



**INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E PESQUISA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**SAÚDE MENTAL DE PROFISSIONAIS DE TI DE UM ÓRGÃO DE PODER  
JUDICIÁRIO**

**CAROLINA ARIELLY BARROZO FARIAS**

Brasília - DF  
2024

**CAROLINA ARIELLY BARROZO FARIAS**

**SAÚDE MENTAL DE PROFISSIONAIS DE TI DE UM ÓRGÃO DE PODER  
JUDICIÁRIO**

Trabalho de Conclusão de Curso da Escola de Gestão, Economia e Negócios (EGEN) do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Lana Montezano da Silva

Brasília - DF  
2024

# **SAÚDE MENTAL DE PROFISSIONAIS DE TI DE UM ÓRGÃO DE PODER JUDICIÁRIO**

Trabalho de Conclusão de Curso da Escola de Gestão, Economia e Negócios (EGEN) do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 22/11/2024

Banca examinadora:

**Profª. Drª. Lana Montezano - Professora Orientadora e Presidente da Banca** Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP)

**Profª. Paula Salomão Martins (membro interno)**  
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP)

**Me. Diego dos Santos Teixeira (membro externo)**  
Caixa Econômica Federal

Brasília - DF  
2024

## **AGRADECIMENTOS**

Chegar até aqui foi uma jornada repleta de desafios, aprendizados e conquistas. Este Trabalho de Conclusão de Curso representa não apenas um marco acadêmico, mas também um sonho realizado.

Primeiramente agradeço a Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Aos meus pais, minha eterna gratidão. Vocês sempre acreditaram em mim, mesmo quando eu duvidava das minhas próprias capacidades. Me apoiaram na decisão de morar longe de vocês e dos meus irmãos e me deram todo o suporte para que eu não desistisse no caminho. O amor, o apoio incondicional e os valores que vocês me ensinaram foram fundamentais para que eu chegassem até aqui. Em especial à minha mãe, obrigada por cada sacrifício silencioso, por cada abraço reconfortante e por me mostrar que a força de uma mãe não conhece limites. Sem você, este caminho não teria sido possível.

A toda minha família, que estiveram ao meu lado desde o início desta jornada acadêmica, meu mais sincero agradecimento por fazerem parte desta jornada e por me darem apoio quando precisei.

As minhas amigas que me ajudaram durante todo o percurso e não me deixaram desistir.

A professora Lana por ter sido minha orientadora e por ter me apresentado de uma forma maravilhosa a área que pretendo seguir.

Por fim, agradeço a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para que este sonho se tornasse realidade. Cada palavra de incentivo, cada gesto de apoio, por menor que fosse, teve um impacto significativo na minha jornada.

## **RESUMO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar as causas e consequências dos problemas de saúde mental de profissionais de TI de uma organização pública do judiciário, além de medidas que possam contribuir com a saúde mental destes profissionais. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário eletrônico, aplicado a 64 servidores e terceirizados da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, e os dados analisados principalmente com estatística descritiva. Os resultados indicam que a saúde mental é um tema relevante e que a implementação de medidas organizacionais pode contribuir significativamente para a melhoria do bem-estar dos profissionais de TI.

**Palavras-chave:** Saúde mental; Profissionais de TI; Poder Judiciário; Gestão de pessoas.

## **ABSTRACT**

This Final Undergraduate Project aims to analyze the causes and consequences of mental health issues among IT professionals in a public judicial organization, as well as measures that can contribute to their mental well-being. The research was conducted through an electronic questionnaire applied to 64 civil servants and contractors from the Information and Communication Technology Department, with data analyzed primarily using descriptive statistics. The results indicate that mental health is a relevant topic and that the implementation of organizational measures can significantly improve the well-being of IT professionals.

**Keywords:** Mental health; IT professionals; Judiciary; People management.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Frequência em que o trabalho afeta negativamente a saúde mental	<b>19</b>
Figura 2 - Nota dada ao suporte oferecido pelo órgão	<b>25</b>
Figura 3 - Participação de algum programa de bem estar	<b>26</b>
Figura 4 - Gráfico sobre a eficácia do programa participado	<b>26</b>
Figura 5 - Percepção sobre falar sobre saúde mental no ambiente de trabalho	<b>27</b>

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1- Perfil dos respondentes	<b>18</b>
Tabela 2 - Frequência de incidência dos tipos de doenças	<b>19</b>
Tabela 3 - Percepção sobre causas que afetam a saúde mental no trabalho	<b>20</b>
Tabela 4 - Grau de concordância do quanto os problemas de saúde mental afetam o trabalho	<b>21</b>
Tabela 5 - Medidas para melhoria da saúde mental no trabalho	<b>23</b>

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

IDP – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa

TI – Tecnologia da informação

SETIN – Secretaria de tecnologia da informação e comunicação

## SUMÁRIO

<b>1. Introdução</b>	<b>3</b>
1.1 Contextualização do Tema	3
1.2 Problema de Pesquisa	4
1.3 Objetivos Geral e Específicos	5
1.3.1 Objetivo Geral	5
1.3.2 Objetivos Específicos	5
1.4 Delimitação do Escopo do Estudo	5
1.5 Justificativa do Tema: Relevância e Contribuição	5
1.6 Organização do Estudo	6
<b>2. Fundamentação Teórica</b>	<b>6</b>
2.1 Definição de saúde mental	6
2.2 Gestão de pessoas e qualidade de vida	7
2.4 Causas de adoecimento da saúde mental no trabalho	10
2.5 Consequências dos problemas de saúde mental no trabalho	12
2.6 Práticas organizacionais para a saúde mental	13
<b>3. Metodologia</b>	<b>15</b>
3.1 Métodos Científicos	15
3.2 Tipo da Pesquisa	15
3.3 Coleta de Dados	15
3.4 População e Amostra	16
3.5 Análise de Dados	16
<b>4. Resultados</b>	<b>17</b>
<b>5. Considerações finais</b>	<b>27</b>
<b>Referências Bibliográficas</b>	<b>29</b>
<b>Apêndices</b>	<b>33</b>
Apêndice A - Questionário aplicado para pesquisa	33

## 1. Introdução

Esta introdução apresenta a contextualização, objetivos, justificativa da pesquisa e organização do estudo.

### 1.1 Contextualização do Tema

Nos últimos anos as discussões sobre saúde mental no ambiente têm ganhado mais destaque, com o aumento significativo de casos de transtornos mentais como ansiedade, *burnout*. Após a pandemia esse cenário se agravou ainda mais já que elevou os níveis de estresse e fez com que fosse preciso uma adaptação dos profissionais de todas as áreas (Hospital Santa Mônica, 2024).

No setor de Tecnologia da Informação (TI), os profissionais sofrem frequentemente pressão constante, muitas vezes vindas de prazos curtos e demandas de alta complexidade, isso contribui para o surgimento de problemas de saúde mental, o que podem levar a baixa produtividade (Camuerga, 2024).

Estudos relacionados à qualidade de vida no trabalho enfatizam cada vez mais a importância da saúde mental dos funcionários. A saúde mental é quando o indivíduo alcança o bem estar emocional (World Health Organization, 2022), conforme detalhado abaixo:

“A saúde mental é um estado de bem-estar mental que permite às pessoas lidar com o *stress* da vida, realizar as suas capacidades, aprender bem e trabalhar bem, e contribuir para a sua comunidade. É uma componente integral da saúde e do bem-estar que sustenta as nossas capacidades individuais e coletivas para tomar decisões, construir relações e moldar o mundo em que vivemos. A saúde mental é um direito humano básico. E é crucial para o desenvolvimento pessoal, comunitário e socioeconómico.”  
(World Health Organization 2022).

No Brasil, de acordo com informações de artigo do Jusbrasil, o afastamento por transtornos de saúde mental subiu 38% em 2023. Isso nos mostra que as organizações precisam estudar e aplicar maneiras de melhorar o ambiente em que os funcionários estão inseridos, pois as consequências de não tomarem as medidas para mudar esse cenário além de prejudicar as pessoas, prejudica também a empresa já que pode ocorrer o baixo desempenho, o aumento de afastamentos, falta de assiduidade e falta de interesse do trabalhador (JUSBRASIL 2023).

O aumento da conscientização da saúde mental está ligado ao fato de que após a pandemia COVID-19 houve um exacerbamento de problemas mentais, fazendo com que isso se tornasse uma preocupação, pois o aumento crescente mostra que medidas precisam ser tomadas para sua estabilização ou diminuição (SMARTCOM, 2024).

Atualmente o ritmo acelerado que as pessoas levam no ambiente de trabalho e também no ambiente social prejudica muito mentalmente fazendo com que a pressão psicológica seja maior, e em decorrência disso se tem o aumento de transtornos mentais como depressão, ansiedade e *burnout* (DA CONCEIÇÃO 2024).

Esses transtornos afetam a produtividade no ambiente de trabalho e traz o aumento de afastamento e aposentadorias, pois o colaborador não tem um bom desempenho, assiduidade e nem produtividade pois a mesma está prejudicada pelo seu estado mental (TRT13 2024).

Nesse contexto, o setor de Tecnologia da Informação, especialmente em instituições complexas como o Judiciário, apresenta desafios adicionais para a manutenção da qualidade de vida dos trabalhadores. As demandas intensas e constantes atualizações tecnológicas expõem os profissionais a um alto nível de desgaste mental, sendo crucial a atuação da gestão de pessoas para mitigar esses efeitos e promover práticas que favoreçam o ambiente de trabalho.

Diante deste cenário, busca-se compreender qual o impacto da saúde mental do profissional de TI no seu desempenho na sua jornada de trabalho e identificar quais são os problemas mentais mais frequentes que os afetam.

## **1.2 Problema de Pesquisa**

Diante desse contexto, tem-se a seguinte pergunta de pesquisa: Quais as causas e consequências dos problemas de saúde mental para os profissionais da área de TI de uma organização pública do judiciário?

## **1.3 Objetivos Geral e Específicos**

### **1.3.1 Objetivo Geral**

Analizar as causas e consequências dos problemas de saúde mental de profissionais de TI de uma organização pública do judiciário, além de medidas que possam contribuir com a saúde mental destes profissionais.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Analisar as causas dos problemas de saúde mental de profissionais de TI em uma organização do poder judiciário.
- Identificar a existência de adoecimento por problemas de saúde mental no trabalho de profissionais de TI em uma organização do poder judiciário.
- Identificar as consequências dos problemas da saúde mental para o trabalho de profissionais de TI em uma organização do poder judiciário.
- Identificar quais medidas podem ser tomadas para o bem-estar mental de profissionais de TI em uma organização do poder judiciário.

### **1.4 Delimitação do Escopo do Estudo**

O presente estudo pretende avaliar e explorar o tema da saúde mental dos profissionais de TI de um órgão judiciário, saber o quanto seu trabalho influencia na sua saúde mental e o quanto isso prejudica ou não o seu desempenho no trabalho. A escolha desse órgão como foco da pesquisa aconteceu por conta da facilidade de acesso à equipe de TI, pois eu faço estágio nesse órgão. Assim, o estudo é aplicado na área de TI em um órgão do poder judiciário.

### **1.5 Justificativa do Tema: Relevância e Contribuição**

O tema se faz necessário visto que as estatísticas e pesquisas feitas, mostram que cada vez mais a saúde mental do trabalhador vem sendo afetada no ambiente de trabalho e diante disso estão ocorrendo vários afastamentos e/ou aposentadoria por essas questões (EDUCA MAIS BRASIL, 2024).

Pretende-se estudar o verdadeiro impacto da saúde mental no desempenho e produtividade dos profissionais e como a saúde mental dos funcionários afeta o desempenho e a produtividade dos mesmos e quais medidas podem ser tomadas para que cenário atual de crescimento dos transtornos mentais e afastamentos e/ou aposentadorias causadas por estes diminua.

Algumas empresas já realizam a implementação de programas e benefícios que visem à mudança desse cenário para proveito de ambas as partes, como a Unilever, Nubank e a Ambev, ambas possuem iniciativas que promovem o bem-estar e a saúde mental em seus ambientes (ROCKS, 2024).

Dito isso, a contribuição que se almeja com essa pesquisa é mostrar o diagnóstico, os principais motivos e consequências a fim de gerar reflexões nas organizações, já que fazendo implementações de suporte à saúde mental dos profissionais eles podem ter um aumento significativo na produtividade, trazendo melhorias até mesmo econômicas.

## **1.6 Organização do Estudo**

O trabalho conta com cinco seções. A primeira delas é a introdução. A segunda trata da fundamentação teórica que se divide em definição de saúde mental, Gestão de pessoas e qualidade de vida, principais problemas de saúde mental nas organizações, causas de adoecimentos da saúde mental no trabalho, consequências dos problemas de saúde mental no trabalho e práticas adotadas para cuidar da saúde mental dos profissionais. A terceira a metodologia, a quarta os resultados da pesquisa e na quinta as considerações finais.

## **2. Fundamentação Teórica**

### **2.1 Definição de saúde mental**

Segundo Almeida Filho *et al.* (1999) A saúde mental representa um estado de equilíbrio psíquico e social, englobando as dimensões emocionais e cognitivas essenciais para o desenvolvimento da vida humana em contextos variados, incluindo o ambiente de trabalho. Essa condição é fundamental não apenas para o indivíduo lidar adequadamente com as demandas cotidianas, mas também para possibilitar relações interpessoais saudáveis, um desempenho eficaz e a capacidade de tomada de decisão. O conceito de saúde mental transcende a ausência de doenças e desordens, está relacionado a um processo contínuo de adaptação e mudança da forma de pensar e sentir, conforme o contexto social, cultural e ambiental em que o sujeito vive.

A literatura, em especial na área de saúde ocupacional, reconhece que a saúde mental não se limita a um estado de bem-estar, mas configura-se como um fenômeno complexo, em que fatores biológicos, psicológicos e sociais interagem de maneira dinâmica e diversificada (Almeida Filho; Peres, 1999).

Dentro desse escopo, a saúde mental configura-se como um estado que permite o indivíduo atuar de forma produtiva, enfrentar desafios, desenvolver habilidades e contribuir para a comunidade em que está inserido. A abordagem psicossocial destaca que a saúde

mental é sensível às condições e relações sociais, as quais, em ambientes de trabalho intensivo e tecnicamente exigente, como o setor de Tecnologia da Informação (TI), podem representar um fator determinante para o surgimento de condições adversas de saúde. Paparelli, Sato e Oliveira (2011) abordam que as exigências laborais, especialmente em contextos em que o desempenho está diretamente associado ao cumprimento de prazos rigorosos e à atualização constante de conhecimentos, resultam em situações de sobrecarga psíquica e desgaste mental, o que reforça a necessidade de uma análise aprofundada das relações entre saúde mental e trabalho (Paparelli; Sato; Oliveira, 2011).

A saúde mental, como campo de estudo na saúde ocupacional, enfrenta desafios, principalmente no que tange à compreensão da relação entre o ambiente de trabalho e os problemas psíquicos que dele decorrem. A discussão sobre a saúde mental no trabalho passa a incorporar conceitos de desgaste mental e as inter-relações do indivíduo com as exigências e condições do ambiente laboral. A literatura enfatiza que a saúde mental não é estática, sendo continuamente moldada pelas interações sociais e pressões do ambiente de trabalho, conforme as conclusões de Rosa (2012), que define as instituições de saúde mental como dispositivos de subjetivação e, portanto, de formação da subjetividade dos trabalhadores. Esse processo de subjetivação envolve a produção de sentidos que podem tanto favorecer o bem-estar como intensificar estados de adoecimento psíquico, dependendo das condições estruturais e organizacionais presentes (Rosa, 2012).

## **2.2 Gestão de pessoas e qualidade de vida**

A gestão de pessoas tem assumido um papel estratégico, especialmente nas políticas que integram o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores. O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) compreende uma abordagem multifatorial que visa não apenas assegurar condições físicas e ambientais adequadas, mas também promover a saúde mental e o equilíbrio psíquico dos trabalhadores, como destacam Camargo *et al.* (2021) ao relacionar a QVT com a percepção de bem-estar organizacional e suas repercussões na saúde integral do indivíduo (Camargo, 2021).

A implementação de práticas de gestão de pessoas direcionadas ao bem-estar do colaborador tem se mostrado fundamental para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Ferrão (2023) argumenta que as organizações, ao fomentar políticas de flexibilização de horários, criação de um ambiente positivo e estratégias de autocuidado,

exercem uma influência direta na motivação, satisfação e desempenho dos profissionais, evidenciando a interdependência entre as condições de trabalho e o bem-estar psíquico.

Assim, a gestão de pessoas direciona-se não apenas ao atendimento das necessidades organizacionais, mas também ao fortalecimento da saúde mental dos trabalhadores, o que implica na redução de índices de estresse e esgotamento, conforme observa a literatura contemporânea sobre saúde ocupacional (Ferrão 2023).

Paparelli, Sato e Oliveira (2011) destacam a importância de um ambiente que integre apoio social e identificação precoce dos sinais de sofrimento psíquico, como formas eficazes de prevenir o desgaste e contribuir para a resiliência emocional dos trabalhadores.

A necessidade de líderes capacitados que possam atuar diretamente na identificação de sinais de sofrimento psíquico, promovendo o suporte necessário e ajustando as condições de trabalho conforme as necessidades individuais e organizacionais. Rosa (2012) enfatiza que a produção de saúde no ambiente de trabalho está indissociavelmente ligada à produção de subjetividades, o que reforça a importância de práticas institucionais que contemplam o bem-estar psicológico e a individualidade dos colaboradores, evitando a padronização rígida e possibilitando o desenvolvimento pleno das capacidades e habilidades profissionais (Rosa, 2012).

### **2.3 Principais problemas de saúde mental nas organizações**

A saúde mental no contexto organizacional configura-se como um fator determinante para a eficiência e o bem-estar dos trabalhadores, especialmente em setores de alta demanda. A prevalência de distúrbios psicosociais que, além de comprometerem o desempenho, afetam diretamente a qualidade de vida dos profissionais e a estabilidade no ambiente de trabalho (Bisneto, 2022).

Entre os problemas mais comuns, a síndrome de *burnout*, caracterizada por exaustão emocional e física intensas, ocupa posição de destaque, surgindo como resposta a pressões excessivas e contínuas que levam ao esgotamento, dificultando a capacidade de recuperação e prejudicando o funcionamento mental e físico dos indivíduos. Estudos recentes apontam que o esgotamento derivado de sobrecarga e prazos rígidos intensifica o desgaste psicológico, favorecendo um ambiente propenso ao adoecimento mental (Camargo, 2021).

O desenvolvimento de quadros de ansiedade constitui-se como outra consequência relevante das condições exigentes impostas pelo trabalho em setores competitivos e intensivos. A pressão constante por resultados, aliada a prazos reduzidos e volume expressivo de tarefas, tem gerado um aumento nas ocorrências de crises de ansiedade, comprometendo a estabilidade emocional e o desempenho dos trabalhadores (Ferrão, 2023). A ansiedade, nesse contexto, relaciona-se à imprevisibilidade e à alta expectativa de produtividade, resultando em um ciclo contínuo de estresse e inquietação. Conforme identificado em estudos sobre o ambiente psicossocial de trabalho, esse tipo de pressão acarreta riscos aumentados para a saúde mental dos trabalhadores públicos (Santos *et al.*, 2022).

A depressão configura-se como um problema adicional nas organizações, exacerbada pela ausência de apoio, somada ao isolamento e ao estresse crônico. A falta de suporte institucional, em um cenário onde a demanda por resultados eleva-se continuamente, contribui para a formação de um ambiente de trabalho hostil, aumentando as chances de desenvolvimento de quadros depressivos (Rosa, 2012).

Em situações em que as condições organizacionais não favorecem a cooperação e a proximidade interpessoal, verifica-se que o isolamento afeta não apenas o bem-estar individual, mas também as relações sociais e a capacidade de interação, impactando a produtividade e o engajamento. Em análise sobre o sofrimento laboral no Judiciário, Guerrese (2020) destaca a relação entre ambientes de alta pressão e o prazer-sofrimento no contexto institucional, evidenciando o papel da organização no adoecimento psíquico dos trabalhadores (Guerrese, 2020).

O estresse crônico surge, ainda, como um dos principais fatores de adoecimento mental, amplificado pela necessidade de constante atualização e adaptação a novas tecnologias e padrões operacionais. Esse tipo de estresse, ao persistir sem manejo adequado, altera o equilíbrio psíquico e promove uma resposta negativa do organismo frente às demandas excessivas, prejudicando a saúde mental a longo prazo (Rios *et al.*, 2024). A manutenção de um nível elevado de estresse, aliado ao ritmo acelerado do setor de TI, compromete tanto a capacidade de adaptação dos profissionais quanto a estrutura emocional, resultando em dificuldades para lidar com adversidades e desafios diários (Garbelini; Paula; Fragoso, 2024).

Essas manifestações de problemas psicossociais nas organizações, especialmente nos setores de alta exigência, como o de TI, configuram uma necessidade crescente de intervenções estruturais e políticas institucionais voltadas ao cuidado da saúde mental dos trabalhadores. Dessa forma, a compreensão aprofundada das especificidades e das causas desses problemas psicossociais, considerando a dinâmica inerente ao setor, como a rápida evolução de novas tecnologias, a constante adaptação a metodologias inovadoras e a pressão por soluções eficientes, torna-se essencial para o desenvolvimento de práticas preventivas e de apoio, visando mitigar os impactos do trabalho sobre a saúde mental e, consequentemente, otimizar o desempenho organizacional (Agudo; Rodrigues, 2023).

## **2.4 Causas de adoecimento da saúde mental no trabalho**

O ambiente laboral contemporâneo apresenta uma multiplicidade de fatores que contribuem significativamente para o adoecimento mental dos trabalhadores, especialmente em contextos de alta exigência e competitividade. A carga excessiva de trabalho, caracterizada pela constância de demandas e pela elevada pressão por resultados, tem impactado intensamente a saúde mental, levando ao esgotamento físico e psicológico. Esse cenário de sobrecarga compromete não apenas a capacidade de recuperação dos profissionais, mas também a estabilidade emocional, culminando em quadros de desgaste prolongado que dificultam o equilíbrio psíquico e comprometem a produtividade a longo prazo (Ferrão, 2023).

Além disso, a ausência de reconhecimento por parte das lideranças institucionais figura como um dos fatores de desmotivação e desvalorização mais contundentes no âmbito organizacional. A falta de valorização impacta negativamente a autoestima e a satisfação profissional, promovendo uma relação de distanciamento entre o trabalhador e o ambiente organizacional. Tal desconsideração pelas conquistas e pelo empenho pessoal reflete-se em uma diminuição no envolvimento e no comprometimento do trabalhador, o que, por sua vez, influencia negativamente o desempenho geral e intensifica o sentimento de insatisfação, como pontua a literatura recente sobre gestão de pessoas (Agudo; Rodrigues, 2023).

A competitividade exacerbada no ambiente de trabalho constitui um fator adicional de risco para o bem-estar mental, uma vez que fomenta um ambiente hostil e pouco colaborativo, onde a insegurança e a pressão por resultados individuais sobrepõem-se ao espírito de equipe. Esse cenário gera um ambiente laboral marcado por desconfiança e

rivalidade, prejudicando a coesão entre os profissionais e limitando a troca de experiências e o desenvolvimento coletivo. Segundo Garbelini, de Paula e Fragoso (2024), essa configuração afeta diretamente a saúde psíquica dos trabalhadores, especialmente em setores como o de tecnologia, onde a exigência por constante atualização amplifica os níveis de estresse e competitividade.

A ausência de autonomia no desenvolvimento das atividades profissionais apresenta-se também como um fator de desgaste mental significativo. A restrição na tomada de decisões limita a inovação e o crescimento pessoal dos profissionais, gerando frustração e reduzindo o senso de propósito no trabalho. Quando os profissionais são impedidos de exercer seu potencial criativo e decisório, a experiência laboral torna-se restritiva e alienante, resultando em uma desmotivação progressiva e em uma desconexão entre o trabalhador e o sentido de sua função (Camargo *et al.*, 2021).

Por fim, a ambiguidade de papéis e responsabilidades no ambiente de trabalho emerge como um fator crítico de estresse e insegurança, dificultando o desempenho eficiente e gerando confusão sobre as expectativas e objetivos organizacionais. Situações em que as atribuições não são claramente definidas aumentam a tensão e comprometem a produtividade, além de prejudicar a capacidade do trabalhador de responder de forma adequada às demandas. A literatura sobre saúde ocupacional, especialmente no contexto público, destaca que a indefinição de funções e a superposição de tarefas contribuem para um ambiente de incerteza e desgaste emocional, afetando diretamente o bem-estar psíquico (Santos *et al.*, 2022).

Esses elementos delineiam um quadro em que o ambiente de trabalho atua como um agente de desgaste mental, comprometendo não apenas o bem-estar dos profissionais, mas também a eficácia das organizações. A compreensão e o enfrentamento dessas causas de adoecimento psíquico tornam-se, portanto, essenciais para a criação de políticas institucionais e práticas de gestão voltadas à saúde mental, prevenindo o esgotamento e promovendo um ambiente laboral mais saudável e produtivo.

## **2.5 Consequências dos problemas de saúde mental no trabalho**

Os problemas de saúde mental no ambiente de trabalho têm produzido consequências significativas tanto para o desempenho individual dos trabalhadores quanto para o desempenho coletivo das organizações. Observa-se que a redução da produtividade

é uma das primeiras manifestações relacionadas ao comprometimento psíquico dos profissionais, visto que a capacidade cognitiva e a energia emocional necessárias para uma execução eficiente das tarefas são prejudicadas. Quando o estado de saúde mental de um indivíduo se encontra abalado, o impacto transcende o desempenho pessoal, influenciando diretamente a equipe e os resultados globais da instituição, uma vez que o colaborador se torna menos eficaz em suas atribuições, afetando o ritmo e a coesão das atividades coletivas (Oliveira *et al.*, 2022).

Em paralelo, verifica-se um aumento expressivo do absenteísmo, especialmente em casos de ansiedade e depressão, em que afastamentos frequentes ou prolongados tornam-se comuns. A incapacidade de enfrentar a pressão no ambiente de trabalho ou de superar os desafios diários ocasiona frequentes faltas, o que compromete o funcionamento da organização. Além disso, o absenteísmo reiterado gera sobrecarga para os demais trabalhadores, intensificando um ciclo de desgaste que impacta tanto a saúde psíquica do grupo quanto a eficácia operacional da entidade, especialmente em setores de alta demanda, como o Judiciário (Caixeta *et al.*, 2021).

A rotatividade de profissionais também apresenta aumento como efeito direto da falta de suporte institucional adequado. Trabalhadores que não encontram respaldo ou estratégias organizacionais que promovam a saúde mental tendem a buscar novos ambientes laborais, o que eleva os índices de turnover e acarreta prejuízos econômicos e estruturais. A alta rotatividade desestabiliza a cultura organizacional e compromete a continuidade dos processos, além de gerar custos com recrutamento e adaptação de novos profissionais, afetando a estabilidade institucional (Lamarca, 2023).

Observa-se ainda que a qualidade da entrega é severamente impactada, pois o cansaço mental limita a capacidade de resolução de problemas e reduz a precisão nas atividades executadas. Em instituições cuja confiança pública depende da exatidão e confiabilidade dos processos, como ocorre no âmbito do Judiciário, essa queda na qualidade representa um risco elevado, podendo comprometer a credibilidade e a segurança das atividades institucionais. A interferência direta na capacidade de concentração e atenção aos detalhes por parte dos profissionais submete as instituições a riscos de erros, prejudicando o alcance de resultados confiáveis e efetivos (Silva; Martinelli; Neves, 2024).

## 2.6 Práticas organizacionais para a saúde mental

As organizações atuais têm adotado práticas específicas para a preservação da saúde mental dos profissionais, buscando mitigar o impacto das condições laborais sobre o bem-estar psicológico e promover um ambiente de trabalho equilibrado e produtivo. Dentre essas práticas, destacam-se os programas de apoio psicológico, que visam oferecer suporte aos trabalhadores por meio de terapias e aconselhamentos, permitindo o acesso a recursos de saúde mental de maneira acessível e estruturada. Esses programas contribuem significativamente para a redução de sintomas de esgotamento e promovem a resiliência emocional frente aos desafios organizacionais, conforme apontam estudos sobre o impacto de apoio psicossocial no ambiente ocupacional (Paparelli; Sato; Oliveira, 2011).

A implementação de políticas de flexibilidade representa outra medida relevante, possibilitando ao profissional equilibrar demandas pessoais e laborais por meio de horários adaptáveis e da opção pelo trabalho remoto. Tais políticas, ao atenderem as necessidades individuais dos trabalhadores, não apenas promovem o bem-estar, mas também contribuem para a satisfação e o engajamento profissional, fatores que, segundo Ferrão (2023), refletem-se positivamente no desempenho e na retenção de talentos. Esse tipo de adaptação organizacional, além de valorizar o colaborador, potencializa a eficiência e reduz as taxas de absenteísmo e rotatividade, evidenciando a importância da flexibilidade como ferramenta de gestão de pessoas.

Além disso, as práticas de treinamento e sensibilização de líderes e equipes para a identificação de sinais de sofrimento psíquico têm se mostrado essenciais. Esses programas visam capacitar gestores e colegas a reconhecerem comportamentos indicativos de sobrecarga ou estresse excessivo, promovendo intervenções precoces que reduzem o risco de agravamento do quadro mental do trabalhador. Rosa (2012) ressalta a relevância de tais práticas no contexto institucional, onde o apoio interpessoal e a intervenção organizada favorecem um ambiente de trabalho mais colaborativo e seguro.

Outro elemento central nas estratégias de saúde mental organizacional é a promoção de iniciativas de saúde física e bem-estar, as quais consideram a interdependência entre corpo e mente. Incentivos como academias, ginástica laboral e pausas programadas integram programas que melhoram a condição física e reduzem o estresse, estabelecendo uma correlação direta com a saúde psíquica. Pesquisas recentes destacam que a prática

regular de atividades físicas no ambiente corporativo contribui para a resiliência mental e para o aumento da energia e disposição dos profissionais (Camargo *et al.*, 2021).

No contexto do gerenciamento de demandas, a avaliação periódica da carga de trabalho tem se estabelecido como prática necessária para prevenir o esgotamento e equilibrar as responsabilidades dos profissionais. Por meio de revisões regulares das atribuições, as organizações conseguem ajustar o volume de tarefas e adequar os recursos disponíveis, reduzindo os níveis de pressão e promovendo um ambiente sustentável. Esse controle contínuo das demandas permite uma gestão proativa da saúde mental, minimizando os riscos de adoecimento psíquico decorrentes de sobrecarga de trabalho, conforme observado por Bisneto (2022).

Por fim, a consolidação de uma cultura de apoio e colaboração apresenta-se como elemento estruturante na prevenção e no cuidado da saúde mental dos profissionais. Práticas que incentivam o trabalho em equipe e a cooperação entre setores estimulam um ambiente em que os indivíduos se sentem apoiados e valorizados. Esse apoio mútuo promove uma rede de segurança emocional que potencializa o enfrentamento de dificuldades e proporciona uma experiência laboral mais gratificante. Garbelini, de Paula e Fragoso (2024) evidenciam que essa cultura de solidariedade contribui para a diminuição do estresse, ao criar um espaço onde a interação positiva e o suporte entre colegas configuram-se como alicerces para o bem-estar mental no trabalho.

### **3. Metodologia**

#### **3.1 Métodos Científicos**

A abordagem indutiva é um método de investigação que parte de observações e dados específicos para desenvolver generalizações e conclusões sobre o tema estudado. No caso desta pesquisa, a escolha por esse método se deu pela necessidade de explorar e compreender as percepções dos profissionais de TI em um órgão do poder judiciário sobre as causas e os impactos da falta de saúde mental no ambiente de trabalho. A abordagem indutiva permite que as respostas dos participantes, coletadas de forma direta, sejam analisadas para identificar padrões e tendências. Dessa forma, a pesquisa desenvolve

conclusões com base nas evidências coletadas (GIL, 2008; MARCONI; LAKATOS, 2017; MINAYO, 2014).

### **3.2 Tipo da Pesquisa**

Esta pesquisa foi indutiva com abordagem predominantemente quantitativa. A análise dos dados é realizada a partir de observações das respostas coletadas permitindo que conclusões sejam identificadas explorando os dados e a partir deles construindo uma compreensão das questões relacionadas à saúde mental.

A abordagem quantitativa significa que essa pesquisa prioriza dados numéricos e estatísticos para analisar e quantificar os fatores que afetam a saúde mental dos colaboradores, por meio desta análise foi possível mencionar a extensão e a frequência dos problemas de saúde mental.

### **3.3 Coleta de Dados**

A pesquisa foi feita por questionário eletrônico aplicado na SETIN - Secretaria de Tecnologia da informação e comunicação de um órgão do Poder Judiciário, pelo *Google Forms*, conforme Apêndice A. O questionário foi estruturado para ficar alinhado aos objetivos específicos da pesquisa e foi fundamentado em uma revisão da literatura. Na estrutura do questionário incluía perguntas fechadas para o levantamento de dados quantitativos, tanto do tipo de múltipla-escolha como de itens avaliados com a escala likert de 5 pontos (grau de concordância), e perguntas abertas que possibilitaram aos respondentes exporem de forma detalhada suas experiências individuais.

O formulário esteve disponível para resposta de 14 a 28 de outubro de 2024, foi divulgado por meio do *google chat* que é ferramenta institucional utilizada pela Secretaria para comunicação interna, sendo a principal forma de conseguir contatar todos, onde os membros da SETIN estão todos incluídos. Para estimular a participação de todos, o chefe principal da unidade reforçou o pedido para que respondessem ao questionário.

A coleta foi feita exclusivamente por meio do *Google Forms*, no período que esteve disponível o questionário recebeu 64 respostas. Levando em consideração que saúde mental é um tema visto como algo pessoal, essas respostas contribuem significativamente para a análise dos dados obtidos.

### **3.4 População e Amostra**

Foram utilizados os dados coletados através de um questionário do *Google Forms* aplicado na secretaria de tecnologia da informação e comunicação em um órgão do poder judiciário.

São 120 pessoas da população da pesquisa, dentre elas 113 servidores e os demais são terceirizados e estagiários. A pesquisa foi respondida voluntariamente por 64 pessoas, sendo uma amostra de 53,33% do total do público-alvo. Sendo assim, obteve-se uma amostra com 90% de nível de confiança e 7,03% de margem de erro, conforme cálculo realizado em site de calculadora amostral (<https://comentto.com/calculadora-amostral/>).

### **3.5 Análise de Dados**

Para realizar a análise dos dados, inicialmente as respostas dos questionários foram extraídas e organizadas em uma planilha Excel, onde os dados quantitativos foram tratados e consolidados. Utilizamos as frequências obtidas e apresentadas em gráficos do *Google Forms* para ilustrar visualmente os principais achados da pesquisa. Esses gráficos foram fundamentais para entender padrões e tendências relacionadas às percepções dos profissionais de TI sobre saúde mental e condições de trabalho.

Para as perguntas abertas, foi realizada uma análise qualitativa. As respostas foram revisadas e categorizadas de acordo com os temas mais recorrentes. Identificamos elementos em comum, como a menção à falta de apoio psicológico e à sobrecarga de trabalho. Essas respostas foram então consolidadas e descritas no texto, buscando representar de forma clara os principais pontos levantados pelos respondentes e que contribuem para o entendimento das dificuldades e necessidades dos profissionais em relação ao cuidado com a saúde mental no ambiente de trabalho.

## **4. Análise de resultados**

Na tabela abaixo encontra-se o perfil dos respondentes da pesquisa, as respostas incluem o sexo, faixa etária, nível de escolaridade, tempo de trabalho no órgão, se possui ou não cargo de gestão, qual o tipo de vínculo com o órgão e qual o cargo a pessoa ocupa.

A predominância de homens (82,81%) e a faixa etária mais comum entre 36 e 45 anos (34,38%) destacam características demográficas do grupo. A maioria dos participantes tem mais de 10 anos de serviço.

Também permite analisar se o tempo de serviço e o nível de escolaridade influenciam na saúde mental dos profissionais de TI.

**Tabela 1- Perfil dos respondentes**

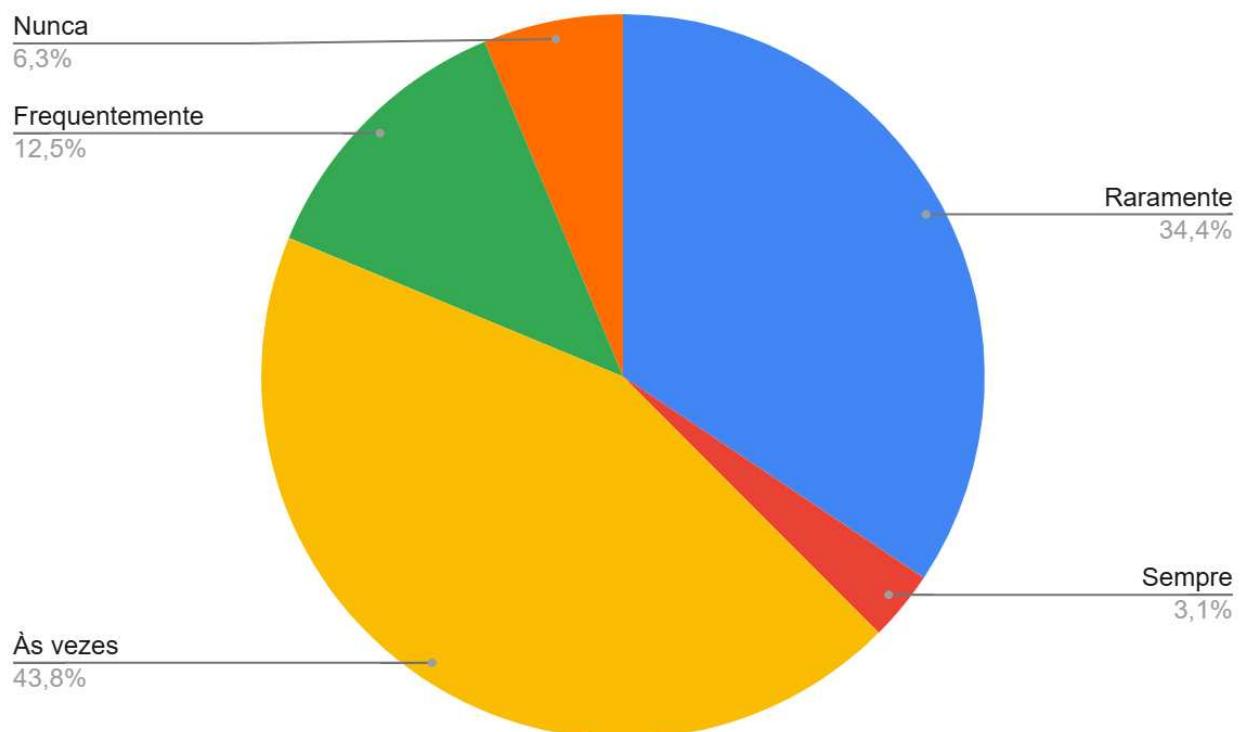
Variável	Categoría	Quantidade	Frequência
Sexo	Feminino	10	15,63%
	Masculino	53	82,81%
	Prefiro não informar	1	1,56%
Faixa Etária	26-35	10	15,63%
	36-45	22	34,38%
	46-55	14	21,88%
	57-65	18	28,13%
Nível de escolaridade	Ensino médio	1	1,56%
	Ensino superior	20	31,25%
	Especialização/MBA	33	51,56%
	Mestrado	7	10,94%
	Doutorado	3	4,69%
Tempo de trabalho no TST	Menos de 1 ano	6	9,38%
	1-3 anos	3	4,69%
	4-6 anos	3	4,69%
	7-10 anos	9	14,06%
	Mais de 10 anos	43	67,19%
Possui função de gestão	Sim	21	32,31%
	Não	43	66,15%
Vínculo com o TST	Comissionado sem vínculo	2	3,13%
	Estagiário/ Jovem aprendiz	2	3,13%
	Servidor efetivo de outro órgão (requisitado ou cedido)	3	4,69%
	Servidor efetivo de TST	53	82,81%
	Terceirizado	4	6,25%

Variável	Categoria	Quantidade	Frequência
Cargo	Analista de informática	15	23,44%
	Analista Judiciário	12	18,75%
	Chefe de divisão	1	1,56%
	Chefe de Núcleo	3	4,69%
	Chefe substituto de núcleo	1	1,56%
	Cargo de comissão	1	1,56%
	Coordenador	2	3,13%
	Estagiário	2	3,13%
	Técnico Judiciário	25	39,06%
	Prefiro não informar	2	3,13%

Fonte: elaboração própria, com dados da pesquisa.

Ao analisar a figura 1 pode-se observar que a maioria dos respondentes sente que o trabalho afeta negativamente a sua saúde mental em algum momento, o que pode ser considerado um alerta para a organização.

**FIGURA 1- Frequência em que o trabalho afeta negativamente a saúde mental**



Fonte: elaboração própria, com dados da pesquisa.

Sobre ter tido doenças mentais em decorrência do trabalho, na Tabela 2 observa-se que doenças como insônia (28), ansiedade (46) e problemas físicos em consequência da saúde mental(22), esses números sugerem que as condições de trabalho podem ser os grandes desencadeadores desses problemas, os dados são necessários para a mostrar a necessidade de ações focadas em suporte psicológico aos servidores

**TABELA 2- Frequência de incidência dos tipos de doenças**

<b>Tipo de doença</b>	<b>Sim(%)</b>	<b>Não(%)</b>
Tirei licença saúde por motivos de saúde mental	4,69%	95,31
Tive insônia	43,75%	56,25
Tive depressão	10,94%	89,06%
Tive ansiedade	71,88%	28,13%
Tive burnout	9,38%	90,63%
Tive problemas de saúde física em consequência da saúde mental (ex: dor no estômago)	34,38%	65,63%
Tive síndrome do pânico	0%	100%

Fonte: elaboração própria, com dados da pesquisa.

Quando questionados se tiveram algum outro problema de saúde mental que não estava listado nas opções do questionário, foram obtidas 24 respostas, dessas 5 pessoas disseram não ter tido nenhum outro problema. Uma pessoa disse que teve ansiedade, mas é algo que já está listado acima, outra resposta foi que não chegou ansiedade, mas que houve uma autocobrança enorme para a finalização de uma tarefa que estava sob a responsabilidade da mesma. Teve também uma resposta falando sobre a dificuldade de concentração nas suas tarefas, foi relatado também o estresse, pressão alta e estafa mental. E por fim mais duas respostas que não são ligadas a saúde mental que foram sobre Problemas devido ao escritório (ar-condicionado, transporte...) e sobre o descontentamento com o órgão em relação ao teletrabalho.

Em relação a percepção sobre causas que afetam a saúde mental no trabalho, a Tabela 3 evidencia que a percepção dos participantes sobre o que afeta a saúde mental dos mesmos é altamente ligada a prazos apertados e sobrecarga de trabalho, os demais também afetam, mas não da mesma forma que os citados anteriormente, isso sugere que é preciso uma melhoria no suporte aos servidores para que as tarefas não os deixem sobrecarregados.

**TABELA 3 - Percepção sobre causas que afetam a saúde mental no trabalho**

Itens	Frequência absoluta dos graus de concordância da escala				
	1 – discordo totalmente	2 – discordo parcialmente	3 – não discordo e nem concordo	4 – concordo parcialmente	5 – concordo totalmente
Prazo apertado para entregar as tarefas	23,44%	17,19%	12,50%	28,13%	18,75%
Conflito com colegas	50%	14,06%	10,94%	15,63%	9,38%
Falta de reconhecimento do trabalho realizado	37,50%	18,75%	17,19%	20,31%	6,25%
Conflito com a chefia imediata	57,81%	15,63%	9,38%	12,50%	4,69%
Falta de clareza nas tarefas	29,69%	25%	15,63%	25%	4,69%
Clima organizacional desconfortável	40,63%	21,88%	10,94%	17,19%	9,38%
Assédio moral no contexto de trabalho	68,75%	12,50%	4,69%	6,25%	7,81%
Sobrecarga de trabalho	32,81%	20,31%	6,25%	42,19%	14,06%

Fonte: elaboração própria, com dados da pesquisa.

Quando questionados se havia alguma outra situação prejudicando a sua saúde mental no trabalho que não estivesse listada nas opções do questionário, foram obtidas 15 respostas referentes a essa pergunta, 5 dessas respostas foram os respondentes dizendo que não tem algo para complementar, uma das respostas foi a “sensação de estar enxugando gelo diariamente” e outro disse “Há muita ação sem o devido planejamento ou reflexão, o que resulta em desperdício e dificuldade em ver sentido nas atividades.”, entende-se que estão fazendo um trabalho que não vai chegar a lugar nenhum. Outras 2 respostas relataram burocracia para trabalhar em *home-office* e deu destaque ao excesso de atividades e pouca valorização do servidor de TI como exemplo ressaltou que a dificuldade para conseguir o trabalho em *home-office* e disse também que isso faz reduzir a qualidade de vida. E foi mencionada a falta de estratégia de negócio, o que acaba ocasionando em inúmeras demandas isoladas de diferentes atores de negócio.

Sobre as consequências dos problemas de saúde mental (Tabela 4), nesta parte, foi indicado o grau de concordância do quanto os problemas de saúde mental afetam o trabalho dos respondentes, os mais prejudiciais foram prejuízo na produtividade e desequilíbrio entre

a vida pessoal e profissional. A percepção de que esses problemas afetam diretamente a motivação e a capacidade de tomar decisões rápidas é indicativa de como a saúde mental impacta o desempenho diário e a satisfação no trabalho.

**TABELA 4 - Grau de concordância do quanto os problemas de saúde mental afetam o trabalho**

<b>Itens</b>	<b>Frequência absoluta dos graus de concordância da escala</b>				
	<b>1 – discordo totalmente</b>	<b>2 – discordo parcialmente</b>	<b>3 – não discordo e nem concordo</b>	<b>4 – concordo parcialmente</b>	<b>5 – concordo totalmente</b>
Acarretam em absenteísmo (falta com atestado médico)	50%	12,50%	10,94%	18,75%	7,81%
Prejudicam a qualidade do meu trabalho	26,56%	7,81%	7,81%	37,50%	20,31 %
Prejudicam a minha produtividade	28,13%	6,25%	12,50%	28,13%	25,00%
Prejudicam o equilíbrio da minha vida pessoal e profissional	23,44%	9,38%	7,81%	31,25%	28,13%
Afetam a minha motivação no trabalho	18,75%	9,38%	9,38%	31,25%	31,25%
Impactam negativamente o relacionamento com colegas e superiores	31,25%	12,50%	17,19%	26,56%	12,50%
Afetam minha capacidade de tomar decisões rápidas e assertivas	29,69%	14,06%	15,63%	25%	15,63%

<b>Itens</b>	<b>Frequência absoluta dos graus de concordância da escala</b>				
	<b>1 – discordo totalmente</b>	<b>2 – discordo parcialmente</b>	<b>3 – não discordo e nem concordo</b>	<b>4 – concordo parcialmente</b>	<b>5 – concordo totalmente</b>
Dificultam a adaptação a mudanças e novas demandas no trabalho	29,69%	17,19%	10,94%	28,13%	14,06%
Aumentam a vontade de desistir de projetos ou responsabilidades	21,88%	14,06%	12,50%	26,69%	21,88%
Aumentam a minha intenção de sair do meu local de trabalho (mudar de área)	28,135	12,50%	9,38%	17,19%	32,81%
Afetam a minha intenção de buscar outra organização para trabalhar.	39,06%	10,94%	9,38%	21,88%	18,75%

Fonte: elaboração própria, com dados da pesquisa.

A respeito das medidas para melhoria da saúde mental no trabalho, a Tabela 5 nos mostra que os profissionais consideram o teletrabalho, a flexibilidade de horário , e o apoio psicológico como as principais medidas para melhorar a saúde mental no trabalho. A resposta massiva a essas opções sugere que, ao implementar essas mudanças, a organização pode promover um ambiente mais saudável para seus colaboradores.

**TABELA 5 - Medidas para melhoria da saúde mental no trabalho**

<b>Itens</b>	<b>Frequência absoluta dos graus de concordância da escala</b>				
	<b>1– discordo totalmente</b>	<b>2 – discordo parcialmente</b>	<b>3 – não discordo e nem concordo</b>	<b>4 – concordo parcialmente</b>	<b>5– concordo totalmente</b>
Oferta pela minha organização de suporte adequado para questões de saúde mental	6,25	9,38	25	25	34,38

<b>Itens</b>	<b>Frequência absoluta dos graus de concordância da escala</b>				
	<b>1 – discordo totalmente</b>	<b>2 – discordo parcialmente</b>	<b>3 – não discordo e nem concordo</b>	<b>4 – concordo parcialmente</b>	<b>5 – concordo totalmente</b>
Considero necessário ter flexibilidade de horário de trabalho	4,69%	6,25%	9,38%	15,63%	64,06%
Considero necessário realizar teletrabalho (integral ou híbrido)	4,69%	0%	7,81%	18,75%	68,75%
Considero necessário ter programas de apoio psicológico	1,56%	7,81%	12,50%	31,25%	46,88%
É necessário ter incentivo à atividade física	4,69%	3,13%	10,94%	31,25%	50%
É necessário ter programa de qualidade de vida no trabalho	1,56%	1,56%	9,38%	37,50%	50%
É necessário ter palestras para conhecer sobre cuidados necessários à saúde mental	7,81%	4,69%	18,75%	28,13%	40,63%
É necessário ter apoio da chefia em relação a melhorias da saúde mental	1,56%	3,13%	10,94%	40,63%	43,75%

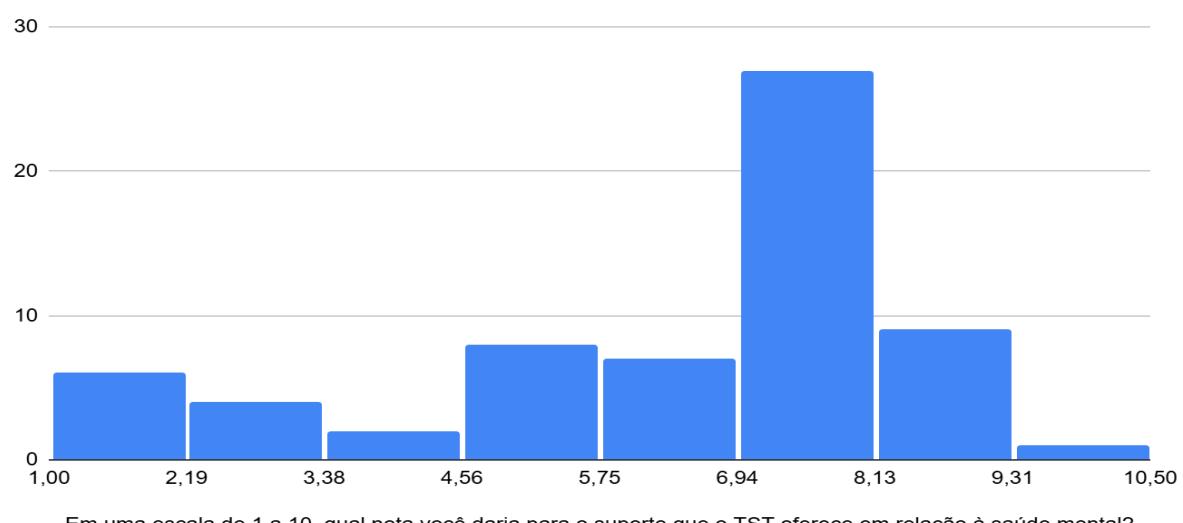
Fonte: elaboração própria, com dados da pesquisa.

Os participantes poderiam indicar mais alguma ação necessária que sua organização precisasse fazer para contribuir com o cuidado e melhoria da sua saúde mental. Para essa pergunta foram obtidas 12 respostas, destas 12, 5 disseram que não e uma foi que os itens acima já são o suficiente. Um dos respondentes sugeriu o incentivo entre os servidores e momentos de desconcentração para ao menos comemorar os aniversariantes do mês, outra sugestão foi a diminuição da carga horária. Uma queixa foi que o trabalho remoto deve ser adquirido para os profissionais de TI, pois é um benefício para a vida do servidor e o trabalho também seria desempenhado com melhor qualidade, e assim não teria as interrupções dos colegas iguais às existentes no módulo presencial. Outra sugestão foi a criação de grupos focais e espaços onde eles possam conversar sem o risco de serem

expostos, sugeriram também que se tenha mais diálogo com o servidor e outro respondente sugeriu algo que não compete com a saúde mental que foi o ajuste do ar condicionado para ficar entre 22° ou 24°C mas pode ser um indício de que o ambiente de trabalho pode afetá-lo pelo desconforto físico (frio ou calor) e aumentar seu nível de estresse.

O Histograma da Figura 2 mostra que a maioria dos entrevistados concorda que o suporte do órgão é médio, ainda há espaço para melhorias. A percepção de que o suporte é mediano indica que, embora a instituição dê suporte, há áreas em que o apoio à saúde mental pode ser reforçado.

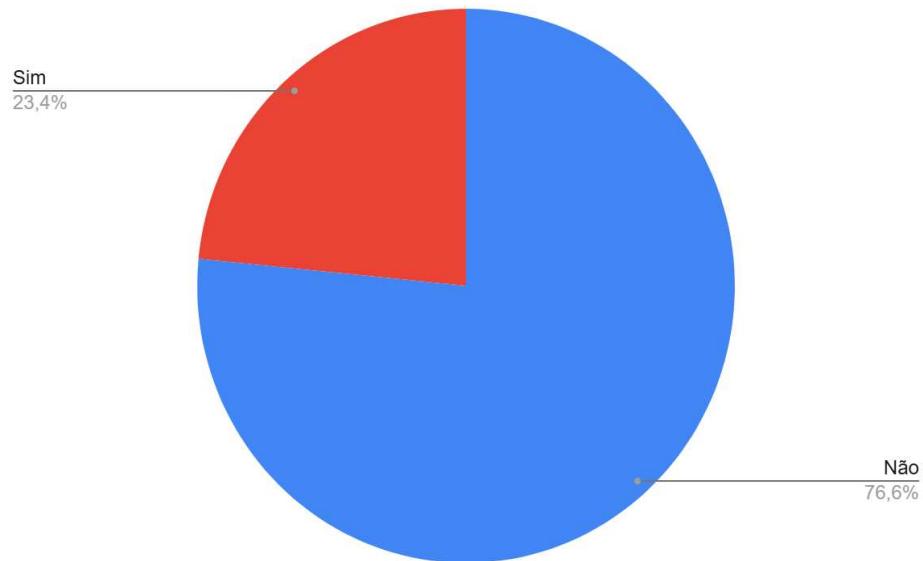
**FIGURA 2- Nota dada ao suporte oferecido pelo órgão**



Fonte: elaboração própria, com dados da pesquisa.

O gráfico da Figura 3 demonstra que a maioria dos profissionais não participou de programas de bem-estar ou saúde mental oferecidos. Isso sugere que, embora os programas existam, pode haver um problema de comunicação ou falta de engajamento. Esse dado indica a necessidade de estratégias para aumentar a visibilidade e a acessibilidade desses programas.

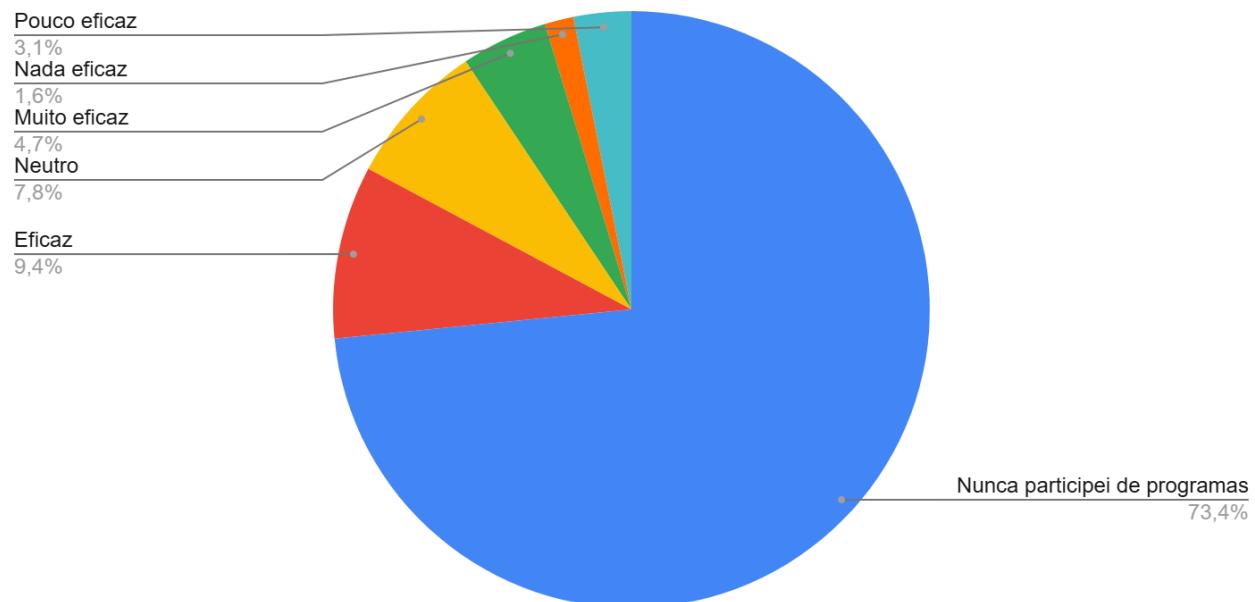
**FIGURA 3 - Participação de algum programa de bem-estar**



Fonte: elaboração própria, com dados da pesquisa.

A Figura 4 indica que aqueles que participaram dos programas avaliaram sua eficácia de forma variada, com uma tendência positiva. No entanto, a falta de participação ampla compromete a eficácia geral.

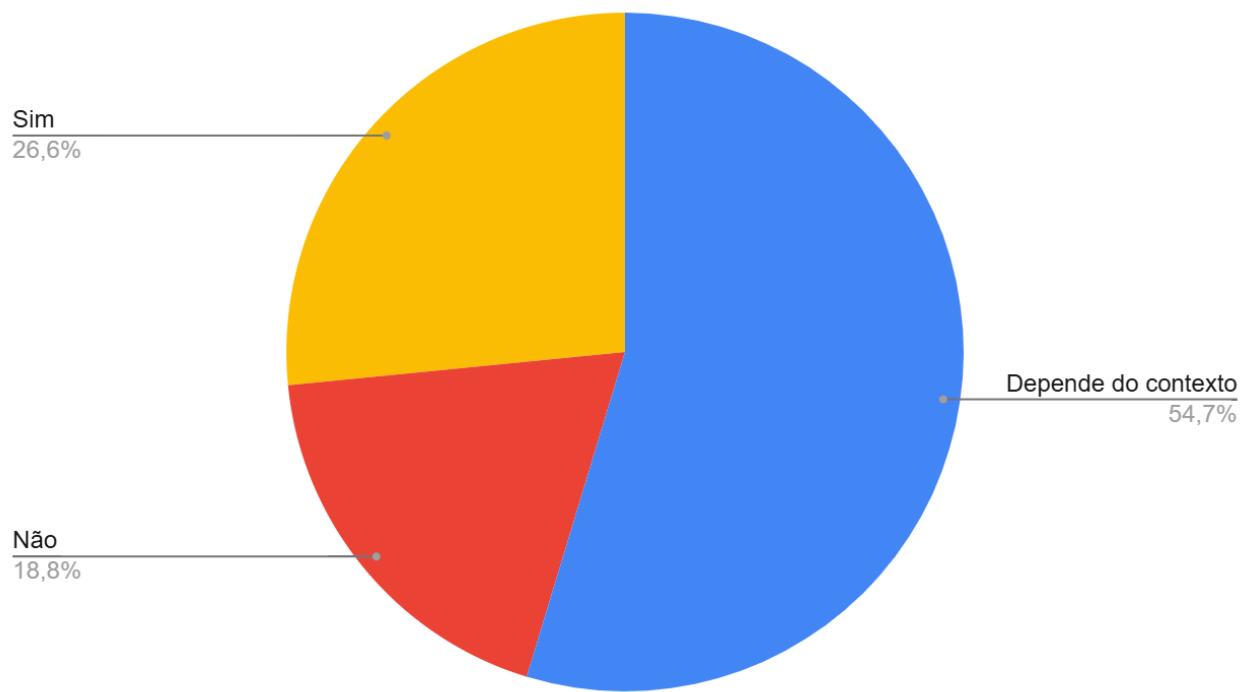
**FIGURA 4 - Eficácia do programa participado**



Fonte: elaboração própria, com dados da pesquisa.

A Figura 5 reflete o quanto os entrevistados se sentem à vontade ou não para falar sobre saúde mental. A percepção mista mostra que, embora haja uma abertura inicial, muitos ainda não se sentem totalmente seguros para discutir essas questões, o que pode indicar uma cultura organizacional que ainda está desenvolvendo práticas de apoio mais eficazes.

**FIGURA 5 – Percepção sobre falar sobre saúde mental no ambiente de trabalho**



Fonte: elaboração própria, com dados da pesquisa.

## 5. Considerações finais

O objetivo principal deste estudo foi analisar os elementos que afetam a saúde mental dos profissionais de TI de um órgão público do poder judiciário, bem como propor alternativas para melhorar o bem-estar desses funcionários. Mais especificamente, foram estudadas as causas dos problemas de saúde mental no ambiente de trabalho, seus impactos e possíveis ações para mitigar esses problemas.

A pesquisa constatou que prazos apertados, sobrecarga de trabalho e falta de apoio são os fatores que mais prejudicam a saúde mental desses trabalhadores. Estes resultados reforçam o que já foi discutido na literatura, especificamente que a pressão para alcançar resultados e a falta de reconhecimento são fatores que levam a problemas psicológicos como a ansiedade e a síndrome de *burnout* (Paparelli; Sato; Oliveira, 2011). No entanto, o estudo destaca as características do setor público, onde os profissionais de tecnologia, embora menos suscetíveis à concorrência do setor privado, enfrentam desafios relacionados à burocracia e à falta de valorização, aspectos muitas vezes ignorados em pesquisas anteriores.

Esses resultados confirmam estudos anteriores que enfatizam a saúde mental como um elemento essencial para a eficácia organizacional (Ferrão, 2023; Oliveira *et al.*, 2022). Além disso, o levantamento concluiu que, embora alguns participantes tenham dado *feedback* positivo sobre os programas de bem-estar, a sua baixa participação indica uma necessidade urgente de criar métodos de comunicação e envolvimento mais eficazes.

As recomendações para melhoria incluem a expansão dos programas de apoio à saúde mental, com a oferta de serviços acessíveis, como terapia psicológica, grupos de apoio e *workshops* educativos sobre o tema. É essencial implementar ferramentas de avaliação contínua, como pesquisas internas, para identificar problemas relacionados à saúde mental e acompanhar a eficácia das ações implementadas.

A adoção de horários de trabalho mais flexíveis também se mostra essencial, permitindo que os colaboradores tenham maior autonomia para equilibrar vida pessoal e profissional. Isso pode incluir a possibilidade de jornadas adaptadas, banco de horas ou a escolha de horários de entrada e saída, conforme as necessidades individuais. Essas medidas podem reduzir significativamente o estresse e melhorar a satisfação no trabalho.

O incentivo ao teletrabalho, seja em formato híbrido ou integral, também é uma estratégia relevante. O teletrabalho não apenas oferece maior comodidade, mas também pode reduzir os custos e o tempo investido em deslocamentos, aspectos que impactam diretamente a qualidade de vida dos profissionais, mas é fundamental garantir suporte técnico adequado e políticas claras para evitar o isolamento social e a sobrecarga de tarefas.

É essencial criar ambientes psicológicos seguros, onde os trabalhadores sintam-se confortáveis para discutir questões sobre saúde mental sem medo de rótulos ou repercussões negativas. Isso pode ser alcançado por meio de campanhas de conscientização, treinamentos para gestores e colaboradores sobre a importância da saúde mental, e a criação de canais de comunicação anônimos para relatar problemas ou buscar ajuda.

O papel dos líderes também é crucial. É necessário que os gestores sejam capacitados para identificar sinais de sobrecarga emocional ou psicológica em suas equipes e oferecer suporte apropriado. Essa capacitação pode incluir treinamentos sobre empatia, escuta ativa e ferramentas para encaminhar profissionais a serviços especializados, quando necessário.

Recomenda-se que essas iniciativas sejam integradas a uma política organizacional mais ampla, com metas claras, indicadores de sucesso e monitoramento contínuo. Isso

garantirá que a promoção da saúde mental seja uma prioridade estratégica, alinhada aos objetivos organizacionais e à criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo, saudável e produtivo.

Outro ponto a considerar diz respeito ao cenário da instituição pública. Embora os profissionais de TI estejam, até certo ponto, protegidos da concorrência do setor privado, que muitas vezes exige rapidez e inovação, as exigências do setor público apresentam desafios únicos, como a rigidez organizacional e as limitações na autonomia. Essas características demandam análises comparativas mais aprofundadas entre os setores e a exploração de práticas de gestão adaptadas a contextos específicos.

Este estudo não só reconhece os desafios existentes, mas também oferece alternativas para promover o bem-estar mental no trabalho. Enfatiza a necessidade de destinar recursos para ações que promovam o bem-estar, criando um clima favorável capaz de reduzir os efeitos negativos das tensões diárias e melhorar o desempenho dos colaboradores. Pesquisas futuras poderiam explorar ainda mais este tópico, investigando intervenções sustentáveis, o efeito de diferentes estilos de liderança e a adequação das normas organizacionais para diferentes domínios.

Dessa forma, a pesquisa evidencia a importância do objetivo de propor estratégias práticas e inovadoras para promover a saúde mental e melhorar o desempenho profissional.

## **Referências Bibliográficas**

AGUDO, Erica Garcia; RODRIGUES, Mariana. **Como o ambiente de trabalho pode afetar a saúde mental.** 2023. Disponível em:<http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/handle/123456789/15488>. Acesso em: 4 nov. 2024.

ALMEIDA FILHO, Naomar; COELHO, Maria Thereza Ávila; PERES, Maria Fernanda Tourinho. O conceito de saúde mental. **Revista USP**, n. 43, p. 100-125, 1999. Disponível em <https://revistas.usp.br/revusp/article/view/28481>. Acesso em: 4 nov. 2024.

Bigler, Jean Michel. Les déterminants du bien-être au travail: **Une revue de la littérature**. Infokara, [S.I.], v. 2008, n. 4, p. 136-149, 2008.

BISNETO, José Augusto. **Serviço Social e saúde mental: uma análise institucional da prática.** São Paulo: Cortez Editora, 2022. Disponível em:<https://books.google.com/books?hl=pt-BR&lr=&id=FMCCEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=PRINCIPAIS+PROBLEMAS+DE+SA%C3%9ADE+MENTAL+NAS+ORGANIZA%C3%87%C3%95ES&ots=2TEjIWGLrV&sig=LpuZ2wnPwkVvc3dN0JqBZq1CONY>. Acesso em: 4 nov. 2024.

Borsoi, I.C.F. (2007). Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**, 19(Edição Especial 1), 103-111.

CAMARGO, Sávio Ferreira et al. Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 1467-1476, 2021. Disponível em:<https://www.scielosp.org/article/csc/2021.v26n4/1467-1476/pt/>. Acesso em: 4 nov. 2024.

CARMUEGA, F. **Saúde Mental nas Equipes de TI**. Disponível em:  
<https://allugg.com.br/ti/gestao-de-ti/saude-mental-nas-equipes-de-ti/>. Acesso em: 1 nov. 2024.

DA CONCEIÇÃO, J. S. **O avanço dos transtornos mentais nas relações de trabalho: uma análise à luz de Byung-Chul Han**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-29/o-avanco-dos-transtornos-mentais-nas-relacoes-de-trabalho-uma-analise-a-luz-de-byung-chul-han/> . Acesso em: 1 nov. 2024.

de Oliveira, C., Saka, M., Bone, L. et al. **O papel da saúde mental na produtividade no trabalho: uma revisão crítica da literatura**. *Política de Saúde Appl Health Econ* 21 , 167–193 (2023). <https://doi.org/10.1007/s40258-022-00761-w>

**EDUCA MAIS BRASIL**. Saúde mental: 86% dos funcionários mudariam de emprego por saúde mental, diz estudo. Disponível em:  
<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/saude-mental-86-dos-funcionarios-mudariam-de-emprego-por-saude-mental-diz-estudo>. Acesso em: 15 out.. 2024

FERRÃO, Inês Seiça. **Práticas de gestão de pessoas: impacto no bem-estar, qualidade de vida e desempenho**. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra, 2023. Disponível  
em:[https://estudogeral.uc.pt/retrieve/263891/RE\\_In%C3%AAsFerr%C3%A3o\\_2017254476\\_MG\\_Corrigido.pdf](https://estudogeral.uc.pt/retrieve/263891/RE_In%C3%AAsFerr%C3%A3o_2017254476_MG_Corrigido.pdf). Acesso em: 4 nov. 2024.

GARBELINI, Izabelli; DE PAULA, Jenifer Pavan; FRAGOSO, Gislayne Carvalho. Variáveis contextuais que interferem no nível de estresse de profissionais da área da tecnologia. **Psicologia Argumento**, v. 42, n. 118, 2024. Disponível  
em:<https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/31535>. Acesso em: 4 nov. 2024.

GUERRESE, Rafaella Santos. **Saúde mental em organizações públicas: uma análise entre prazer e o sofrimento laboral em uma instituição integrante do Poder Judiciário do Rio de Janeiro**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2020. Disponível em:<https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/13193>. Acesso em: 4 nov. 2024.

HOSPITAL SANTA MÔNICA. Aumento de 38% nos afastamentos por transtornos mentais no trabalho: um desafio para o mundo corporativo. Disponível em:  
<https://hospitalsantamonica.com.br/aumento-de-38-nos-afastamentos-por-transtornos-mentais-no-trabalho-um-desafio-para-o-mundo-corporativo/>. Acesso em: 10 nov. 2024

MAR, 2. Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo. Disponível em:  
<https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em>. Acesso em: 10 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Mental health: strengthening our response.

Disponível em:<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Acesso em: 26 jun. 2024.

PAPARELLI, Renata; SATO, Leny; OLIVEIRA, Fábio de. A saúde mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, p. 118-127, 2011. Disponível em:<https://www.scielo.br/j/rbsc/a/YfMz55kDCyzXjny74jw6DbN/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 4 nov. 2024.

RIOS, Halana Cinha et al. A relação entre a saúde mental dos jovens estudantes e a adaptação no mercado de trabalho. **Revista Tópicos**, v. 2, n. 6, p. 1-12, 2024. Disponível em:<https://revistatopicos.com.br/artigos/a-relacao-entre-a-saude-mental-dos-jovens-estudantes-e-a-adaptacao-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 4 nov. 2024.

ROCKS, Q. Empresas que investem em saúde mental: exemplos e dicas. Disponível em:<https://www.qulture.rocks/blog/cases-saude-mental>. Acesso em: 1 nov. 2024

ROSA, Abílio da Costa. A instituição de saúde mental como dispositivo social de produção de subjetividade. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 29, p. 115-126, 2012. Disponível em:<https://www.scielo.br/j/estpsi/a/8m4f9w9tFDZ87rLF5NWbSYy/>. Acesso em: 4 nov. 2024.

SANTOS, Lígia Amaral Muritiba dos et al. **Ambiente psicossocial de trabalho e marcadores de saúde mental em funcionários públicos**. 2022. Disponível em:<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/46483>. Acesso em: 4 nov. 2024.

SCHMIDT, B. et al.. Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 37, p. e200063, 2020. Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/estpsi/a/L6j64vKkynZH9Gc4PtNWQng/?lang=pt>. Acesso em: 11 nov. 2024.

SILVA, Brenda Siqueira De Assis; MARTINELLI, Mikaela da Cunha; NEVES, Wallasce Almeida. Síndrome de Burnout: implicações em profissionais na área da enfermagem. **Revista Científica Doctum Saúde**, v. 1, 2024. Disponível em:  
<https://revista.doctum.edu.br/index.php/Saude/article/view/606>. Acesso em: 4 nov. 2024.

SMARTCOM, Vanessa Brollo - Smartcom Brollo -. Afastamentos por transtornos de saúde mental sobem 38% em 2023. 29 Feb. 2024. **Jusbrasil**. Available at:  
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/afastamentos-por-transtornos-de-saude-mental-sobem-38-em-2023/2184005623#:~=Afastamentos%20por%20transtornos%20de%20sa%C3%BAde%20mental%20sobem%2038%25%20em%202023,-Com%20mais%20pessoas&text=Segundo%20dados%20do%20Minist%C3%A9rio%20da%20Sa%C3%BAde%20apontam%20que%20os%20afastamentos%20tempor%C3%A1rios%20quanto%20permanentes.> Acesso em: 26 jun. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13<sup>a</sup> REGIÃO. **Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil**. Disponível em:

<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/transtornos-mentais-sao-a-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 25 jun. 2024.

VALENCIO, V. I.; DANIELA. SAÚDE MENTAL E SUA INFLUENCIA NA PRODUTIVIDADE. **Revista Interface Tecnológica**, [S. I.], v. 20, n. 2, p. 622–633, 2023. DOI: 10.31510/infa.v20i2.1797. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1797>. Acesso em: 28 jun. 2024.

## Apêndices

### Apêndice A - Questionário aplicado para pesquisa

#### Seção 1

Olá, meu nome é Carolina Arielly Barrozo, sou aluna do curso de Administração no IDP, e estou sendo orientada pela professora Drª Lana Montezano. Esta pesquisa faz parte do meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), que tem como tema "**Saúde mental de profissionais de TI de um órgão de poder judiciário**".

O objetivo deste questionário é analisar aspectos da saúde mental de profissionais de TI, buscando identificar o nível de saúde mental, suas causas e consequências, além de práticas que promovam o bem-estar da saúde mental.

O questionário está estruturado em cinco partes, e leva de 5 a 10 minutos para ser respondido.

Seção 1 - percepção sobre o nível de saúde mental no trabalho

Seção 2 - percepção sobre causas que afetam a saúde mental no trabalho

Seção 3 - consequência dos problemas da saúde mental

Seção 4 - medidas para melhoria da saúde mental no trabalho

Seção 5 - perfil do respondente

Sua participação é voluntária e as respostas serão mantidas em anonimato, sendo utilizadas de forma consolidada exclusivamente para fins acadêmicos.

Sua colaboração é fundamental para o desenvolvimento desta pesquisa.

Atenciosamente,

Carolina Arielly Barrozo

Graduanda em Administração - IDP

#### 1 Você concorda em participar voluntariamente?

(Marcar apenas uma)

( ) Sim

( ) Não

#### Seção 2

#### Percepção sobre causas que afetam a saúde mental no trabalho

2.1 Com que frequência você sente que seu trabalho afeta negativamente sua saúde mental?

(Marcar apenas uma)

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

2.2 Indique se você já vivenciou alguma das situações abaixo nos últimos 12 meses em função de questões de trabalho.

*Obs: caso tenha vivenciado apenas por motivos pessoais, marque "Não" como resposta.*  
(Marcar apenas uma por linha)

- Sim  Não - Tirei licença saúde por motivos de saúde mental
- Sim  Não - Tive insônia
- Sim  Não - Tive depressão
- Sim  Não - Tive ansiedade
- Sim  Não - Tive burnout
- Sim  Não - Tive problemas de saúde física em consequência da saúde mental (ex: dor no estômago)
- Sim  Não - Tive síndrome do pânico

2.3 Teve algum outro problema de saúde mental que não está listado acima? Qual?

(Pergunta aberta)

2.4 Indique o seu grau de concordância com as situações abaixo que estão prejudicando a sua saúde mental no trabalho.

(Marcar apenas uma por linha)

- 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente

( ) 3 - Não discordo nem concordo

( ) 4 - Concordo parcialmente

( ) 5 - Concordo totalmente

Situações:

( ) Prazo apertado para entregar as tarefas

( ) Conflito com colegas

( ) Falta de reconhecimento do trabalho realizado

( ) Conflito com a chefia imediata

( ) Falta de clareza nas tarefas

( ) Clima organizacional desconfortável

( ) Assédio moral no contexto de trabalho

( ) Assédio sexual no contexto de trabalho

( ) Sobrecarga de trabalho

2.5 Gostaria de complementar mais alguma situação que está prejudicando a sua saúde mental no trabalho?

(Pergunta aberta)

### Seção 3

#### Consequências dos Problemas de Saúde Mental

3.1 Indique o seu grau de concordância do quanto os problemas de saúde mental afetam o seu trabalho.

(Marcar apenas uma por linha)

( ) 1 - Discordo totalmente

( ) 2 - Discordo parcialmente

( ) 3 - Não discordo nem concordo

( ) 4 - Concordo parcialmente

( ) 5 - Concordo totalmente

Consequências:

- ( ) Afetam em absenteísmo (falta com atestado médico)
- ( ) Prejudicam a qualidade do meu trabalho
- ( ) Prejudicam a minha produtividade
- ( ) Prejudicam o equilíbrio da minha vida pessoal e profissional
- ( ) Afetam a minha motivação no trabalho
- ( ) Impactam negativamente o relacionamento com colegas e superiores
- ( ) Afetam minha capacidade de tomar decisões rápidas e assertivas
- ( ) Dificultam a adaptação a mudanças e novas demandas no trabalho
- ( ) Aumentam a vontade de desistir de projetos ou responsabilidades
- ( ) Aumentam a minha intenção de sair do meu local de trabalho (mudar de área)
- ( ) Afetam a minha intenção de buscar outra organização para trabalhar

#### Seção 4

Medidas para Melhoria da Saúde Mental no Trabalho

4.1 Analise os itens abaixo e indique o seu grau de concordância, variando de 1 (discordo totalmente) até 5 (concordo totalmente) a respeito de medidas necessárias para melhorar a sua saúde mental no trabalho.

(Marcar apenas uma por linha)

- ( ) 1 - Discordo totalmente
- ( ) 2 - Discordo parcialmente
- ( ) 3 - Não discordo nem concordo
- ( ) 4 - Concordo parcialmente
- ( ) 5 - Concordo totalmente

Medidas:

- ( ) Oferta pela minha organização de suporte adequado para questões de saúde mental
- ( ) Considero necessário ter flexibilidade de horário de trabalho

- ( ) Considero necessário realizar teletrabalho (integral ou híbrido)
- ( ) Considero necessário ter programas de apoio psicológico
- ( ) É necessário ter incentivo à prática de atividade física
- ( ) É necessário ter palestras para conscientização sobre saúde mental

4.2 Poderia indicar mais alguma ação necessária que a sua organização precisa fazer para contribuir com o cuidado e melhorias da sua saúde mental?

(Pergunta aberta)

## Seção 5

### Perfil do Respondente

5.1 Em uma escala de 1 a 10, qual nota você daria para o suporte que o TST oferece em relação à saúde mental?

(Marcar apenas uma)

- ( ) 1
- ( ) 2
- ( ) 3
- ( ) 4
- ( ) 5
- ( ) 6
- ( ) 7
- ( ) 8
- ( ) 9
- ( ) 10

5.2 Você já participou de algum programa de bem-estar ou saúde mental oferecido pelo TST?

(Marcar apenas uma)

- ( ) Sim

( ) Não

5.3 Se sim, como você avaliaria a eficácia desse programa?

(Marcar apenas uma)

( ) Muito eficaz

( ) Eficaz

( ) Neutro

( ) Pouco eficaz

( ) Nada eficaz

( ) Nunca participei de programas

5.4 Você se sente à vontade para falar sobre saúde mental no ambiente de trabalho?

(Marcar apenas uma)

( ) Sim

( ) Não

( ) Depende do contexto

5.5 Qual é a sua faixa etária?

(Marcar apenas uma)

( ) 18-25 anos

( ) 26-35 anos

( ) 36-45 anos

( ) 46-55 anos

( ) 56-65 anos

( ) 66 anos ou mais

5.6 Qual é o seu gênero?

(Marcar apenas uma)

( ) Masculino

( ) Feminino

( ) Outro

( ) Prefiro não informar

5.7 Qual seu nível de escolaridade completo?

(Marcar apenas uma)

( ) Ensino Fundamental

( ) Ensino Médio

( ) Ensino Superior

( ) Especialização / MBA

( ) Mestrado

( ) Doutorado

5.8 Há quanto tempo você trabalha no TST?

(Marcar apenas uma)

( ) Menos de 1 ano

( ) 1-3 anos

( ) 4-6 anos

( ) 7-10 anos

( ) Mais de 10 anos

5.9 Você possui função de gestão?

(Marcar apenas uma)

( ) Sim

( ) Não

5.10 Qual é o seu vínculo?

(Marcar apenas uma)

( ) Servidor efetivo do TST

( ) Servidor efetivo de outro órgão (requisitado ou cedido)

( ) Comissionado sem vínculo

( ) Terceirizado

( ) Estagiário / Jovem Aprendiz

5.11 Qual o seu cargo?

(Pergunta aberta)