health, focusing specifically on "algorithmic hyperconnectivity"—understood as the combination of constant connectivity, data-driven management, and automated control and performance mechanisms. The

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

central question is whether the expansion of AI in labor relations fosters healthier working conditions or intensifies pressure for productivity, demands for continuous availability, and the risk of mental health issues. The study employs qualitative, bibliographic, and documentary research methods, utilizing a deductive and dialectical approach and drawing on authors from the fields of labor law, sociology, mental health, and technology, as well as the 1988 Federal Constitution and the General Data Protection Law. The analysis indicates that AI is ambivalent in nature: while it can reduce repetitive tasks and operational workloads, when embedded in management models lacking clear boundaries, it tends to increase surveillance and job insecurity while eroding the boundaries between work and rest. The study concludes that protecting mental health requires human-centric technology governance, transparency, the preservation of the right to disconnect, and limits on the use of algorithmic systems in the workplace.

Keywords: Artificial Intelligence; Occupational mental health; Algorithmic hyperconnectivity; Digital burnout; Right to disconnect.

Resumen

La incorporación acelerada de la Inteligencia Artificial (IA) a los procesos productivos modifica la organización, la supervisión y la evaluación del trabajo, al tiempo que amplía la capacidad de automatización de tareas cognitivas. El presente artículo analiza los impactos de esta transformación en la salud mental del trabajador, prestando especial atención a la hiperconectividad algorítmica, entendida como la combinación de conectividad permanente, gestión basada en datos y mecanismos automatizados de control y rendimiento. La cuestión central consiste en determinar si la expansión de la IA en las relaciones laborales fomenta condiciones de trabajo más saludables o si intensifica la presión por la productividad, la disponibilidad continua y los riesgos de padecer trastornos mentales. Se emplea una metodología de investigación cualitativa, bibliográfica y documental, con un enfoque deductivo y dialéctico, basándose en autores de los campos del Derecho Laboral, la sociología, la salud mental y la tecnología, así como en la Constitución Federal de 1988 y la Ley General de Protección de Datos. El análisis indica que la IA tiene un carácter ambivalente: puede reducir las tareas repetitivas y las cargas operativas, pero, cuando se integra en modelos de gestión sin límites claros, tiende a aumentar la vigilancia, la inseguridad laboral y la disolución de las fronteras entre el trabajo y el descanso. Se concluye que la protección de la salud mental requiere una gobernanza tecnológica centrada en la persona, transparencia, la preservación del derecho a la desconexión y límites al uso de sistemas algorítmicos en el entorno laboral.

Palabras clave: Inteligencia Artificial; Salud mental laboral; Hiperconectividad algorítmica; Burnout digital; Derecho a la desconexión.

1. Introdução

A transformação digital das relações de trabalho ingressou em uma nova etapa com a difusão de sistemas de Inteligência Artificial capazes de produzir conteúdo, processar grandes volumes de dados, reconhecer padrões e auxiliar ou automatizar decisões. Diferentemente de ferramentas tecnológicas voltadas apenas à execução mecânica de tarefas, a IA passa a atuar sobre atividades cognitivas e informacionais, alcançando setores administrativos, jurídicos, financeiros, industriais e de serviços. Essa mudança repercute não apenas na produtividade, mas também

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

na forma como o trabalho é distribuído, monitorado, avaliado e vivenciado pelos trabalhadores.

Castells (2010) identifica a centralidade das redes de informação na estruturação da sociedade contemporânea. Nesse ambiente, os fluxos digitais deixam de ser meros instrumentos acessórios e passam a integrar a própria organização econômica e social. De Masi (2000), por sua vez, já apontava que o avanço tecnológico modificaria profundamente a natureza das atividades profissionais e exigiria novas formas de adaptação entre organizações e trabalhadores. A expansão da IA acentua essa tendência, pois introduz sistemas que podem aprender com dados, gerar respostas, sugerir condutas e participar de processos decisórios.

A utilização dessas tecnologias, entretanto, não produz efeitos unicamente positivos. Ao lado da promessa de redução de tarefas repetitivas e de maior eficiência, surgem novas formas de pressão por desempenho, monitoramento digital, disponibilidade permanente e insegurança profissional. A conectividade, que inicialmente favoreceu flexibilidade e comunicação, pode transformar-se em condição estrutural de funcionamento do trabalho, especialmente quando combinada com métricas automáticas de produtividade e sistemas de gestão orientados por dados.

É nesse ponto que se apresenta a ideia de hiperconectividade algorítmica. Para os fins deste estudo, a expressão designa uma condição de trabalho em que a conexão digital contínua se articula com sistemas algorítmicos capazes de organizar fluxos, recomendar condutas, medir resultados, registrar comportamentos ou influenciar decisões gerenciais. Não se trata de afirmar que toda utilização de IA produz controle excessivo, mas de investigar de que maneira sua incorporação pode intensificar um ambiente no qual o trabalhador permanece material ou psicologicamente vinculado ao trabalho para além dos limites tradicionais de tempo e espaço.

Essa realidade ganha especial relevância quando examinada sob a perspectiva da saúde mental. A pressão por produtividade, a vigilância permanente e o receio de substituição tecnológica podem atuar como fatores de sofrimento

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

psíquico. Dejours (2017) demonstra que a organização do trabalho interfere diretamente na experiência subjetiva do trabalhador, enquanto Maslach (2003) associa o burnout a contextos de estresse ocupacional persistente, exaustão emocional e redução da realização profissional. No campo das tecnologias digitais, Melo (2025) utiliza a expressão Burnout Digital para caracterizar formas de esgotamento relacionadas à hiperconectividade e à sobrecarga informacional.

Diante desse cenário, o problema que orienta o artigo pode ser formulado nos seguintes termos: a expansão da Inteligência Artificial nas relações de trabalho contribui para a promoção da saúde mental do trabalhador ou intensifica a hiperconectividade, a pressão por desempenho e os riscos de adoecimento psíquico? Parte-se da hipótese de que a IA possui potencial para reduzir cargas operacionais, mas, quando incorporada sem limites organizacionais e jurídicos adequados, tende a ampliar a disponibilidade permanente, a vigilância e a insegurança ocupacional.

O objetivo geral consiste em analisar os impactos da Inteligência Artificial nas relações de trabalho contemporâneas, especialmente quanto aos seus reflexos sobre a saúde mental. Como objetivos específicos, pretende-se examinar a reorganização tecnológica do trabalho, compreender a relação entre sociedade do desempenho, gestão algorítmica e hiperconectividade, relacionar esse fenômeno ao Burnout Digital e ao sofrimento psíquico, identificar fundamentos jurídicos de proteção à saúde e à desconexão e, ao final, propor diretrizes interpretativas capazes de compatibilizar inovação tecnológica, dignidade humana e meio ambiente laboral equilibrado.

O estudo desenvolve-se por meio de revisão bibliográfica e análise documental, em abordagem qualitativa, dedutiva e dialética. A exposição organiza-se em quatro etapas: inicialmente, constrói-se o referencial teórico sobre tecnologia, organização do trabalho, hiperconectividade e saúde mental; em seguida, apresentam-se os aspectos metodológicos; depois, sistematizam-se os principais resultados da pesquisa; por fim, esses resultados são discutidos criticamente à luz do referencial adotado, culminando na conclusão e na formulação de diretrizes de proteção jurídica.

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS E REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A digitalização alterou progressivamente o modo de produzir, contratar, comunicar, supervisionar e avaliar o trabalho. Antunes (2018) chama atenção para a emergência de novas formas de exploração no contexto da economia digital, em que tecnologias informacionais podem ampliar a produtividade sem eliminar relações assimétricas entre capital e trabalho. Weil (2014), ao analisar a fragmentação das atividades produtivas, demonstra que a reorganização empresarial pode tornar mais complexa a identificação dos centros efetivos de comando e responsabilidade, fenômeno potencializado por plataformas e sistemas digitais.

A Inteligência Artificial aprofunda esse processo porque amplia a automação para além de tarefas estritamente mecânicas. Russell e Norvig (2016) descrevem a IA a partir de sistemas capazes de perceber informações, processá-las e agir orientados a objetivos. Brynjolfsson e McAfee (2014) associam a nova revolução tecnológica ao aumento da capacidade computacional de executar atividades antes dependentes de competências humanas. No ambiente laboral, essa transformação alcança produção de textos, triagem de informações, análise de desempenho, atendimento, planejamento, previsão e organização de rotinas.

A consequência não é necessariamente a eliminação do trabalho humano, mas a reconfiguração de seu conteúdo e de suas exigências. Em muitas situações, o trabalhador deixa de executar diretamente determinada tarefa e passa a revisar, supervisionar, alimentar ou responder por resultados produzidos em interação com sistemas automatizados. Ao mesmo tempo, a velocidade de processamento tecnológico tende a elevar expectativas de resposta e produtividade. O ganho de eficiência pode, assim, converter-se em novo padrão de cobrança, produzindo um paradoxo: a tecnologia que economiza tempo também pode criar a expectativa de que todo tempo economizado seja novamente preenchido por trabalho.

Essa reorganização exige que o Direito do Trabalho preserve sua função de limitar assimetrias e garantir condições dignas. Nascimento (2011) destaca a função

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

protetiva desse ramo jurídico diante da desigualdade estrutural entre os sujeitos da relação laboral. A inovação tecnológica, portanto, não elimina a necessidade de proteção; ao contrário, desloca o debate para novas formas de poder diretivo, monitoramento, avaliação e controle.

2.2. SOCIEDADE DO DESEMPENHO, VIGILÂNCIA E HIPERCONECTIVIDADE ALGORÍTMICA

Han (2015) descreve a sociedade contemporânea como uma sociedade do desempenho, marcada pela internalização da exigência de produtividade e pela tendência de o próprio indivíduo transformar-se em agente de sua cobrança permanente. Essa perspectiva ajuda a compreender por que a conectividade laboral não depende apenas de ordens explícitas do empregador. Em ambientes digitalizados, notificações, metas, indicadores e fluxos contínuos de informação podem produzir a sensação de que sempre existe algo a responder, acompanhar ou aperfeiçoar.

A esse quadro soma-se o que Zuboff (2019) denomina capitalismo de vigilância, baseado na coleta e utilização massiva de dados comportamentais para previsão e orientação de condutas. No trabalho, a produção de dados pode assumir múltiplas formas: registros de acesso, produtividade, tempo de resposta, cumprimento de metas, geolocalização, desempenho em plataformas ou outros indicadores derivados da atividade profissional. O problema jurídico não reside na existência de dados em si, mas na possibilidade de que a mensuração contínua transforme a atividade humana em um conjunto de métricas capazes de ampliar o controle e reduzir espaços de autonomia.

A hiperconectividade algorítmica surge justamente da convergência entre esses dois elementos: a disponibilidade digital contínua e a gestão mediada por sistemas que classificam, recomendam, distribuem ou avaliam atividades. A conexão deixa de ser apenas tecnológica e passa a ser também organizacional. Mesmo fora da jornada formal, o trabalhador pode permanecer mentalmente vinculado a mensagens, painéis, indicadores, metas e expectativas de resposta, o que enfraquece a separação entre tempo de trabalho e tempo de descanso.

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

Han (2017), ao tratar das novas técnicas de poder, demonstra que formas contemporâneas de controle podem operar de modo menos visível, por meio da indução de comportamentos e da autoexigência. Essa leitura é especialmente útil para o ambiente algorítmico: a pressão não precisa se apresentar como comando pessoal direto quando o sistema estabelece rankings, alertas, metas instantâneas ou comparações contínuas. A tecnologia pode, portanto, deslocar parte do controle da figura tradicional do superior hierárquico para interfaces e métricas incorporadas à rotina.

Esse fenômeno não autoriza concluir que todo monitoramento seja ilegítimo. A questão central é de proporcionalidade, finalidade e limites. O poder diretivo do empregador convive com direitos fundamentais do trabalhador e não pode converter-se em poder de disponibilidade ilimitada sobre seu tempo, sua intimidade ou sua saúde. A fronteira jurídica relevante passa a ser, assim, menos a simples existência de uma ferramenta e mais o modo como ela é utilizada, quais dados coleta, que efeitos produz e se preserva espaços efetivos de autonomia e descanso.

2.3. SAÚDE MENTAL, BURNOUT DIGITAL E RISCOS PSICOSSOCIAIS

A saúde mental no trabalho não pode ser examinada de forma dissociada da organização produtiva. Dejours (2017) demonstra que o sofrimento psíquico está relacionado à distância entre as exigências do trabalho prescrito, as condições concretas de sua realização e a experiência subjetiva do trabalhador. Quando a atividade é estruturada por pressão constante, vigilância, baixa autonomia e exigência de resultados crescentes, o ambiente de trabalho pode deixar de ser espaço de realização e passar a funcionar como fonte de adoecimento.

Maslach (2003) sistematiza o burnout como fenômeno associado à exaustão emocional, à despersonalização e à redução da realização profissional. No contexto digital, essas dimensões podem ser agravadas pela sensação de continuidade da jornada, pela sobrecarga informacional e pela inexistência de períodos reais de interrupção. Melo (2025) emprega a expressão Burnout Digital para destacar o esgotamento relacionado à hiperconectividade, chamando atenção para o fato de

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

que o trabalho mediado por tecnologia pode ultrapassar os limites físicos do local de trabalho e ocupar continuamente o tempo psíquico do trabalhador.

Neste artigo, Burnout Digital é utilizado como categoria analítica para compreender uma forma contemporânea de intensificação do desgaste laboral, sem pretender substituir diagnósticos clínicos ou as categorias médicas consolidadas. O ponto relevante é perceber que a conexão permanente, quando associada à cobrança por respostas rápidas e ao monitoramento constante, pode reduzir oportunidades de recuperação física e mental. A ausência de descanso efetivo compromete a função reparadora do tempo livre e transforma a disponibilidade tecnológica em disponibilidade subjetiva.

A IA também introduz uma dimensão adicional de insegurança ocupacional. A possibilidade de automação de funções cognitivas pode gerar medo de substituição, desvalorização profissional ou necessidade permanente de atualização. Mesmo quando não ocorre efetiva eliminação do posto de trabalho, a percepção de que o desempenho humano é comparado a ferramentas cada vez mais rápidas pode aumentar a ansiedade e a pressão por produtividade. O risco psicossocial, nesse sentido, não decorre apenas da máquina que substitui, mas também da máquina que redefine o padrão pelo qual o trabalhador passa a ser avaliado.

Padilha (2017) destaca a importância de compreender o meio ambiente do trabalho como espaço que deve assegurar condições compatíveis com a saúde e a dignidade. Essa concepção impede que os riscos ocupacionais sejam reduzidos aos perigos físicos tradicionais. Em ambientes digitalizados, a proteção deve alcançar também fatores organizacionais e psicossociais, entre eles excesso de conectividade, sobrecarga informacional, pressão por desempenho, vigilância desproporcional e perda de autonomia.

2.4. DIREITO À DESCONEXÃO E PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR

A Constituição Federal de 1988 oferece base normativa suficiente para compreender a saúde mental como dimensão da proteção do trabalhador. A dignidade da pessoa humana constitui fundamento da República, enquanto a saúde é reconhecida como direito social e dever estatal. A limitação da jornada e a redução

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

dos riscos inerentes ao trabalho revelam que o ordenamento jurídico não protege apenas a capacidade produtiva, mas também o tempo, a integridade e o bem-estar da pessoa que trabalha.

Sarlet (2015) ressalta a eficácia dos direitos fundamentais nas relações sociais, o que reforça a necessidade de interpretar o poder empregatício em conformidade com a dignidade humana. Barroso (2023) igualmente identifica a dignidade como eixo de interpretação constitucional e limite à atuação de poderes públicos e privados. No plano laboral, isso significa que eficiência, inovação e produtividade não podem justificar práticas que eliminem períodos de descanso, imponham vigilância ilimitada ou exponham o trabalhador a riscos previsíveis de adoecimento.

O direito à desconexão insere-se nesse contexto. Melo e Rodrigues (2021) defendem a necessidade de assegurar períodos efetivos em que o trabalhador possa se afastar das demandas profissionais mediadas por tecnologias. Mais do que o simples ato de desligar um dispositivo, desconectar-se significa recuperar o domínio sobre o tempo de não trabalho e impedir que mensagens, aplicativos, metas ou sistemas de acompanhamento convertam o descanso em mera disponibilidade potencial.

A Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, Lei nº 13.709/2018, também oferece parâmetros relevantes para o uso de tecnologias de gestão. Princípios como finalidade, adequação, necessidade, transparência e segurança são particularmente importantes quando a atividade laboral gera dados utilizados para monitorar desempenho ou alimentar decisões automatizadas. Embora a LGPD não seja uma lei trabalhista específica sobre gestão algorítmica, seus princípios contribuem para limitar práticas de coleta excessiva e para exigir maior clareza sobre o tratamento de informações pessoais.

O desafio jurídico, portanto, não é impedir a introdução da IA no trabalho, mas submeter seu uso aos direitos fundamentais já reconhecidos. A tecnologia deve servir à atividade humana e não converter o trabalhador em extensão permanente de sistemas produtivos. A leitura conjunta da dignidade, da saúde, dos limites de jornada, do meio ambiente laboral equilibrado, da proteção de dados e do direito à

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

desconexão oferece base para uma governança tecnológica compatível com a ordem constitucional.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa possui natureza qualitativa e caráter predominantemente bibliográfico e documental. A opção metodológica decorre do próprio problema investigado, que exige relacionar transformações tecnológicas, categorias sociológicas, proteção da saúde mental e fundamentos jurídicos do Direito do Trabalho. Conforme Lakatos e Marconi (2021), a pesquisa bibliográfica permite examinar criticamente a produção já existente sobre determinado objeto. O objetivo, neste artigo, não é medir estatisticamente a incidência de transtornos ou estabelecer causalidade clínica, mas compreender criticamente como a incorporação da Inteligência Artificial pode modificar condições de trabalho e produzir novos riscos psicossociais.

Como método de abordagem, adotam-se os raciocínios dedutivo e dialético. O método dedutivo permite partir de princípios gerais de proteção à dignidade, à saúde e ao tempo de descanso para analisar situações específicas decorrentes da gestão algorítmica. A perspectiva dialética, por sua vez, é adequada porque o objeto apresenta uma tensão central: a mesma tecnologia que pode reduzir tarefas repetitivas e ampliar eficiência também pode intensificar controle, disponibilidade e pressão por resultados.

A pesquisa bibliográfica foi construída a partir das obras indicadas no projeto de pesquisa, reunindo autores das áreas de tecnologia, sociologia, organização do trabalho, saúde mental e Direito. Foram utilizados, entre outros, Castells, Antunes, Weil, Brynjolfsson e McAfee para examinar a transformação produtiva; Han e Zuboff para compreender desempenho e vigilância; Dejours, Maslach, Padilha e Melo para analisar saúde mental e esgotamento; e Sarlet, Barroso, Nascimento, Melo e Rodrigues para a dimensão jurídico-protetiva.

No plano documental, foram considerados a Constituição Federal de 1988 e a Lei Geral de Proteção de Dados. A análise concentrou-se na articulação entre os direitos fundamentais do trabalhador e os desafios produzidos pela

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

hiperconectividade algorítmica. Os resultados apresentados, portanto, correspondem a uma síntese analítico-normativa do material bibliográfico e legislativo selecionado, não a uma pesquisa empírica de campo.

4. RESULTADOS

A revisão bibliográfica e documental permitiu identificar quatro resultados centrais. Primeiro, a Inteligência Artificial apresenta caráter ambivalente no ambiente laboral: pode reduzir tarefas repetitivas e cargas operacionais, mas também elevar padrões de produtividade e acelerar ritmos de trabalho. Segundo, a associação entre conectividade permanente e gestão algorítmica favorece formas de monitoramento contínuo, ampliando a possibilidade de dissolução das fronteiras entre jornada e descanso. Terceiro, a automação de atividades cognitivas pode intensificar a insegurança ocupacional e a exigência de atualização constante, fatores relacionados ao sofrimento psíquico e ao Burnout Digital. Quarto, os fundamentos constitucionais de proteção à dignidade, à saúde, à limitação da jornada e ao meio ambiente laboral equilibrado, somados aos princípios da LGPD e ao direito à desconexão, oferecem parâmetros para uma governança algorítmica centrada na pessoa.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1. A AMBIVALÊNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO AMBIENTE LABORAL

A revisão realizada permite afastar duas leituras extremas. A primeira seria considerar a IA, por si só, uma ameaça à saúde mental; a segunda, tratá-la automaticamente como instrumento de libertação do trabalho repetitivo. O material analisado indica que os efeitos dependem da forma de incorporação da tecnologia às relações produtivas. Sistemas de IA podem reduzir tarefas mecânicas, organizar informações e auxiliar decisões, mas esses mesmos ganhos podem ser apropriados por modelos de gestão que elevam metas e reduzem intervalos de recuperação.

Esse resultado confirma parcialmente a primeira hipótese do projeto: a otimização não elimina necessariamente a pressão por produtividade. Ao contrário, quando o ganho de eficiência se converte em novo patamar mínimo de desempenho,

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

o trabalhador passa a responder não apenas às exigências tradicionais da função, mas também à velocidade produzida pelo sistema tecnológico. A questão deixa de ser quanto tempo a tecnologia economiza e passa a ser quem se beneficia desse tempo e como ele é redistribuído dentro da jornada.

A proteção da saúde mental exige, por isso, que a implementação de IA seja acompanhada de avaliação organizacional. Automatizar uma tarefa potencialmente desgastante pode ser medida protetiva; utilizar a automação para impor disponibilidade contínua ou suprimir pausas produz efeito inverso. A diferença está na governança do processo e na manutenção de limites humanos para a organização do trabalho.

5.2. HIPERCONECTIVIDADE ALGORÍTMICA COMO NOVO FATOR DE RISCO

A análise também sustenta a hipótese de que a hiperconectividade se torna mais intensa quando a conexão digital é associada a mecanismos automatizados de controle. O trabalhador conectado a um aplicativo ou plataforma não recebe apenas informações: pode ser permanentemente mensurado, comparado ou induzido a responder a estímulos produzidos pelo próprio sistema. A vigilância, nesse modelo, torna-se menos episódica e mais incorporada à infraestrutura do trabalho.

A consequência mais relevante para a saúde mental é a dissolução do limite entre estar tecnicamente conectado e estar psicologicamente disponível. Mesmo quando não há ordem explícita para trabalhar fora da jornada, notificações, rankings, alertas e metas podem gerar antecipação constante de demandas. A hiperconectividade algorítmica, assim, não se resume ao excesso de tempo diante de telas; corresponde à extensão do vínculo mental com o trabalho para períodos que deveriam cumprir função de descanso.

Esse cenário também reforça a necessidade de transparência. Se dados de produtividade e comportamento alimentam decisões relevantes, o trabalhador deve compreender, em medida compatível com a proteção de segredos legítimos, que informações são coletadas, para quais finalidades e de que forma influenciam sua avaliação. A opacidade amplia a sensação de controle invisível e dificulta a contestação de resultados potencialmente equivocados.

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

5.3. INSEGURANÇA OCUPACIONAL, BURNOUT DIGITAL E DIREITO À DESCONEXÃO

A segunda hipótese do projeto, relacionada ao temor de substituição profissional, encontra suporte teórico na literatura sobre automação de tarefas cognitivas. A IA modifica a percepção de segurança não apenas quando elimina postos, mas também quando altera rapidamente competências exigidas e critérios de desempenho. O trabalhador pode sentir-se obrigado a permanecer em atualização constante para preservar sua posição, produzindo um estado de adaptação contínua que se soma às exigências ordinárias do trabalho.

Quando essa insegurança se combina com disponibilidade permanente e vigilância digital, forma-se um ambiente propício à intensificação do sofrimento psíquico. O Burnout Digital, na perspectiva adotada, permite nomear essa convergência entre esgotamento, hiperconectividade e sobrecarga informacional. A resposta jurídica, contudo, não deve limitar-se ao momento em que o adoecimento já se manifesta. A lógica constitucional de redução dos riscos do trabalho exige atuação preventiva.

Nesse contexto, o direito à desconexão assume função concreta. Ele não representa rejeição à tecnologia, mas delimitação temporal do poder empregatício. Sua efetividade pressupõe que períodos de descanso sejam protegidos não apenas contra ordens formais, mas também contra práticas organizacionais que transformem a disponibilidade fora da jornada em expectativa permanente de conduta. A simples existência de um canal digital de comunicação não é o problema; o problema surge quando a cultura de trabalho converte esse canal em obrigação implícita de presença contínua.

5.4. DIRETRIZES PARA UMA GOVERNANÇA ALGORÍTMICA CENTRADA NA PESSOA

A síntese do referencial permite propor algumas diretrizes jurídicas e organizacionais. A primeira é a preservação de períodos efetivos de desconexão, com políticas claras sobre comunicações fora da jornada e sobre o uso de ferramentas de trabalho em momentos destinados ao repouso. A segunda é a adoção de critérios de proporcionalidade no monitoramento: coletar apenas os dados

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

necessários às finalidades legítimas da atividade e evitar métricas invasivas ou incapazes de considerar a complexidade do trabalho humano.

A terceira diretriz consiste na transparência sobre sistemas automatizados utilizados para avaliação, distribuição de tarefas ou apoio a decisões capazes de produzir efeitos relevantes sobre o trabalhador. A transparência não significa exposição integral de códigos ou segredos empresariais, mas exige informação suficiente para que a pessoa compreenda a lógica geral do processo, os dados utilizados e os canais disponíveis para questionamento. Decisões de maior impacto devem admitir revisão humana efetiva.

A quarta diretriz é incorporar os riscos psicossociais à gestão de saúde e segurança do trabalho. A avaliação de uma ferramenta de IA não pode restringir-se à eficiência técnica; deve considerar efeitos sobre ritmo, autonomia, pressão, privacidade e tempo de descanso. A quinta é promover qualificação e participação dos trabalhadores nos processos de mudança tecnológica, reduzindo a insegurança decorrente de transformações implementadas de modo abrupto ou opaco.

Essas medidas convergem para uma conclusão central: o problema não está em escolher entre inovação e proteção, mas em definir o tipo de inovação compatível com a dignidade humana. A IA pode ser instrumento de melhoria das condições laborais se utilizada para eliminar tarefas penosas, apoiar decisões e ampliar segurança. Contudo, quando serve à expansão ilimitada do controle e da disponibilidade, torna-se fator de risco. A governança algorítmica deve, portanto, ser subordinada ao princípio de que a produtividade é meio da atividade econômica, e não valor superior à saúde da pessoa que trabalha.

6. CONCLUSÃO

A pesquisa partiu da seguinte questão: a expansão da Inteligência Artificial nas relações de trabalho contribui para a promoção da saúde mental ou intensifica a hiperconectividade, a pressão por desempenho e os riscos de adoecimento psíquico? A análise bibliográfica e normativa demonstra que a resposta não é binária. A IA possui potencial para reduzir tarefas repetitivas, organizar informações e tornar

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

processos mais eficientes, mas seus efeitos dependem do modelo de gestão no qual é inserida.

Quando a eficiência tecnológica é acompanhada pela elevação contínua de metas, pela coleta excessiva de dados, pela vigilância permanente e pela expectativa de disponibilidade fora da jornada, a inovação pode ampliar riscos psicossociais. Nesse ambiente, a hiperconectividade algorítmica transforma a conexão digital em mecanismo de organização e controle, tornando mais frágeis as fronteiras entre trabalho, descanso e vida privada.

As hipóteses formuladas no projeto encontram, assim, respaldo predominantemente teórico: a IA pode intensificar pressão por produtividade; a automação de funções cognitivas pode alimentar insegurança ocupacional; a ausência de limites claros favorece formas de disponibilidade permanente; e a proteção da saúde mental exige reconhecimento efetivo do direito à desconexão e de outros limites ao poder diretivo. Isso não significa, porém, que a tecnologia conduza inevitavelmente ao adoecimento. O resultado depende das escolhas institucionais que orientam sua implementação.

O Direito do Trabalho dispõe de fundamentos constitucionais aptos a enfrentar parte significativa desses desafios. Dignidade da pessoa humana, proteção à saúde, limitação da jornada, redução dos riscos do trabalho e preservação de um meio ambiente laboral equilibrado funcionam como parâmetros para interpretar a gestão algorítmica. A LGPD acrescenta exigências relevantes de finalidade, necessidade e transparência no tratamento de dados, enquanto o direito à desconexão preserva o tempo de não trabalho como espaço indispensável de recuperação física e mental.

Conclui-se que a expansão da Inteligência Artificial somente poderá ser considerada socialmente sustentável quando estiver submetida a uma governança centrada na pessoa. Isso implica transparência, revisão humana de decisões relevantes, prevenção de riscos psicossociais, limites ao monitoramento, respeito ao descanso e participação dos trabalhadores na transformação tecnológica. A questão jurídica contemporânea não é impedir a IA de ingressar no mundo do trabalho, mas impedir que, em nome da eficiência, o trabalhador se torne permanentemente conectado, mensurado e disponível.

CC BY

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 18/08/2026 - **Accepted:** 22/09/2026
Vol: 13.20
DOI: 10.66104/8t074682
Pages: 1-16

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROSO, Luís Roberto. Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 11. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília: Presidência da República, 2018.

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: W. W. Norton & Company, 2014.

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. 9. ed. rev. e ampl. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

DE MASI, Domenico. O futuro do trabalho. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2017.

HAN, Byung-Chul. Psicopolítica: neoliberalismo e novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Âyiné, 2017.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. Petrópolis: Vozes, 2015.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MASLACH, Christina. Burnout: the cost of caring. Cambridge: Malor Books, 2003.

MELO, Sandro Nahmias. Burnout digital e hiperconectividade no trabalho. Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, 2025.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. Direito à desconexão do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 37. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

RUSSELL, Stuart; NORVIG, Peter. Artificial intelligence: a modern approach. 3. ed. New Jersey: Pearson, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

WEIL, David. The fissured workplace. Cambridge: Harvard University Press, 2014.

ZUBOFF, Shoshana. A era do capitalismo de vigilância. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2019.

CC BY