

UNIVERSIDADE DO VALE DO SAPUCAÍ
SAMUEL GIACOMETTI MATTOS

**A TRANSFORMAÇÃO TECNOLÓGICA DO MERCADO DE TRABALHO E O
IMPACTO NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

Pouso Alegre/MG

2023

SAMUEL GIACOMETTI MATTOS

**A TRANSFORMAÇÃO TECNOLÓGICA DO MERCADO DE TRABALHO E O
IMPACTO NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em psicologia pela Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS.

Profa. orientadora: Me. Carla Pacheco

Pouso Alegre

2023

SAMUEL GIACOMETTI MATTOS

A TRANSFORMAÇÃO TECNOLÓGICA DO MERCADO DE TRABALHO E O
IMPACTO NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Trabalho de conclusão de curso apresentado como
requisito parcial para a obtenção do título de
bacharel em psicologia pela Universidade do Vale
do Sapucaí - UNIVÁS.

Aprovação: 21 / 11 / 2023.

Banca Examinadora

Documento assinado digitalmente
 CARLA APARECIDA PACHECO
Data: 27/11/2023 15:14:31-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Orientador(a): Prof. Ma. Carla Aparecida Pacheco
Universidade do Vale do Sapucaí-UNIVÁS

Examinador (a): Prof. Dr. Diego Henrique Pereira
Universidade do Vale do Sapucaí-UNIVÁS

Examinador (a): Prof. Fábio Rezeck
Universidade do Vale do Sapucaí-UNIVÁS

FICHA CATALOGRÁFICA

Samuel Giacometti Mattos

A transformação tecnológica do mercado de trabalho e o impacto na saúde mental do trabalhador/ Samuel Giacometti Mattos – Pouso Alegre, 2023. 53 f. il.

Orientador(a): Profa. Ma. Carla Aparecida Pacheco

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Universidade do Vale do Sapucaí – UNIVÁS. Curso de Psicologia, Pouso Alegre, 2023.

Tecnologia no Trabalho 2. Psicologia do Trabalho. 3. Saúde Mental.

Dedico este trabalho primeiramente a mim, que com muito esforço, dedicação e amor passei por essa jornada. E dedico também a todas as pessoas que me deram forças, me ajudaram e acreditaram em mim para que eu pudesse concluir essa longa jornada universitária.

AGRADECIMENTOS

Nesta jornada que foi a minha formação acadêmica, quero começar expressando minha profunda gratidão a Deus. Foi Sua orientação e força que me acompanharam durante todos os desafios da faculdade e me guiaram até a conclusão deste trabalho. Sua presença constante iluminou o meu caminho, e por isso, a Ele, agradeço de todo o coração.

À minha querida família, que esteve ao meu lado desde o primeiro dia, quero expressar minha gratidão sincera. Vocês foram o alicerce sólido sobre o qual construí meus sonhos. Mãe, pai e irmão, cada um de vocês desempenhou um papel fundamental na minha jornada. Principalmente meu sócio, e empresário, meu querido irmão, que sempre me manteve na linha, me ajudando a ter foco e correr atrás dos meus objetivos de vida. Apesar de todas as dificuldades e complicações vocês nunca me abandonaram, me ensinaram a ter coragem e sabedoria sobre os meus objetivos e sobre quem eu era e o que poderia me tornar, apoiando-me, orientando-me e dando-me forças nos momentos mais desafiadores de toda a minha jornada de vida.

A minha segunda família, que são meus amigos, que compartilharam comigo as alegrias e as lutas da vida universitária, que convenhamos foram muitas, choramos, ficamos ansiosos, nos estressamos, mesmo assim sorrimos, contamos fofocas, aprendemos uns com os outros, e nos tornamos mais do que podíamos imaginar, e a isso quero agradecer do fundo do meu coração. Juntos, enfrentamos os desafios acadêmicos e celebramos nossas vitórias. Sua amizade e apoio foram inestimáveis, e tenho a sorte de tê-los ao meu lado e poder dividir a minha vida junto a vocês.

À minha amada noiva, Laura Barcelos, quero dedicar um agradecimento especial, por não ser só a melhor Psicóloga que já conheci, como a melhor pessoa que já esteve e estará do meu lado ao longo da minha vida. Você foi minha rocha, minha confidente e minha maior incentivadora, me levantando nos momentos difíceis e mostrando o quanto eu era capaz durante tantas dificuldades. Sua paciência, compreensão e amor incondicional me sustentaram desde o momento que te conheci. Esta conquista é tão sua quanto minha, e agradeço por compartilhar esta jornada comigo.

Aos meus professores, que não apenas transmitiram conhecimento, mas também moldaram meu caráter e me deram valiosas lições de vida, mostrando que o mundo é muito mais que as aulas, teorias e estágios que vivenciamos, agradeço do fundo do coração. Cada um de vocês, os que hoje estão presentes e os que hoje já não estão mais, contribuirão para o meu crescimento e aprendizado, proporcionando experiências que vão além do que os professores são formados para ensinar.

Em particular, gostaria de estender meus agradecimentos à minha orientadora, Professora Carla Pacheco. Você não apenas guiou meu Trabalho de Conclusão de Curso, mas também cuidou de mim desde o início desta jornada. Sua orientação, sabedoria e apoio foram fundamentais para o meu sucesso de hoje e os que viram daqui em diante. Você me ensinou a acreditar em mim mesmo em momentos que não via nada de especial na pessoa que sou e a superar desafios que muitas vezes eu colocava a mim mesmo e que pareciam insuperáveis. Sou eternamente grato por sua presença em minha vida e por hoje ter me mostrado quem sou.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a minha jornada acadêmica, saibam que cada palavra de agradecimento aqui expressa não pode realmente capturar a profundidade da minha gratidão. Sei que esta é apenas uma etapa em nossa jornada, e espero levar adiante as lições aprendidas e as amizades construídas ao longo desses anos.

Muito obrigado a todos! Com amor e gratidão, Samuel Giacometti Mattos.

RESUMO

Este trabalho traz uma linha histórica apresentando as transformações ocorridas no mercado de trabalho nos últimos dois séculos e os impactos que este processo trouxe para a vida dos trabalhadores. Essas transformações trouxeram avanços e retrocessos no que tange à garantia dos direitos e deveres dos trabalhadores e exigem um nível constante de adaptação e aprendizagem do homem diante da dimensão do trabalho para sua trabalhabilidade. Portanto, buscou-se compreender como tais mudanças ao longo dos anos, principalmente as causadas pela revolução digital e a globalização dos mercados e como tais transformações tem afetado a saúde mental dos trabalhadores, buscando apontar para quais habilidades serão necessárias para que o homem consiga se adaptar diante de tais mudanças. Também explorara como a psicologia está inserida nesse contexto de transformação tecnológica e, como ela pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias que auxiliem na promoção e manutenção da saúde mental dos trabalhadores.

Palavras-chave: Era digital; Saúde mental; Psicologia do trabalho

ABSTRACT

This paper takes a historical look at the transformations that have taken place in the labor market over the last two centuries and the impacts that this process has had on workers' lives. These transformations have brought advances and setbacks in terms of guaranteeing workers' rights and duties, and require a constant level of adaptation and learning on the part of man in the face of the dimension of work for his workability. Therefore, the aim was to understand how these changes over the years, especially those caused by the digital revolution and the globalization of markets, have affected workers' mental health, and to identify the skills that will be needed for people to be able to adapt to these changes. It will also explore how psychology is inserted into this context of technological transformation and how it can contribute to the development of strategies to help promote and maintain workers' mental health.

Keywords: Digital age; Mental health; Work psychology

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. A HISTÓRIA DO TRABALHO	12
2. A CONSTRUÇÃO DO HOMEM COMO TRABALHADOR	17
3. A SAÚDE DO TRABALHADOR	23
3.1 Desvendando o bem-estar do trabalhador e as exigências por produtividade na era digital.28	
3.1.1 Estratégias de promoção de bem-estar no trabalho.....	29
3.1.2 O impacto do avanço tecnológico no bem-estar do trabalhador.....	31
3.1.3 A busca por produtividade e bem-estar.....	33
4. MENTES DIGITAIS: A PSICOLOGIA NA VANGUARDA DA REVOLUÇÃO DO TRABALHO	39
4.1 As Estratégias da Psicologia para Promover Saúde Mental no Trabalho.....	43
4.1.1 Estratégias Tecnológica para Promover Bem-estar e a Produtividade.....	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	50

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem sido um dos principais focos de estudo e discussão de diversos estudiosos da área, devido às constantes mudanças não só na economia global, que afeta a oferta e a procura por empregos em diferentes setores, quanto pelo avanço da tecnologia da informação. As transformações socioeconômicas que vêm ocorrendo ao redor do mundo fizeram com que o mercado de trabalho sofresse profundas mudanças, incluindo a revolução digital e a globalização dos mercados que têm gerado diferentes demandas às empresas e consequentemente, exigindo novas habilidades dos trabalhadores (SCHYMURA, 2022).

O avanço da tecnologia e a crescente digitalização da economia trouxeram formas inovadoras de se executar o trabalho e, fizeram surgir novas oportunidades de emprego e também trouxe incertezas e grandes desafios aos trabalhadores. A rápida evolução do mercado digital, em particular, tem levantado questões sobre o impacto que essa mudança tem em relação à saúde dos trabalhadores. Nos últimos anos, as exigências do mercado para os trabalhadores vêm passando por transformações. Surgiram novas formas de trabalho, como o teletrabalho e o trabalho colaborativo. Além disso, a automação e a inteligência artificial estão mudando essa natureza, exigindo novas habilidades e competências por parte dos trabalhadores, o que acaba gerando dúvidas e preocupações a estas pessoas, em relação à serem aptos e a estarem preparados para se inserirem nessas mudanças radicais no mercado (UCEFF, 2023).

O trabalhador é um elemento central na história do trabalho, pois é através do trabalho humano que a sociedade é capaz de produzir bens e serviços para atender às necessidades e desejos das pessoas. Ao longo da história, o papel do trabalhador tem variado em função das condições sociais e econômicas de cada época. A evolução constante do mercado de trabalho e a gigantesca demanda de mão de obra para acompanhar o progresso do mundo, acabou colocando os trabalhadores em condições precárias, com longas jornadas de trabalho e baixos salários, influenciando o elevando índices de doenças ocupacionais (FERREIRA, 2020; SOUZA, 2023; AGUIAR, 2018; TUROLLA, 2017).

A compreensão dos impactos na saúde do trabalhador, tanto física quanto mental, tornou-se uma preocupação crescente, principalmente dentro do contexto evolutivo em que nos encontramos. A Organização Mundial da Saúde (OMS) comenta que grande parte das pessoas em todo o mundo sofrem de depressão, ansiedade e o estresse relacionado ao trabalho, sendo ele uma das principais causas de problemas de saúde mental. Em um mundo com constantes

mudanças, as demandas de trabalho estão evoluindo rapidamente e trazem a incerteza em relação ao futuro, o que pode levar ao aumentar o estresse e a ansiedade dos trabalhadores (SOARES e SILVEIRA, 2021; RAMOS. 2021; SOUZA, 2015).

O ponto central de toda essa mudança relaciona-se a expansão do mundo digital, transformando a maneira como as empresas operam e impactam o mercado de trabalho. A inserção do trabalhador neste cenário, foi impulsionada pela pandemia da COVID-19 que acelerou a adoção de tecnologias digitais em muitos setores e mudou a natureza do trabalho em muitas áreas, substituindo tarefas repetitivas e de baixa complexidade por sistemas computacionais mais eficientes e precisos, levando a uma redução na demanda por alguns tipos de empregos, especialmente aqueles que exigem habilidades mais simples e rotineiras (JACKSON FILHO, 2020; BORGES *et al*, 2021; MALTA, 2020)

Portanto, o presente trabalho tem como objetivo analisar a relação entre a saúde mental dos trabalhadores com as incertezas trazidas pela evolução tecnológica do mercado de trabalho, buscando compreender o impacto que tais transformações trazem para a saúde mental, uma vez que o trabalho ocupa uma parte central na construção da identidade do indivíduo como ser social.

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos que abordarão a transformação do mercado de trabalho ao longo da história, desde os tempos antigos até os dias atuais, com ênfase nos marcos significativos que marcaram essa evolução e os desafios e conquistas dos trabalhadores ao longo desse processo, as preocupações com a saúde no contexto atual, compreendendo os fatores determinantes para o bem-estar e a satisfação no ambiente de trabalho e, reconhecendo o impacto direto desses aspectos na produtividade tanto dos colaboradores quanto das organizações.

Por último, analisaremos a presença e o papel da psicologia nesse cenário, bem como suas estratégias diante das transformações evolutivas e da crescente integração da tecnologia, tendo como objetivo avaliar se a implementação de novas tecnologias no ambiente de trabalho impacta positiva ou negativamente na saúde dos trabalhadores.

1. A HISTÓRIA DO TRABALHO

A história do trabalho é uma das mais antigas e fascinantes histórias da humanidade. Desde os tempos primitivos, a necessidade de trabalho tem sido algo constante no mundo em que vivemos. Com a evolução e o desenvolvimento humano o trabalho tornou-se cada vez mais complexo, variado e importante para a sociedade e passou a ser visto como algo essencial para garantir a alimentação e a proteção do grupo. No entanto, as formas de trabalho eram muito diferentes das que conhecemos hoje em dia (FERREIRA, 2020).

Para Souza (2023) e Ferreira (2020) a história do trabalho é longa e complexa, e remete aos primórdios da civilização humana, onde as pessoas precisavam trabalhar para obter os recursos necessários para sobreviver e prosperar. As primeiras formas de trabalho humano foram relacionadas à caça, pesca e coleta de alimentos e com os anos de evolução começamos a perceber uma mudança drástica na forma como o trabalho se fortalecia, principalmente, após a Revolução Industrial do século XVIII.

Com a evolução humana, começou a surgir a agricultura, que permitiu a fixação dos grupos humanos em determinados locais e o trabalho tornou-se mais organizado e especializado, com diferentes funções para cada indivíduo, tornando-se uma das principais bases para a sustentabilidade de uma sociedade (GUIMARÃES, s/d).

Ao longo dos tempos, algumas sociedades começaram a se tornar mais complexas e hierarquizadas, surgindo a divisão entre trabalhadores e proprietários. O trabalho escravo surge em algumas sociedades, com indivíduos capturados em guerras ou escravizados por dívidas. O trabalho era forçado e muitas vezes desumano. Essa prática perdurou por séculos, sendo comum em sociedades antigas como a grega e a romana. O trabalho escravo é um ato que perpassa a história mundial. Seu surgimento é referente às guerras e à conquista de territórios, no qual os conquistadores obrigaram os derrotados ao trabalho forçado (BEZERRA, 2020).

Segundo Barbosa (2023) foi com o fim do Império Romano, o sistema feudal passou a ser dominante na Europa, onde os trabalhadores eram servos dos senhores feudais e, novamente, o trabalho era forçado e pouco remunerado, com poucas oportunidades de ascensão social. O sistema feudal durou até o fim da Idade Média, que traz o surgimento do sistema capitalista, com a abertura de fábricas e o advento da Revolução Industrial.

Segundo Bezerra (2015) foi neste período que o trabalho começou a se tornar mais complexo e especializado, com a mecanização dos processos produtivos que levaram à criação do trabalho assalariado.

Para Dallago,

A sociedade capitalista compreende um sistema econômico em que os meios de produção são de propriedade privada, o trabalho desempenha o papel de uma mercadoria adquirida através da remuneração estabelecida em contratos e regulada pelo mercado. É a separação absoluta entre assalariados e patrões, determinada pela produção em massa e em série (Dallago, 2010, p.1)

Desta maneira, a evolução do trabalho perpassa pelo Taylorismo, um modo de ver o trabalho onde cada trabalhador era responsável por uma única tarefa repetitiva, como forma de aumentar a produtividade das empresas. Surge a produção em massa e os trabalhadores passam a serem vistos como meros instrumentos de produção. Esse modelo de trabalho, embora tenha aumentado a produção, também levou a más condições de trabalho, com jornadas exaustivas e salários baixos (RIBEIRO, 2015; SILVA *et al*, 2006).

O Taylorismo é um sistema de gestão do trabalho baseado em diversas técnicas para o aproveitamento ótimo da mão de obra contratada. Foi desenvolvido no início do século XIX, a partir de estudos sobre os movimentos do homem e da máquina nos processos produtivos fabris (MARQUES, 2014).

De acordo com Ribeiro (2015) outro sistema que impactou de forma significativa no modo de produção do trabalho, foi o Fordismo, um modelo de produção que se baseava na produção em série a partir de uma linha de montagem mecanizada, se tornando um modelo de produção bem-sucedido e que perduraria por muitos anos.

Segundo Reis (2018) o fordismo é uma forma de produção em massa baseada na criação de uma linha de produção. Nela, cada funcionário (ou equipe) é responsável por uma ação específica, atuando apenas em uma parte do desenvolvimento do produto.

O método de trabalho baseado no fordismo era revolucionário para a época, pois pela primeira vez o bem-estar social [o aumento de salários propostos por Henry Ford] foi levado em conta para se atingir o sucesso financeiro das empresas. Para poder ganhar mais dinheiro, Ford desenvolveu um sistema no qual pagava melhor os empregados e vendia produtos mais baratos. No entanto, com o tempo, o fordismo começou a mostrar suas limitações. O trabalho repetitivo e monótono levou a problemas de saúde mental e física nos trabalhadores, além de limitar a criatividade e inovação na produção. O fordismo, apesar de ser bom para os empresários que investiam no negócio, era negativo para os funcionários (PAULA e PAES, 2021).

Outro modo de produção que impactou sistematicamente nas formas de se trabalho, foi o Toyotismo, que surge após a Segunda Guerra Mundial e, que se baseava em uma produção

flexível e enxuta, enfatizando a colaboração e a participação dos trabalhadores no processo, de produção. O trabalho agora era mais especializado e os trabalhadores eram incentivados a encontrar soluções para problemas de produção. Este modelo tornou-se muito popular em todo o mundo, e foi adotado por muitas empresas. No entanto, o capitalismo e o modelo de trabalho fordista continuaram a ser a base do sistema econômico em muitos países, o que levou a uma crescente desigualdade social e a crises econômicas (RIBEIRO, 2015; SILVA *et al*, 2006).

Ainda no século XX, surgiram outras formas de organização do trabalho, como o socialismo e o comunismo. Essas correntes políticas propunham a socialização dos meios de produção e a eliminação da exploração do trabalho. No entanto, na prática, os regimes socialistas e comunistas muitas vezes se tornaram opressivos e autoritários, com o Estado controlando a economia e limitando as liberdades individuais. Pode-se ver exemplos da aplicação desses modelos em países como Rússia e China, sendo marcado por graves violações dos direitos humanos. O surgimento do socialismo e comunismo desafiou o modelo de trabalho capitalista. O socialismo propunha a propriedade coletiva dos meios de produção, enquanto o comunismo defendia a eliminação das classes sociais e a igualdade econômica (BEZERRA, 2013; MENEZES, 2014).

Segundo Ribeiro (2015) vive-se em um mundo onde diferentes modelos de trabalho coexistem. O modelo capitalista ainda é predominante em muitos países, com a produção em massa e a especialização do trabalho. No entanto, o Toyotismo e outros modelos mais flexíveis também estão se tornando cada vez mais comuns, trazendo a valorização da criatividade e inovação no trabalho.

De acordo com Accarini (2022) e Carvalho (2015) com o tempo, surgiram movimentos operários em defesa dos direitos dos trabalhadores, os sindicatos surgem para representar os interesses da classe trabalhadora e lutar por melhores condições de trabalho. No entanto, a luta por melhores condições foi marcada por conflitos e repressão por parte das elites dominantes.

Mas, foi somente com a introdução dos computadores no ambiente de trabalho, que algo significativo surgiu em relação à saúde e a inovação no trabalho, visto que a cada dia que se passava o homem precisava trabalhar mutuamente com alguma máquina. Os computadores trouxeram consigo uma revolução na forma como as tarefas são realizadas e as informações são processadas, assim como novas visões ao que se tratava de saúde no trabalho (UCEFF, 2023; SOUZA; 2015; DAU, 2021).

Desde o surgimento dos primeiros computadores na década de 1940, houve uma rápida evolução na tecnologia, permitindo que os computadores se tornassem mais acessíveis, poderosos e versáteis (SOUZA, 2015).

Atualmente, é difícil imaginar um local de trabalho que não utilize computadores em suas atividades diárias. O advento dos computadores no mercado de trabalho revolucionou a forma como as tarefas são realizadas e impactou significativamente o modo como as organizações operam. A rápida evolução tecnológica tem permitido o desenvolvimento de máquinas cada vez mais poderosas e sofisticadas, capazes de executar tarefas complexas e repetitivas de maneira mais eficiente (DAU, 2021; UCEFF, 2023).

Neste contexto, as Inteligências Artificiais (IA's) têm desempenhado um papel fundamental, proporcionando avanços notáveis na automação de processos e na tomada de decisões (UCEFF, 2023).

De acordo com Souza (2015) os primeiros computadores eram máquinas volumosas e caras, disponíveis apenas para um número restrito de organizações com recursos financeiros consideráveis. Entretanto, segundo Ramos (2021) ao longo dos anos, a tecnologia evoluiu rapidamente, tornando-se cada vez mais acessível e compacta. Isso resultou em uma disseminação generalizada dos computadores em todos os setores do mercado de trabalho. Desde pequenas empresas até grandes corporações multinacionais, essas máquinas são fundamentais para processar informações, armazenar dados e automatizar tarefas.

Atualmente, a presença dos computadores no ambiente de trabalho tem desempenhado um papel crucial em diversos setores da economia (BUSUP, 2022; DAU, 2021; UCEFF, 2023).

Eles são utilizados para automatizar tarefas rotineiras, realizar cálculos complexos, armazenar e processar grandes volumes de dados, além de possibilitar a comunicação e a colaboração em tempo real. O uso de softwares especializados também tem facilitado a gestão de projetos, a análise de dados e a tomada de decisões estratégicas (BUSUP, 2022; MATOS, 2021; VELOSO, 2022).

Ainda segundo os autores, o surgimento e o desenvolvimento da Inteligência Artificial têm um papel transformador no mercado de trabalho. A Inteligência Artificial, ou IA, refere-se à capacidade de uma máquina imitar a inteligência humana e realizar tarefas que normalmente exigiriam intervenção humana.

A inserção das Inteligências Artificiais no mercado de trabalho tem trazido um novo patamar de automação e eficiência. A integração das IAs no ambiente de trabalho tem

proporcionado benefícios, como aumento da produtividade, redução de erros e otimização de processos.

Dessa forma, a introdução dos computadores no mercado de trabalho e o surgimento das Inteligências Artificiais têm transformado profundamente a forma como as organizações operam e realizam suas atividades diárias. Essas tecnologias revolucionárias têm se tornado onipresentes nas mais diversas áreas profissionais. À medida que continuamos a avançar em direção a uma era cada vez mais digitalizada, é fundamental compreender e explorar os impactos e desafios trazidos pela presença dessas tecnologias no ambiente de trabalho (VELOSO, 2022).

A compreensão sobre como as mudanças na forma de se trabalhar modelaram a relação do homem com as atividades laborais ao longo dos anos, principalmente como a introdução da tecnologia como um marco transformacional sem precedentes (FERREIRA, 2020; MATOS, 2021). A automação, a inteligência artificial e a robótica estão mudando a natureza do trabalho e eliminando [transformando] muitas profissões tradicionais, trazendo novos conceitos sobre o constructo trabalho e profissão (BUSUP, 2022; UCEFF, 2023).

Um exemplo disso é o surgimento de lojas virtuais, blogger, vendedores de market Place, influenciadores digitais, desenvolvedores mobile, entre muitas outras profissões (WGODOY, 2020; KUVIATKOSKI, 2022)

Em meio a todas essas mudanças, é importante ressaltar como a história do trabalho influencia o presente e o futuro. Do trabalho primitivo, escravo, feudal, capitalista, socialista e comunista abordados até a era digital, são marcos importantes na evolução do trabalho, trazendo consigo suas contribuições e limitações (SOUZA, 2023).

Assim, pode-se concluir que a história do trabalho é também a história da humanidade, em sua busca por sobrevivência e realização. Desde os tempos primitivos até os dias atuais, o trabalho tem sido uma força poderosa na construção da sociedade. No entanto, o trabalho também tem sido usado como uma ferramenta de opressão e exploração e a busca por uma sociedade mais justa e igualitária exige uma reflexão profunda sobre o papel do trabalho e como ele pode ser organizado para atender às necessidades das pessoas e não apenas dos interesses econômicos, sendo que a valorização do trabalho humano, em todas as suas formas, fundamental para a construção de um futuro mais justo e digno para todos (BUSUP, 2022; FERREIRA, 2020; SOUZA, 2023)

2. A CONSTRUÇÃO DO HOMEM COMO TRABALHADOR

O homem é um elemento central na história do trabalho, pois é por intermédio do trabalho humano que a sociedade é capaz de produzir bens e serviços para atender às necessidades e desejos das pessoas. A história do homem como trabalhador é um tema complexo que abrange diversas áreas do conhecimento, como a antropologia, a sociologia, psicologia e a história. Observa-se, desde o início dos tempos, que o homem precisou trabalhar para garantir sua sobrevivência e o bem-estar de sua comunidade e, ao longo dos séculos, o trabalho tem se transformado em uma atividade cada vez mais complexa e especializada, influenciada por fatores econômicos, políticos e sociais (FERREIRA, 2020; SOUZA, 2023).

Assim, o trabalho pode ser compreendido como sendo uma atividade socialmente necessária que deve ser realizada por todos. Mas é também uma atividade alienante que nos separa de nós mesmos e dos outros. É preciso libertar-se do trabalho para encontrar a verdadeira liberdade. Ao se colocar o homem no centro destas transformações, nota-se que sua forma de interagir com o trabalho passou por diferentes formas (BEZERRA, 2020; GUIMARÃES, s/d; SOUZA, 2023).

Segundo Neves e Souza (2009) um dos marcos que alterou a visão de homem como trabalhador, foi a Revolução Industrial, um período de intensas transformações sociais, econômicas e tecnológicas que promoveu a transição do trabalho manual e artesanal para a produção em série, com a implantação de novas máquinas permitindo a produção em massa de bens e mercadorias. Para Bezerra (2015); Santos e Araújo (2011) o surgimento das fábricas e da energia a vapor, trouxeram a necessidade de se contratar muitos trabalhadores, que realizariam tarefas específicas e repetitivas em um ambiente controlado e supervisionado pelos patrões.

Com a produção em série, as fábricas passaram a produzir mais rapidamente e a um custo mais baixo, o que possibilitou a oferta de produtos para um número cada vez maior de pessoas. No entanto, esse novo modo de trabalho teve um impacto significativo sobre a vida dos trabalhadores, que passaram a enfrentar longas jornadas de trabalho em ambientes insalubres e perigosos. As condições precárias das fábricas, a exposição a produtos químicos tóxicos, a falta de medidas de segurança e a ausência de regulamentações trabalhistas resultaram em graves consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores (NEVES e SOUSA, 2009).

O pioneiro desse modelo de trabalho foi o empresário norte-americano Eli Whitney, que no final do século XVIII, criou o conceito de produção em série para a fabricação de armas, introduzindo a ideia de produzir peças padronizadas em grande quantidade e montá-las em um processo linear de produção (FALCIANI, 2015; MIRSKY, 1998).

No entanto, foi Henry Ford quem popularizou o modelo de produção em série. Ele criou a primeira fábrica de automóveis em série do mundo, em Detroit, nos Estados Unidos, no início do século XX. A produção em série de carros foi uma revolução na indústria automobilística, que permitiu a fabricação de veículos em abundância e a preços mais acessíveis (PAULA e PAES, 2021; RIBEIRO, 2015).

A estrutura de trabalho criada por Ford foi o elemento fundamental para a modernização, caracterizando a Segunda Revolução Industrial (Bezerra, 2016). A fabricação de produtos em grande escala, exigiu uma padronização das tarefas e a especialização dos trabalhadores. O trabalho foi dividido em pequenas tarefas, e cada trabalhador era responsável por realizar apenas uma parte do processo de produção. Isso exigiu uma maior disciplina e organização dos trabalhadores, que passaram a trabalhar em equipes coordenadas por um supervisor (PAULA e PAES, 2021; RIBEIRO, 2015).

Nesse contexto, o modelo capitalista veio com a base na produção e exploração da mão-de-obra assalariada. Os trabalhadores vendiam sua força de trabalho em troca de um salário, e os patrões buscavam maximizar seus lucros reduzindo os custos de produção, inclusive os salários dos trabalhadores. Essa exploração da mão-de-obra assalariada gerou muitos conflitos sociais e políticos ao longo da história, como as lutas trabalhistas e sindicais, que buscavam garantir melhores condições de trabalho e de vida para os trabalhadores (BEZERRA, 2015; DALLAGO, 2010)

Essa nova forma de trabalho, teve um impacto significativo sobre a saúde dos trabalhadores. As máquinas eram barulhentas e produziam poeira e fumaça, o que causava problemas respiratórios e auditivos. Além disso, as jornadas de trabalho eram longas e exaustivas, e muitos trabalhadores eram obrigados a trabalhar em condições precárias. Os trabalhadores eram obrigados a trabalhar por longos períodos em ambientes insalubres e perigosos, sem qualquer proteção ou cuidado com sua saúde. Eles eram expostos à poeira, fumaça, gases tóxicos e outras substâncias nocivas que afetam seus pulmões e causam doenças respiratórias. Além disso, eram forçados a trabalhar em posições desconfortáveis e prejudiciais à coluna vertebral, o que resulta em dores nas costas e outros problemas de saúde. (DOMINGOS e SANTOS, 2015; ENGELS, 2008; LAGES, 2008)

Ainda segundo os autores, a falta de proteção legal e trabalhista também foi um problema significativo para os trabalhadores da época. Eles não tinham direito a férias remuneradas, nem as jornadas de trabalho limitadas, o que os tornava vulneráveis a abusos por parte dos empregadores. Muitos trabalhadores eram obrigados a trabalhar por mais de 12 horas ou mais por dia, seis dias por semana, o que os deixava sem tempo para descansar ou passar tempo com suas famílias.

De acordo com Santos *et al* (2019) e Sousa (2022) com o passar do tempo, a situação dos trabalhadores demonstra uma significativa melhora. A pressão dos sindicatos e das organizações trabalhistas levou à criação de leis que garantiam direitos trabalhistas básicos, como a limitação das jornadas de trabalho e a obrigatoriedade de condições de trabalho seguras e saudáveis. Os trabalhadores passaram a ter mais direitos e a ter uma voz mais forte na defesa de seus interesses. As primeiras leis, foram um dos momentos mais emblemáticos frente as conquistas trabalhistas, que regulamentavam aspectos fundamentais, como a duração máxima da jornada de trabalho, o salário-mínimo e a proibição do trabalho infantil. Essas mudanças impactaram profundamente a vida dos trabalhadores, permitindo-lhes maior dignidade e qualidade de vida. A redução das jornadas de trabalho possibilitou que os trabalhadores tivessem mais tempo para o lazer, a família e o desenvolvimento pessoal, além de contribuir para a diminuição da exploração desenfreada da mão de obra.

Com o tempo, outras conquistas trabalhistas se seguiram, como a instituição do direito a férias remuneradas, a criação de sistemas de previdência social e a garantia de proteção contra demissões arbitrárias. No contexto brasileiro, essas conquistas foram resultados de lutas e mobilizações dos trabalhadores, sindicatos e movimentos sociais. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943, foi um marco que consolidou diversos direitos e garantias para os empregados, como jornada de trabalho limitada, férias remuneradas e 13º salário. Essas conquistas elevaram a qualidade de vida dos trabalhadores, possibilitando-lhes mais tempo livre, descanso e segurança financeira (TUROLLA, 2017)

Outro avanço relevante foi a criação da Previdência Social, que proporcionou aos trabalhadores brasileiros a proteção contra riscos sociais, como a aposentadoria por tempo de serviço e por idade, aposentadoria por invalidez e benefícios para os dependentes em caso de falecimento. Isso trouxe uma maior tranquilidade para os trabalhadores e suas famílias, garantindo a dignidade na velhice ou em momentos de dificuldades. (AGUIAR, 2018; TUROLLA, 2017; SOUSA, 2022)

No entanto, apesar das conquistas, o Brasil também enfrentou desafios no campo trabalhista ao longo dos anos. A informalidade no mercado de trabalho é uma questão persistente, o que significa que muitos trabalhadores ainda não têm acesso aos benefícios e direitos assegurados pela CLT, ficando mais vulneráveis a situações precárias e inseguras. (AGUIAR, 2018; TUROLLA, 2017).

Mesmo com essas importantes conquistas, é fundamental destacar que os desafios persistem. A globalização e as mudanças no mercado de trabalho trouxeram novos desafios, como o aumento da informalidade e a precarização de algumas atividades. Assim, a defesa dos direitos trabalhistas continua sendo uma tarefa essencial para garantir uma vida digna aos trabalhadores e suas famílias (AGUIAR, 2018; TUROLLA, 2017).

Portanto, observa-se por meio da história do homem no trabalho, que o século XX trouxe significativas transformações e inovações, mas foi somente com o advento das novas tecnologias, a produção industrial se tornou cada vez mais automatizada e robotizada, reduzindo a necessidade de trabalho manual. Ao mesmo tempo, surgiram novos setores da economia, como a indústria de serviços e a tecnologia da informação, que exigiam trabalhadores cada vez mais qualificados e especializados (LARANJEIRA, 2000; UCEFF, 2023; VELOSO, 2022)

Esses novos setores da economia, como a indústria de serviços e a tecnologia da informação, demandavam profissionais com habilidades em áreas como programação, análise de dados, gerenciamento de sistemas e comunicação. O trabalho passou então a exigir um alto nível de conhecimento técnico, criatividade e adaptabilidade. Essa mudança na natureza do trabalho também levou ao desenvolvimento de uma economia baseada no conhecimento, onde o valor das empresas estava cada vez mais relacionado à sua capacidade de inovar e incorporar tecnologias avançadas. (UCEFF, 2023; VELOSO, 2022; MANYIKA, 2017; CHRISTIAN, 2022)

O século XX testemunhou uma evolução no conceito de trabalho e no panorama ocupacional. A valorização da educação e do desenvolvimento profissional se tornou essencial para a empregabilidade, e a necessidade de adaptação contínua se tornou uma realidade para os trabalhadores. A tecnologia, por um lado, trouxe inovação e eficiência, mas também desafiou a sociedade a garantir que nenhum trabalhador fosse abandonado, garantindo o acesso igualitário à formação e a oportunidades de trabalho condizentes com as demandas do mundo moderno, porém ainda vemos que para muitos trabalhadores, essa realidade igualitária está longe de acontecer (ALMEIDA, 2022; SATHLER, 2019; FERREIRA, 2022)

Todos esses avanços trouxeram como consequência e a desigualdade social persiste, onde existem inúmeros trabalhadores que ainda são explorados e vivem em condições precárias. Aspectos como a globalização e a terceirização da produção também geraram desafios enormes aos trabalhadores, uma vez que muitas empresas transferiram suas operações para países onde a mão-de-obra é mais barata e as leis trabalhistas são mais flexíveis (RIZZOTTI e NALESSO, 2022; ROSOLEN, 2020; SCHWABEL, 2021).

A evolução contínua e rápida das máquinas e da tecnologia continuaram a impactar o modo de trabalho. A automação e a robótica são cada vez mais comuns em diversos setores da economia, e muitos trabalhos que antes eram realizados manualmente agora são feitos por máquinas (RIZZOTTI e NALESSO, 2022; MANYIKA et. al, 2017).

No entanto, especialistas argumentam que a automação e a robótica podem criar oportunidades de trabalho e impulsionar o crescimento econômico, com o surgimento de novas profissões relacionadas à tecnologia, como programadores, engenheiros de robótica e especialistas em inteligência artificial. Além disso, as máquinas e a tecnologia também têm o potencial de melhorar as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores (VERDE e MIRANDA, 2018; LIMA E GOMES, 2020)

Por outro lado, a automação e a robótica também podem trazer impactos negativos, principalmente, sobre a saúde mental dos trabalhadores. Trabalhos que envolvem maior interação social, criatividade e habilidades humanas podem se tornar mais raros com a crescente automação, o que pode levar a problemas como o isolamento social e a perda de propósito (VALENTE, 2020; VERDE e MIRANDA, 2018; LIMA E GOMES, 2020; OPAS, 2021).

De acordo com os autores acima, o avanço da tecnologia, marcado pela automação e robotização, tem transformado radicalmente a sociedade e o papel do homem no mundo contemporâneo. À medida que máquinas e algoritmos se tornam mais sofisticados, muitas tarefas repetitivas e rotineiras estão sendo assumidas por sistemas automatizados, melhorando a eficiência e reduzindo erros. No entanto, esse progresso tecnológico também levanta questões complexas sobre emprego, desigualdade e a própria natureza do trabalho humano.

Por um lado, a automação gerou maior produtividade e liberação de tempo para atividades criativas e intelectuais. Por outro, há o risco de perda significativa de empregos tradicionais, especialmente os de baixa qualificação, criando desafios socioeconômicos para a sociedade. A necessidade de adaptação e requalificação se torna crucial para que os indivíduos possam aproveitar as oportunidades emergentes em setores como programação, análise de

dados, manutenção de sistemas automatizados e gestão de tecnologia (RIZZOTTI e NALESSO, 2022; MANYIKA et. al, 2017; VERDE e MIRANDA, 2018; LIMA E GOMES, 2020).

Diante de tantos desafios o homem se encontra ainda lutando por melhores condições de trabalho e por uma maior justiça social. A luta pelos direitos trabalhistas e pela igualdade de oportunidades continua a ser um dos principais desafios do século XXI (MANYIKA et. al, 2017; DUQUE et. al, 2022)

Apesar do trabalho ser uma atividade que nos permite expressar nossas habilidades e criatividade, é também uma atividade que nos obriga a nos submeter às exigências do mercado e da produção, exigindo equilíbrio entre essas duas dimensões para que ele se torne libertador. (GORZ, 1999)

Diante deste contexto, pode-se pensar que a história do homem como trabalhador é uma história de luta e de transformação, que vem ocorrendo desde os primórdios da humanidade e, apesar dos avanços muitos destes desafios ainda persistem, sendo o principal deles, a luta por melhores condições de trabalho e por uma maior justiça social (MANYIKA et. al, 2017; DUQUE et. al, 2022; FERREIRA, 2020; SOUZA, 2023).

3. A SAÚDE DO TRABALHADOR

Trabalho e trabalhador sempre estiveram interligados e, um possui impacto diretamente a existência do outro. O trabalho é uma fonte de renda e de realização pessoal para muitos trabalhadores, mas também pode ser fonte de estresse, cansaço e problemas de saúde (FERREIRA, 2020; SOUZA, 2023).

Os impactos do trabalho na saúde do trabalhador são evidentes e, em muitos casos, são oriundos de jornadas extenuantes, falta de pausas adequadas, pressão por metas e prazos, exposição a ambientes insalubres, entre outros, que levam o indivíduo, em muitos momentos a adoecer (SANTOS *et al*, 2019; MENDES *et al*, 2015).

A pressão por resultados, a constante competitividade, da falta de reconhecimento e da precarização do ambiente laboral são fatores que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores, bem como o estresse e a ansiedade, que estão sendo cada vez mais comuns, devido ao crescente aumento por maiores desempenho e produtividade (PIMENTA, 2021; DUPONT, 2023).

Para Cardoso e Morgado (2019) esses impactos podem ocorrer em várias vertentes, e entender suas interligações é fundamental para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros. No âmbito da saúde física, as condições inadequadas de trabalho podem levar a lesões e doenças ocupacionais, como por exemplo, problemas musculoesqueléticos, como dores nas costas e lesões por esforço repetitivo, a exposição a substâncias tóxicas, como produtos químicos ou poeiras, podem causar doenças respiratórias e até mesmo câncer. Já no que diz respeito à saúde mental, o ambiente de trabalho desfavorável pode desencadear diversos problemas psicológicos oriundos dos altos níveis de estresse, pressão excessiva, falta de reconhecimento e sobrecarga de tarefas, que em muitos casos levam ao desenvolvimento de quadros de ansiedade, depressão e esgotamento profissional, conhecido como síndrome de burnout, impactando negativamente no bem-estar dos trabalhadores.

As questões relacionadas à saúde do trabalhador é um tema recorrente em diferentes instâncias da sociedade moderna. Mas, foi somente a partir do século XIX é que se começa a falar sobre as implicações do trabalho na saúde, de forma mais específica e organizada (MENDES e DIAS, 2019; SELIGMANN-SILVA *et. al*, 2010).

No Brasil, a preocupação com a saúde até o século XX, não se traduzia necessariamente pela questão do direito social ou da dignidade humana, mas estava ligada aos interesses

econômicos da alta sociedade em preservar o trabalhador sadio para supervisão da produção, essencialmente naquele cenário agrário (RIBEIRO, 2012; GOMEZ et. al, 2018)

A história dos movimentos e lutas operárias em busca de melhores condições de trabalho e saúde dos trabalhadores é marcada por uma série de eventos cruciais, como a promulgação de leis trabalhistas – como o *Factory Act* de 1833, que estabeleceu no Reino Unido, normas para o trabalho de menores e proibiu o trabalho noturno para menores de 18 anos. Além disso, inúmeras greves e manifestações organizadas em todo o mundo, tiveram como objetivo o pagamento de salários mais justos, jornada de trabalho reduzida, amparo social e direitos trabalhistas e sindicais. É importante ressaltar que os movimentos socialistas, como o anarquismo e o comunismo, desempenharam um papel fundamental na batalha pela garantia dos direitos dos trabalhadores (DALLAGO, 2010; TUROLLA, 2017; SOUSA, 2008; GOHN, 2011).

Diante de tais questões, consegue-se observar que as lutas pelos direitos trabalhistas, ocorreu ao longo da história e, que levaram a criação de regras específicas que normatizam a relação do homem com o trabalho. Mas, foi ao longo do século XX, que vários eventos e campanhas contribuíram para a conscientização sobre os direitos dos trabalhadores e para melhorias nas condições de trabalho, como por exemplo, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 que estabeleceu padrões internacionais para a proteção dos direitos dos trabalhadores e promoveu o diálogo entre governos, empregadores e trabalhadores (SELIGMANN-SILVA et. al, 2010).

É no decorrer do século XIX para o XX, que surgem os primeiros avanços na área da saúde do trabalhador, com o desenvolvimento da medicina ocupacional que passa a estabelecer critérios de avaliação e prevenção aos riscos relacionados ao trabalho, com normas para exposição a substâncias químicas perigosas, proteção contra ruído excessivo e controle de agentes patogênicos, por exemplo (MENDES e DIAS, 2019; SILVA, 2018).

Esta evolução, oriunda dos movimentos sociais que se mobilizam para discutir e tratar as questões relacionadas à saúde do trabalhador, toma-se maior consciência da importância de se cuidar não só da saúde física como também sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, como o estresse, a violência e o assédio moral (MARTINS, 2021).

Uma campanha, iniciada em 2014 no Brasil, denominada de "*abril verde*", buscou chamar a atenção para os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais, assim como conscientizar sobre a importância do cuidado e prevenção sobre questões relacionado a saúde mental, estimulando a prevenção e a promoção da saúde no ambiente laboral (ARAÚJO, 2019).

Assim, ao longo da história, diversos movimentos sociais têm se dedicado à defesa da saúde do trabalhador e essas mobilizações contribuem para a conscientização, não só sobre os direitos trabalhistas como também acerca da melhoria das condições de trabalho e a criação de legislações e normas de proteção (MINAYO-GOMEZ e THEDIM-COSTA, 1997; GOMEZ et. al, 2018; FREIRE, 2010; MARTINS, 2021).

É a partir dessas questões, que surgem ao longo dos anos, várias teorias e técnicas que trouxeram maior compreensão sobre o tema, sendo as principais: a Teoria do Estresse Ocupacional de Karasek em 1979, ou como é conhecida Modelo Demanda-Controle; Teoria do Desequilíbrio Esforço-Recompensa de Siegrist, apresentada em 1996 e a Teoria do Sentido de Coerência de Antonovsky de 1979 (ARAÚJO, 2003; OLIVEIRA e ARAÚJO, 2018; COUTINHO e HEIMER, 2014).

Além destas teorias, é essencial mencionar um autor, que foi essencial para o entendimento dos impactos causados pelo trabalho, o psiquiatra e psicanalista francês Dejours com a sua Teoria da Psicodinâmica do Trabalho. Argumenta que o trabalho é um espaço onde ocorrem disputas entre as demandas organizacionais, os valores pessoais e a subjetividade dos trabalhadores (ATHAYDE, 2005).

A teoria de Dejours destaca a importância de considerar os aspectos emocionais e subjetivos do trabalho na compreensão dos problemas de saúde e na formulação de estratégias de prevenção e intervenção. Sua pesquisa tem sido fundamental para compreender os aspectos psicológicos e sociais do trabalho e suas implicações na saúde mental dos trabalhadores. A psicodinâmica do trabalho entende o trabalho como sendo um produto oriundo da relação entre o homem e a organização. Este é um dos pilares para a construção da subjetividade e vida psíquica do trabalhador e, por isso, pode ser uma fonte de sofrimento ou prazer (COSENZA, 2022).

Todos estes estudos trouxeram uma mudança de paradigma no que se refere à saúde do trabalhador, passando de uma visão centrada nos riscos físicos para uma abordagem mais holística, considerando os aspectos psicossociais, socioeconômicos e organizacionais, trazendo uma visão ampliada dos problemas de saúde no contexto do trabalho e para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de prevenção e intervenção (GOMEZ et. al, 2018; MINAYO-GOMEZ e THEDIM-COSTA, 1997; COSENZA, 2022; CRUZ et. al, 2018).

Pode-se notar um avanço significativo do tema atualmente, assim como desafios que ainda são persistentes no campo da segurança e saúde ocupacional. Também houve este avanço em termos de políticas de segurança e saúde ocupacional, resultando em regulamentações mais

rigorosas em muitos países. As empresas também estão adotando uma abordagem mais proativa em relação à segurança no local de trabalho, implementando medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais (OLIVEIRA, 2021).

Os estudos de Garcia (2022) indicam um aumento na gestão da segurança ocupacional ao longo dos anos, porém também trazem estatísticas inquietantes relacionadas a incidentes e fatalidades ligadas ao emprego. Com base em informações do Centro de Estudos sobre Saúde e Proteção Laboral (SmartLab), da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Ministério Público do Trabalho (MPT), verificou-se que o Brasil experimentou um acréscimo de 30% nos registros de óbitos e acidentes de trabalho em 2021, comparado ao ano precedente. Todavia, em contrapartida, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior do Trabalho (CSJT) estabeleceram, no ano de 2011, o Programa Trabalho Seguro – uma iniciativa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho, que busca a concepção e a implementação de iniciativas e projetos em âmbito nacional, com o propósito de fomentar a mentalidade preventiva em relação á acidentes de trabalho e de reforçar a estruturação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Ambiente Laboral.

De acordo com Nabuco (2018) a administração dos riscos relativos à segurança ocupacional é uma prática que está gradualmente sendo incorporada como parte da rotina nas instituições, especialmente em nações desenvolvidas. Isso ocorre devido à sua capacidade de salvaguardar adequadamente os recursos e o patrimônio dos acionistas, efetivamente reduzindo ou eliminando a grande maioria das ameaças ligadas à ocupação. Estatísticas compiladas pelo Centro de Análise de Segurança e Bem-Estar Profissional (SmartLab) indicam que, somente durante o ano de 2021, foram reportados 571,8 mil incidentes e 2.487 casos fatais relacionados ao trabalho no Brasil. Esses números representam um aumento de 30% em relação á 2020. Não obstante, a atualização contínua da base de dados e dos parâmetros do Centro de Análise de Segurança e Bem-Estar Profissional exerce um papel crucial na promoção do diálogo social e na colaboração conjunta para o desenvolvimento de medidas preventivas no âmbito das ocorrências laborais.

Costa (2020) relata sobre a utilização do Business Intelligence (BI) para examinar as informações fornecidas por diferentes setores ligados à segurança ocupacional. O intuito é descobrir padrões e tendências que possam ser empregados na prevenção de acidentes e na aprimoração da administração. Portanto, apesar da existência de dados inquietantes relacionados a acidentes e fatalidades no âmbito profissional, também se observam esforços e

métodos voltados à prevenção de tais incidentes, bem como à otimização da gestão da segurança ocupacional.

A ampliação de temas abordados dentro das preocupações com a saúde do trabalhador envolve questões como, ergonomia, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e os riscos associados às novas tecnologias, uma vez que o aumento da mobilidade dos trabalhadores trouxe desafios adicionais, exigindo uma cooperação internacional e relações mais estreitas para garantir a saúde e a segurança em ambientes de trabalho transnacionais (BARALDI *et al*, 2022; GOMEZ *et. al*, 2018; SANTOS *et al*, 2019; CAMISSASSA, 2020).

Conforme avançamos é crucial reconhecer que a saúde do trabalhador é um conceito em constante evolução. Novas questões e desafios surgem à medida que a natureza do trabalho se transforma, como foi o caso da crescente digitalização e automação dos processos que estão alterando a dinâmica do emprego (VELOSO, 2022)

Além disso, a pandemia de COVID-19 trouxe uma nova dimensão à saúde do trabalhador que tiveram que se adaptar para lidar com os riscos associados à propagação do vírus, o distanciamento social, uso de equipamentos de proteção individual, políticas de trabalho remoto e testagem frequentes que se tornaram parte integrante das estratégias de proteção da saúde dos trabalhadores (JACKSON FILHO, 2020; BORGES *et al*, 2021; MALTA, 2020).

O advento da pandemia de COVID-19 exigiu uma abordagem proativa no que se refere à saúde do trabalhador e trouxe à tona questões urgentes, como a necessidade de medidas de prevenção e controle de infecções, proteção adequada para os trabalhadores da saúde e suporte à saúde mental dos trabalhadores afetados pelo estresse e ansiedade decorrentes da pandemia. Essas lições devem ser levadas em consideração na construção de futuras políticas de saúde ocupacional, uma vez que trouxe um novo olhar sobre as diversas vertentes de como se trabalhar utilizando-se de novas formas de tecnologia (CRUZ, 2020; TEIXEIRA, 2020, SOUZA, 2020).

A pandemia da COVID-19 acelerou diversas mudanças que já estavam ocorrendo no âmbito do trabalho, afetando muitas empresas e trazendo à tona a discrepância entre as habilidades dos trabalhadores que eram valorizadas antes deste período e as que são realmente necessárias para atuar em um mundo digital. A evolução apresentada na área da saúde e nas políticas relacionadas à saúde do trabalhador refletem a trajetória de uma sociedade em busca de melhores condições de trabalho e de proteção à saúde e, à medida que avançamos no tempo, o compromisso em garantir ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e justos para todos tornou-se um desafio para as empresas e profissionais das áreas de recursos humanos, que

precisam se adaptar aos novos desafios que surgem no cotidiano do trabalhador (TEIXEIRA, 2020, SOUZA, 2020).

Ainda segundo o autor esses fatos são apoiados por diversos estudos e pesquisas, como exemplo, um artigo publicado na Revista Ciência & Saúde Coletiva que discute os problemas crônicos que afetam os trabalhadores de saúde no Brasil e aponta a necessidade de ações e estratégias para a proteção e assistência à saúde desses profissionais.

Para Cruz (2020) e Garcia (2022) à medida que as empresas buscam aprimorar suas políticas internas voltadas à promoção da saúde do trabalhador, nota-se que princípios como equidade e justiça social, são fundamentais. Desta forma, promover a saúde ocupacional deve ser de maneira acessível a todos, independentemente de um cargo ou ocupação, de sua origem étnica, de gênero ou seu nível socioeconômico, garantem igualdade de oportunidades e condições de trabalho saudáveis para todos os trabalhadores.

Compreender a narrativa de progresso e os desafios a superados para a criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis em um cenário de constantes mudanças e com a evolução tecnológica e manter um olhar mais atento com os trabalhadores é imprescindível para promoção da saúde física e mental desses trabalhadores (MANYIKA et. al, 2017; DUQUE et. al, 2022; COSTA, 2020; VELOSO, 2022).

3.1 Desvendando o bem-estar do trabalhador e as exigências por produtividade na era digital.

Em uma era impulsionada por avanços tecnológicos, a discussão em torno dos seus impactos se intensifica. As maravilhas resultantes da adoção de novas tecnologias são inegáveis – elas têm sido correlacionadas a um maior engajamento dos funcionários, níveis aprimorados de satisfação e até um notável aumento na produtividade. No entanto, a verdadeira chave reside na forma como tais tecnologias são utilizadas, bem como na adaptação criteriosa aos contextos únicos de cada força de trabalho (MANYIKA et. al, 2017).

De acordo com Gaskell (2021) no contexto empresarial, o imperativo de lucro frequentemente se sobrepõe, mas esse foco exclusivo é um erro. Reconhecer a interligação entre bem-estar no trabalho e produtividade é essencial. Uma equipe engajada e satisfeita traz inevitavelmente resultados positivos, uma vez que em meio à onda tecnológica, cujos efeitos são louvados e debatidos, um estudo recente realizado pelo Instituto de Tecnologia da Geórgia e pela Universidade Estadual da Geórgia lança luz sobre a relação entre tecnologia e bem-estar no ambiente de trabalho. A pesquisa surge como resposta às narrativas emergentes de

profissionais atuantes em empresas e locais tecnológicos, buscando desvendar como a introdução de inovações como a Inteligência Artificial influencia a qualidade de vida dos colaboradores. Se o foco no bem-estar do trabalhador transcende o individual, impactando a sociedade amplamente, a almejada produtividade é o horizonte. Os pesquisadores reiteram que o cuidado com o bem-estar laboral deve figurar como uma prioridade inegociável, redefinindo as bases da eficiência no mundo impulsionado pela tecnologia. Assim, à medida que abraçamos a era da inovação, a conversa sobre bem-estar ganha uma urgência renovada, guiando-nos para um futuro em que a harmonia entre a excelência tecnológica e o respeito pelo humano seja a base inabalável do progresso.

De acordo com Gaspar (2011) a relevância dos conceitos de saúde mental e bem-estar no cenário laboral é amplamente reconhecido, uma vez que o trabalho consome uma fatia substancial de nossa vida adulta, emergindo como um dos principais moldadores da saúde e contentamento individual. Esse contentamento no ambiente profissional não apenas beneficia os trabalhadores, mas também reverbera positivamente entre líderes e organizações, delineando uma conexão vital.

De acordo com Santos e Ceballos (2013) a compreensão do bem-estar, surge na década de 50 e marcou o início das investigações no campo da qualidade de vida, ampliando seu conceito e abrangendo o bem-estar psicológico (BEP), o bem-estar social (BESoc) e o bem-estar no trabalho (BET), todos estes focados nos aspectos afetivo-emocionais, funcionamento psicológico e interação social, respectivamente.

O bem-estar no trabalho abraça uma série de estratégias destinadas a criar um ambiente laboral harmonioso. Isso não só motiva e envolve os colaboradores em suas atividades diárias, mas também assegura sua saúde e segurança. É fundamental que os colaboradores se sintam valorizados e enxerguem oportunidades reais de crescimento e desafio para manterem seu interesse pelo trabalho. Quando a empresa demonstra genuíno interesse pelo bem-estar dos colaboradores, estabelece-se como líder no mercado, tornando-se um ímã para talentos. Apesar da sua importância, muitos estudos sobre o BET concentram-se em fenômenos como estresse, burnout, motivação e satisfação no trabalho, que, embora relacionados ao BET, não capturam completamente o significado intrínseco desse constructo multifacetado (MARTINS, 2021, GASPAR, 2011).

3.1.1 Estratégias de promoção de bem-estar no trabalho.

Discutir os principais fatores que contribuem para o bem-estar no ambiente de trabalho tornou-se uma constante na vida das empresas. Segundo Santos e Ceballos (2013) a manutenção de um equilíbrio constante entre bem-estar e produtividade no ambiente de trabalho requer uma abordagem abrangente que considere tanto fatores internos como as possibilidades técnicas e orçamentárias da empresa. Proporcionar melhorias nas práticas organizacionais é de extrema importância, visto que é um elemento chave para aprimorar o bem-estar dos trabalhadores. Essas melhorias incluem o aperfeiçoamento do ambiente de trabalho, o suporte dos supervisores e o fornecimento de oportunidades de desenvolvimento. Além disso, a redução das demandas físicas e mentais no ambiente laboral desempenha um papel fundamental na promoção da capacidade de trabalho.

Em um ambiente com tanta influência da tecnologia, é indiscutível que as empresas ainda dependem das pessoas para prosperar. Os colaboradores necessitam apresentar um bom estado físico, psicológico e emocional para alcançar um desempenho excelente no trabalho. Um ambiente de trabalho centrado nas pessoas assegura esse bem-estar e deve ser considerado como um investimento. Promover melhorias físicas no ambiente é um passo positivo, porém, outras estratégias também desempenham um papel crucial. Desde pequenas mudanças no espaço de trabalho até estratégias mais complexas, como a criação de um ambiente flexível e aberto para a comunicação dos colaboradores. Algumas dessas estratégias incluem promover o respeito mútuo, incentivar atividades colaborativas, melhorar o ambiente físico, estimular a prática de exercícios físicos e dar atenção à saúde mental (MARTINS, 2021)

Outra prática para promover o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores e a produtividade na empresa, o mindfulness tem se destacado como uma abordagem que envolve o foco pleno no presente, a aceitação do passado e a preparação ativa para o futuro. Desligar o piloto automático e concentrar-se conscientemente no momento é essencial para reduzir o estresse e a ansiedade, aumentar a empatia e a inteligência emocional, bem como fortalecer a resiliência e a produtividade (RIBEIRO, 2018).

Se os colaboradores não se sentem à vontade no ambiente de trabalho ou suas necessidades não são atendidas, sentimentos de exaustão e frustração podem se instaurar. Em casos mais graves, isso pode levar a distúrbios emocionais como depressão, síndrome de burnout, síndrome do pânico e transtornos de ansiedade (SILVA e RUFFATO, 2023)

De acordo com Silva e Ruffato (2023) o desequilíbrio no ambiente de trabalho traz uma série de comportamentos que impactam negativamente na relação bem-estar e produtividade. Somente no Brasil, entre os anos 2012 e 2020, foram registradas 5,6 milhões de notificações de

doenças e acidentes relacionados ao trabalho. Estes dados mostram um número assustador quando se avalia os afastamentos como auxílios-doença, que estão relacionados a transtornos mentais e comportamentais, como depressão, ansiedade e estresse. Ainda segundo os autores, há um crescimento de 30% na incidência de profissionais afastados do trabalho, saindo de 224 mil casos em 2019 para 289 mil casos em 2020, abrangendo tanto acidentes de trabalho quanto outros motivos.

3.1.2 O impacto do avanço tecnológico no bem-estar do trabalhador

De acordo com Coelho (2023) analisar como as novas tecnologias podem afetar negativamente o bem-estar dos trabalhadores dentro de um cenário impulsionado por avanços constantes, tornou-se um desafio para muitos profissionais da saúde. A busca pelo bem-estar no ambiente laboral emerge como um aliado vital, desempenhando o papel de facilitador ao assegurar tanto a saúde dos trabalhadores quanto da empresa. As tecnologias, seja ao direcionar diretamente a promoção do bem-estar ou ao agir de forma indireta, moldam uma influência cada vez mais marcante.

Ainda segundo o autor, o papel crescente da tecnologia em nossa vida é indiscutível e se reflete no lazer, na aprendizagem, na saúde e, claro, nas tarefas profissionais. Além disso, utilizar recursos tecnológicos pode auxiliar na harmonização entre vida pessoal e profissional. De acordo com Gaskell (2021) as estatísticas revelam que, apesar das preocupações sobre a substituição de trabalhadores por máquinas, a ideia de que a tecnologia complementa as habilidades dos trabalhadores é bem recebida. Nesse contexto, os trabalhadores assumem funções mais qualificadas, permitindo-lhes maior autonomia e criatividade. Entretanto, os dados sugerem uma realidade menos otimista. Ao investigar o possível impacto da automação em cinco áreas distintas, surgem preocupações como instabilidade laboral, sobrecarga mental, busca de sentido, autonomia restrita e monitoramento externo.

A contextualização desses aspectos ganha vida a partir da análise da Pesquisa Social Geral, uma plataforma que investiga o bem-estar laboral. Ao cruzar dados de 2002 a 2018 com métricas de automação elaboradas por Carl Frey, da Universidade de Oxford, referentes a 402 ocupações, o objetivo foi sondar correlações entre riscos de automação e fatores como estresse, segurança e satisfação no emprego. Os resultados revelaram que, embora trabalhadores cujas funções são afetadas pela automação aparentam experimentar menos estresse, mas podem

acabar tendo que lidar com questões de saúde comprometida e insatisfação no trabalho. Isso é mais notável em profissões de maior risco de automação.

Considerando, o avanço tecnológico e seu impacto na sociedade, a otimização de processos e as melhorias conquistadas, essas evoluções podem ter consequências variadas na vida dos trabalhadores. Como exemplo temos, o "Techno stress", resultado da convivência intensa com a tecnologia. Algumas pessoas não se adaptam bem a essa invasão tecnológica, originando o que é conhecido como "Techno stress". A conveniência instantânea e processos ultrarrápidos podem, por vezes, obstruir a produtividade e a capacidade de inovação. A multiplicidade de tarefas pode corroer o equilíbrio entre âmbitos pessoais e profissionais, reverberando diretamente sobre o bem-estar dos envolvidos. A escalada contínua de inovações nos âmbitos laborais converge para uma realidade inegável: as tecnologias fundem-se intrinsecamente à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, tanto potencializando quanto mitigando desafios (CASAROTTO, 2021).

As empresas encontram nas tecnologias uma via para detectar e mitigar riscos ocupacionais, abraçando áreas como riscos físicos, químicos e elétricos, e emergências como incêndios ou acidentes. Em paralelo, aflora a capacidade dessas tecnologias para promover o bem-estar, prevenindo o burnout e as doenças ocupacionais, oferecendo serviços médicos de urgência e segurança. Tais ações reverberam em vantagens palpáveis: redução de despesas médicas, amplificação da produtividade, ênfase na satisfação do colaborador e consolidação da imagem empresarial. Porém, a dinâmica abraça nuances complexas. As implementações descuidadas podem catalisar resultados adversos, desencadeando elementos como dependência psicológica, ansiedade, estresse e depressão. O uso excessivo pode gerar isolamento social, escassez de interações sociais, declínio na qualidade do sono, amplificação da carga cognitivo, assim como a sensação de significado, liberdade e controle no trabalho pode diminuir. A insegurança em relação à substituição por tecnologia, juntamente com medos salariais, intensifica a pressão por resultados e a competição, expondo profissionais a riscos físicos e psicológicos (NAMU, 2023)

Hoje, a presença da tecnologia é onipresente na sociedade, seja no ambiente profissional, doméstico, acadêmico ou social. Essa influência é evidente no Brasil, onde a sociedade se mostra amplamente dependente da tecnologia. Segundo a Fundação Getúlio Vargas, o país possui mais de 220 milhões de smartphones ativos, superando a população. Pesquisas mostram que 45% dos jovens entre 18 e 24 anos checam notificações em seus celulares durante a madrugada, comportamento que pode prejudicar o bem-estar. Portanto, é

essencial que empresas e indivíduos compreendam os riscos e vantagens da tecnologia, a fim de usá-la de maneira benéfica e sem receios de ficarem para trás (NAMU, 2023)

3.1.3 A busca por produtividade e bem-estar

Definir o que é produtividade e como ela é medida no ambiente de trabalho. Aborde aspectos qualitativos e quantitativos. A produtividade não se encontra fora desse olhar sistêmico e de grande importância e tem sido um tema importante de se discutir quando se trata da saúde e bem-estar no trabalho. A produtividade está diretamente ligada ao desempenho profissional e, esses resultados impactam no bem-estar físico e emocional. Para a empresa, o aumento da produtividade no trabalho significa mais resultados e entregas. Para os trabalhadores, significa mais metas alcançadas, satisfação e reconhecimento. No entanto, quando a produtividade se torna uma obsessão e extrapola limites, pode desencadear problemas de saúde mental. (CASAROTTO, 2021).

O estresse e a grande pressão por resultados são grandes ameaças ao bem-estar e a produtividade no trabalho, podendo comprometer inclusive a saúde do colaborador e diminuir o seu rendimento. Portanto, essa discussão em relação à produtividade no trabalho, à saúde e ao bem-estar se tornam tão importante, para garantir que os trabalhadores estejam saudáveis e felizes enquanto trabalham para alcançar seus objetivos. Construindo assim um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para todos (MARTINS, 2021)

Para Casarotto (2021) o verdadeiro significado de produtividade no contexto profissional é multifacetado, repleta de nuances que desvendam o conceito de formas diversas. A noção de produtividade, no passado, estava associada ao desempenho dos operários em fábricas, era um vínculo restrito a setores diretamente ligados à produção tangível. Nesse cenário, a produtividade era quantificada em números, como a produção diária por colaborador, a relação de recursos e materiais empregados, bem como o tempo total do ciclo produtivo. Com o evoluir dos tempos, essa definição alargou horizontes, tornando-se objeto de interesse não só para empresas ligadas à produção. Hoje, produtividade no trabalho traduz-se na habilidade de entregar a quantidade máxima esperada de maneira qualitativamente satisfatória, minimizando a utilização de recursos. Isso implica otimizar a produção por meio de organização de tarefas, estabelecimento de metas, automação de processos, contenção de interrupções, entre outras estratégias.

A esfera de produtividade laboral pode aplicar-se a máquinas, indivíduos ou mesmo a uma empresa em sua totalidade. Em setores como a indústria, a capacidade produtiva delinea

o limite superior de produção dado os recursos disponíveis. No panorama da revolução digital, emergiram inúmeras tecnologias prometendo otimização temporal. Entretanto, estudos evidenciam que apesar do impacto significativo da inteligência artificial, essa não se traduziu em aumento notável da produtividade. Nos Estados Unidos, entre 2005 e 2016, o crescimento anual da produtividade no trabalho foi de 1,3%, comparado aos 2,8% entre 1995 e 2004. Tais dados ressaltam que a alavanca da produtividade repousa mais sobre as ações dos indivíduos do que nas ferramentas empregues. A tecnologia pode ser uma aliada, mas a interação entre os profissionais e essas ferramentas é o fator determinante (CASAROTTO, 2021).

A interpretação desses dados perante a produtividade varia, pois, a produtividade é relativa ao indivíduo, adaptando-se a estilos e habilidades distintas. Portanto, os indicadores de produtividade atuam como métricas que quantificam e exploram um dado aspecto. Essencialmente, servem para medir o desempenho individual ou de uma equipe. No entanto, a produtividade transcende a quantidade. Muitos podem acreditar estar sendo produtivos ao aumentar a quantidade de itens produzidos em menor tempo. Porém, essa visão simplificada desconsidera um elemento crucial: a qualidade. Tais indicadores não podem negligenciar os aspectos quantitativos e qualitativos. Afinal, produtividade engloba não apenas muitos resultados, mas, sobretudo, bons resultados. Nesse aspecto, compreende-se que a definição de produtividade é subjetiva, moldando-se conforme a empresa, o ramo de atuação, a equipe e até mesmo o perfil individual (PONTOTEL, 2023).

A era contemporânea testemunhou uma ascensão notável da automação industrial, cuja relevância crescente é alimentada pelos progressos tecnológicos voltados para o incremento da eficiência produtiva e a otimização dos processos fabris. Esse fenômeno é ainda mais notável devido à convergência de tecnologias inovadoras que vêm caracterizando a automação industrial nos últimos anos. A resultante interconexão amplificada entre maquinários, sistemas e indivíduos tem nutrido uma agilidade sem precedentes, a capacidade de adaptação a diferentes cenários e, acima de tudo, melhorias profundas na produtividade laboral (BRASIL, 2023)

Dessa forma, consegue-se observar que apesar das variantes que existem frente ao impacto tecnológico dentro do processo laboral, vemos que a transformação tecnológica, com seu leque diversificado de inovações, está redefinindo o cenário industrial. A interligação aprimorada entre processos, a presença de máquinas inteligentes e a otimização das operações estão deixando uma marca indelével na produtividade, impulsionando setores e empresas rumo a um horizonte onde a sinergia entre a tecnologia e a produção atinge níveis sem precedentes. Essa simbiose tecnológica não apenas se limita à automação, mas também incorpora as

inovações emergentes de inteligência robótica. Esses avanços têm mostrado que em alguns fatores, a tecnologia pode ser um aliado importante no desenvolvimento de produtividade e aprimoramento operacional (MARTINS, 2021).

A integração entre a vida profissional e as ferramentas tecnológicas se revela fundamental. Além disso, as tecnologias podem desempenhar um papel crucial na busca pelo equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Isso não apenas influencia o bem-estar, mas também diminui o estresse, resultando em maior engajamento e eficiência. Atividades operacionais, que antes eram repetitivas, podem agora ser automatizadas, permitindo que os colaboradores canalizem seu tempo para a criatividade e funções analíticas. Afinal, a visão e ação humanas têm um valor insubstituível. Essa mudança também ajuda a reduzir a pressão sobre as equipes, minimizando riscos associados a erros humanos, mais frequentes em tarefas sistêmicas e repetitivas (COELHO, 2023)

A presença significativa dos brasileiros nas redes sociais chama a atenção. Um estudo da agência We Are Social revela que os brasileiros passam mais de nove horas por dia conectados à internet e dedicam mais de três horas às redes sociais. Embora esse cenário tenha sido potencializado pela pandemia e pelo aumento do trabalho remoto, é inegável que esses números são notáveis. No entanto, vale refletir sobre o outro lado desses dados. Um risco eminente é a queda na produtividade quando a internet e atividades pessoais passam à frente do trabalho. Embora a internet seja uma fonte de conhecimento, pode se tornar um reduto de distrações, prejudicando o crescimento profissional. O excesso de uso pode suprimir a inventividade, impactando negativamente a independência nas tarefas e, por consequência, afetando a eficiência empresarial (LUMIUN, 2020)

A automação de processos figura entre as tecnologias mais influentes para a produtividade. Redução de despesas e otimização dos negócios são seus resultados diretos. (SCHEMES, 2021; RAIMUNDI, 2023; BONO, 2020)

Contudo, essa automação traz consigo o temor da substituição do trabalho humano por máquinas, gerando apreensões quanto ao desemprego (Ortega, 2020) Ademais, a distração digital pode encurtar a atenção dos colaboradores, como visto podendo prejudicar o rendimento. (OSTEC, 2022; WIRTH, 2020)

Portanto, é vital selecionar as ferramentas tecnológicas que melhor se ajustem às necessidades da empresa e estabelecer limites claros para uso de redes sociais e outras distrações digitais, assim como compreender quando os trabalhadores, já não estão mais usando

a tecnologia como uma ferramenta para ajudar na sua criatividade e produtividade, mas sim para facilitar todo o processo, pensando em rapidez (LUMIUN, 2020; BARROS, 2023).

Visando todos esses dados, é preciso ressaltar que a tecnologia não é a única responsável pelo avanço da produtividade, nos dias de hoje. A colaboração dos trabalhadores e a liderança corporativa são essenciais para uma utilização eficaz da tecnologia, ou seja, sem a capacidade criativa do ser humano para guiar a tecnologia ao seu favor, a produtividade se torna estagnada e muitas vezes acaba decaindo (VOITTO, 2022; BONO, 2020).

Os debates sobre qualidade de vida e saúde mental, o cuidado com o bem-estar no ambiente profissional ganha destaque, tornando-se um fator de importância significativa nas empresas. A relação entre o bem-estar dos colaboradores e sua produtividade é notória, afetando também o nível de engajamento no trabalho. Isso, por sua vez, está intrinsecamente ligado à atração e retenção de novos talentos, bem como à satisfação, desempenho e longevidade dos colaboradores dentro da organização (CARLOS, 2023).

A ausência de atenção ao bem-estar no trabalho pode acarretar diversos problemas de saúde, como estresse, ansiedade, fadiga, entre outros. Essas questões não apenas impactam a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também têm um efeito direto na eficiência e eficácia do trabalho. A falta de bem-estar está intimamente ligada com a queda da produtividade de um colaborador, assim como a redução da satisfação no trabalho, à diminuição da qualidade do trabalho executado, ao aumento de faltas e rotatividade de funcionários, prejudicando assim o desempenho global da empresa. Essa interligação entre bem-estar no ambiente de trabalho e produtividade abrange tanto aspectos físicos quanto psicológicos. Ambientes bem estruturados, que fornecem suporte em termos de recursos e apoio humano, motivam os funcionários a contribuírem com seu máximo potencial, o que por sua vez gera benefícios para a empresa como um todo (VOITTO, 2022).

Recentemente, a Gympass realizou um estudo conhecido como "ROI do Bem-estar", envolvendo mais de 2 mil líderes de Recursos Humanos ao redor do mundo que investem em melhorias no bem-estar dos colaboradores. Os resultados destacam que investir em bem-estar possui um retorno significativo para as empresas. Especificamente, 90% das empresas que mensuram o retorno sobre investimento de seus programas de bem-estar observam impactos positivos nas suas operações. Esses programas contribuem para redução de custos e aumento de produtividade. 78% dos participantes afirmam que tais programas reduzem custos médicos, enquanto 85% relatam uma diminuição no número de atestados médicos. Quanto à produtividade, todos os líderes de RH reconhecem a importância dos programas de bem-estar

para a satisfação dos colaboradores. Outro estudo da Gympass, conduzido em nove países com mais de 9 mil participantes, reforçando a conexão entre bem-estar e trabalho. A pesquisa revela que 83% dos entrevistados consideram o bem-estar tão essencial quanto o salário, e 85% afirmam que valorizariam permanecer em um cargo caso a empresa priorizasse o bem-estar dos funcionários. Além disso, 77% afirmam que considerariam deixar uma empresa que não colocasse ênfase nessa área (SILVA e RUFFATO, 2023)

Ainda segundo as autoras, esses dados ressaltam que, se o objetivo de uma empresa é atrair e manter profissionais qualificados, deve investir em programas de saúde e bem-estar. Isso não apenas resulta em profissionais mais saudáveis e felizes, mas também traz benefícios adicionais, incluindo redução do estresse, aumento da produtividade, diminuição das faltas e despesas médicas, maior engajamento dos colaboradores e uma força de trabalho mais resiliente. A conclusão é clara: um ambiente de trabalho saudável impacta positivamente a produtividade dos colaboradores.

Segundo estudos da Universidade da Califórnia, funcionários satisfeitos são 31% mais produtivos, três vezes mais criativos e apresentam um aumento de 37% em vendas. Uma pesquisa conduzida pela PwC (PricewaterhouseCoopers) em colaboração com a Universidade do Sul da Califórnia também enfatizou a importância do bem-estar no trabalho. Essa pesquisa abrangeu mais de 1.425 trabalhadores e identificou conexões diretas entre práticas de bem-estar e resultados comerciais, incluindo a probabilidade de retenção de funcionários, eficácia das equipes e interações com clientes (LISBOA, 2020)

Quando os colaboradores se sentem emocionalmente equilibrados e são apoiados pela empresa em suas interações interpessoais, a produtividade aumenta, as entregas de qualidade se multiplicam e as bases para a inovação se fortalecem. Esse investimento no bem-estar culmina em ganhos competitivos valiosos para a empresa (FUHRMEISTER, 2019).

Em suma, a qualidade de vida no ambiente de trabalho afeta diretamente o equilíbrio entre bem-estar físico e psicológico, a dedicação profissional e, como principal fator relacionado as tarefas no trabalho, a produtividade. Este equilíbrio é uma chave para o sucesso sustentável tanto para os indivíduos quanto para as organizações (TAPIA, 2021).

Dessa forma uma das profissões que sempre esteve na luta para ajudar no tratamento da saúde mental foi a psicologia. Ela não só esteve inserida no início de quando começou a se falar de saúde no ambiente laboral, ela está respondendo à transformação tecnológica no mercado de trabalho de diversas maneiras. Com a crescente utilização de tecnologias no ambiente de trabalho, os psicólogos estão se reinventando e estreitando sua relação com a tecnologia. A

aplicação de recursos tecnológicos na psicologia sempre foi polêmica, mas a relação entre psicologia e tecnologia está marchando em ritmo acelerado (VASCONCELOS e FARIA, 2018)

4. MENTES DIGITAIS: A PSICOLOGIA NA VANGUARDA DA REVOLUÇÃO DO TRABALHO

A psicologia tem um papel importante na promoção da saúde mental dos trabalhadores, já que a saúde mental e o trabalho constituem uma relação séria e complexa (VASCONCELOS e FARIA, 2008; OIT, 2022; PIMENTA, 2021).

A OMS e a OIT recomendam ações para enfrentar os riscos para a saúde mental, como cargas de trabalho pesadas, comportamentos negativos e outros fatores que criam angústia no trabalho. É importante que os psicólogos estejam atentos aos sinais de colaboradores com possíveis transtornos psicológicos e que a empresa e seus gestores incentivem a saúde mental no ambiente de trabalho (PIMENTA, 2021)

A compreensão da relação entre trabalho e saúde mental tem sido objeto de estudo de pesquisadores das áreas de psicologia, psiquiatria e outras áreas (VASCONCELOS e FARIA, 2008; HELOANI e CAPITÃO, 2003)

O Brasil sofre com os problemas de saúde no ambiente de trabalho, sendo mental ou físico e o Brasil já ocupa uma posição elevada no ranking mundial no que se refere a problemas de saúde mental. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) cerca de 9% dos brasileiros vivem com a ansiedade, e 6% com depressão e, quando o assunto é trabalho, os números também são expressivos, mais de 30 milhões de brasileiros são afetados por doenças mentais como a síndrome de burnout, ou esgotamento profissional, que gera uma sensação de exaustão extrema, afetando diretamente a saúde mental do indivíduo. Assim observa-se a necessidade da psicologia se fazer presente no ambiente laboral, para ajudar e evitar um prejuízo maior à saúde dos trabalhadores (SOARES e SILVEIRA, 2021)

O uso da tecnologia no âmbito laboral já não é mais uma tendência e sim, uma realidade. A transformação digital aconteceu em todos os segmentos do mercado, sendo acelerada em razão da pandemia provocada pelo Covid-19, que exigiu a adoção de novas soluções para a manutenção de um cenário produtivo e lucrativo, levando a extinção de determinados cargos e o surgimento de novas profissões (VITTUDE, 2022).

Um das muitas abordagens da psicologia que se dispõem na linha de frente quando o assunto é a saúde do trabalhador, é a psicologia organizacional e a do trabalho (POT). A psicologia organizacional busca manter um ambiente de trabalho saudável, influenciando na produtividade das equipes, no alcance de metas e de resultados positivos, tendo como foco a compreensão do comportamento humano nas organizações, tanto individualmente quanto em

grupo, se relacionando diretamente com a saúde mental dos trabalhadores. Já a psicologia do trabalho vai buscar obter uma perspectiva de diligência dos trabalhadores para um ambiente agradável e que gere condições de que cada um desempenhe o seu melhor (FERRACCIU, 2022; DIAS, 2022)

Um dos grandes obstáculos dentro do campo de POT envolve a tarefa de compreender a interação complexa entre os diversos elementos que constituem a existência das pessoas, coletividades e entidades em um cenário de mudanças constantes. O objetivo é conceber abordagens que possam estimular, manter e recuperar a qualidade de vida e o estado de bem-estar diante desse cenário dinâmico (TONETTO, 2008).

A psicologia do trabalho desempenha um papel crucial ao aprimorar a qualidade de vida dos profissionais dentro dos ambientes laborais. Ao compreendermos que grande parte de nossa vida é dedicada ao trabalho, torna-se evidente o valor das contribuições dessa disciplina para as organizações (FERRACCIU, 2022)

Ainda de acordo com Ferracciu (2022) a relevância da psicologia vai além do aspecto financeiro, já que o trabalho não é apenas uma busca por recursos monetários. As motivações para enfrentar o dia a dia vão além das necessidades básicas, abrangendo a busca por conexões sociais e bem-estar ao interagir com colegas e desempenhar tarefas, independentemente da remuneração. A psicologia do trabalho emerge como uma promotora de condições otimizadas para o bem-estar dos trabalhadores, focando principalmente no âmbito emocional e motivacional, assim como visualizando os riscos para a saúde mental.

De acordo com uma pesquisa do Conselho Nacional de Saúde do Governo Federal (2023) os transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT) têm se estabelecido como a terceira maior causa de afastamento laboral, com indícios de crescimento contínuo. Uma ilustração alarmante desse panorama é fornecida pela Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019. Revelou-se que 10,2% dos indivíduos com 18 anos ou mais receberam diagnóstico de depressão. A incidência crescente do suicídio, refletida nos registros de óbitos, destaca-se de maneira exponencial. Os dados indicam que essa triste realidade está intrinsecamente ligada a doenças advindas do ambiente laboral. No decorrer do mesmo ano, foram reportados cerca de 13 mil casos de suicídio no país, sendo que quase 12 mil ocorreram entre pessoas com idades entre 14 e 65 anos. É alarmante notar que desses casos, cerca de 10 mil foram indivíduos em atividade profissional, sendo que 77% dos incidentes eram do sexo masculino.

Diante deste cenário, destaca-se de acordo com Heloani e Capitão (2003) a importância do papel do profissional da psicologia, ou melhor, do papel da psicologia organizacional e do trabalho nesse ambiente, por estarem diretamente relacionados com a saúde mental dos trabalhadores de diversas maneiras. Assim, a POT irá ajudar a analisar as condições de trabalho, podendo identificar fatores que afetam a saúde mental dos trabalhadores, como a sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia e a falta de suporte social. Assim, de acordo com Osório (2023) a prevenção de doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental, como o estresse, a ansiedade e a depressão. Ocorre a partir da promoção de um ambiente de trabalho saudável, que promova o bem-estar dos trabalhadores e reduza o risco de problemas de saúde mental, apoiar aos trabalhadores que estão enfrentando problemas de saúde mental, como aconselhamento e terapia. Para Ferracciu (2022) e Dias (2022) a psicologia organizacional e do trabalho pode ajudar a promover a saúde mental dos trabalhadores, prevenir doenças ocupacionais e criar um ambiente de trabalho saudável.

Pelos dados apresentados é possível compreender como é complexo o tratamento de saúde mental no ambiente laboral, assim como a importância de compreender que no ambiente do trabalho não está ausente de riscos psicológicos. Os desafios enfrentados pela psicologia no tratamento de saúde mental dos trabalhadores no âmbito laboral incluem a compreensão e a superação de uma "cultura" ainda presente na sociedade, segundo a qual o trabalho, quase sempre, tem uma conotação positiva e, o sofrimento ou adoecimento psíquico é visto como um sinal de fraqueza pessoal (BERNARDO e GARBIN, 2011; LIMA, 2013; PIMENTA, 2021)

Os desafios enfrentados pelos trabalhadores no ambiente laboral, levam ao aumento do estresse, do esgotamento, da desconexão social e, a pressão constante da conectividade digital, são importantes fatores que contribuem para a construção de uma cultura organizacional que priorize o comprometimento não só com a saúde física do seu trabalhador, mas também com a saúde mental, definindo objetivos e oferecendo estratégias que diminuam o estresse e a pressão no trabalho, reduzindo casos de doenças ocupacionais (OSORIO, 2023; PULSES, 2022; GIROTTTO e DIEHL, 2016)

Dessa forma faz-se importante destacar que um ambiente de trabalho psicologicamente seguro é diferente de contar com colaboradores mentalmente saudáveis, sendo necessário tratar sobre esse assunto e fazer o possível para manter e proporcionar não só um ambiente livre de problemas psicológicos, como também fornecer ajuda e apoio para o tratamento da saúde mental no trabalho (PULSES, 2022; GIROTTTO e DIEHL, 2016).

Dados referentes ao impacto das doenças mentais no trabalho são extremamente preocupantes. O relatório intitulado "Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho", divulgado em setembro de 2022 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), revelou números alarmantes. Segundo essa análise, anualmente, estima-se que cerca de 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos devido à depressão e à ansiedade, acarretando um custo global de quase 1 trilhão de dólares. Paralelamente, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) registrou que, no mesmo ano, 209.124 mil indivíduos foram afastados de seus empregos em razão de transtornos mentais, abrangendo depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer. Comparativamente, houve um aumento em relação aos 200.244 casos de afastamento registrados em 2021 (FARIAS, 2023).

Segundo os dados da OMS e da OIT, em 2019, aproximadamente 301 milhões de pessoas em todo o mundo conviveram com a ansiedade, enquanto 208 milhões lidaram com a depressão. No mais recente levantamento global de saúde mental da OMS, chama-se atenção para a realidade brasileira, onde se evidencia que 9,3% da população sofre de ansiedade, a maior taxa de prevalência do transtorno. Já o Relatório Anual sobre o Estado Global da Saúde Mental, encomendado pela *Sapien Labs* e publicado em março de 2023, classificou o Brasil como o terceiro país com pior índice de saúde mental, em um ranking de 64 nações com acesso à internet. A posição brasileira só ficou superior à da África do Sul e do Reino Unido. De acordo com essa pesquisa, 33,5% dos brasileiros, ou seja, um terço da população, relataram uma série de sintomas relacionados a transtornos mentais. Esses dados ressaltam a importância crescente de abordar a saúde mental no contexto laboral, especialmente à luz dos contínuos avanços tecnológicos que moldam o ambiente de trabalho atual (FARIAS, 2023).

A introdução de recentes tecnologias nas organizações provocou transformações significativas no conhecimento, na cultura e nas conexões de poder e demandou a criação de novos instrumentos de controle e intervenção (SCATOLIN, 2020).

Com essas mudanças a psicologia encontra grandes desafios no tratamento dos trabalhadores. Isso inclui lidar com o isolamento resultante da conectividade excessiva com dispositivos, a dificuldade em estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal devido à constante conectividade, a pressão por produtividade intensificada pela monitorização tecnológica, a ansiedade gerada por mudanças rápidas, a sobrecarga de informações prejudicando a concentração, o risco de vícios tecnológicos, a incerteza sobre competências futuras e a falta de treinamento adequado para lidar com novas tecnologias. A psicologia enfrenta o desafio de desenvolver estratégias que promovam a saúde mental, o equilíbrio entre

vida profissional e pessoal e uma adaptação saudável às mudanças tecnológicas no contexto profissional (GUIMARAES, 2013).

4.1 As Estratégias da Psicologia para Promover Saúde Mental no Trabalho

A psicologia utiliza algumas técnicas e manejos, para cuidar da saúde do trabalhador, sendo uma de suas estratégias, a prevenção, que vão abordar os problemas de saúde mental no trabalho por meio de intervenções que podem ser realizadas por psicólogos organizacionais no contexto do trabalho e devem ser dirigidas para a situação do trabalho (SILVA, 2022).

Dentre as diversas estratégias que os profissionais da área usam para abordar essas questões no ambiente do trabalho, pode-se incluir palestras e rodas de conversas entre os colaboradores e profissionais da área da saúde mental, para que se compreenda a importância desse assunto, assim como a importância de um olhar com atenção para os colaboradores frente aos riscos dos problemas psíquicos (HALF, 2022)

Assim como fornecer treinamentos que ajudem os colaboradores a desenvolver habilidades de enfrentamento, para evitar os riscos de doenças ocupacionais, oferecendo juntamente programas de bem-estar mental, como sessões de meditação, ioga ou exercícios de relaxamento, e comunicando os diversos recursos disponíveis para o tratamento da saúde mental, como linhas de apoio ou serviços de aconselhamento disponíveis, intervenções feitas nas estruturas e cultura da empresa, oferecendo assim workshops de saúde mental no ambiente empresarial, como os desenvolvidos pelo SESI-RS, que trabalham temáticas relacionadas à saúde mental, construídas a partir da necessidade da empresa. Além dos treinamentos, os psicólogos podem fornecer para as empresas e colaboradores uma escuta aberta, comunicação sem julgamento, fornecendo segurança e informações e ajudando os indivíduos a acessar cuidados, ajudando através dessas técnicas a desenvolver um programa de saúde mental tanto para o trabalhador como para a empresa, realizar a readequação do trabalho, criar grupos de apoio, e eliminar os comportamentos estigmatizantes (CRISISCENTER, 2023; AUGUSTO, 2020; PORTALTURBINAR, 2022).

Além dessas diversas estratégias existentes, os psicólogos oferecem apoio individualizado para que os trabalhadores possam lidar com os desafios emocionais e mentais decorrentes das mudanças tecnológicas. Um dos manejos é o apoio psicológico online, que é oferecido por meio de estágios e clínicas do trabalho. As startups também estão desenvolvendo soluções inovadoras para abordar questões de saúde mental, como plataformas online,

aplicativos e telepsicologia, que permitem que as pessoas acessem suporte psicológico sem a necessidade de deslocamentos físicos. Além disso, existem técnicas que ajudam as pessoas a terem uma melhor gestão das suas emoções, como as terapias cognitivas-comportamentais, que são eficazes no manejo das emoções e que podem ajudar no dia a dia do trabalho e das relações sociais (ALVES e MORAES, 2022).

Ainda segundo os autores, outras estratégias incluem o engajamento em atividades que tragam prazer e relaxamento, como hobbies ou exercícios físicos, e a busca de ajuda profissional, porém é importante ressaltar que o apoio emocional pode ser encontrado em amigos, familiares ou profissionais de saúde.

Para Psitto (2023) e Luis (2022) além das abordagens tradicionais, a psicologia moderna está abraçando a tecnologia para fortalecer ainda mais a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, está incorporando diversas tecnologias, como o uso de jogos, aplicativos, realidade virtual, telemedicina, entre outros.

Algumas dessas ferramentas tecnológicas utilizadas incluem plataformas de saúde mental, aplicativos de meditação e relaxamento, realidade virtual para terapia e monitoramento de estresse e bem-estar (ABQV, 2022).

As plataformas de saúde mental são utilizadas para fornecer informações e serviços de aconselhamento a muitos trabalhadores. Os aplicativos de meditação e relaxamento são usados para ajudar os trabalhadores a gerenciarem o estresse e a ansiedade (SITINIKI, 2019)

Os *chatbots* de suporte emocional são usados para fornecer suporte emocional e aconselhamento a trabalhadores que precisam de ajuda imediata. Já a realidade virtual é usada para fornecer terapia e tratamento para trabalhadores que sofrem de transtornos mentais. (PSITTO, 2023)

É importante ressaltar que, embora a tecnologia possa ser útil para promover a saúde mental no ambiente do trabalho, ela não deve substituir a terapia presencial ou outras formas de tratamento. A tecnologia deve ser vista como uma ferramenta complementar que pode ajudar os trabalhadores a lidarem com o estresse e a ansiedade do trabalho (SANTOS, 2016; PSITTO, 2023).

A relação entre psicologia e tecnologia é cada vez mais estreita, e a psicologia está se adaptando às mudanças tecnológicas em diversas áreas. A tecnologia está sendo utilizada para melhorar a qualidade dos serviços psicológicos, como a psicoterapia, e para desenvolver novas oportunidades profissionais (PICCELI, 2021; FEITOSA e ARAUJO, 2018; TEIXEIRA, 2020).

Além disso, a psicologia está produzindo conhecimentos que podem contribuir no diálogo entre os saberes psicológicos, práticas educacionais e tecnologias digitais de informação e comunicação. A psicologia está se reinventando para se adaptar à nova realidade e às mudanças tecnológicas, e é importante que os profissionais da área se mantenham atualizados e atentos às tendências da psicologia e tecnologia. (TEIXEIRA, 2020)

A partir dos avanços tecnológicos, a psicologia, nos últimos tempos, vem trabalhando para criar soluções que atendam às necessidades de bem-estar dos trabalhadores (Piai, 2022). Algumas das estratégias que estão sendo utilizadas para haver essa ligação entre essas duas áreas são, o desenvolvimento de soluções de avaliação de habilidades para tecnologia com integridade científica intransigente, a utilização da tecnologia para avaliar competências, planos individuais, gestão de metas e planos de desenvolvimento para os funcionários (KINNEY, 2022)

Porém, para ser feito um bom trabalho dentro das empresas e fora dela com os colaboradores, se faz importante que os psicólogos tenham uma abordagem holística para a saúde mental no trabalho, considerando a pessoa na totalidade, levando em conta fatores como o ambiente físico, cultura organizacional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e desenvolvimento de habilidades emocionais (VENAS, 2020)

A abordagem holística é importante para os psicólogos que trabalham com os trabalhadores porque permite uma visão mais ampla e integrada do indivíduo e do ambiente em que ele está inserido. Isso significa que o psicólogo não se limita a tratar apenas os sintomas ou problemas específicos apresentados pelo trabalhador, mas sim considera todos os aspectos da vida dele, incluindo sua saúde física e mental, suas relações interpessoais, sua satisfação no trabalho e sua qualidade de vida em geral (MARTYNETZ e SERBENA, 2012).

Cada vez mais a implementação da tecnologia nos consultórios e nas técnicas utilizadas dos psicólogos (Araujo, 2020; Carneiro, 2023). Para enfrentar esses desafios, é necessário que os profissionais da psicologia estejam atualizados e capacitados para lidar com as tecnologias digitais, além de seguir as normas e regulamentações estabelecidas para a prestação de serviços psicológicos online. Além disso, é importante garantir a privacidade dos pacientes e a qualidade dos serviços oferecidos (ARAUJO, 2020)

Assim, vê-se a importância de equilibrar o bem-estar e a produtividade no ambiente de trabalho em um mundo cada vez mais tecnológico (Scatolin, 2020) A psicologia desempenha um papel vital na promoção da saúde mental dos trabalhadores, enfrentando desafios como o isolamento decorrente da conectividade excessiva, a dificuldade em definir limites entre

trabalho e vida pessoal, a pressão por produtividade devido à monitorização tecnológica, a ansiedade causada por mudanças rápidas e a sobrecarga de informações prejudicando a concentração (VASCONCELOS e FARIA, 2008; VITUDE, 2022).

Além disso, aborda o risco de vícios tecnológicos, a incerteza em relação às habilidades futuras e a falta de treinamento adequado para lidar com novas tecnologias. A presença da psicologia no ambiente de trabalho é essencial para preservar a saúde dos colaboradores em um cenário onde a tecnologia é uma realidade em constante crescimento, especialmente após a pandemia de Covid-19 (PIMENTA, 2021)

4.1.1 Estratégias Tecnológica para Promover Bem-estar e a Produtividade

Assim, visando a melhoria de saúde dos colaboradores, as empresas podem implementar políticas e práticas que promovam tanto o bem-estar quanto a produtividade de seus funcionários, e isso pode incluir flexibilidade de horários, programas de saúde mental e pausas regulares. Algumas das políticas que as empresas podem adotar incluem a implementação de programas de bem-estar corporativo, que podem envolver ações individuais ou coletivas dentro da empresa, e geralmente são adaptados às especificidades do negócio e ao perfil dos colaboradores (LACERDA, 2021)

Além disso, as empresas podem oferecer horários flexíveis, que permitem que os funcionários tenham mais liberdade na escolha de seu expediente, desde a hora em que começarão a trabalhar até o local (Cordeiro, 2023; Dias, 2023) Outra opção é a implementação de programas de saúde mental, que podem incluir psicoterapia como benefício corporativo, rodas de conversa de psicologia, aulas de meditação e yoga, palestras e workshops com especialistas. (COSENZA, 2022; MACEDO, 2021)

As pausas regulares também são importantes para reduzir o sedentarismo e melhorar a saúde física e mental dos trabalhadores. A adoção dessas políticas pode trazer benefícios tanto para a empresa quanto para os colaboradores, e principalmente a melhoria da qualidade de vida dos funcionários em geral (LACERDA, 2021)

Assim, existem várias maneiras pelas quais a tecnologia pode ser usada para melhorar o bem-estar e a produtividade. Algumas das tecnologias mais utilizadas incluem como aplicativos de atenção plena, rastreadores de atividades e ferramentas de gerenciamento de tarefas (SIMÃO, 2023; NEWMAN e HO, 2022)

Aplicativos de atenção plena como *Headspace*, *Calm*, e *The Mindfulness App*, oferecem meditações guiadas, exercícios de respiração e outras ferramentas para ajudar os usuários a reduzirem o estresse e melhorar o foco (Blackwell, 2023; Pangilinan, 2022). Ferramentas de gerenciamento de tarefas como Trello, Asana e Artia, pode ajudar os usuários a organizarem suas tarefas, delegar responsabilidades e acompanhar o progresso (POLIJUNIOR, 2020; EUAX, 2021, SELBER, 2022)

É importante usar a tecnologia de forma consciente e equilibrada, priorizando o bem-estar e a qualidade de vida. Recomenda-se também buscar orientação profissional e evitar a dependência excessiva da tecnologia (SIMÃO, 2023; NEWMAN e HO, 2022)

Educar os trabalhadores sobre a importância do equilíbrio entre bem-estar e produtividade é fundamental para promover esse ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (LISBOA, 2020)

Para melhorar a saúde no trabalho, é importante investir na gestão interna, identificando possíveis riscos e processos que possam afetar a saúde física e mental dos trabalhadores. Além disso, é importante que a empresa crie uma cultura interna que promova a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Adotar hábitos saudáveis, como praticar exercícios físicos, alimentar-se bem e manter boas relações interpessoais, também contribui para a saúde e produtividade dos trabalhadores. A educação corporativa pode ser uma ferramenta importante para promover a saúde mental e ensinar técnicas de autocuidado, gestão do estresse e habilidades de resiliência. Incentivar hábitos saudáveis nos trabalhadores pode reduzir o absenteísmo, o turnover e os custos com planos de saúde (OLIVEIRA, 2021)

Por fim, é importante estabelecer um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal dos trabalhadores, promovendo flexibilidade de horário, teletrabalho, pausas regulares e férias adequadas. Assim, ao se compreender o impacto da tecnologia com o bem-estar e a produtividade, possibilitam a adoção de novas tecnologias que possam trazer benefícios como maior engajamento dos funcionários, níveis aprimorados de satisfação e aumento na produtividade. As empresas ao adaptarem as tecnologias aos contextos únicos de cada força de trabalho, compreendendo os riscos e vantagens destas, podem usá-las de maneira benéfica e de forma a equilibrar bem-estar e produtividade em um mundo cada vez mais (GASKELL, 2021; MANYIKA et. al, 2017; SIMÃO, 2023; NEWMAN e HO, 2022)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço da tecnologia trouxe impactos significativos sobre a saúde do trabalhador, mas não necessariamente de forma negativa, uma vez que quando gerenciada de forma equilibrada pode-se notar que além da melhoria da produtividade, possibilita também a harmonização entre vida pessoal e profissional.

Nota-se que o impacto da tecnologia na história do trabalho sempre esteve presente, quando entendemos a introdução das máquinas e dos computadores e do surgimento atual das Inteligências Artificiais, que têm transformado profundamente a forma como as organizações operam e realizam suas atividades diárias. Essas tecnologias têm se tornado presentes nas mais diversas áreas profissionais e a medida que continuamos a avançar em direção a uma era cada vez mais digitalizada, é fundamental compreender e explorar os impactos e desafios trazidos pela presença dessas tecnologias no ambiente de trabalho e na vida do trabalhador.

Outro ponto importante, diz respeito também ao impacto dos avanços tecnológicos no dia a dia de trabalho e na relação do homem com o mercado de trabalho. A introdução da tecnologia foi um marco transformacional sem precedentes, que mudou a forma como as pessoas trabalham e se relacionam, e como isso impactou diretamente a sua saúde. Por um lado, a tecnologia pode gerar preocupações sobre a substituição de trabalhadores, aumentar o risco de doenças psicológicas no ambiente de trabalho, e levar a uma sobrecarga e descuido de trabalho devido à facilidade de acesso a informações e comunicação, além da constante conectividade e a pressão para estar sempre disponível através de dispositivos móveis podem levar a problemas de saúde mental fora desse ambiente, como o estresse crônico, ansiedade e depressão por exemplo. Por outro lado, a tecnologia pode melhorar a produtividade, automatizar tarefas repetitivas e perigosas, e permitir maior flexibilidade no trabalho, o que pode contribuir para a saúde mental e física do trabalhador. A tecnologia trouxe uma série de benefícios para a saúde dos trabalhadores, incluindo a redução de esforços físicos, melhoria da saúde mental, maior acesso a informações de saúde e melhores condições de trabalho, permitindo uma melhor conciliação entre trabalho e vida pessoal, capacitando os trabalhadores a tomar decisões mais informadas sobre seu bem-estar. Observa-se que além dos diversos impactos gerados pelos mecanismos tecnológicos, tanto positivos como negativos para o trabalhador, compreende-se que essa transformação pode gerar preocupações sobre a substituição de trabalhadores por máquinas, o que pode levar a um aumento da ansiedade e do estresse no ambiente de trabalho, intensificando esse olhar voltado para a saúde mental.

O impacto na saúde do trabalhador é visto durante toda a trajetória de trabalho e isso, não ocorreu somente com a inserção de novas tecnologias, mas em cada momento vivido por ele na construção de sua história. Os impactos dessa modernização também geraram maior engajamento dos funcionários, níveis aprimorados de satisfação e até um notável aumento na produtividade. Além disso, as tecnologias podem ser utilizadas para promover o bem-estar dos colaboradores, seja direcionando diretamente a promoção do bem-estar ou agindo de forma indireta. Mas por outro lado, essa transformação acelerada e a disponibilização de máquinas, softwares avançados, robotização e as inteligências artificiais podem levar a um aumento da ansiedade e do estresse. O uso excessivo de tecnologia pode levar a problemas de saúde mental, como a dependência de dispositivos eletrônicos e a sobrecarga de informações.

Assim viu-se a importância de um profissional qualificado para o tratamento da saúde mental e física desses trabalhadores, sendo a psicologia, uma das áreas que, vem tentando tratar os problemas e doenças dentro do ambiente do trabalho a longos anos. Sua presença se faz essencial, quando o assunto é promover a saúde e o bem-estar psicologia ajudar a identificar e tratar problemas de saúde mental relacionados ao trabalho, como estresse, ansiedade e depressão, que podem ser agravados pelas transformações constantes do mercado de trabalho. Além disso, a psicologia pode ajudar a desenvolver estratégias para lidar com os desafios diários no trabalho e como as incertezas em relação às habilidades futuras e a falta de treinamento adequado para lidar com novas tecnologias.

No entanto, é importante ressaltar que não só os profissionais da área da saúde, mas também as empresas e os trabalhadores devem se adaptar de forma consciente e criteriosa, levando em consideração as particularidades de cada contexto. Neste contexto, a psicologia vem para trabalhar tanto na promoção do bem-estar quanto na prevenção das doenças ocupacionais, auxiliando empresas e indivíduos de desenvolverem estratégias assertivas para lidar com as rápidas mudanças no mercado de trabalho.

Portanto, nota-se que o impacto das constantes mudanças e o avanço tecnológico trazem diversas variáveis a serem pensadas pelos trabalhadores e que dependendo da forma como este contexto é introduzido na vida do trabalhador poderá impactar em sua saúde física e mental, sendo necessário avaliar cada caso de forma individual e considerar os aspectos positivos e negativos da transformação tecnológica para cada um dos seus sistemas.

REFERÊNCIAS

- ABQV. **Tecnologias são importantes para a prevenção e o tratamento dos transtornos mentais.** 2022. Disponível em: <https://abqv.org.br/tecnologias-sao-importantes-para-a-prevencao-e-o-tratamento-dos-transtornos-mentais/>. Acesso em: 01 set. 2023.
- ACCARINI, A. **História de luta por direitos do Dia Trabalhador começou no século 19.** CUT, 2022. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/historia-de-luta-por-direitos-do-dia-trabalhador-comecou-no-seculo-19-saiba-mais-3fee>. Acesso em: 17 jul. 2023.
- AGUIAR, J. P. V. **História da Previdência no Brasil.** Polidar, 2018. Disponível em: <https://www.politize.com.br/historia-da-previdencia-no-brasil/>. Acesso em: 7 ago. 2023.
- ALMEIDA, A. **Doenças ocupacionais: conheça as principais e suas causas.** *Saúde, Medicina e Segurança do Trabalho*, 2022. Disponível em: <https://blog.medicinatrabalhosp.com.br/doencas-ocupacionais/>. Acesso em: 14 ago. 2023.
- ALVES, R. B.; MORAES, T. D. **Apoio psicológico online, clínicas do trabalho e Ergopsicologia: reflexões a partir de uma experiência de estágio.** 2. ed. Journals Open Editio: Laboreal [Online], 2022. v. 18.
- ARAUJO, J. N. G. et al. A tecnologia e a atividade dos psicólogos e psicólogas em tempos da pandemia de COVID-19: desafios e apontamentos. *Revista de Psicologia*. Belo Horizonte. v.26, n.3, p.1101-1120, 2020. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682020000300016&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 02 set. 2023. <http://dx.doi.org/10.5752/P.1678-9563.2020v26n3p1101-1120>.
- ARAÚJO, T. M.; GRAÇA, C. C.; ARAÚJO, E. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controlle. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 8, n. 4, p. 991–1003, 2003.
- ATHAYDE, M. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 21, n. 3, p. 989–990, maio 2005.
- AUGUSTO, Thomás. **5 iniciativas para promover saúde mental no trabalho.** Telavita, 2020. Disponível em: <https://www.telavita.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho/>. acessos em 31 ago. 2023.
- BARALDI, S.; PADILLA DÍAZ, M. Y.; MARTINS, W. de J.; CARVALHO JÚNIOR, D. A. Globalização e seus impactos na vulnerabilidade e flexibilização das relações do trabalho em saúde. *Trabalho, Educação e Saúde*, [S. l.], v. 6, n. 3, 2022. DOI: 10.1590/S1981-77462008000300008. Disponível em: <https://www.tes.epsjv.fiocruz.br/index.php/tes/article/view/1686>. Acesso em: 15 ago. 2023.
- BARBOSA, M. O. L. **Feudalismo.** História do Mundo, Disponível em: <https://www.historiadomundo.com.br/idade-media/feudalismo.htm> Acesso em: 11 de jul. de 2023.

BARROS, Leonardo. **Como Usar a Tecnologia Para Promover o Aumento da Produtividade?**. Tangerino, 2023. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/aumento-da-produtividade/>. Acesso: 25 ago. 2023.

BERNARDO, M. H.; GARBIN, A. D. C. A atenção à saúde mental relacionada ao trabalho no SUS: desafios e possibilidades. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 123, p. 103–117, jan. 2011.

BEZERRA, Juliana. **Capitalismo Industrial**. Toda Matéria, 2015. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/capitalismo-industrial/>. Acesso em: 11 jul. 2023.

BEZERRA, Juliana. **Escravidão**. Toda Matéria, 2020. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/escravidao/>. Acesso em: 7 jun. 2023.

BEZERRA, Juliana. **Henry Ford: frases, quem foi, fordismo e administração**. Toda Matéria, 2016. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/henry-ford/>. Acesso em: 1 ago. 2023.

BEZERRA, Juliana. **Socialismo**. Toda Matéria, 2013. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/socialismo/>. Acesso em: 7 jun. 2023.

BLACKWELL, Caira. **Os Melhores Aplicativos de Meditação**. Nytimes, 2023. Disponível em: <https://www.nytimes.com/wirecutter/reviews/best-meditation-apps/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BONO, Luiz. **O impacto da automação na produtividade operacional**. Receiv, 2020. Disponível em: <https://receiv.it/blog/o-impacto-da-automacao-na-produtividade/>. Acesso em: 21 ago. 2023.

BORGES do Nascimento, I.J., O'MATHÚNA, D.P., VON GROOTE, T.C. et al. **Pandemia da doença do coronavírus (COVID-19): uma visão geral das revisões sistemáticas**. BMC Infectar Dis 21, 525 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12879-021-06214-4>

BRASIL. **Sofrimento psíquico no ambiente de trabalho: pesquisadoras apontam situação epidêmica na Saúde Mental no Brasil**. Conselho Saúde, 2023. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/3001-sofrimento-psiquico-no-ambiente-de-trabalho-pesquisadoras-apontam-situacao-epidmica-na-saude-mental-no-brasil>. Acesso: 25 ago. 2023.

BUSUP. **Tecnologia no mercado de trabalho: por que se tornou tão importante?**. Busup, 2022. Disponível em: <https://www.busup.com/pt-br/blog/tecnologia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 18 jul. 2023.

CAMISASSA, Mara. **História da segurança e saúde do trabalho no Brasil e no mundo**. Grupo gen, 2020. Disponível em: <https://blog.grupogen.com.br/juridico/postagens/concursos/historia-seguranca-e-saude-do-trabalho/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

CARDOSO, A. C.; MORGADO, L. Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho. **Saúde e Sociedade**, v. 28, n.1, p. 169–181, jan. 2019.

CARLOS, Francisco. **Bem-estar no trabalho: como cuidar da saúde dos colaboradores pode alavancar a produtividade e reduzir custos.** Mundo RH, 2023. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/bem-estar-no-trabalho-como-cuidar-da-saude-dos-colaboradores-pode-alavancar-a-produtividade-e-reduzir-custos/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

CARNEIRO, Leonardo Aguiar Vasconcelos. **Desafios Éticos na utilização de Inteligência Artificial nos cuidados da Saúde Mental.** LinkedIn, 2023. Disponível em https://www.linkedin.com/pulse/desafios-%C3%A9ticos-na-aplica%C3%A7%C3%A3o-da-ia-sa%C3%BAde-mental-leonardo/?trk=pulse-article_more-articles_related-content-card&originalSubdomain=pt. Acesso em: 01 set. 2023

CARVALHO, Leandro. **Movimento operário no século XIX.** MUNDO EDUCAÇÃO, 2015. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/movimento-operario-no-seculo-xix.htm>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CASAROTTO, Camila. **Produtividade no trabalho: saiba como ser mais produtivo na empresa.** Rockcontent, 2021. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/produtividade-no-trabalho/>. Acesso em: 21 ago. 2023.

CHRISTIAN, Alex. **Como as 'habilidades digitais' no mercado de trabalho estão mudando com o tempo.** BBC Worklife, 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-63094037>. Acesso em: 7 ago. 2023.

COELHO, Leonardo. **Tecnologia, bem-estar e produtividade no ambiente de trabalho.** LinkedIn, 2023. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/tecnologia-bem-estar-e-produtividade-ambiente-de-trabalho-coelho/?originalSubdomain=pt>. Acesso em: 21 ago. 2023.

CRISISCENTER. **Treinamento em saúde mental e bem-estar.** 2023. Disponível em: <https://www.crisiscenter.com/pt/about-us/services-programs/behavioral-health-training/>. acessos em 31 ago. 2023.

CORDEIRO, Marília. **Horários flexíveis: o que são, como aplicar e exemplos.** Feedz, 2023. Disponível em: <https://www.feedz.com.br/blog/horarios-flexiveis/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

COSENZA, Bruna. **Programa de Saúde Mental para empresas: o que é e seus benefícios.** Vittude, 2022. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/programa-saude-mental-para-empresas/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

COSENZA, Bruna. **Psicodinâmica do trabalho de Dejours: o que é?.** Vittude, 2022. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/psicodinamica-do-trabalho-de-dejours-o-que-e/>. Acesso em 14 de agosto de 2023.

COSTA, Leonardo. **Análise de dados de segurança do trabalho utilizando business intelligence.** LinkedIn, 2020. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/an%C3%A1lise-de-dados-seguran%C3%A7a-do-trabalho-utilizando-leonardo-da-costa/?originalSubdomain=pt>. Acesso em 14 de agosto de 2023.

COUTINHO, V. M.; HEIMER, M. V.. Senso de coerência e adolescência: uma revisão integrativa de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 19, n. 3, p. 819–827, mar. 2014.

CRUZ, A. P. C.; FERLA, A. A.; LEMOS, F. C. S. Aspectos da política nacional de saúde do trabalhador no Brasil. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, p. e154362, 2018.

CRUZ, R. M. et al. **COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho. Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Brasília. v.20, n.2, p.I-III, jun.2020. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000200001&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 15 ago. 2023.

DALLAGO, C. S. T. **Relações de trabalho e modo de produção capitalista**. In: SEMINÁRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR DE FRANCA, 2010, Franca. Anais [...]. Franca: [s.n.], 2010. Disponível em: http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112010000100001&script=sci_arttext. Acesso em: 1 ago. 2023.

DAU, Gabriel. **Como A Tecnologia Afeta O Mercado De Trabalho?**. Jornal Contabil, 2021. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/como-a-tecnologia-afeta-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 17 jul. 2023.

DIAS, Guilherme. **Horários Flexíveis e Produtividade: Um Equilíbrio Possível?**. Gupy, 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/horarios-flexiveis>. Acesso em: 28 ago. 2023.

DOMINGOS, M. J. L.; SANTOS, C. S. **A relação entre a precarização das relações de trabalho e a saúde do trabalhador. Seminário nacional de serviço social**, 2015. Disponível em: https://seminarioservicosocial.paginas.ufsc.br/files/2017/04/Eixo_1_116.pdf. Acesso em: 7 ago. 2023.

DUPONT, Fernanda. **Saúde mental no ambiente de trabalho**. Canal da ética, 2023. Disponível em: <https://canaldaetica.com.br/blog/saude-mental-ambiente-trabalho/>. Acesso em: 14 ago. 2023

DUQUE, Daniel; MARTINS, Tiago; PERUCHETTI, Paulo. **Mercado de trabalho no Brasil: situação atual e desafios para o futuro**. Blog do IBRE, 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/mercado-de-trabalho-no-brasil-situacao-atual-e-desafios-para-o-futuro>. Acesso em: 12 ago. 2023.

ENGELS, Friedrich. **A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2008. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7093802/mod_resource/content/1/ENGELS_a%20situa%C3%A7%C3%A3o%20da%20classe%20trabalhadora%20na%20Inglaterra.pdf. Acesso em: 7 ago. 2023.

EUAX. **Ferramentas de gestão de tarefas para otimizar processos**. Eu Ax, 2021. Disponível em: <https://www.euax.com.br/2021/12/melhores-ferramentas-de-gestao-de-tarefas/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

FALCIANI, Meg. **Dos campos aos fords: revolucionando a manufatura americana**. Aventuras com Judas, 2015. Disponível em: <http://www.adventureswithjude.com/2015/03/eli-whitney-henry-ford-revolutionizing-american-manufacturing.html>. Acesso em: 1 ago. 2023.

FARIAS, E. **Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental.** EPSJV/Fiocruz, 2023. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>. Acesso em: 31 ago. 2023.

FEITOSA, L. R. C.; ARAUJO, C. M. M. **O papel do psicólogo na educação profissional e tecnológica: contribuições da Psicologia Escolar.** Estudos de Psicologia (Campinas), v.35, n.2, p.181–191, abr. 2018.

FERRACCIU, Stefanie. **Psicologia organizacional e do trabalho: saiba as diferenças.** Gupy, 2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/psicologia-organizacional-e-do-trabalho>. Acesso: 25 ago. 2023.

FERREIRA, Bruno. **UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE. COLÉGIO DE APLICAÇÃO.** Atividades 9º ano IV: História do Trabalho. [S.l.], [2020?]. Disponível em: https://codap.ufs.br/uploads/page_attach/path/8323/Atividades_9_ano_IV.pdf. Acesso em: 07 jun. 2023.

FREIRE, L. M. B. Movimentos sociais e controle social em saúde do trabalhador: inflexões, dissensos e assessoria do Serviço Social. Serviço Social & Sociedade, n.102, p.289–313, abr. 2010.

FUHRMEISTER, Fernanda. **Bem-estar no trabalho: por que oferecer aos colaboradores?.** Group, 2019. Disponível em: <https://blog.group.com.br/blog/bem-estar-no-trabalho>. Acesso em: 28 ago. 2023.

GARCIA, S. C. **Brasil registrou crescimento de 30% em óbitos e acidentes de trabalho em 2021 na comparação com o ano anterior.** Justiça do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/501143>. Acesso em 14 de agosto de 2023.

GASKELL, Adi. **Como a tecnologia pode afetar o bem-estar no trabalho.** Forbes, 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2021/11/como-a-tecnologia-pode-afetar-o-bem-estar-no-trabalho/>. Acesso em: 21 ago. 2023

GASPAR, Sónia maria marques. **O bem-estar no trabalho: O impacto do suporte no trabalho percebido pelos trabalhadores.** Instituto Universal, v.1, p. 1-146, dez. 2011. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/70654468.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2023.

GIROTTO, C.; DIEHL, L. **Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre a possível relação entre diagnóstico e as situações de trabalho.** [S.l.], v.16, n.2, p. 090-115, maio 2016. ISSN 1676-0727. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/22904/16393>>. Acesso em: 31 ago. 2023.

GOHN, M. G. Movimentos sociais na contemporaneidade. **Revista Brasileira de Educação**, v. 16, n. 47, p. 333–361, maio 2011.

GOMEZ, C. M.; VASCONCELLOS, L. C. F.; MACHADO, J. M. H. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 6, p. 1963–1970, jun. 2018.

GORZ, A. **Reivindicar o Futuro**. Lisboa: Instituto Piaget, 1999

GUIMARAES, D. A.; SASS, O. Psicologia e tecnologia: a atuação do psicólogo nas organizações. **Cadernos de Psicologia Sociologia e Trabalho**. São Paulo. v.16, n.2, p. 295-309, dez. 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-

GUIMARÃES, Lorena. **História – O surgimento da agricultura**. Conexão Escola, s/d. Disponível em: https://sme.goiania.go.gov.br/conexaoescola/ensino_fundamental/historia-o-surgimento-da-agricultura/. Acesso em: 11 de jul. de 2023.

HALF, Robert. **Como promover ações voltadas para a saúde mental no trabalho?**. Robert Half, 2022. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/gestao-de-talentos/10-dicas-para-promover-acoes-voltadas-para-saude-mental-no-trabalho-rc>. Acesso em 31 ago. 2023.

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em Perspectiva, v. 17, n. 2, p. 102–108, abr. 2003.

JACKSON FILHO, J. M. et al. A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. e14, 2020.

KINNEY, Ted. **Tecnologia e psicologia na prática: uma forma mais forte de avaliar o talento**. Talogy, 2022. Disponível em: <https://talogy.com.br/2022/06/tecnologia-e-psicologia-na-pratica-uma-forma-mais-forte-de-avaliar-o-talento/>. Acesso em: 01 set. 2023.

KUVIATKOSKI, Carol. **Mercado de Marketplace: Entenda o Crescimento dos Marketplaces**. Ideia no ar, 2022. Disponível em: <https://www.ideianoar.com.br/mercado-de-marketplace/>. Acesso em: 18 jul. 2023.

LACERDA, Felipe. **Bem-estar corporativo: como ele impacta as políticas de saúde das empresas?**. Beecorp, 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/bem-estar-corporativo-nas-empresas/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

LAGES, S. R. C. **A saúde do trabalhador frente aos processos de reestruturação produtiva**. Estação Científica, 2008. Disponível em: <https://portal.estacio.br/media/4322/8-a-saude-trabalhador-frente-processos-reestruturacao-produtiva.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2023.

LARANJEIRA, S. M. G.; **As transformações do trabalho num mundo globalizado**. Sociologias, n. 4, p. 14-19, jul. 2000.

LIMA, F. R.; GOMES, R. Conceitos e tecnologias da Indústria 4.0: uma análise bibliométrica. **Revista Brasileira de Inovação**, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbi/a/x6jdz4t869KnNFWRdggVyws/?format=pdf>. Acesso em: 12 ago. 2023.

LIMA, M. E. A. Saúde mental e trabalho: limites, desafios, obstáculos e perspectivas. **Caderno de Psicologia Social e do Trabalho**. São Paulo. v.16, p.91-98, 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172013000300009&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 31 ago. 2023.

LISBOA, Ana Paula. **Bem-estar gera produtividade.** Correio Braziliense, 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2020/09/4876474-bem-estar-gera-produtividade.html>. Acesso em: 28 ago. 2023.

LUIS, Carolina L. D. . **O uso terapêutico das novas tecnologias.** A Mente é Maravilhosa, 2022. Disponível em: <https://amenteemaravilhosa.com.br/uso-terapeutico-das-novas-tecnologias/>. Acesso em: 01 set. 2023.

LUMIUN. **Redes sociais no trabalho: produtividade ou distração?** 2020. Disponível em: <https://www.lumiun.com/blog/redes-sociais-no-trabalho-produtividade-ou-distracao/>. Acesso: 25 ago. 2023.

MACEDO, Aline. **Empresas ampliam programas de bem-estar em meio à preocupação com saúde mental.** Cnn Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/sobe-33-o-interesse-das-empresas-em-criar-acoes-de-saude-mental-diz-pesquisa/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

MALTA, D. C. et al. **A pandemia da COVID-19 e as mudanças no estilo de vida dos brasileiros adultos: um estudo transversal,** 2020. Epidemiologia Serviços em Saúde. Brasília. v.29, n.4, e2020407, 2020. Disponível em <http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742020000400025&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 15 agosto 2023. Epub 21-Set-2020. <http://dx.doi.org/10.1590/s1679-49742020000400026>.

MANYIKA, J.; LUND, A.; BUGHIN, M. C. J.; WOETZEL, J.; BATRA, P.; KO, R.; SANGHVI, S. **O futuro do mercado de trabalho: impacto em empregos, habilidades e salários.** MacKinsey, 2017. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages/pt-br>. Acesso em: 12 ago. 2023.

MANYIKA, T.. **Tecnologia, empregos e o futuro do trabalho.** Instituto Global McKinsey, 2017. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>. Acesso em: 7 ago. 2023.

MARQUES, Vinícius. **Taylorismo.** Toda Matéria, 2014. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/taylorismo/>. Acesso em: 7 jun. 2023.

MARTINS, Carina. **Bem-estar no trabalho: entenda a importância de um ambiente voltado a pessoas.** Bem-estar Corporativo, 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/bem-estar-no-trabalho/>. Acesso em: 21 ago. 2023.

MARTINS, Carina. **Como a saúde física, mental e social se relacionam e impactam no desempenho?.** Bem-estar Corporativo, 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/saude-fisica-mental-e-social/>. Acesso em 14 de agosto de 2023

MARTYNETZ, D.; SERBENA, C. A. O significado da psicologia e da terapia holística para terapeutas holísticos graduados em psicologia. **Revista Abordagem Gestalt.** Goiânia. v.18, n.1, p. 85-92, jun. 2012. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-68672012000100012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 02 set. 2023.

- MATOS, Évilin. **Avanço da tecnologia nos últimos 10 anos: de casa ao trabalho.** Runrun.it, 2021. Disponível em: <https://blog.runrun.it/avanco-da-tecnologia/>. Acesso em: 18 jul. 2023.
- MENDES, J. M. R.; WUNSCH, D. S.; MACHADO, F. K. S.; MARTINS, J.; GIONGO, C. R. Saúde do trabalhador: desafios na efetivação do direito à saúde. *Argumentum*, Vitória (ES), v.7, n. 2, p. 194-207, jul./dez. 2015.
- MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador.** Prevenir saúde, 2019. Disponível em: <https://prevenirsaude.com.br/da-medicina-do-trabalho-a-saude-do-trabalhador/> Acesso em 14 de agosto de 2023.
- MENEZES, Pedro. **Comunismo.** Toda Matéria, 2014. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/comunismo/>. Acesso em: 7 jun. 2023.
- MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. DA F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 13, p. S21–S32, 1997.
- MIRSKY, Jeannette. Eli Whitney - **Inventor e fabricante americano.** Britannica, 1998. Disponível em: <https://www.britannica.com/biography/Eli-Whitney>. Acesso em: 1 ago. 2023.
- NABUCO, José. **Gestão de riscos de segurança do trabalho: como manter sua indústria segura.** Sesi, 2018. Disponível em: <https://www.sesi-ce.org.br/blog/gestao-de-riscos-de-seguranca-do-trabalho-como-manter-sua-industria-segura/>. Acesso em 14 de agosto de 2023.
- NAMU. **Como a tecnologia pode afetar a saúde mental no ambiente de trabalho.** Disponível em: <https://blogrh.namu.com.br/cultura-bem-estar/como-a-tecnologia-pode-afetar-a-saude-mental-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 21 ago. 2023.
- NEVES, Daniel; SOUSA, Rafaela. **Revolução Industrial: o que foi, resumo, fases.** Brasil Escola, [2009]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 1 ago. 2023.
- NEWMAN, Kira M.; HO, Janet. **Aplicativos de meditação gratuitos dignos de sua atenção.** Mindful, 2022. Disponível em: <https://www.mindful.org/free-mindfulness-apps-worthy-of-your-attention/>. Acesso em: 28 ago. 2023.
- OSTEC. **O Impacto causado pela distração digital na performance do seu time.** Ostec, 2022. Disponível em: <https://ostec.blog/geral/o-impacto-causado-pela-distracao-digital-performance-time/?cn-reloaded=1>. Acesso: 25 ago. 2023.
- OLIVEIRA, A. M. N.; ARAÚJO, T. M. Situações de desequilíbrio entre esforço e recompensa e transtornos mentais comuns em trabalhadores da atenção básica de saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 16, n. 1, p. 243–262, jan. 2018.
- OLIVEIRA, Aline. **Hábitos saudáveis no trabalho: como incentivar.** Pipo Saúde, 2021. Disponível em: <https://www.piposaude.com.br/blog/habitos-saudaveis-no-trabalho>. Acesso em: 28 ago. 2023.

PORTAL TURBINAR. **TRÊS estratégias para melhorar a saúde mental no trabalho.** Portalturbinar, 2022. Disponível em: <https://portalturbinar.com.br/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em 31 ago. 2023.

VITTUDE. **Saúde Mental no ambiente de trabalho**, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/201450-oms-e-oit-publicam-novas-diretrizes-sobre-sa%C3%BAde-mental-no-trabalho>. Acesso em: 14 ago. 2023

OMS. **OMS publica primeiro relatório global sobre inteligência artificial na saúde e seis princípios orientadores para sua concepção e uso - OPAS/OMS | Organização Pan-Americana da Saúde**, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-6-2021-oms-publica-primeiro-relatorio-global-sobre-inteligencia-artificial-na-saude-e>. Acesso em: 12 ago. 2023.

ORTEGA, Fabiana. **Máquinas terão metade dos empregos até 2025; economia verde puxará oportunidades.** Invest News, 2020. Disponível em: <https://investnews.com.br/economia/maquinas-terao-metade-dos-empregos-ate-2025-economia-verde-puxara-oportunidades/>. Acesso: 25 ago. 2023.

OSORIO, Ana. **O que é saúde mental no trabalho? Como promovê-la na empresa?** Orienteme, 2023. Disponível em: <https://orienteme.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 30 ago. 2023.

PANGILINAN, J. **13 melhores aplicativos de atenção plena para viver conscientemente em 2023.** Happier Human, 2022. Disponível em: <https://www.happierhuman.com/mindfulness-apps/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

PAULA, A. P. P. D.; PAES, K. D. **Fordismo, pós-fordismo e ciberfordismo: os (des)caminhos da Indústria 4.0.** Cadernos EBAPE.BR, v. 19, n. 4, p. 1047–1058, out. 2021.

PIAI, Bruno. **Do bem-estar à humanização, tecnologia guia os passos do RH moderno.** Rh pra você, 2022. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/bem-estar-humanizacao-tecnologia-rh-moderno/>. Acesso em: 01 set. 2023.

PICCELI, Alessandra. **O que é Psicologia Aplicada à Tecnologia?** LinkedIn, 2021. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/o-que-%C3%A9-psicologia-aplicada-%C3%A0-tecnologia-alessandra-picceli/?originalSubdomain=pt>. Acesso em: 01 set. 2023

PIMENTA, Tatiana. **Saúde Mental no ambiente de trabalho.** Vittude, 2021. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/saude-mental-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 14 ago. 2023

POLIJUNIOR. **Ferramentas para o gerenciamento de tarefas do seu time.** 2020. Disponível em: <https://polijunior.com.br/blog/15-ferramentas-para-o-gerenciamento-de-tarefas-do-seu-time/>. Acesso em: 28 ago. 2023

PONTOTEL. **Produtividade no Trabalho: o guia completo da empresa produtiva.** 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/produtividade-no-trabalho/#1>. Acesso em: 21 ago. 2023.

PSITTO. **Psicologia e Tecnologia: inovações e como utilizá-las a seu favor**. 2023. Disponível em: <https://www.psitto.com.br/blog/psicologia-e-tecnologia/>. Acesso em: 01 set. 2023.

RAIMUNDI, André. **Aumento de produtividade: como a automação pode influenciar?**. Perfil Maq, 2023. Disponível em: <https://perfilmaq.ind.br/blog/aumento-de-produtividade/>. Acesso em: 21 ago. 2023.

RAMOS, Ana Paula. **O avanço tecnológico no mercado e os impactos em sua carreira profissional**. Voitto, 2021. Disponível em: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/avanco-tecnologico-no-mercado>. Acesso em: 18 jul. 2023.

REIS, Tiago. **Fordismo: o que é, características, origem e mais**. Suno, 14 out. 2018. Disponível em: <https://www.suno.com.br/artigos/fordismo/>. Acesso em: 07 jun. 2023.

RIBEIRO, A. F.. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. Lutas Sociais, São Paulo, vol.19 n.35, p.65-79, jul./dez. 2015.

RIBEIRO, Inês S.. Mindfulness: **bem-estar e produtividade no trabalho**. Human, 2018. Disponível em: <https://www.human.pt/2018/10/17/mindfulness-bem-estar-e-produtividade-no-trabalho/>. Acesso em: 21 ago. 2023.

RIBEIRO, Paulo Silvino. **"O início das políticas públicas para a saúde no Brasil: da República Velha à Era Vargas"**; Brasil Escola, 2012. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/o-inicio-das-politicas-publicas-para-saude-no-brasil-republica.htm>. Acesso em 14 de agosto de 2023.

RIZZOTTI, M. L. A.; NALESSO, A. P. P. Tecnologia, trabalho e informação sob a ótica da desigualdade social: implicações na política social. **Serviço Social & Sociedade**, n. 144, p. 91–109, maio 2022.

ROSOLEN, N.. **O impacto do avanço tecnológico nas desigualdades sociais**. Uninter, 2020. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/o-impacto-do-avanco-tecnologico-nas-desigualdades-sociais-e-na-sustentabilidade>. Acesso em: 12 ago. 2023.

SANTOS, E. P.; RICHTER, S. A.; HEDLER, T.; GEVEHR, D. L. **Saúde do trabalhador: aspectos históricos, perspectivas e desafios no cenário contemporâneo**. Desenvolvimento Regional: Processos, Políticas e Transformações Territoriais, 2019.

SANTOS, G. B.; CEBALLOS, A. G. C. Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. **Psicologia em Estudo**, v. 18, n. 2, p. 247–255, abr. 2013.

SANTOS, L. S.; ARAÚJO, R. B. **História Econômica Geral e do Brasil**. São Cristóvão: Universidade Federal de Sergipe, 2011. Disponível em: https://cesad.ufs.br/ORBI/public/uploadCatalogo/10264518102016Historia_economica_geral_e_do_brasil_Aula_03.pdf. Acesso em: 8 ago. 2023.

SANTOS, Pedro. **Como A Psicologia Usa A Tecnologia A Favor Do Tratamento?**. Imedicina, 2016. Disponível em: <https://blog.imedicina.com.br/psicologia-e-tecnologia-artigo-st/>. Acesso em: 01 set. 2023.

SATHLER, Luciano. A mudança na natureza do trabalho. **Desafios da educação**, 2019. Disponível em: <https://desafiosdaeducacao.com.br/tecnologia-natureza-trabalho/>. Acesso em: 7 ago. 2023.

SCATOLIN, H. G.; **impactos da tecnologia na gestão de pessoas: aspectos positivos e negativos**. Núcleo do conhecimento, 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/impactos-da-tecnologia>. Acesso em: 31 ago. 2023.

SCHEMES, Taynara. **Como a automação de processos pode ajudar no aumento da produtividade?** Veja!. Conteúdo Movidesk, 2021. Disponível em: <https://conteudo.movidesk.com/aumento-da-produtividade/>. Acesso em: 21 ago. 2023.

SCHWABEL, Carolina. **A tecnologia e a desigualdade social**. Brasilbest, 2021. Disponível em: <https://brasilbest.com/a-tecnologia-e-a-desigualdade-social/>. Acesso em: 12 ago. 2023.

SCHYMURA, L. G. **Mercado de trabalho: momento macro é desanimador, mas há toda uma agenda micro**. Porta libre FGV, 2022. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/revista-conjuntura-economica/carta-da-conjuntura/mercado-de-trabalho-momento-macro-e-desanimador>. Acesso em: 21 ago. 2023.

SELBER, Luis Guilherme. **Como a tecnologia pode atuar para o bem-estar e saúde individual e coletiva das pessoas**. Olhar Digital, 2022. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2022/09/12/colunistas/como-a-tecnologia-pode-atuar-para-o-bem-estar-e-saude-individual-e-coletiva-das-pessoas/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

SELIGMANN-SILVA, E. et al. Saúde do Trabalhador no início do século XXI. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 185–186, jul. 2010.

SILVA, Andréia; RUFFATO, Róger. **Bem-estar no trabalho: ações positivas impulsionam a produtividade**. Meta dados, 2023. Disponível em: <https://www.metadados.com.br/blog/bem-estar-no-trabalho>. Acesso em: 21 ago. 2023.

SILVA, Edison Ferreira. A evolução histórica da Segurança e Medicina do Trabalho – Parte I. **Estudo em Foco Saúde**, 2018. Disponível em: <https://estudoemfocosaude.com.br/a-evolucao-historica-da-seguranca-e-medicina-do-trabalho-parte-i/>. Acesso em 14 de agosto de 2023.

SILVA, L. F.; MONTAGNER, M.; ROSELINO, J. E. O taylorismo sob controle: o lugar das novas e velhas tecnologias na ordem industrial. **Revista de Administração Mackenzie**, v.7, n.1, p. 136–156, jan. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/WQ544XWMZhRSPQNtKkKTNfq/>. Acesso em: 1 ago. 2023.

SIMÃO, Gustavo. **Tecnologia e bem-estar: reflexões em busca de um equilíbrio**. Casa do Desenvolvedor, 2023. Disponível em: <https://blog.casadodesenvolvedor.com.br/tecnologia-e-bem-estar/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

SITINIKI, Rafaela Sarturi. **Aplicativos de mindfulness servem de apoio para psicoterapia**. Minuto saudável, 2019. Disponível em: <https://minutosaudavel.com.br/apps-mindfulness-psicoterapia/>. Acesso em: 01 set. 2023.

SOARES, Marina; SILVEIRA, Thayse da. Psicologia e saúde do trabalhador: a importância da terapia e da saúde mental. Laboratório Bridge, 2021. Disponível em: <https://laboratoriobridge.medium.com/psicologia-e-sa%C3%BAde-do-trabalhador-a-import%C3%A2ncia-da-terapia-e-da-sa%C3%BAde-mental-edd84daad83>. Acesso em: 14 ago. 2023

SOUSA, Andreia Irina. **Como eram os direitos trabalhistas durante a Revolução Industrial no século XIX?**. Todas as Respostas, 2022. Disponível em: <https://todasasrespostas.pt/como-eram-os-direitos-trabalhistas-durante-a-revolucao-industrial-no-seculo-xix>. Acesso em: 7 ago. 2023.

SOUSA, Rainer Gonçalves. **"Socialismo x Anarquismo"**; Brasil Escola, 2008. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/socialismo-x-anarquismo.htm>. Acesso em 14 de agosto de 2023.

SOUZA, Diego de Oliveira, 2020. A pandemia de COVID-19 para além das Ciências da Saúde: reflexões sobre sua determinação social. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 2469–2477, jun. 2020.

SOUZA, Thiago. História do trabalho: definição, significado e tipos de trabalho. Toda Matéria, 2023. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/historia-do-trabalho/>. Acesso em: 7 jun. 2023.

SOUZA, Thiago. **História e Evolução dos Computadores**. Toda Matéria, 2015. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/historia-e-evolucao-dos-computadores/>. Acesso em: 17 jul. 2023

TAPIA, Ana. **Afinal, o que é a produtividade e qual a sua relação com o bem-estar?**. Simply flow, 2021. Disponível em: <https://simplyflow.pt/afinal-o-que-e-a-produtividade-e-qual-a-sua-relacao-com-o-bem-estar/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

TEIXEIRA, C. F. S. et al. A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid-19. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 9, p. 3465–3474, set. 2020.

TONETTO, A. M. et al. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 2, p. 165–173, maio 2008.

TUROLLA, Rodolfo. Direitos trabalhistas: um resumo da história. Polido, 2017. Disponível em: https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/?https://www.politize.com.br/&gclid=CjwKCAjw5pShBhB_EiwAvmnNV7_HsaemLtGYYSWn3bDbzxhcX85L8Mk3MDQm7qXxAifQOPbRRGgXxhoCqE4QAvD_BwE. Acesso em: 7 ago. 2023.

UCEFF. **Conheça os impactos da tecnologia no mercado de trabalho**. 2023. Disponível em: <https://blog.uceff.edu.br/impactos-da-tecnologia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 17 jul. 2023.

VALENTE, J. **Inteligência artificial e o impacto nos empregos e profissões**. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-08/inteligencia-artificial-e-o-impacto-nos-empregos-e-profissoes>. Acesso em: 12 ago. 2023.

VASCONCELOS, A.; FARIA, J. H. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 3, p. 453–464, set. 2008.

VELOSO, Fernando. **O impacto das novas tecnologias no mercado de trabalho**. Blog do IBRE, 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-das-novas-tecnologias-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 18 jul. 2023.

VENAS, Mariangela. **Tecnologia e Psicologia. Caminhos que se encontram**. LinkedIn, 2020. Disponível em: <https://talogy.com.br/2022/06/tecnologia-e-psicologia-na-pratica-uma-forma-mais-forte-de-avaliar-o-talento/>. Acesso em: 01 set. 2023.

VERDE, L. H. L.; MIRANDA, J. I. R. **Inteligência Artificial, Automação e Robótica: uma análise econômica do direito dos impactos, efeitos e da eficiência de possíveis regulações**. Simpósio Jurídico dos Campos Gerais, 2018. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/inteligencia_artificial_automacao_e_robotica.pdf. Acesso em: 12 ago. 2023

VOITTO. **Como as tecnologias de produtividade estão moldando o trabalho do futuro**. Voitto. Disponível em: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/tecnologias-de-produtividade>. Acesso: 25 ago. 2023.

WGODOY. **Influenciadores digitais: como funciona este universo?**. Globo, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/especial-publicitario/wgodoy/a-hora-do-marketing/noticia/2020/11/06/influenciadores-digitais-como-funciona-este-universo.ghtml>. Acesso em: 18 jul. 2023.

WIRTH, Sandra Borges. **Como ser mais produtivo no home office?**. Skills do Futuro, 2020. Disponível em: <https://www.skillsdofuturo.com/post/supere-os-4-desafios-do-trabalho-remoto>. Acesso: 25 ago. 202