

Saúde Mental de Profissionais de TI de um Órgão do Poder Judiciário

Lana Montezano da Silva^{a,†}, Carolina Arielly Barrozo Farias^a, Diego dos Santos Teixeira^a

^aInstituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), Brazil • [†]Autora correspondente: lane.montezano@idp.edu.br

INFORMAÇÕES DO ARTIGO

Palavras-chave:

Saúde mental
Causas e Consequências
Qualidade de Vida no Trabalho
Teletrabalho
Setor Público

RESUMO

Este estudo teve como objetivo de analisar as causas e consequências dos problemas de saúde mental entre profissionais de Tecnologia da Informação de um órgão do Poder Judiciário federal, além de identificar medidas que possam contribuir com a saúde mental na percepção destes profissionais. Trata-se de um estudo de caso com abordagem quantitativa, descritiva e transversal, realizado com 64 servidores por meio de questionário eletrônico. Os resultados apontam que os principais fatores associados ao adoecimento mental são o prazo apertado para entrega de tarefas, a sobrecarga de trabalho e a falta de reconhecimento. As consequências mais percebidas incluem prejuízos à motivação, produtividade, qualidade do trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Foram identificadas correlações significativas entre causas e consequências, destacando a influência de variáveis como gênero, função de gestão e faixa etária. Os participantes avaliaram como medianas as ações institucionais voltadas à saúde mental, sugerindo a ampliação de programas de apoio psicológico, qualidade de vida e flexibilização do trabalho. O estudo contribui para o debate sobre práticas organizacionais promotoras de bem-estar e desempenho sustentável, reforçando a importância da saúde mental no contexto do serviço público.

1. Introdução

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).

As causas de adoecimento mental no trabalho frequentemente estão ligadas a fatores como sobrecarga de tarefas, pressão contínua por resultados e ambientes organizacionais marcados por competitividade excessiva e falta de reconhecimento. Tais condições favorecem o surgimento de transtornos psicológicos como ansiedade, depressão e burnout, especialmente em contextos laborais altamente exigentes, como é o caso do setor de Tecnologia da Informação (Ferrão, 2023; Garbelini et al., 2024).

As consequências desses problemas afetam tanto a saúde individual dos colaboradores quanto a eficácia organizacional. A redução da produtividade, aumento do absenteísmo e alta rotatividade de profissionais são frequentemente observados como resultados diretos do comprometimento mental no trabalho. Além disso, organizações que não priorizam o bem-estar psíquico dos colaboradores podem enfrentar perdas econômicas significativas e deterioração da qualidade dos serviços prestados (Melo et al., 2022; Silva et al., 2023).

A gestão estratégica de pessoas desempenha papel essencial na promoção da saúde mental e qualidade de vida no trabalho. Ferrão (2023) enfatiza que práticas organizacionais voltadas ao bem-estar têm impacto direto na motivação, satisfação e produtividade dos trabalhadores.

Nesse contexto, iniciativas como programas de apoio psicológico, flexibilização dos horários e estímulo ao autocuidado pessoal são fundamentais para a redução do estresse ocupacional e prevenção de transtornos mentais como ansiedade e burnout (Garbelini et al., 2024). Além disso, ambientes laborais positivos, marcados por relações saudáveis e reconhecimento profissional, contribuem significativamente para o fortalecimento emocional dos colaboradores, reduzindo absenteísmo e aumentando o engajamento. Dessa forma, uma gestão de pessoas focada na qualidade de vida configura-se como elemento estratégico essencial para a sustentabilidade organizacional.

No Brasil, de acordo com informações de artigo do Jusbrasil, o afastamento por transtornos de saúde mental subiu 38% em 2023. Isso aponta a necessidade de as organizações definirem maneiras de melhorar o ambiente de trabalho, de modo a evitar prejuízos para os indivíduos e para a própria organização devido a baixo desempenho, aumento de afastamentos, falta de assiduidade e falta de interesse do trabalhador (Brollo, 2023).

No setor de Tecnologia da Informação (TI), os profissionais sofrem frequentes pressões, 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. Destaca-se, ainda, a necessidade de realizar estudos que identifiquem formas de melhorar a saúde mental de profissionais de TI, contribuindo com a diminuição do estresse, ansiedade e esgotamento mental a que são submetidos pelas particularidades do seu contexto laboral.

Sendo assim, este artigo 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 identificar medidas que possam contribuir com a saúde mental na percepção destes profissionais.

2. Fundamentação teórica

A seção teórica contempla inicialmente a conceituação de saúde mental no trabalho, seguida pela análise das principais causas de adoecimento psíquico enfrentadas pelos profissionais, das consequências desses problemas tanto para os indivíduos quanto para as organizações, e das práticas organizacionais que podem contribuir para a promoção do bem-estar psicológico no ambiente profissional.

2.1. Saúde Mental no trabalho: definição e causas de adoecimento

Compreender o conceito de saúde mental considerando o contexto do trabalho do indivíduo envolve não apenas conhecer suas definições gerais, mas também entender a complexidade e a multiplicidade de fatores que influenciam o surgimento de transtornos mentais, especialmente em ambientes de alta exigência profissional como é o setor de TI no Poder Judiciário.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde mental como um estado de bem-estar no qual o indivíduo percebe suas próprias capacidades, consegue lidar com as tensões normais da vida, trabalha de forma produtiva e contribui positivamente para sua comunidade (Organização Mundial da Saúde, 2021). No contexto laboral, a saúde mental ganha importância devido ao impacto direto das condições de trabalho no bem-estar emocional e físico dos profissionais. Questões relacionadas à qualidade das relações interpessoais, à sobrecarga de tarefas e às condições estruturais do ambiente laboral são apontadas com frequência como fatores decisivos na manutenção ou comprometimento da saúde mental do trabalhador (Santos et al., 2022).

Nesse cenário, destaca-se o surgimento de alguns transtornos mentais diretamente associados às dinâmicas e demandas do trabalho. Entre os problemas mais comuns, a síndrome de burnout, caracterizada por um quadro de exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal no ambiente laboral, é amplamente observada em contextos nos quais há alta cobrança por produtividade e prazos reduzidos, especialmente nas áreas de tecnologia da informação e saúde (Oliveira et al., 2015; Garbelini et al., 2024).

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). Cabe destacar também que práticas de assédio moral estão entre as causas frequentes de adoecimento mental, uma vez que podem gerar consequências psicológicas severas, prejudicando diretamente a qualidade de vida e o desempenho dos trabalhadores (Santos et al., 2022).

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.

Pode-se identificar na literatura alguns problemas de saúde mental em servidores públicos como: ansiedade, depressão, estresse, transtorno de humor (Oliveira et al., 2015; Santos et al., 2022). 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).

Entre servidores públicos, observa-se que a cobrança por entrega de metas gera um clima de estresse e tensão, prejudicando a saúde física e mental do trabalhador. 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 et al., 2024).

O ambiente de trabalho contemporâneo apresenta diversos fatores que podem contribuir de forma significativa para o adoecimento mental dos trabalhadores, especialmente em contextos de alta exigência e competitividade. Entre esses fatores, destaca-se a carga excessiva de trabalho, marcada por demandas constantes e pressão contínua por resultados imediatos. Essa sobrecarga frequentemente gera esgotamento físico e emocional, limitando a recuperação dos trabalhadores e comprometendo sua produtividade a longo prazo (Ferrão, 2023).

A competitividade exacerbada também constitui um risco significativo para o bem-estar mental dos trabalhadores. Ambientes altamente competitivos tendem a ser hostis e pouco colaborativos, intensificando a insegurança dos colabora-

dores e prejudicando a coesão das equipes. Esse cenário, caracterizado por desconfiança e rivalidade entre colegas, afeta diretamente a saúde psíquica dos trabalhadores, sobretudo em setores com alta exigência técnica e atualização constante, como é o caso da área de Tecnologia da Informação (Garbelini et al., 2024).

A falta de autonomia no desenvolvimento das atividades profissionais é outra causa relevante de adoecimento mental. De acordo com Camargo et al. (2021a), ambientes que restringem o poder decisório e a criatividade dos trabalhadores provocam frustração e um sentimento de alienação progressiva, resultando em desmotivação e perda do senso de propósito profissional.

Finalmente, a ambiguidade de papéis e responsabilidades também é reconhecida como um fator crítico. Situações em que as atribuições não são claramente definidas geram incerteza constante, aumentam o nível de estresse e comprometem a capacidade dos trabalhadores em desempenhar suas funções adequadamente. Especialmente no contexto do setor público, a indefinição de tarefas e a sobreposição de responsabilidades frequentemente causam desgaste emocional significativo, prejudicando o bem-estar psicológico e a eficiência operacional dos trabalhadores (Santos et al., 2022).

Esses fatores delineiam um quadro no qual o ambiente de trabalho atua diretamente como agente de desgaste mental, exigindo atenção prioritária das organizações no desenvolvimento de políticas preventivas e corretivas voltadas à saúde mental dos profissionais.

2.2. Consequências dos Problemas de Saúde Mental no Trabalho

Os problemas relacionados à saúde mental dos trabalhadores têm produzido consequências expressivas tanto no desempenho individual quanto na performance organizacional. Um dos principais efeitos identificados é a redução da produtividade, decorrente da deterioração das capacidades cognitivas e emocionais necessárias à realização eficiente das tarefas. Esse impacto negativo transcende o desempenho individual, prejudicando diretamente a dinâmica das equipes e a capacidade da organização de alcançar seus objetivos institucionais (Valencio e Rodolpho, 2023).

O aumento expressivo do absenteísmo constitui outra consequência relevante, especialmente em casos associados à ansiedade e depressão. De acordo com Melo et al. (2022), afastamentos frequentes ou prolongados decorrentes de problemas emocionais comprometem o funcionamento regular das organizações, sobrecarregando os demais trabalhadores e intensificando ainda mais o ciclo de desgaste coletivo. Esse fenômeno é particularmente crítico em setores com alta demanda e constante pressão por resultados, como o Judiciário.

E ainda, a qualidade das entregas é fortemente afetada pelo comprometimento da saúde mental. O desgaste emocional limita a capacidade de resolução de problemas, reduz a precisão nas atividades executadas e eleva significativamente o risco de erros institucionais. Em instituições públicas, como aquelas vinculadas ao Poder Judiciário, nas quais a exatidão e a confiabilidade são fundamentais para a credibilidade dos processos, essa consequência é especialmente grave, podendo impactar negativamente a segurança e a confiança pública (Silva et al., 2023).

Esses efeitos reforçam a necessidade urgente de que as organizações adotem políticas robustas e ações concretas para prevenir o adoecimento mental, protegendo não apenas a saúde individual dos colaboradores, mas também a eficácia operacional e a sustentabilidade institucional.

2.3. Práticas Organizacionais para Promoção da Saúde Mental

As organizações contemporâneas têm incorporado práticas específicas voltadas à preservação da saúde mental dos profissionais, com o intuito de mitigar os efeitos das condições laborais sobre o bem-estar psicológico e promover ambientes de trabalho mais equilibrados e produtivos. Dentre essas práticas, destacam-se os programas de apoio psicológico, que oferecem suporte aos trabalhadores por meio de terapias e aconselhamentos estruturados, facilitando o acesso a recursos de saúde mental de forma acessível e contínua. Tais programas demonstram impacto significativo na redução de sintomas de esgotamento e favorecem o desenvolvimento da resiliência emocional diante dos desafios organizacionais, conforme evidenciado por estudos que analisam os efeitos do apoio psicossocial no contexto ocupacional (Paparelli et al., 2011).

A adoção de políticas de flexibilidade configura-se como outra medida relevante, ao permitir que os profissionais conciliem as demandas pessoais e profissionais por meio de horários adaptáveis e da possibilidade de atuação em regime remoto. Essas políticas, ao atenderem às necessidades individuais dos trabalhadores, contribuem não apenas para o bem-estar, mas também para o aumento da satisfação e do engajamento profissional. Segundo Ferrão (2023), tais fatores refletem diretamente na melhoria do desempenho e na retenção de talentos. Esse tipo de adaptação organizacional, além de valorizar os colaboradores, também impulsiona a eficiência institucional e reduz os índices de absenteísmo e rotatividade, reafirmando a flexibilidade como uma ferramenta estratégica da gestão de pessoas.

Práticas de capacitação e sensibilização de líderes e equipes para o reconhecimento de sinais de sofrimento psíquico também têm se mostrado essenciais. Esses programas buscam qualificar gestores e colegas para identificar precocemente comportamentos que indiquem sobrecarga emocional ou estresse excessivo, possibilitando intervenções imediatas e assertivas. Rosa (2012) destaca a importância dessas ações no contexto institucional, ao demonstrar que o apoio interpessoal aliado à intervenção organizada favorece a construção de um ambiente de trabalho mais seguro e colaborativo.

Outro componente central das estratégias organizacionais de cuidado em saúde mental é a promoção de iniciativas voltadas ao bem-estar físico, considerando a interdependência entre corpo e mente. Programas que incluem incentivo à prática de atividades físicas, como academias corporativas, ginástica laboral e pausas programadas, têm demonstrado impacto positivo na redução do estresse e na melhora das condições gerais de saúde dos trabalhadores. Pesquisas recentes apontam que a prática regular de exercícios físicos no ambiente organizacional contribui para o fortalecimento da resiliência mental e para o aumento da energia e da disposição dos profissionais (Camargo et al., 2021b).

No que se refere à gestão das demandas de trabalho, a realização periódica de avaliações da carga laboral constitui uma prática necessária para prevenir o esgotamento e garantir a distribuição equitativa das responsabilidades. A revisão constante das atribuições permite às organizações ajustar o volume de tarefas e adequar os recursos disponíveis, o que reduz a pressão excessiva e contribui para a construção de um ambiente mais sustentável. Essa gestão ativa das demandas configura-se como um mecanismo preventivo eficaz contra o adoecimento psíquico, conforme observado por [Bisneto \(2022\)](#).

A consolidação de uma cultura organizacional pautada no apoio e na colaboração constitui um dos alicerces mais eficazes na prevenção e cuidado da saúde mental dos profissionais. Práticas que estimulam a cooperação entre equipes e setores promovem um ambiente em que os trabalhadores se sentem acolhidos, valorizados e amparados. Essa rede de apoio emocional fortalece a capacidade de enfrentamento diante das dificuldades cotidianas, proporcionando uma vivência laboral mais positiva. [Garbelini et al. \(2024\)](#) ressaltam que a cultura de solidariedade reduz os níveis de estresse ao fomentar relações interpessoais saudáveis, nas quais o suporte mútuo é reconhecido como elemento fundamental para o bem-estar mental no trabalho.

3. Método

Para sustentar empiricamente os objetivos deste estudo, adotou-se uma abordagem metodológica alinhada à natureza descritiva, com recorte temporal transversal e uso da abordagem quantitativa da pesquisa, com foco na compreensão das percepções quanto à saúde mental no contexto organizacional dos profissionais de TI.

Com isto, os dados foram coletados com aplicação de questionário eletrônico (Google Forms) estruturado em seis partes: (i) apresentação da pesquisa com objetivo e pergunta quanto à concordância em participar voluntariamente; (ii) percepção sobre o nível de saúde mental com três questões, sendo duas de múltipla escolha e uma aberta; (iii) percepção sobre causas que afetam a saúde no trabalho com 9 itens mensurados com escala tipo Likert de concordância de cinco pontos, além de uma pergunta aberta complementar; (iv) consequências dos problemas de saúde mental com 11 itens avaliados com escala tipo Likert de concordância de cinco pontos; (v) medidas para melhoria da saúde mental no trabalho com 8 itens para indicar o grau de concordância com a escala tipo Likert de cinco pontos, além de mais 5 questões, sendo quatro de múltipla escolha e uma aberta complementar; e (vi) 7 questões sobre perfil do respondente. As perguntas foram elaboradas alinhadas ao alcance do objetivo da pesquisa e fundamentadas com base no referencial teórico.

O público-alvo foram os colaboradores que trabalham em uma unidade de tecnologia da informação de um órgão público do poder judiciário da esfera federal. Em uma amostragem não probabilística por conveniência, obteve-se 64 participantes voluntários, o que representou 90% de nível de confiança da amostra e 7,03% de margem de erro. O detalhamento do perfil da amostra é apresentado na Tabela 1, sendo principalmente caracterizado como: 82,8% do sexo masculino, 51,6% possuem especialização/MBA, 67,2% possuem mais de 10 anos de experiência no órgão, 67,2% não possui função de gestão, 82,8% são servidores efetivos do órgão, e 42,2% ocupam cargos de analista.

Tabela 1. Descrição do perfil da amostra da pesquisa.

Variável	Categorias	Frequência (%)
Faixa etária	26–35 anos	15,6
	36–45 anos	34,4
	46–55 anos	21,9
	56–65 anos	28,1
Gênero	Feminino	15,6
	Masculino	82,8
	Prefiro não informar	1,6
Nível de escolaridade completo	Doutorado	4,7
	Ensino Médio	1,6
	Ensino Superior	31,3
	Especialização / MBA	51,6
	Mestrado	10,9
Tempo de experiência na organização	Menos de 1 ano	9,4
	1–3 anos	4,7
	4–6 anos	4,7
	7–10 anos	14,1
	Mais de 10 anos	67,2
Função de gestão	Não	67,2
	Sim	32,8
Vínculo funcional	Comissionado sem vínculo	3,1
	Estagiário / jovem aprendiz	3,1
	Servidor efetivo de outro órgão	4,7
	Servidor efetivo do órgão	82,8
	Terceirizado	6,3
Cargo	Analista	42,2
	Em branco	4,7
	Gestão	12,5
	Outro	9,4
	Técnico	31,3

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A base de dados gerada no Excel pelo Google Forms foi importada para o SPSS (versão 27) para consolidação com uso de estatísticas descritivas, tais como frequência, além da média, desvio padrão, coeficiente de variação para as variáveis mensuradas com escala tipo Likert de concordância. Ressalta-se que para consolidação dos dados, foi considerado como grau de discordância o somatório das frequências das respostas 1 e 2, grau neutro as respostas 3 da escala, e grau de concordância o somatório das respostas 4 e 5. Também foi utilizada estatística inferencial com uso de testes não paramétricos, devido à ausência de normalidade na distribuição da amostra com significância igual a zero nos testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk. Sendo assim, foram realizados testes de comparação de grupos com Mann-Whitney e Kruskal-Wallis, a depender do tipo de variável, bem como correlações de ρ de Spearman para verificar a relação entre as causas e consequências.

4. Análise de Resultados

A maioria dos participantes (59,4%) indicou que o trabalho afeta negativamente sua saúde mental, sendo que destes, 3,1% indicaram que sempre afeta a saúde, além de que 4,7% indicaram já ter precisado tirar licença por motivo de saúde. Os principais problemas de saúde mental que tiveram foram ansiedade (71,9%) e insônia (43,8%), além de que também foram constatados outros tipos de problemas com menor frequência, como problemas de saúde física (34,4%), depressão (10,9%), burnout (9,4%). Nenhum participante indicou ter sofrido de síndrome do pânico em função de problemas decorrentes do trabalho. Além dos elencados no questionário, complementaram indicando também a ocorrência de estresse, estafa mental, raiva, autocobrança e dificuldade de concentração, e exemplificaram alguns problemas de saúde física como pressão alta e hérnia na cervical.

As principais causas que afetam a saúde mental dos participantes da pesquisa foram o prazo apertado para entregar as tarefas (46,9%) e a sobrecarga de trabalho (40,6%), conforme consta na Tabela 2 juntamente com a consolidação da percepção quanto às demais causas. Pode-se perceber que situações de assédio e conflito com a chefia imediata não foram consideradas como causas para prejudicar a saúde mental, indicando um bom ambiente de trabalho. Observa-se também na Tabela que os coeficientes de variação são elevados, remetendo a percepções heterogêneas na amostra.

Tabela 2. Consolidação das estatísticas descritivas – causas dos problemas de saúde mental.

Causas	M	DP	CV	Discord. (%)	Neutro (%)	Concord. (%)
Prazo apertado para entregar as tarefas	3,0	1,5	48,9%	40,6	12,5	46,9
Conflito com colegas	2,2	1,4	65,3%	64,1	10,9	25,0
Falta de reconhecimento do trabalho realizado	2,4	1,3	56,1%	56,3	17,2	26,6
Conflito com a chefia imediata	1,9	1,3	66,6%	73,4	9,4	17,2
Falta de clareza nas tarefas	2,5	1,3	51,4%	54,7	15,6	29,7
Clima organizacional desconfortável	2,3	1,4	60,3%	62,5	10,9	26,6
Assédio moral no contexto de trabalho	1,7	1,3	74,4%	81,3	4,7	14,1
Assédio sexual no contexto de trabalho	1,3	0,8	66,9%	93,8	1,6	4,7
Sobrecarga de trabalho	2,7	1,5	56,2%	53,1	6,3	40,6

Legenda: M = média; DP = desvio padrão; CV = coeficiente de variação. Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Além das opções indicadas nas opções do questionário, os participantes tiveram oportunidade de elencar outras possíveis causas para prejudicar a saúde mental, sendo elas: burocracia para trabalhar em home-office, dificuldade em trabalhar na modalidade remota reduzindo a qualidade de vida, excesso de atividades, pouca valorização do servidor, ações realizadas sem planejamento e alinhamento à estratégia do negócio, além da sensação de estar “enxugando gelo” diariamente.

Ao realizar os testes de comparação de grupos, não foram identificadas diferenças significativas das causas com ter tirado licença saúde, o burnout, faixa etária, o tempo de atuação no órgão. Por outro lado, identificou-se que maiores percepções de conflitos com colegas ($\text{sig}=0,021$) e clima organizacional desconfortável ($\text{sig}=0$) ocorreram com pessoas que tiveram insônia. Pessoas que tiveram depressão tiveram maiores percepções quanto à falta de reconhecimento do trabalho realizado ($\text{sig}=0,012$). Maiores percepções de conflitos com colegas ($\text{sig}=0,039$), com chefias ($\text{sig}=0,013$) e de sobrecarga no trabalho ($\text{sig}=0,045$) ocorreram com grupos que pessoas que tiveram ansiedade. Já as pessoas que tiveram problemas de saúde física, decorrente da saúde mental, são influenciadas pelas causas de prazo apertado para entregar tarefas ($\text{sig}=0,001$), falta de reconhecimento do trabalho ($\text{sig}=0,013$), sobrecarga de trabalho ($\text{sig}=0,027$) e conflito com a chefia imediata ($\text{sig}=0,026$). Com isto, pode-se perceber as causas para alguns problemas de saúde mental.

Além disso, em relação a variáveis do perfil pessoal, foram identificadas diferenças significativas da variável gênero em relação à percepção de prazo apertado ($\text{sig}=0,018$) e sobrecarga no trabalho ($\text{sig}=0,017$). Já em relação a variável de perfil profissional sobre possuir função de gestão também apresentou diferenças significativas à percepção de prazo apertado ($\text{sig}=0,001$) e sobrecarga no trabalho ($\text{sig}=0,007$).

A Tabela 3 apresenta a consolidação das consequências de problemas de saúde mental, sendo que as principais geraram prejuízo: à motivação no trabalho (62,5%), ao equilíbrio da vida pessoal e profissional (59,4%), à qualidade do trabalho (57,8%), e à produtividade (53,1%).

Tabela 3. Consolidação das estatísticas descritivas – consequências dos problemas de saúde mental.

Consequências	M	DP	CV	Discord. (%)	Neutro (%)	Concord. (%)
Acarretam absenteísmo (falta com atestado médico)	2,2	1,4	64,5%	62,5	10,9	26,6
Prejudicam a qualidade do meu trabalho	3,2	1,5	48,2%	34,4	7,8	57,8
Prejudicam a minha produtividade	3,2	1,6	49,9%	34,4	12,5	53,1
Prejudicam o equilíbrio da minha vida pessoal e profissional	3,3	1,6	46,9%	32,8	7,8	59,4
Afetam a minha motivação no trabalho	3,5	1,5	43,0%	28,1	9,4	62,5
Impactam negativamente o relacionamento com colegas e superiores	2,8	1,5	52,6%	43,8	17,2	39,1
Afetam minha capacidade de tomar decisões rápidas e assertivas	2,8	1,5	52,5%	43,8	15,6	40,6
Dificultam a adaptação a mudanças e novas demandas no trabalho	2,8	1,5	53,0%	46,9	10,9	42,2
Aumentam a vontade de desistir de projetos ou responsabilidades	3,2	1,5	47,0%	35,9	12,5	51,6
Aumentam a minha intenção de sair do meu local de trabalho (mudar de área)	3,1	1,7	52,9%	40,6	9,4	50,0
Afetam a minha intenção de buscar outra organização para trabalhar	2,7	1,6	59,6%	50,0	9,4	40,6

Legenda: M = média; DP = desvio padrão; CV = coeficiente de variação. Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Ao realizar comparação entre grupos com as consequências de problemas de saúde mental, tem-se que pessoas que tiveram insônia, depressão e ansiedade percebem maior prejuízo do equilíbrio da vida pessoal e profissional, além de terem maiores intenções de saírem do local de trabalho (mudar de área ou buscar outra organização para trabalhar). Também foi constatada diferença no grupo das pessoas que tiveram depressão tendo maior percepção do impacto negativo do relacionamento com colegas e superiores, além de afetar a capacidade de tomar decisões rápidas e assertivas. As pessoas que tiveram ansiedade e problemas de saúde física decorrentes da saúde mental tiveram maiores percepções

em todos os 11 itens de consequências avaliados no questionário. Existem diferenças significativas entre a variável de perfil da faixa etária com 7 itens de consequências da saúde mental. Não existem diferenças significativas entre as variáveis de gênero e tempo de experiência no órgão e as consequências da saúde mental.

Pode-se constatar 80,8% de correlações significativas entre os itens de causas e consequências para saúde mental, sendo que as causas com maiores casos de ausência de significância com as consequências foram assédio sexual, assédio moral e clima organizacional. As causas que apresentaram maiores graus de correlação com as consequências foram a falta de reconhecimento no trabalho e a falta de clareza nas tarefas. A Tabela 4 apresenta os graus de correlações e as significâncias do teste.

Tabela 4. Correlações entre causas e consequências de problemas da saúde mental.

Causas	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
Prazo apertado para entregar as tarefas	,325**	0,236	,340**	,434**	,335**	,474**	,458**	,375**	,466**	,388**	,290*
Conflito com colegas	,259*	,428**	,329**	,479**	,472**	,603**	,294*	,441**	,307*	,403**	,521**
Falta de reconhecimento do trabalho	,447**	,549**	,460**	,485**	,585**	,545**	,552**	,535**	,518**	,513**	,463**
Conflito com a chefia imediata	,279*	,371**	,253*	,416**	,460**	,520**	0,235	,298*	,290*	,482**	,377**
Falta de clareza nas tarefas	0,221	,482**	,532**	,518**	,532**	,546**	,477**	,617**	,494**	,481**	,436**
Clima organizacional desconfortável	0,178	,396**	,341**	,396**	,404**	,489**	0,174	,382**	0,233	0,194	,470**
Assédio moral no contexto de trabalho	0,237	,400**	0,238	,372**	,356**	,452**	,288*	,267*	0,238	,324**	,518**
Assédio sexual no contexto de trabalho	,352**	0,150	0,065	0,110	0,158	0,217	0,158	0,131	0,081	0,157	0,210
Sobrecarga de trabalho	,264*	,317*	,379**	,480**	,410**	,551**	,368**	,482**	,453**	,393**	,395**

Legenda das consequências: C1 = Acarretam absenteísmo (falta com atestado médico); C2 = Prejudicam a qualidade do meu trabalho; C3 = Prejudicam a minha produtividade; C4 = Prejudicam o equilíbrio da minha vida pessoal e profissional; C5 = Afetam a minha motivação no trabalho; C6 = Impactam negativamente o relacionamento com colegas e superiores; C7 = Afetam minha capacidade de tomar decisões rápidas e assertivas; C8 = Dificultam a adaptação a mudanças e novas demandas no trabalho; C9 = Aumentam a vontade de desistir de projetos ou responsabilidades; C10 = Aumentam a minha intenção de sair do meu local de trabalho (mudar de área); C11 = Afetam a minha intenção de buscar outra organização para trabalhar. Valores referentes ao coeficiente de correlação de Spearman; N = 64 em todos os casos. *. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades). **. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades). Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Os participantes consideram que o órgão oferece um suporte à saúde mental mediano (média = 6,31, em uma escala de 0 a 10 pontos), sendo que apenas 26,6% já participou de algum programa de bem-estar ou saúde mental oferecido pelo órgão. Dos que já participaram, 53% indicaram considerar o programa eficaz ou muito eficaz.

Dentre as ações que podem contribuir com melhorias da saúde mental, conforme Tabela 5, as consideradas como mais necessárias pelos participantes foram: programa de qualidade de vida no trabalho (87,5%), teletrabalho (87,5%), incentivo à atividade física (81,3%), programas de apoio psicológico (78,1%), e flexibilidade de horário de trabalho (79,7%).

Tabela 5. Consolidação das estatísticas descritivas – ações de promoção de saúde mental.

Ações	M	DP	CV	Discord. (%)	Neutro (%)	Concord. (%)
Oferta pela minha organização de suporte adequado para questões de saúde mental	3,7	1,2	32,7%	15,6	25,0	59,4
Considero necessário ter flexibilidade de horário de trabalho	4,3	1,2	27,1%	10,9	9,4	79,7
Considero necessário realizar teletrabalho (integral ou híbrido)	4,5	1,0	22,2%	4,7	7,8	87,5
Considero necessário ter programas de apoio psicológico	4,1	1,0	24,7%	9,4	12,5	78,1
É necessário ter incentivo à atividade física	4,2	1,1	25,5%	7,8	10,9	81,3
É necessário ter programa de qualidade de vida no trabalho	4,3	0,8	19,3%	3,1	9,4	87,5
É necessário ter palestras para conhecer sobre cuidados necessários à saúde mental	3,9	1,2	31,4%	12,5	18,8	68,8
É necessário ter apoio da chefia em relação a melhorias da saúde mental	4,2	0,9	20,9%	4,7	10,9	84,4

Legenda: M = média; DP = desvio padrão; CV = coeficiente de variação. Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Além disso, na pergunta aberta foram complementadas sugestões de ações, tais como: realização de grupos focais e espaços que se possa conversar sobre as questões de saúde mental sem correr o risco de exposição; diminuição na carga horária, incentivo à colaboração entre os servidores, realização de momentos de descontração para celebrar pelo menos os aniversariantes do mês, ter mais diálogo com o servidor. Também foi realizado comentário reforçando a relevância do trabalho remoto como forma de permitir maior foco, qualidade no trabalho e qualidade de vida.

Mesmo com a existência de programas para abordar a saúde mental, pode-se inferir que este assunto ainda é delicado para algumas pessoas, sendo que apenas 26,6% indicaram que se sentiram à vontade para falar sobre saúde mental no ambiente de trabalho, enquanto 54,7% afirmaram que depende do contexto e 18,8% não se sentem à vontade.

Esses resultados confirmam estudos anteriores que enfatizam a saúde mental como um elemento essencial para a eficácia organizacional (Ferrão, 2023; Valencio e Rodolpho, 2023).

5. Considerações finais

O artigo alcançou o objetivo de analisar as causas e consequências dos problemas de saúde mental entre profissionais de Tecnologia da Informação de um órgão do Poder Judiciário federal. Neste caso, constatou que o prazo apertado para realização das entregas e a sobrecarga de trabalho são as principais causas de adoecimento destes profissionais, e que podem prejudicar o desempenho e qualidade do trabalho, além da qualidade de vida dos profissionais. Também foram identificadas medidas que possam contribuir com a saúde mental e bem-estar na percepção destes profissionais, sendo reforçada a relevância de programas de qualidade de vida e a adoção de modalidade de teletrabalho.

A pesquisa tem a limitação de ser um estudo de caso com uma amostra apenas de uma área de TI de um órgão público, não permitindo a generalização dos dados. Apesar disto, a pesquisa contribui com a literatura ao identificar os principais tipos de problemas de saúde mental, causas e consequências para o trabalho, além de possíveis ações que podem ser realizadas pela organização para contribuir com melhores condições para saúde mental das equipes. O estudo também avança ao identificar as possíveis relações entre os problemas de saúde mental com suas causas e consequências, com uso de diferentes testes estatísticos (correlação e comparação de grupos), além de descrever variáveis dos tipos de problemas e de perfil que tem influência com estas causas e consequências.

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.

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.

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. 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.

Pesquisas futuras poderiam explorar ainda mais esta temática no contexto do setor público, com uso de abordagens qualitativas ou quantitativas para aprofundar mais a identificação de causas, problemas e consequências para viabilizar a criação de programas de bem-estar dos servidores públicos, inclusive relacionando com outras variáveis de perfil socioprofissional e de comportamento organizacional. Recomenda-se investigações sobre intervenções sustentáveis e seus efeitos, além de buscar compreender o efeito de diferentes estilos de liderança na saúde mental dos profissionais.

Referências

- Bisneto, J. A. (2022). *Serviço social e saúde mental: uma análise institucional da prática*. Cortez Editora.
- Brollo, V. (2023). Afastamentos por transtornos de saúde mental sobem 38% em 2023. Jusbrasil. Acesso em: 26 jun. 2024.
- Camargo, F. et al. (2021a). Autonomia profissional e satisfação no trabalho: impactos na saúde mental. *Revista Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 11(3):45–60.
- Camargo, S. F. et al. (2021b). Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26:1467–1476.
- Ferrão, I. S. (2023). Práticas de gestão de pessoas: impacto no bem-estar, qualidade de vida e desempenho. Dissertação de mestrado, Universidade de Coimbra.
- Garbelini, I., De Paula, J. P., e Fragoso, G. C. (2024). Variáveis contextuais que interferem no nível de estresse de profissionais da área da tecnologia. *Psicologia Argumento*, 42(118).
- Guerrese, R. S. (2020). 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.
- Melo, B. F., Santos, K. O. B., e Fernandes, R. d. C. P. (2022). Indicadores de absenteísmo por doença mental no setor judiciário: abordagem descritiva de uma coorte retrospectiva. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 47:1–10.

- Oliveira, L. A., Baldaçara, L. R., e Maia, M. Z. (2015). Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no tocantins. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40(132):156–169.
- Organização Mundial da Saúde (2021). Mental health: strengthening our response.
- Paparelli, R., Sato, L., e Oliveira, F. (2011). A saúde mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36:118–127.
- Rosa, A. C. (2012). A instituição de saúde mental como dispositivo social de produção de subjetividade. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29:115–126.
- Santos, R. A. et al. (2022). Ambiguidade de papéis e impactos na saúde mental em organizações públicas brasileiras. *Revista Brasileira de Psicologia*, 9(2):134–148.
- Silva, A., Martinelli, B., e Neves, C. (2023). Síndrome de burnout: implicações em profissionais na área da enfermagem. *Revista Científica Doctum Saúde*, 1:1–27.
- Valencio, V. I. e Rodolpho, D. (2023). Saúde mental e sua influência na produtividade. *Revista Interface Tecnológica*, 20(2):622–633.