



Uso da Tecnologia para o Bem-Estar Profissional na Era da Transformação Digital

Using Technology for Professional Well-Being in the Digital

Erick Souza do Carmo

Especialista em Gestão Pública, UNOPAR. <https://orcid.org/0009-001-2174>.

Resumo: A era digital nas organizações tem redefinido práticas no ambiente de trabalho, mudando as relações profissionais e modelos de gestão, tendo como consequência a melhoria no ambiente dos trabalhadores. E por meio deste estudo objetiva-se analisar de forma sensata a contribuição das tecnologias advindas da era digital para a promoção do bem-estar profissional no mundo atual. Trata-se de pesquisa qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, desenvolvida por meio de revisão integrativa da literatura publicada no período 2020 e 2026. E através dos resultados, foi observado que as novas ferramentas tecnológicas contribuíram de forma positiva para as atividades laborais e qualidade de vida no trabalho. Porém tem-se algumas ressalvas como a excessiva conectividade. Portanto ficou demonstrado que a tecnologia vem a somar de forma positiva, mas que deve ser adotada a implementação de políticas organizacionais relacionadas a gestão dos funcionários, educação digital.

Palavras-chave: ambiente de trabalho; era digital; educação digital.

Abstract: The digital era within organizations has redefined workplace practices, altering professional relationships and management models, consequently impacting worker well-being. This study aims to reasonably analyze the contribution of digital technologies to the promotion of professional well-being in the current world. This is a qualitative study, of an exploratory and descriptive nature, developed through an integrative literature review published between 2020 and 2026. The results indicate that new technological tools have contributed positively to work activities and quality of life at work. However, some caveats exist, such as excessive connectivity. Therefore, it has been demonstrated that technology makes a positive contribution, but that the adoption of organizational policies related to employee management and digital education must be implemented.

Keywords: work environment; digital age; digital education.

INTRODUÇÃO

A transformação digital representa uma das mudanças estruturais mais significativas do século XXI, modificando profundamente as formas de produção, comunicação e organização do trabalho. A incorporação de tecnologias digitais advindas da 3ª geração como: inteligência artificial e plataformas colaborativas redefine competências profissionais e altera a experiência subjetiva do empregado.

Embora a tecnologia seja frequentemente associada ao aumento da produtividade organizacional, cresce o debate acadêmico acerca de seus efeitos sobre a saúde mental, satisfação profissional e equilíbrio trabalho-vida pessoal.

Nesse cenário, emerge o seguinte problema de pesquisa:

De que maneira o uso da tecnologia pode atuar como fator promotor do bem-estar profissional nas organizações contemporâneas?

O objetivo geral consiste em analisar os impactos positivos e os desafios decorrentes da utilização de tecnologias digitais na promoção do bem-estar profissional.

REFERENCIAL TEÓRICO

Transformação Digital e Reconfiguração do Trabalho

A digitalização organizacional integra sistemas inteligentes, automação e conectividade contínua, caracterizando a chamada Quarta Revolução Industrial. Esse processo altera estruturas hierárquicas tradicionais e promove modelos flexíveis de trabalho.

Bem-Estar Profissional e Saúde Mental no Trabalho

O bem-estar profissional envolve dimensões psicológicas, sociais e organizacionais relacionadas à satisfação laboral, engajamento e qualidade de vida. Modelos contemporâneos destacam fatores como autonomia, reconhecimento, suporte institucional e equilíbrio ocupacional.

A saúde mental no trabalho passou a ser reconhecida internacionalmente como elemento estratégico para sustentabilidade organizacional e desempenho institucional.

Tecnologia como Recurso de Promoção do Bem-Estar

Entre as contribuições positivas da tecnologia destacam-se:

Automação de Tarefas Repetitivas

O trabalho mais repetitivo e mecânico é uma coisa que toma muito tempo dos colaboradores de uma organização. Por isso, seu negócio deve conhecer e se beneficiar da automação de trabalho repetitivo, exemplo disso é a ferramenta que pode ajudar com isso é o RPA – Robotic Process Automation uma tecnologia de software que automatiza tarefas repetitivas simulando perfeitamente a ação humana. Isso possibilita a atuação rápida, com mitigação de erros e com um plus, de maneira ininterrupta.

As tarefas que a automação de trabalho repetitivo pode realizar, pode ser, entre outras: envio de e-mails, emissão de relatórios, preenchimento de planilhas, realização de cálculos, reconhecimento de imagens, alimentação dos mais variados tipos de sistema.

Flexibilização Trabalho Remoto e Híbrido:

O trabalho híbrido vem sendo apontado como o modelo preferido das empresas e dos colaboradores para a retomada das atividades presenciais após o isolamento social imposto pela pandemia. É fácil entender o porquê: o trabalho híbrido une o melhor de dois mundos – a flexibilidade do trabalho remoto e a socialização do trabalho no escritório. Isso é possível graças à transformação digital, que permite conectar pessoas e compartilhar arquivos de qualquer parte (Work Trend Index, 2021).

Comunicação Organizacional Ampliada

A comunicação organizacional abrange todas as formas e modalidades de comunicação utilizadas pela organização para relacionar-se e interagir com seus públicos (Scroferneker, 2006 *apud* Gonçalves, 2006). Então, reflete que além dos operários a comunicação ampliada também se encarrega de lidar com os públicos externos: clientes entre outras na medida em que consideram como um dos tipos de comunicação organizacional a publicidade. Nesse sentido, como argumenta Cardoso (2006 *apud* Gonçalves, 2006), faz-se necessário buscar novas dimensões para a comunicação organizacional segundo um processo amplo, que se confunde com a própria estratégia da organização, e “não a restrinjam apenas aos fenômenos internos da organização ligados a setores e departamentos” e para Jones *et al.* (2004 *apud* Gonçalves, 2006) destacam que por serem as organizações entidades complexas, faz-se necessário considerá-las heterogêneas especialmente no recente cenário marcado pela globalização, virtualização e forças de movimentos sociais.

Ferramentas Digitais de Gestão do Tempo

Uma ferramenta digital de gestão de tempo melhora o ambiente de trabalho ao transformar a desorganização em fluxos de trabalho estruturados, automatizar tarefas repetitivas e fornecer clareza sobre prioridades, o que resulta em maior produtividade, menos estresse e melhor equilíbrio vida-trabalho. Essas soluções ajudam a mapear atividades, reduzir a procrastinação e otimizar o uso do tempo.

Podemos citar como importantes melhorias com a utilização de ferramentas de gestão de trabalho:

-Aumento da Produtividade e Eficiência: O uso inteligente do tempo, com ferramentas que ajudam a focar no que é essencial, permite realizar mais tarefas em menos tempo, sem necessariamente trabalhar mais horas.

-Priorização Eficaz: Ferramentas como Trello, Asana, ou métodos integrados (Eisenhower) ajudam a categorizar tarefas por urgência e importância, evitando o foco em atividades irrelevantes.

- Melhorias na Comunicação e Colaboração: Plataformas digitais facilitam o acompanhamento de projetos em equipe, permitindo a delegação de tarefas, definição de prazos e alinhamento de expectativas.

Plataformas de Apoio Psicossocial

O apoio psicossocial refere-se a ações que promovem o bem-estar holístico de indivíduos, famílias e comunidades, fortalecendo a resiliência e oferecendo suporte em momentos de crise, incluindo o apoio de profissionais e da rede social e podem ser do tipo:

@ Plataformas de Terapia Online (Pagamento por consulta/assinatura), essas plataformas conectam pacientes a psicólogos qualificados de forma rápida e segura, ex: Virtude, Pstto, Psicologia ViVa, entre outras.

Contudo, a literatura aponta que a ausência de regulação institucional pode transformar tais benefícios em fatores de risco psicossocial.

METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, exploratória e descritiva, conduzida por meio de revisão integrativa da literatura.

Bases de Dados

Foram consultadas:

- www.gov.br
- SciELO
- Google acadêmico
- Sinopsys editora

Critérios de Inclusão

- Artigos revisados por pares;
- Publicações entre 2020–2026;
- Estudos relacionados a tecnologia digital e bem-estar ocupacional.

Procedimentos Analíticos

Os estudos selecionados foram analisados mediante categorização temática e análise crítica comparativa.

RESULTADOS

A síntese dos estudos revelou três eixos analíticos principais.

Benefícios Tecnológicos

- Aumento da autonomia profissional;

- Redução de deslocamentos;
- Maior flexibilidade laboral;
- Melhoria da comunicação organizacional;
- Aumento da satisfação no trabalho.

Riscos Psicossociais

- Hiperconectividade permanente;
- Intensificação do ritmo laboral;
- Fadiga digital;
- Dissolução das fronteiras entre vida pessoal e trabalho.

Práticas Organizacionais Eficazes

- Políticas de direito à desconexão;
- Liderança humanizada;
- Capacitação digital contínua;
- Programas institucionais de saúde mental.

DISCUSSÃO

Os resultados evidenciam a natureza paradoxal da tecnologia no contexto profissional. Enquanto instrumento de emancipação laboral, pode simultaneamente ampliar mecanismos de controle e pressão organizacional.

A literatura contemporânea sustenta que o bem-estar profissional não depende apenas da presença tecnológica, mas da forma como ela é incorporada às práticas organizacionais. Assim, a transformação digital exige igualmente uma transformação cultural e gerencial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tecnologia apresenta elevado potencial para promoção do bem-estar profissional quando orientada por princípios de sustentabilidade humana e gestão responsável.

Organizações que integram inovação tecnológica e cuidado psicossocial tendem a alcançar melhores indicadores de desempenho, engajamento e qualidade de vida no trabalho.

Recomenda-se que pesquisas futuras desenvolvam estudos empíricos longitudinais, análises quantitativas multissetoriais e investigações sobre impactos da inteligência artificial na saúde ocupacional.

Apresentar os materiais e equipamentos utilizados na pesquisa de campo e/ou experimental, detalhando os métodos e procedimentos empregados durante as atividades, detalhando a metodologia utilizada para a resolução do problema, os equipamentos e softwares usados no estudo.

A tecnologia apresenta elevado potencial para promoção do bem-estar profissional quando orientada por princípios de sustentabilidade humana e gestão responsável.

Organizações que integram inovação tecnológica e cuidado psicossocial tendem a alcançar melhores indicadores de desempenho, engajamento e qualidade de vida no trabalho.

Recomenda-se que pesquisas futuras desenvolvam estudos empíricos longitudinais, análises quantitativas multissetoriais e investigações sobre impactos da inteligência artificial na saúde ocupacional.

A evolução da IA, muito mais rápida do que imaginamos, cria incertezas e desafios para o mercado de trabalho. Sem a participação ativa dos trabalhadores no debate sobre a evolução tecnológica nas relações de trabalho, os resultados podem ser desiguais.

É crucial que o movimento sindical atue para garantir o respeito aos direitos trabalhistas, compreender os novos modelos de organização produtiva e construir políticas de educação, formação e inovação que considerem os impactos dessas mudanças.

Por fim, a evolução tecnológica sempre terá seus benefícios e malefícios, o mundo tem que a todo momento delimitar até que ponto essa tecnologia será muito benéfica e onde ela pode vir a ser um vilão.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. **Trabalho digital e subjetividade**. São Paulo: Boitempo, 2021.

BEZERRA, Anna Cecília Sobral. **Comunidades de prática online e formação de professores através do facebook: isso realmente funciona?**. Anais V CONEDU. Campina Grande: Realize Editora, 2018. Disponível em: <<https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/46732>>. Acesso em: 09/04/2026 14:29

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2019. DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2017.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **Digitalisation and occupational safety and health**. Luxembourg, 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health at work**. Geneva: WHO, 2022.