REVISTA AC
Publicação científica

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

SAÚDE MENTAL E RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO DIGITAL

MENTAL HEALTH AND PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE DIGITAL WORK ENVIRONMENT

DOI: 10.5281/zenodo.23486765

Camila Dantas Rocha de Araújo[1]

Resumo

A digitalização modificou a organização do trabalho ao incorporar plataformas, sistemas automatizados, comunicação instantânea, monitoramento eletrônico e modalidades remotas e híbridas às atividades profissionais. Embora esses recursos possam favorecer flexibilidade, produtividade e acesso à informação, sua utilização em condições inadequadas também pode ampliar riscos psicossociais relacionados à sobrecarga, disponibilidade permanente, redução da autonomia, isolamento, vigilância e intensificação das atividades. Este estudo teve como objetivo analisar as relações entre saúde mental e riscos psicossociais no ambiente de trabalho digital, com atenção aos fatores organizacionais capazes de prevenir ou agravar o adoecimento relacionado ao trabalho. Realizou se pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa e caráter exploratório e descritivo, fundamentada em estudos sobre tecnoestresse, teletrabalho, gestão digital e bem estar ocupacional, além de documentos da Organização Mundial da Saúde, Organização Internacional do Trabalho, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho e legislação brasileira. Os resultados indicaram que os efeitos das tecnologias dependem das condições de implementação e da organização das atividades. Sobrecarga informacional, interrupções frequentes, exigência de resposta imediata, controle excessivo e insuficiência de períodos de recuperação podem prejudicar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Concluiu se que a prevenção deve priorizar intervenções organizacionais, participação dos trabalhadores, limites de disponibilidade, avaliação contínua dos riscos e utilização das tecnologias de maneira compatível com a proteção da saúde mental.

Palavras-chave: Saúde Mental. Riscos Psicossociais. Trabalho Digital. Tecnoestresse. Saúde Ocupacional.

[1] Graduação em Direito pelo Centro Universitário UniJorge (Salvador/Brasil). Pós-Graduada em Direito Público pelo Instituto Excelência JUSPODIVM (Salvador/Brasil). Mestranda em Estudos Jurídicos com ênfase em Direito Internacional - MUST University (MUST).

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

Abstract

Digitalization has changed work organization through the incorporation of platforms, automated systems, instant communication, electronic monitoring, and remote and hybrid work arrangements. Although these resources may support flexibility, productivity, and access to information, their inappropriate use can also increase psychosocial risks related to overload, permanent availability, reduced autonomy, isolation, surveillance, and work intensification. This study aimed to analyze the relationship between mental health and psychosocial risks in the digital work environment, focusing on organizational conditions that may prevent or aggravate work related illness. Bibliographical and documentary research was conducted using a qualitative, exploratory, and descriptive approach based on studies concerning technostress, telework, digital management, and occupational well being, as well as documents from the World Health Organization, International Labour Organization, European Agency for Safety and Health at Work, and Brazilian legislation. The results indicated that the effects of technology depend on the conditions under which it is implemented and on work organization. Information overload, frequent interruptions, expectations of immediate responses, excessive monitoring, and insufficient recovery periods can compromise the balance between work and personal life. It was concluded that prevention should prioritize organizational interventions, worker participation, limits on availability, continuous risk assessment, and the use of technologies in ways compatible with the protection of mental health.

Keywords: Mental Health. Psychosocial Risks. Digital Work. Technostress. Occupational Health.

1 Introdução

A incorporação de tecnologias digitais às atividades profissionais modificou a forma como tarefas são distribuídas, acompanhadas e executadas. Aplicativos de mensagens, plataformas colaborativas, sistemas de videoconferência, ferramentas de gestão, inteligência artificial e mecanismos de monitoramento passaram a integrar rotinas de diferentes setores. Esse movimento ampliou possibilidades de comunicação e flexibilização do trabalho, mas também alterou a relação entre tempo, produtividade e disponibilidade. O trabalhador conectado pode executar determinadas atividades independentemente do local em que se encontra, ao mesmo tempo em que pode permanecer sujeito a solicitações profissionais durante períodos tradicionalmente destinados ao descanso.

A saúde mental no trabalho não depende apenas de características individuais. A Organização Mundial da Saúde (2022) reconhece que condições relacionadas à carga de atividades, organização do tempo, controle sobre o trabalho, relações profissionais, discriminação e insegurança podem constituir

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

riscos à saúde mental. Essa compreensão desloca parte da atenção das respostas individuais ao sofrimento para a análise das condições em que o trabalho é realizado. No ambiente digital, essa perspectiva torna se especialmente relevante porque as tecnologias podem modificar simultaneamente ritmo, autonomia, comunicação e formas de controle.

A digitalização não produz necessariamente efeitos prejudiciais. Tecnologias podem reduzir deslocamentos, facilitar o acesso a informações, favorecer flexibilidade e permitir adaptações importantes para diferentes trabalhadores. Figueiredo et al. (2024), ao analisarem estudos sobre teletrabalho e saúde mental, identificaram uma relação que não pode ser classificada de maneira exclusivamente positiva ou negativa. Os resultados dependem das condições de trabalho, das preferências individuais, do apoio organizacional, da intensidade das demandas e da possibilidade de conciliar as diferentes dimensões da vida.

O problema aparece quando os recursos tecnológicos deixam de funcionar apenas como instrumentos para execução das atividades e passam a ampliar exigências sem aumento proporcional dos recursos oferecidos aos trabalhadores. A comunicação instantânea, por exemplo, facilita a solução rápida de problemas, mas pode criar expectativa de resposta permanente. Uma plataforma de gestão pode organizar tarefas e favorecer planejamento, mas também pode aumentar pressão quando cada etapa é acompanhada continuamente e convertida em indicadores de desempenho.

Ayyagari, Grover e Purvis (2011) demonstram que características relacionadas à complexidade, intrusão e constante transformação das tecnologias podem contribuir para sobrecarga, ambiguidade de papéis e conflitos entre trabalho e vida pessoal. O problema, portanto, não está somente na quantidade de equipamentos utilizados. A forma como esses recursos são incorporados às expectativas organizacionais influencia a experiência psicológica do trabalhador.

Nesse contexto, o conceito de tecnoestresse adquiriu importância. Trata se de uma resposta relacionada às demandas geradas pelo uso das tecnologias quando elas excedem ou tensionam os recursos disponíveis ao indivíduo. Salanova, Llorens e Cifre (2013) relacionam o fenômeno a experiências como ansiedade, fadiga, descrença na própria capacidade tecnológica e utilização excessiva dos recursos digitais. A ocorrência pode ser influenciada pela intensidade das demandas, pelo nível de suporte recebido e pelas possibilidades de recuperação.

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

Ragu Nathan et al. (2008) identificaram diferentes dimensões capazes de produzir tecnoestresse no contexto organizacional. Entre elas estão a sobrecarga provocada pela tecnologia, a invasão da vida pessoal pelo trabalho, a complexidade dos sistemas, a insegurança relacionada às mudanças tecnológicas e a incerteza gerada por atualizações frequentes. Essas dimensões continuam relevantes porque ajudam a compreender por que trabalhadores expostos às mesmas ferramentas podem apresentar experiências distintas conforme a organização do trabalho.

A intensificação digital também modifica a experiência do tempo. A fronteira entre jornada e descanso torna se menos evidente quando dispositivos pessoais recebem mensagens profissionais, reuniões são organizadas fora do horário habitual ou o trabalhador acessa continuamente sistemas para acompanhar pendências. Eurofound (2021) relaciona a expansão do trabalho remoto e das tecnologias móveis à necessidade de discutir o direito à desconexão, especialmente diante da ocorrência de jornadas prolongadas e atividades realizadas durante períodos que deveriam ser destinados à recuperação.

Outro aspecto envolve a autonomia. O trabalho digital pode oferecer liberdade para organizar horários e locais, mas determinadas tecnologias podem produzir efeito contrário quando utilizadas para acompanhar permanentemente desempenho, atividade em tela, localização, tempo conectado ou quantidade de tarefas realizadas. González Vázquez et al. (2024) destacam que a digitalização pode oferecer benefícios à segurança e à organização das atividades, mas também pode reduzir autonomia e contribuir para intensificação da carga de trabalho quando implementada sem atenção aos fatores psicossociais.

A utilização crescente de sistemas automatizados na gestão também modifica a relação entre trabalhador e organização. Decisões sobre distribuição de tarefas, avaliação de produtividade, definição de metas ou acompanhamento de desempenho podem ser parcialmente mediadas por algoritmos. O risco não decorre apenas da tecnologia, mas da possibilidade de que indicadores quantitativos substituam a análise das condições reais da atividade. O trabalho pode passar a ser orientado pelo que o sistema consegue medir, mesmo quando aspectos qualitativos possuem importância equivalente ou superior.

A Organização Internacional do Trabalho (2024) reconhece que a digitalização pode produzir dificuldades relacionadas à adaptação a tecnologias em constante evolução e ao tecnoestresse. Essa situação reforça a necessidade de associar transformação digital a políticas de saúde e segurança ocupacional. A introdução de novas ferramentas não deveria considerar somente custos, desempenho e produtividade, mas também seus efeitos sobre carga mental, autonomia, interação social e recuperação.

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

No Brasil, o debate ganhou maior relevância com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1. O Ministério do Trabalho e Emprego (2026) estabelece que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais deve considerar expressamente fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. A redação atualmente vigente do capítulo 1.5 entrou em vigor em 26 de maio de 2026, ampliando a atenção organizacional às condições capazes de afetar a saúde dos trabalhadores.

A mudança normativa é importante porque permite compreender que fatores psicossociais não devem ser tratados apenas depois da ocorrência do adoecimento. A lógica preventiva exige identificação de perigos, avaliação dos riscos e adoção de medidas de controle. Essa perspectiva é particularmente adequada ao trabalho digital, no qual parte das fontes de desgaste pode estar incorporada ao próprio desenho dos processos, às formas de comunicação e aos critérios de avaliação de desempenho.

A Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, também evidencia maior atenção à saúde mental nas organizações brasileiras ao instituir o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Entre suas diretrizes estão ações de promoção da saúde mental, capacitação de lideranças, combate ao assédio e acompanhamento das medidas adotadas. Embora possua finalidade distinta da NR 1, a legislação reforça a compreensão de que o ambiente organizacional participa da construção de condições favoráveis ou prejudiciais ao bem estar dos trabalhadores.

Diante desse cenário, formulou se o seguinte problema de pesquisa: de que maneira a digitalização das relações de trabalho pode contribuir para o surgimento ou agravamento de riscos psicossociais e quais medidas organizacionais podem favorecer a proteção da saúde mental dos trabalhadores? A questão considera que os impactos da tecnologia não podem ser compreendidos independentemente da maneira como o trabalho é planejado, distribuído e acompanhado.

O objetivo geral consistiu em analisar as relações entre saúde mental e riscos psicossociais no ambiente de trabalho digital. Como objetivos específicos, buscou se identificar os principais fatores associados ao tecnoestresse e à hiperconectividade, examinar os efeitos do teletrabalho e do monitoramento digital, discutir a importância do direito à desconexão e analisar medidas preventivas capazes de integrar a gestão tecnológica à saúde e segurança ocupacional.

A relevância deste estudo está relacionada à consolidação de modalidades de trabalho mediadas por tecnologias e à necessidade de evitar que a transformação digital seja acompanhada por novas formas de desgaste psicológico. A tecnologia pode melhorar processos, reduzir tarefas repetitivas e proporcionar

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

maior flexibilidade, mas esses benefícios dependem de escolhas organizacionais que preservem autonomia, descanso, participação, previsibilidade e relações de trabalho compatíveis com a dignidade humana.

2 Metodologia

A pesquisa foi desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa e caráter exploratório e descritivo. A escolha desse procedimento permitiu reunir conhecimentos produzidos sobre saúde mental, riscos psicossociais, tecnoestresse, teletrabalho, hiperconectividade e digitalização da gestão, relacionando os resultados acadêmicos às orientações institucionais e ao marco regulatório brasileiro.

O levantamento bibliográfico considerou artigos publicados em periódicos científicos e estudos voltados aos efeitos das tecnologias digitais sobre trabalhadores. Foram incluídas produções que discutissem tecnoestresse, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, teletrabalho, sobrecarga digital, autonomia, monitoramento tecnológico e intervenções organizacionais. Entre os trabalhos utilizados encontram se Ayyagari, Grover e Purvis (2011), Salanova, Llorens e Cifre (2013), Tarafdar, Cooper e Stich (2019), Bahamondes Rosado et al. (2023), Banerjee e Gupta (2024), Figueiredo et al. (2024), Kumar (2024) e Rademaker, Klingenberg e Süß (2025).

A pesquisa documental incluiu publicações da Organização Mundial da Saúde, Organização Internacional do Trabalho, Eurofound, Comissão Europeia, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e Fundacentro. Também foram considerados a Lei nº 14.831/2024 e os dispositivos brasileiros relacionados ao gerenciamento dos fatores de risco psicossociais no trabalho.

As fontes foram organizadas em quatro categorias de análise: demandas tecnológicas e tecnoestresse; hiperconectividade e limites da jornada; monitoramento digital e autonomia; e medidas organizacionais de prevenção. Os conteúdos foram comparados buscando convergências entre achados científicos, orientações internacionais e exigências relacionadas à prevenção ocupacional.

Foram excluídas publicações sem relação direta com o ambiente profissional e materiais que tratassem de saúde mental apenas sob perspectiva clínica individual, sem associação com organização ou condições de trabalho. A opção permitiu manter o foco nos fatores psicossociais relacionados à atividade laboral e nas possibilidades de intervenção sobre suas causas organizacionais.

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

Por utilizar exclusivamente documentos e publicações disponíveis para consulta pública, a pesquisa não realizou coleta direta com trabalhadores nem tratamento de dados pessoais. Como limitação, reconheceu se a velocidade das mudanças tecnológicas e das formas de gestão digital, que pode produzir novos fatores de risco ainda pouco investigados. Essa condição reforçou a opção por categorias relacionadas à organização do trabalho, mais amplas que determinadas ferramentas ou plataformas específicas.

3 Desenvolvimento

3.1 Tecnoestresse e intensificação das demandas digitais

O tecnoestresse tornou se um conceito relevante para compreender situações em que a tecnologia, em vez de atuar apenas como recurso facilitador, passa a aumentar exigências cognitivas e emocionais. Tarafdar et al. (2007) demonstraram que o uso intensivo de tecnologias pode contribuir para aumento do estresse relacionado aos papéis profissionais e redução da produtividade quando as novas exigências não são acompanhadas por condições adequadas de adaptação.

A sobrecarga digital ocorre de diferentes maneiras. O trabalhador pode receber volume elevado de mensagens, participar de várias reuniões virtuais, acompanhar sistemas simultâneos e alternar rapidamente entre atividades. Essa fragmentação exige mudanças constantes de atenção. A quantidade de tarefas não precisa aumentar formalmente para que o trabalho se torne mais intenso, pois o custo cognitivo das interrupções e da necessidade de acompanhar diferentes canais pode ampliar o esforço necessário para executar as mesmas atividades.

Ayyagari, Grover e Purvis (2011) relacionam características intrusivas das tecnologias ao conflito entre trabalho e vida pessoal. Quando dispositivos e plataformas permitem contato em qualquer horário, a facilidade de comunicação pode transformar se em expectativa implícita de disponibilidade. A organização pode não determinar formalmente que o trabalhador responda durante o descanso, mas práticas reiteradas de líderes e equipes podem produzir essa obrigação social.

Kumar (2024), ao examinar estudos sobre tecnoestresse, identifica efeitos relacionados ao bem estar psicológico e ao equilíbrio entre as dimensões profissional e pessoal. O fenômeno não deve ser reduzido à dificuldade técnica de utilização dos sistemas. Trabalhadores experientes também podem ser afetados quando enfrentam volume excessivo de informações, mudanças frequentes, interrupções permanentes ou impossibilidade de afastar se das demandas profissionais.

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

Outro elemento importante é a constante atualização tecnológica. Novos programas, procedimentos e recursos podem exigir aprendizagem contínua. A capacitação constitui parte natural da transformação digital, porém mudanças sucessivas sem tempo adequado para adaptação podem produzir sensação de insuficiência e insegurança. Quando a tecnologia é introduzida sem suporte, os problemas decorrentes do desenho organizacional podem ser interpretados indevidamente como incapacidade individual.

Rademaker, Klingenberg e Süß (2025) destacam a participação das lideranças na experiência de tecnoestresse. O comportamento dos gestores influencia expectativas de resposta, distribuição de tarefas e legitimidade dos períodos de descanso. Uma organização pode possuir política formal de bem estar e, simultaneamente, manter práticas gerenciais que valorizam disponibilidade permanente. A coerência entre normas e comportamentos cotidianos é determinante para que medidas preventivas produzam resultados.

A prevenção exige observar o conjunto das demandas. Treinamentos tecnológicos são úteis quando existe dificuldade de domínio dos recursos, mas não resolvem sobrecarga causada por volume excessivo de trabalho. Da mesma forma, programas individuais de gerenciamento do estresse não substituem mudanças na organização quando a principal fonte de desgaste está associada a metas incompatíveis, comunicação fora da jornada ou interrupções contínuas.

3.2 Teletrabalho, fronteiras temporais e direito à desconexão

O teletrabalho demonstrou que atividades anteriormente vinculadas a um espaço físico podem ser realizadas em diferentes locais. Essa possibilidade oferece vantagens como redução de deslocamentos, flexibilidade e maior autonomia para parte dos trabalhadores. Entretanto, a ausência de separação física entre ambiente profissional e vida pessoal pode dificultar a definição do momento em que a jornada efetivamente termina.

Bahamondes Rosado et al. (2023) verificaram que o trabalho remoto intensificou a discussão sobre tecnoestresse e evidenciou fatores relacionados às condições domésticas, demandas tecnológicas e organização das atividades. A experiência não é uniforme. Espaço disponível, responsabilidades familiares, autonomia, apoio da liderança e quantidade de reuniões influenciam os resultados produzidos pelo trabalho remoto.

Figueiredo et al. (2024) também identificaram uma natureza ambivalente do teletrabalho. A flexibilidade pode favorecer o bem estar quando existe compatibilidade com as preferências e

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

necessidades do trabalhador. Em condições diferentes, a mesma modalidade pode aumentar isolamento, conflitos entre responsabilidades e dificuldades de recuperação. Dessa forma, classificar o teletrabalho como inerentemente benéfico ou prejudicial simplifica uma relação que depende de fatores organizacionais.

Banerjee e Gupta (2024) associam experiências de trabalhadores remotos e híbridos a demandas tecnológicas e conflitos relacionados ao exercício dos papéis profissionais. A presença física fora das dependências da organização não elimina a necessidade de gestão adequada de carga, comunicação e objetivos. Pelo contrário, a ausência de contato presencial pode estimular aumento de reuniões e mensagens como tentativa de compensar a distância.

A disponibilidade contínua representa um dos pontos mais sensíveis. Eurofound (2021) identificou maior exposição dos teletrabalhadores a períodos prolongados de trabalho e atividades realizadas durante o tempo livre. Em 2023, a instituição observou que políticas de desconexão apresentam resultados mais favoráveis quando acompanhadas por medidas concretas sobre carga de trabalho, comunicação e comportamento das lideranças, em vez de permanecerem como declarações formais.

O direito à desconexão pode ser compreendido como instrumento de preservação do período no qual o trabalhador não deve permanecer submetido às demandas profissionais. Sua importância está relacionada à necessidade de recuperação física e psicológica. Descanso não corresponde apenas à ausência de execução formal de tarefas. A expectativa de receber solicitações ou precisar acompanhar mensagens pode manter o indivíduo psicologicamente vinculado ao trabalho.

As organizações podem estabelecer práticas simples, como definição clara dos horários de contato, utilização de agendamento para mensagens não urgentes, redução de reuniões fora da jornada e orientação das lideranças. Essas medidas não impedem a flexibilidade, mas evitam que ela seja confundida com disponibilidade irrestrita. Também é necessário ajustar a quantidade de trabalho ao tempo contratado, pois políticas de desconexão possuem pouca eficácia quando as tarefas somente podem ser concluídas mediante extensão rotineira da jornada.

3.3 Monitoramento digital, autonomia e riscos psicossociais

As tecnologias ampliaram a capacidade das organizações de acompanhar atividades. Sistemas podem registrar acesso, produtividade, tempo utilizado, localização, interação com clientes e execução

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

de tarefas. Esses dados podem apoiar planejamento e identificar dificuldades operacionais, mas o monitoramento excessivo pode modificar a percepção de autonomia e confiança.

González Vázquez et al. (2024) observam que tecnologias digitais podem reduzir riscos ocupacionais e melhorar processos, porém também podem favorecer intensificação, diminuição da autonomia e cultura de conexão permanente. A consequência depende de como os sistemas são introduzidos e de quais decisões passam a ser orientadas pelas informações coletadas.

O acompanhamento permanente pode estimular comportamento voltado aos indicadores em lugar da qualidade efetiva do trabalho. Quando sistemas medem quantidade de atividades, tempo conectado ou velocidade de resposta, trabalhadores podem direcionar esforços para apresentar resultados compatíveis com as métricas, ainda que isso não corresponda ao melhor desempenho profissional. A pressão aumenta quando os critérios são pouco compreendidos ou quando não há possibilidade de contextualizar situações específicas.

A gestão algorítmica aprofunda essa questão ao transferir parte da organização das atividades para sistemas automatizados. Distribuição de tarefas, classificação de desempenho e definição de prioridades podem ser orientadas por modelos que utilizam grandes volumes de dados. O risco psicossocial aparece quando o trabalhador experimenta redução de controle sobre sua atividade, imprevisibilidade ou dificuldade para compreender os critérios empregados.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2024) associa a digitalização a riscos psicossociais que precisam ser avaliados conjuntamente com o contexto organizacional. Entre os aspectos relevantes estão autonomia, ritmo, carga, comunicação e participação dos trabalhadores. A instituição ressalta que uma transformação digital centrada nas pessoas exige considerar saúde e segurança desde a concepção e implementação dos sistemas.

A participação dos trabalhadores possui função preventiva porque permite identificar problemas que não são evidentes na fase de aquisição de uma tecnologia. Um sistema tecnicamente eficiente pode produzir dificuldades operacionais, aumentar retrabalho ou exigir atenção constante. A experiência daqueles que executam as tarefas fornece informações necessárias para avaliar consequências que indicadores de produtividade, isoladamente, não demonstram.

O princípio preventivo recomenda que monitoramento e automação sejam proporcionais à finalidade pretendida. A organização deve conhecer quais dados realmente necessita, como serão

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

utilizados e quais efeitos o processo pode produzir sobre a autonomia. A disponibilidade técnica para monitorar cada etapa do trabalho não significa que essa prática seja necessária ou saudável.

3.4 Prevenção organizacional e promoção da saúde mental

A prevenção dos riscos psicossociais exige atuação anterior à ocorrência de quadros de adoecimento. A Organização Mundial da Saúde (2022) recomenda intervenções organizacionais destinadas a modificar condições de trabalho que possam prejudicar a saúde mental. A abordagem inclui participação dos trabalhadores, revisão das demandas e desenvolvimento de políticas que combinem prevenção, promoção e suporte.

A Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho (2022) defendem que ambientes seguros e saudáveis devem integrar a proteção da saúde mental às políticas de trabalho. Essa compreensão é importante porque impede que programas de bem estar sejam utilizados como substitutos para mudanças necessárias na organização. Disponibilizar apoio psicológico constitui medida relevante, mas não elimina a obrigação de enfrentar jornadas inadequadas, assédio, sobrecarga ou falta de autonomia.

No ambiente digital, a prevenção pode começar pela análise das demandas tecnológicas. Quantidade de plataformas, frequência de notificações, reuniões, canais de comunicação, atualizações e procedimentos devem ser avaliados de acordo com sua real necessidade. A introdução de recursos adicionais nem sempre simplifica o trabalho. Em determinadas situações, a multiplicação de ferramentas cria duplicidade de registros e aumenta esforço administrativo.

Outra medida envolve capacitação. Trabalhadores precisam compreender o funcionamento das tecnologias utilizadas e ter acesso a suporte quando surgem dificuldades. Entretanto, treinamento não deve ser utilizado para responsabilizar individualmente pessoas submetidas a sistemas excessivamente complexos ou processos mal planejados. O desenho do trabalho precisa ser revisto quando as dificuldades são recorrentes e afetam diversos membros da organização.

Tarafdar, Cooper e Stich (2019) ressaltam que a relação entre tecnologia e estresse não é exclusivamente negativa. Recursos digitais também podem produzir experiências positivas quando oferecem desafio administrável, favorecem competência e são adequadamente projetados. Essa contribuição impede uma interpretação tecnofóbica do tema. O objetivo da prevenção não é reduzir indiscriminadamente o uso das tecnologias, mas criar condições nas quais elas ampliem capacidades sem produzir demandas desproporcionais.

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

A atuação das lideranças também merece atenção. Gestores influenciam a cultura relacionada à disponibilidade, urgência e resposta a erros. Mensagens encaminhadas constantemente fora da jornada podem gerar pressão mesmo quando acompanhadas da afirmação de que não precisam ser respondidas imediatamente. A prática cotidiana possui maior capacidade de definir expectativas do que documentos formais.

No Brasil, a atualização da NR 1 reforça a necessidade de incluir os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento ocupacional. O Ministério do Trabalho e Emprego (2026) esclarece que o processo deve considerar identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos, com participação dos trabalhadores. Esse modelo favorece uma abordagem direcionada às condições de trabalho e não à investigação da vida privada ou do diagnóstico individual.

A Fundacentro (2026) também enfatiza a análise da organização e da gestão do trabalho para prevenção dos riscos psicossociais. A perspectiva reconhece que relações de poder, formas de cobrança, divisão das atividades e condições concretas de execução interferem na saúde. A participação efetiva dos trabalhadores é apontada como componente necessário para que a avaliação não se limite a procedimentos administrativos.

A Lei nº 14.831/2024 complementa esse movimento ao estabelecer diretrizes relacionadas à promoção da saúde mental e ao bem estar nas empresas interessadas na certificação prevista pela norma. As medidas incluem programas de promoção, apoio, capacitação de lideranças, combate à discriminação e ao assédio e acompanhamento das ações implementadas.

A prevenção eficaz depende, portanto, da integração entre gestão de pessoas, saúde e segurança, tecnologia e liderança. O risco psicossocial não pertence a uma única área administrativa. Alterações em sistemas, metas, comunicação ou processos podem modificar simultaneamente produtividade e saúde. A avaliação dessas dimensões de forma conjunta amplia a capacidade de identificar problemas antes que se convertam em afastamentos, conflitos ou perda de qualidade do trabalho.

4 Resultados e discussão

A análise das fontes demonstrou que os riscos psicossociais do trabalho digital não decorrem simplesmente da presença de tecnologias. O primeiro resultado identificado foi a importância das condições de implementação. Recursos semelhantes podem produzir efeitos distintos quando utilizados em organizações com diferentes níveis de autonomia, suporte, carga de trabalho e participação. Figueiredo et al. (2024) confirmam essa relação ao mostrar que os efeitos do teletrabalho sobre a saúde

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

mental apresentam natureza ambivalente, enquanto González Vázquez et al. (2024) apontam que a digitalização pode gerar simultaneamente benefícios e novos riscos ocupacionais.

O segundo resultado refere se à expansão das demandas para além da jornada formal. A comunicação digital permite continuidade das atividades independentemente de local e horário. A facilidade tecnológica pode transformar se em exposição permanente quando não existem limites claros. Eurofound (2023) demonstrou que políticas de desconexão apresentam relação com melhores resultados de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, embora sua existência formal não seja suficiente sem ajustes na carga e nas práticas organizacionais.

O terceiro resultado envolve o tecnoestresse. Os estudos analisados convergem ao identificar sobrecarga, invasão da vida pessoal, complexidade e incerteza tecnológica como dimensões relevantes. Ragu Nathan et al. (2008) demonstraram que fatores geradores de tecnoestresse influenciam satisfação profissional, enquanto Kumar (2024) reuniu evidências sobre suas repercussões psicológicas, fisiológicas e organizacionais. Isso indica que a gestão tecnológica precisa considerar impactos humanos e não apenas desempenho operacional.

O quarto resultado relaciona se ao monitoramento. A possibilidade de coletar dados detalhados não significa que toda forma de acompanhamento seja necessária. Sistemas de controle podem favorecer organização e segurança, mas também reduzir autonomia e elevar pressão quando utilizados de maneira excessiva. A avaliação deve considerar finalidade, proporcionalidade, transparência e participação dos trabalhadores.

A análise revelou ainda uma mudança na abordagem normativa brasileira. A inclusão expressa dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais amplia a responsabilidade preventiva das organizações. A atual redação do capítulo 1.5 da NR 1 entrou em vigor em 26 de maio de 2026, consolidando a necessidade de integrar esses fatores aos processos de identificação, avaliação e prevenção dos riscos ocupacionais.

Os resultados também indicam que ações voltadas exclusivamente ao indivíduo possuem alcance limitado quando as causas estão relacionadas à organização. Incentivar técnicas de relaxamento ou disponibilizar conteúdos sobre saúde mental pode oferecer apoio, porém não corrige metas incompatíveis, ausência de pausas, comunicação permanente ou controle excessivo. A prevenção precisa alcançar os fatores que estruturam a experiência diária do trabalho.

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

A discussão permite afirmar que a transformação digital sustentável depende de equilíbrio entre eficiência e proteção da saúde. As organizações que incorporam novas tecnologias sem revisar carga, autonomia e comunicação podem transferir custos da transformação para os trabalhadores. Por outro lado, sistemas desenvolvidos e implementados com participação, suporte e limites claros podem reduzir tarefas repetitivas e favorecer melhores condições de trabalho.

5 Considerações finais

O estudo analisou as relações entre saúde mental e riscos psicossociais no ambiente de trabalho digital e identificou que os efeitos das tecnologias são determinados, em grande medida, pela forma como as atividades são organizadas. A digitalização não deve ser compreendida como fonte automática de adoecimento, assim como não pode ser considerada solução neutra para problemas de produtividade e gestão.

A resposta ao problema de pesquisa demonstrou que tecnologias digitais podem contribuir para riscos psicossociais quando favorecem sobrecarga, interrupções contínuas, disponibilidade permanente, redução da autonomia, isolamento ou controle excessivo. Esses efeitos tornam se mais prováveis quando a introdução das ferramentas ocorre sem participação dos trabalhadores e sem avaliação de suas consequências para ritmo, carga e limites da jornada.

O tecnoestresse representa uma das expressões desse processo. Sua ocorrência não se limita à dificuldade para aprender a utilizar programas. Trabalhadores com elevada competência digital também podem experimentar desgaste quando enfrentam volume excessivo de informações, atualizações constantes, múltiplos sistemas e impossibilidade de afastar se psicologicamente das atividades. A análise precisa, portanto, ultrapassar explicações que atribuem o problema exclusivamente à capacidade de adaptação individual.

O teletrabalho também exige análise equilibrada. Flexibilidade, economia de deslocamento e autonomia podem beneficiar parte dos trabalhadores, mas os resultados dependem das condições concretas de realização das atividades. A ausência de separação espacial entre trabalho e vida privada pode prolongar a exposição às demandas profissionais quando não existem horários claros e práticas organizacionais capazes de proteger o período de descanso.

O direito à desconexão apresenta relevância nesse contexto porque delimita a possibilidade de o trabalhador permanecer indisponível fora de sua jornada. Sua aplicação não deve ser reduzida ao bloqueio técnico de sistemas. A medida precisa ser acompanhada por organização adequada da carga de

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

trabalho, definição de prioridades e comportamento coerente das lideranças. Quando o volume de tarefas exige extensão frequente da jornada, a desconexão formal não resolve a causa do problema.

A pesquisa também identificou que o monitoramento digital constitui área que exige atenção. A coleta de informações sobre produtividade pode atender finalidades legítimas, mas níveis elevados de controle podem reduzir autonomia e gerar sensação de vigilância permanente. A escolha das métricas deve considerar a natureza da atividade e evitar que indicadores quantitativos se tornem substitutos automáticos para avaliação profissional contextualizada.

A gestão algorítmica reforça esse desafio ao ampliar a utilização de sistemas automatizados na organização e avaliação do trabalho. O desenvolvimento tecnológico não elimina a responsabilidade das organizações pelas consequências das decisões tomadas com apoio desses recursos. Critérios compreensíveis, possibilidade de revisão e participação humana continuam necessários quando classificações automatizadas interferem significativamente na atividade profissional.

Outro aspecto identificado foi a importância das lideranças. A cultura organizacional relacionada à disponibilidade e ao desempenho é construída por práticas cotidianas. Uma política institucional pode afirmar respeito aos horários de descanso, mas mensagens frequentes durante noites e finais de semana produzem sinal diferente. A atuação gerencial precisa estar alinhada às medidas de prevenção.

As ações voltadas à saúde mental devem priorizar a prevenção na fonte. Atendimento psicológico, programas de apoio e campanhas educativas possuem importância, porém não substituem a avaliação das condições que contribuem para o desgaste. Quando a causa está relacionada à sobrecarga, à falta de autonomia ou à organização inadequada do tempo, intervenções centradas exclusivamente no trabalhador podem produzir a impressão equivocada de que o problema decorre de fragilidade pessoal.

A abordagem da Organização Mundial da Saúde fortalece essa compreensão ao recomendar intervenções organizacionais para proteção da saúde mental. O ambiente profissional pode funcionar como fator de proteção quando oferece relações respeitosas, carga adequada, apoio, participação e previsibilidade. As mesmas estruturas podem representar fonte de risco quando predominam pressão contínua, insegurança e ausência de controle sobre a própria atividade.

No Brasil, a inclusão expressa dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais amplia a importância prática do tema. A NR 1 atualmente

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

vigente exige que essas questões sejam integradas ao processo preventivo, favorecendo uma análise das condições reais de trabalho em lugar de respostas exclusivamente posteriores ao adoecimento.

A aplicação dessa lógica ao ambiente digital requer participação de profissionais de diferentes áreas. Saúde e segurança, recursos humanos, tecnologia, gestão e trabalhadores precisam compartilhar informações sobre riscos e dificuldades. Uma decisão tecnológica aparentemente restrita ao setor de informática pode modificar jornadas, formas de controle e volume de tarefas em toda a organização.

Concluiu se que o principal desafio não consiste em reduzir a presença das tecnologias no trabalho, mas em definir condições para seu uso saudável. A transformação digital deve ser acompanhada pela avaliação dos efeitos sobre autonomia, carga, relações profissionais, descanso e privacidade. Tecnologias que ampliam produtividade à custa da recuperação física e psicológica transferem para o trabalhador um custo que deveria ser considerado na própria organização dos processos.

A prevenção dos riscos psicossociais no ambiente digital exige limites de disponibilidade, participação dos trabalhadores, capacitação adequada, monitoramento proporcional, avaliação contínua da carga e revisão das práticas de liderança. Essas medidas permitem que a inovação tecnológica seja compatível com a saúde ocupacional e com formas de trabalho sustentáveis.

Pesquisas futuras podem aprofundar os impactos da inteligência artificial generativa, da gestão algorítmica e dos sistemas automatizados de avaliação sobre diferentes grupos profissionais. Também são necessários estudos capazes de acompanhar os efeitos das novas exigências brasileiras de gerenciamento dos fatores psicossociais e verificar de que maneira sua aplicação modifica as práticas organizacionais. A proteção da saúde mental no trabalho digital dependerá da capacidade de incorporar prevenção e participação à própria estrutura da transformação tecnológica.

Referências

AYYAGARI, Ramakrishna; GROVER, Varun; PURVIS, Russell. Technostress: technological antecedents and implications. **MIS Quarterly**, v. 35, n. 4, p. 831-858, 2011. DOI: 10.2307/41409963.

BAHAMONDES ROSADO, Maria Emilia; CERDÁ SUÁREZ, Luis Manuel; DODERO ORTIZ DE ZEVALLOS, Gino Félix; ESPINOSA CRISTIA, Juan Felipe. Technostress at work during the COVID 19 lockdown phase (2020–2021): a systematic review of the literature. **Frontiers in Psychology**, v. 14, 1173425, 2023. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1173425.

BANERJEE, Pratyush; GUPTA, Ritu. A mixed method exploration of effects of technostress on remote/hybrid working professionals. **Computers in Human Behavior**, v. 150, 107974, 2024. DOI: 10.1016/j.chb.2023.107974.

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

BRASIL. **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024**. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Brasília, DF: Presidência da República, 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 e dispõe sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024.

EUROFOUND. **Right to disconnect: exploring company practices**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. DOI: 10.2806/748556.

EUROFOUND. **Right to disconnect: implementation and impact at company level**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023.

EUROPEAN COMMISSION. Joint Research Centre; EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. GONZALEZ VAZQUEZ, Ignacio; CURTARELLI, Maurizio; ANYFANTIS, Ioannis; BRUN, Emmanuelle; STARREN, Annick. **Digitalisation and workers wellbeing: the impact of digital technologies on work related psychosocial risks**. Seville: European Commission, 2024. JRC138992.

FIGUEIREDO, Elisabeth; MARGAÇA, Clara; HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Brizeida; SÁNCHEZ GARCÍA, José Carlos. Teleworking effects on mental health: a systematic review and a research agenda. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 21, n. 3, p. 243, 2024. DOI: 10.3390/ijerph21030243.

FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. **Diretrizes para aplicar a NR 1 com a inclusão dos riscos psicossociais: analisar a organização e gestão do trabalho para intervir**. São Paulo: Fundacentro, 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Mental health at work in the era of digitalization**. Geneva: ILO, 2024.

KUMAR, Pothuganti Sanjeeva. Technostress: a comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies. **Computers in Human Behavior Reports**, v. 16, 100475, 2024. DOI: 10.1016/j.chbr.2024.100475.

RADEMAKER, Tim; KLINGENBERG, Ingo; SÜSS, Stefan. Leadership and technostress: a systematic literature review. **Management Review Quarterly**, v. 75, p. 429-494, 2025. DOI: 10.1007/s11301-023-00385-x.

RAGU NATHAN, T. S.; TARAFDAR, Monideepa; RAGU NATHAN, Bhanu S.; TU, Qiang. The consequences of technostress for end users in organizations: conceptual development and empirical validation. **Information Systems Research**, v. 19, n. 4, p. 417-433, 2008. DOI: 10.1287/isre.1070.0165.

v. [01] | n. [02] | p. [152-169] | [jul-dez] [2026]
ISSN: 3086-819X

SALANOVA, Marisa; LLORENS, Susana; CIFRE, Eva. The dark side of technologies: technostress among users of information and communication technologies. **International Journal of Psychology**, v. 48, n. 3, p. 422-436, 2013. DOI: 10.1080/00207594.2012.680460.

TARAFDAR, Monideepa; COOPER, Cary L.; STICH, Jean François. The technostress trifecta: techno eustress, techno distress and design: theoretical directions and an agenda for research. **Information Systems Journal**, v. 29, n. 1, p. 6-42, 2019. DOI: 10.1111/isj.12169.

TARAFDAR, Monideepa; TU, Qiang; RAGU NATHAN, Bhanu S.; RAGU NATHAN, T. S. The impact of technostress on role stress and productivity. **Journal of Management Information Systems**, v. 24, n. 1, p. 301-328, 2007. DOI: 10.2753/MIS0742-1222240109.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **WHO guidelines on mental health at work**. Geneva: World Health Organization, 2022. ISBN 978 92 4 005305 2.

WORLD HEALTH ORGANIZATION; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Mental health at work: policy brief**. Geneva: World Health Organization; International Labour Organization, 2022.