ÁREA TEMÁTICA: 10. Gestão de Pessoas

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ASPECTOS ORGANIZACIONAIS QUE INFLUENCIAM TRABALHADORES DA ÁREA DE TECNOLOGIA

Resumo: A saúde mental no ambiente de trabalho tem assumido crescente relevância em razão das transformações nas relações laborais e das exigências impostas pelo contexto organizacional contemporâneo. Este estudo teve como objetivo apresentar os fatores que influenciam a saúde mental de trabalhadores da área de tecnologia e identificar práticas organizacionais voltadas à promoção do bem-estar. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva, realizada por meio de levantamento (survey) com aplicação de questionário estruturado a 110 profissionais atuantes em empresas privadas de médio e grande porte localizadas em Lajeado/RS. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e análise de conteúdo das respostas abertas. Os resultados indicaram que os principais fatores associados ao comprometimento da saúde mental foram os prazos reduzidos (52,70%), a carga excessiva de trabalho (48,20%) e a falta de reconhecimento profissional (40,00%). Além disso, 61,80% dos participantes afirmaram que sua saúde mental já comprometeu seu desempenho profissional. Verificou-se, ainda, que as ações organizacionais voltadas à promoção da saúde mental são percebidas como insuficientes ou pouco conhecidas pelos trabalhadores. Conclui-se que a promoção da saúde mental deve integrar as estratégias de gestão de pessoas, contribuindo para ambientes de trabalho mais saudáveis, maior bem-estar dos colaboradores e melhores resultados organizacionais.

Palavras-chave: saúde mental; ambiente de trabalho; riscos psicossociais; gestão de pessoas.

Abstract: Mental health in the workplace has become increasingly relevant due to changes in labor relations and the growing demands of contemporary organizational environments. This study aimed to identify the factors influencing the mental health of technology professionals and to examine organizational practices that promote well-being in the workplace. A quantitative, descriptive survey was conducted using a structured questionnaire administered to 110 technology professionals employed by medium- and large-sized private companies located in Lajeado, Rio Grande do Sul, Brazil. Data were analyzed using descriptive statistics and content analysis of the open-ended responses. The findings revealed that the main factors associated with impaired mental health were tight deadlines (52.70%), excessive workload (48.20%), and lack of professional recognition (40.00%). Furthermore, 61.80% of the respondents reported that their mental health had negatively affected their job performance. The results also indicated that organizational initiatives aimed at promoting mental health are perceived as insufficient or are largely unknown by employees. It is concluded that promoting mental health should be incorporated into people management strategies, contributing to healthier work environments, improved employee well-being, and enhanced organizational performance.

Keywords: mental health; workplace environment; psychosocial risks; people management.

1. Introdução

A discussão sobre saúde mental deixou de ser um tema restrito ao campo da psicologia clínica e passou a ocupar posição de destaque nas organizações, em razão do avanço das pesquisas em saúde ocupacional e das transformações nas relações de trabalho. Nesse contexto, compreender como fatores organizacionais influenciam o bem-estar psicológico dos trabalhadores tornou-se essencial, uma vez que ambientes de trabalho saudáveis contribuem não apenas para a satisfação dos colaboradores, mas também para a sustentabilidade e a competitividade das organizações (Foliassa; Costa, 2024). Dessa forma, é necessário que empresas e gestores adotem uma visão holística, capaz de articular práticas de gestão de pessoas, promoção da saúde e desenvolvimento organizacional.

O cenário corporativo contemporâneo, caracterizado por elevada competitividade, intensificação do trabalho, prazos reduzidos e constantes exigências de desempenho, tem contribuído para o aumento dos níveis de estresse, ansiedade e síndrome de burnout. Esses fatores afetam a qualidade de vida dos trabalhadores e refletem diretamente na produtividade, no absenteísmo, na rotatividade e no desempenho organizacional, evidenciando a necessidade de promover ambientes laborais mais saudáveis. Essa necessidade ganhou ainda mais relevância com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passou a exigir a identificação e o gerenciamento dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho,

integrando-os ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) em consonância com as diretrizes da NR-17 (Brasil, 2024).

Apesar dos avanços normativos, muitas organizações ainda enfrentam dificuldades para reconhecer e gerenciar os fatores organizacionais que comprometem a saúde mental dos trabalhadores. Aspectos como excesso de carga de trabalho, liderança inadequada, comunicação ineficaz, falta de reconhecimento e ausência de políticas institucionais de apoio, aliados ao estigma relacionado à saúde mental, dificultam a busca por ajuda e favorecem o adoecimento psicológico. Nesse contexto, torna-se relevante compreender como esses fatores se manifestam em setores caracterizados por alta demanda, como a área de tecnologia.

Diante desse cenário, este estudo tem como problema de pesquisa a seguinte questão: Quais são os fatores que influenciam a saúde mental de trabalhadores da área de tecnologia e como as empresas podem adotar práticas eficazes para promover o bem-estar no ambiente de trabalho? Para responder a essa questão, o estudo tem como objetivo apresentar os fatores que influenciam a saúde mental de trabalhadores da área de tecnologia, identificando os principais fatores organizacionais associados ao bem-estar psicológico, investigando seus impactos sobre o desempenho e a produtividade e propondo recomendações que contribuam para a promoção da saúde mental nas organizações. A pesquisa concentra-se em profissionais da área de tecnologia atuantes em empresas de médio e grande porte localizadas em Lajeado/RS.

Este artigo está estruturado da seguinte forma: inicialmente, aborda-se a fundamentação teórica; em seguida, a metodologia; posteriormente, são apresentadas as análises e discussões dos resultados obtidos; e, por fim, são expostas as conclusões e contribuições do estudo.

2. Fundamentação Teórica

A saúde mental no ambiente de trabalho tornou-se um tema central nas discussões sobre gestão de pessoas e qualidade de vida laboral, especialmente em um contexto marcado pela intensificação das exigências por produtividade, competitividade e resultados. A compreensão da saúde tem avançado para uma perspectiva ampliada, que reconhece o bem-estar como resultado da interação entre diferentes dimensões da vida e das condições sociais, econômicas e ambientais nas quais os indivíduos estão inseridos (Organización Mundial de la Salud, 2024).

Nesse sentido, as condições de trabalho, as relações interpessoais, o apoio social e o equilíbrio emocional constituem elementos fundamentais para a manutenção da saúde dos trabalhadores. Limongi-França (2010) destaca que a qualidade de vida no trabalho compreende um conjunto de ações voltadas não apenas ao bem-estar físico, mas também às dimensões emocionais e relacionais presentes no ambiente organizacional.

A relação entre trabalho e sofrimento psíquico foi amplamente discutida por Dejours (2009), para quem a organização do trabalho pode representar tanto uma fonte de realização quanto um fator de adoecimento. O sofrimento emerge quando as exigências organizacionais entram em conflito com os valores, as expectativas e os limites subjetivos do trabalhador. Assim, ambientes caracterizados por excesso de controle, ausência de reconhecimento, falta de autonomia e pressão contínua tendem a favorecer o desgaste emocional e o comprometimento da saúde mental. Esse entendimento ganha relevância diante das recentes atualizações da Norma Regulamentadora nº 1, instituída pela Portaria MTE nº 1.419/2024, que passou a exigir a identificação e o gerenciamento dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, reforçando a responsabilidade das organizações na adoção de medidas preventivas em segurança e saúde ocupacional (Brasil, 2024).

Entre os fatores organizacionais mais associados ao adoecimento mental destaca-se a carga de trabalho excessiva. Quando as demandas profissionais ultrapassam a capacidade física e emocional dos trabalhadores, surgem sintomas como fadiga, irritabilidade, dificuldade de concentração e perda de motivação. Dejours (2009) argumenta que a imposição de tarefas sem o devido reconhecimento e sem consideração pelos limites humanos gera sentimentos de impotência e frustração. De forma semelhante, Lipp (2003) observa que a sobrecarga constante prejudica o processamento emocional e cognitivo, afetando o desempenho e as relações interpessoais. Além disso, jornadas prolongadas e a ausência de pausas adequadas dificultam a recuperação física e mental, favorecendo o desenvolvimento do estresse ocupacional e aumentando os riscos relacionados ao esgotamento profissional (Rodrigues; Limongi-França, 2010; Rodrigues; Campos, 2010).

O clima e a cultura organizacional também exercem influência significativa sobre a saúde mental dos colaboradores. Ambientes marcados por conflitos constantes, assédio moral, competitividade desleal e relações autoritárias tendem a produzir insegurança e sofrimento psicológico. Limongi-França (2010) ressalta que o clima organizacional constitui um importante indicador da qualidade de vida no trabalho, enquanto Cançado, Muylder e Naves (2024) evidenciam os danos emocionais provocados pela repetição de práticas humilhantes e pela exclusão social no ambiente laboral. Nessa perspectiva, organizações que valorizam o diálogo, a cooperação e o respeito às pessoas tendem a construir relações mais saudáveis e produtivas.

Outro aspecto relevante refere-se à cultura de pressão extrema e às formas de liderança adotadas pelas organizações. Dejours (2009), ao analisar a psicodinâmica do trabalho, afirma que sistemas baseados em cobranças rígidas e ameaças constantes mantêm os trabalhadores em permanente estado de alerta, comprometendo sua estabilidade emocional. Complementando essa análise, Rodrigues e Limongi-França (2010) discutem a relação entre estresse e trabalho sob uma perspectiva psicossocial, evidenciando a importância das condições laborais para a saúde dos trabalhadores. Nesse contexto, Chiavenato (2014) destaca que lideranças eficazes são aquelas capazes de equilibrar autoridade e sensibilidade

humana, promovendo comunicação transparente, apoio e valorização dos colaboradores. Para Goleman (2012), competências como empatia, autocontrole e escuta ativa são essenciais para a construção de equipes resilientes e para a prevenção de ambientes organizacionais tóxicos.

A motivação e o sentimento de pertencimento também estão relacionados à forma como os trabalhadores são reconhecidos. A ausência de feedback construtivo e de valorização profissional pode gerar desmotivação, insegurança e perda de propósito, uma vez que o reconhecimento constitui um importante elemento de valorização e desenvolvimento profissional. No ambiente organizacional, Robbins e Judge (2014) enfatizam que o feedback eficaz auxilia no alinhamento de expectativas e no desenvolvimento profissional, fortalecendo a confiança e o comprometimento com os objetivos institucionais. Assim, práticas de reconhecimento contínuo e oportunidades de crescimento contribuem para a satisfação e a retenção de talentos.

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional representa outro fator determinante para a saúde mental. Com a expansão das tecnologias digitais e do trabalho remoto, tornou-se comum a expectativa de disponibilidade permanente dos trabalhadores. Greenhaus e Allen (2011) observam que o conflito entre responsabilidades profissionais e familiares constitui uma importante fonte de estresse, enquanto Maslach e Leiter (2016) apontam que a ausência de limites claros entre trabalho e vida pessoal favorece o esgotamento emocional. Embora o trabalho remoto possa oferecer benefícios relacionados à flexibilidade, sua gestão inadequada pode ampliar a sobrecarga, prolongar jornadas e dificultar os momentos de descanso, intensificando os riscos de burnout (Maslach; Leiter, 2016).

Além disso, a falta de apoio organizacional e de recursos destinados ao cuidado psicológico tende a agravar o sofrimento emocional. Segundo Seligman (2011), o bem-estar depende da interação entre fatores internos e externos, sendo o suporte oferecido pela organização um elemento relevante nesse processo. Ferreira e Rodrigues (2017) argumentam que a inexistência de políticas institucionais voltadas à saúde mental dificulta a identificação precoce de problemas emocionais e aumenta a sensação de isolamento dos trabalhadores. Da mesma forma, a comunicação deficiente e a ausência de transparência podem gerar insegurança, rumores e perda de confiança na liderança, comprometendo o clima organizacional e o engajamento das equipes (Foliassa; Costa, 2024).

A negligência em relação à saúde mental produz consequências importantes para as organizações. Uma delas é o aumento do absenteísmo, caracterizado pelos afastamentos frequentes decorrentes de transtornos emocionais, estresse e burnout. Marras (2011) destaca que fatores como sobrecarga de trabalho, pressão excessiva e falta de reconhecimento contribuem para o crescimento das licenças médicas, enquanto Chiavenato (2014) ressalta que a saúde emocional está diretamente relacionada à motivação e à satisfação no trabalho. Paralelamente, observa-se o fenômeno do presenteísmo, no qual o trabalhador permanece fisicamente presente,

porém com rendimento reduzido devido ao sofrimento psíquico (Ferreira; Rodrigues, 2017; Dejours, 2009).

Os impactos da saúde mental também se refletem na produtividade, na qualidade do trabalho e na capacidade de inovação das organizações. Goleman (2012) afirma que o equilíbrio emocional favorece a concentração, a criatividade e a resolução de problemas, ao passo que ambientes geradores de tensão e insegurança estimulam comportamentos defensivos e desmotivação. Nesse cenário, o aumento da rotatividade torna-se uma consequência frequente. Para Chiavenato (2014), o turnover constitui um indicador relevante da eficácia da gestão de pessoas e pode revelar falhas na cultura organizacional, na liderança e nas práticas de valorização profissional. Robbins e Judge (2014) acrescentam que a falta de perspectivas de crescimento e de justiça organizacional reduz o comprometimento dos trabalhadores e amplia o desejo de desligamento. Além dos prejuízos humanos, a elevada rotatividade acarreta custos com recrutamento, seleção, treinamento e adaptação de novos profissionais, comprometendo a continuidade dos projetos e a competitividade empresarial (Marras, 2011; Lacombe, 2011).

Outro efeito relevante diz respeito à reputação organizacional. Empresas que negligenciam o bem-estar de seus colaboradores tendem a ser percebidas como ambientes hostis, enfrentando dificuldades para atrair e reter talentos qualificados. Conforme Chiavenato (2014) e Marras (2011), a imagem institucional está intimamente associada às práticas de gestão de pessoas e à capacidade da organização de proporcionar qualidade de vida, reconhecimento e propósito aos trabalhadores. Assim, a promoção da saúde mental constitui não apenas uma responsabilidade social, mas também um elemento estratégico para a sustentabilidade e o desempenho organizacional.

Diante desse contexto, diversas políticas e práticas têm sido adotadas pelas organizações com o objetivo de promover o bem-estar no trabalho. Entre elas destacam-se os programas de apoio psicológico, o acesso a serviços de aconselhamento, a realização de ações educativas e preventivas e a criação de canais de acolhimento (Souza, 2018; Chiavenato, 2014). A flexibilidade de horários e os modelos híbridos ou remotos, quando adequadamente gerenciados, também podem contribuir para o equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais, favorecendo a satisfação e o comprometimento dos trabalhadores (Tavares, 2015).

A construção de uma cultura organizacional saudável depende igualmente de lideranças empáticas, comunicação transparente, valorização da diversidade e fortalecimento das relações de confiança. Robbins e Judge (2014) observam que ambientes inclusivos tendem a apresentar equipes mais motivadas e colaborativas. Nesse sentido, treinamentos voltados à gestão do estresse, à inteligência emocional e à capacitação das lideranças para identificar sinais de sofrimento psicológico constituem importantes estratégias preventivas (Goleman, 2012). Da mesma forma, o estímulo a pausas regulares, momentos de descompressão, atividades físicas e ações

de promoção do bem-estar contribui para reduzir sintomas de estresse e burnout, favorecendo a recuperação dos recursos emocionais e cognitivos dos trabalhadores (Seligman, 2011).

Por fim, políticas de reconhecimento e valorização profissional, associadas à gestão equilibrada da carga de trabalho e ao monitoramento contínuo do clima organizacional, revelam-se fundamentais para a manutenção da saúde mental nas empresas. O estabelecimento de metas realistas, a distribuição adequada das tarefas, a oferta de oportunidades de desenvolvimento e a utilização de mecanismos de escuta ativa permitem identificar precocemente situações de insatisfação e sofrimento, possibilitando intervenções mais efetivas (Robbins; Judge, 2014; Armstrong, 2016). Dessa forma, a literatura evidencia que a promoção da saúde mental no trabalho requer uma atuação integrada das organizações, envolvendo práticas de gestão, apoio psicológico, desenvolvimento das lideranças e construção de ambientes mais humanos, seguros e sustentáveis.

3. Metodologia

Esta pesquisa caracteriza-se, quanto à sua natureza, como aplicada, por buscar gerar conhecimentos voltados à solução de problemas relacionados à saúde mental no ambiente organizacional. Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa predominantemente quantitativa, uma vez que busca analisar a percepção dos trabalhadores acerca dos fatores que influenciam sua saúde mental. Em relação aos objetivos, classifica-se como descritiva, por identificar e caracterizar os fatores organizacionais associados ao bem-estar psicológico dos trabalhadores, sem interferir nas variáveis investigadas. Quanto aos procedimentos técnicos, foi adotado o método de levantamento (*survey*), utilizando questionário estruturado como instrumento de coleta de dados (Gil, 2019; Vergara, 2016).

A população da pesquisa foi composta por aproximadamente 280 trabalhadores da área de tecnologia, vinculados a empresas de médio e grande porte dos setores industrial e de serviços, localizadas em Lajeado/RS. A amostra compreendeu 110 participantes, selecionados por conveniência, considerando a acessibilidade aos respondentes e a participação voluntária, procedimento compatível com pesquisas de levantamento no campo das Ciências Sociais Aplicadas (Gil, 2019; Lakatos; Marconi, 2010).

A coleta de dados foi realizada entre os dias 1º e 26 de setembro de 2025, por meio de um questionário estruturado disponibilizado em formato on-line e divulgado com o apoio dos setores de Recursos Humanos das organizações participantes. O instrumento foi composto por 15 questões fechadas, algumas de resposta única e outras com possibilidade de seleção de mais de uma alternativa, além de duas questões abertas, distribuídas em cinco blocos: perfil dos respondentes; fatores organizacionais relacionados à saúde mental; consequências percebidas no desempenho e na qualidade de vida; práticas organizacionais de promoção do bem-

estar; e sugestões para melhoria das ações institucionais. A elaboração do questionário foi fundamentada nos autores que compõem o referencial teórico, assegurando alinhamento entre os objetivos da pesquisa e os construtos investigados.

Antes da aplicação definitiva, foi realizado um pré-teste com cinco profissionais da área de tecnologia de uma empresa de grande porte de Lajeado/RS, com o objetivo de avaliar a clareza, a objetividade e a compreensão das questões (Gil, 2019). Como não foram identificadas inconsistências ou dificuldades de interpretação, o instrumento foi mantido em sua versão original. A participação dos respondentes ocorreu de forma voluntária, mediante consentimento livre e esclarecido, sendo assegurados o anonimato, a confidencialidade das informações e a utilização dos dados exclusivamente para fins acadêmicos, em conformidade com a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2016) e com a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018) (Brasil, 2018).

Os dados provenientes das questões fechadas foram organizados e analisados por meio de frequências absolutas e relativas, sendo apresentados de forma descritiva para facilitar sua interpretação. As respostas às questões abertas foram submetidas à técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2016), permitindo a identificação e categorização temática das percepções e sugestões dos participantes. Entre as limitações do estudo destacam-se a utilização de uma amostra não probabilística, restrita a trabalhadores da área de tecnologia de empresas localizadas em Lajeado/RS, e a possibilidade de vieses inerentes à autoavaliação dos participantes, fatores que limitam a generalização dos resultados para outros contextos.

4. Análise e Discussão dos Resultados

Esta seção apresenta e discute os resultados obtidos com a aplicação do questionário a 110 profissionais da área de tecnologia atuantes em empresas privadas de médio e grande porte localizadas em Lajeado/RS. A análise foi organizada de acordo com os objetivos específicos da pesquisa, contemplando os fatores organizacionais que influenciam a saúde mental, as consequências percebidas no desempenho dos trabalhadores e as práticas organizacionais voltadas à promoção do bem-estar.

A amostra foi composta majoritariamente por homens (74,50%), com maior concentração na faixa etária entre 26 e 35 anos (36,40%). Em relação ao tempo de experiência na área de tecnologia, destacou-se a faixa superior a seis anos (36,40%), percentual que, coincidentemente, corresponde ao observado na faixa etária mencionada. Quanto à modalidade de trabalho, a maioria dos participantes atua presencialmente (81,80%).

Em relação aos principais fatores organizacionais que influenciam a saúde mental dos trabalhadores da área de tecnologia, os resultados evidenciam que a carga de trabalho é percebida como adequada por 51,80% dos respondentes. Entretanto, 43,60% a classificam como exigente, 2,70% como exaustiva e apenas 1,80% a

classificaram como leve, indicando que praticamente metade dos participantes percebe níveis elevados de exigência em suas atividades. Esse resultado é reforçado pela frequência com que o estresse é vivenciado: 50,00% afirmaram sentir estresse às vezes, 22,70% frequentemente e 7,30% sempre, enquanto apenas 19,10% relataram vivenciá-lo raramente e 0,90% nunca. Esses dados evidenciam que o estresse ocupacional faz parte da realidade da maior parte dos profissionais investigados, corroborando a perspectiva de Dejours (2009), segundo a qual a organização do trabalho pode tornar-se fonte de sofrimento quando as exigências superam a capacidade de adaptação dos trabalhadores.

Quanto às condições físicas ou mentais diagnosticadas relatadas pelos participantes, 57,30% afirmaram não possuir diagnóstico. Entre aqueles que relataram alguma condição, destacaram-se ansiedade (27,30%), depressão (13,60%), Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade – TDAH (12,70%) e síndrome de burnout (5,50%), enquanto as demais condições apresentaram baixa frequência. Esses resultados reforçam a importância de ações preventivas e de apoio psicológico no ambiente organizacional.

Em relação ao apoio recebido no ambiente de trabalho, 44,50% dos respondentes afirmaram receber apoio emocional de colegas ou da liderança apenas às vezes, 25,50% frequentemente e 30,00% declararam não receber esse tipo de suporte. Embora parte dos trabalhadores perceba relações de apoio, observa-se que esse acolhimento ainda não constitui uma prática consolidada nas organizações pesquisadas. Conforme Goleman (2012) e Seligman (2011), ambientes que estimulam relações de confiança e apoio tendem a favorecer maior bem-estar psicológico e engajamento dos colaboradores.

Ao analisar os fatores organizacionais que mais afetam a saúde mental, destacam-se os prazos curtos (52,70%), a carga excessiva de trabalho (48,20%), a falta de reconhecimento (40,00%), a ambiguidade de tarefas (30,90%) e a dificuldade de conciliar vida pessoal e profissional (28,20%). Também foram mencionados liderança autoritária, ambiente tóxico, assédio moral e outros fatores organizacionais, embora com menor frequência. Esses resultados demonstram que os principais elementos associados ao sofrimento psicológico estão relacionados à forma como o trabalho é organizado e gerenciado, convergindo com as contribuições de Foliassa; Costa (2024), Chiavenato (2014), Limongi-França (2010) e Robbins; Judge (2014), que destacam a influência da gestão, da cultura organizacional e das condições de trabalho sobre a saúde mental dos colaboradores.

No que se refere às consequências da saúde mental sobre o desempenho e a produtividade dos trabalhadores, os resultados mostram que 61,80% dos participantes afirmaram que sua saúde mental já comprometeu seu desempenho profissional, enquanto 20,90% responderam que isso ocorreu parcialmente e apenas 17,30% declararam nunca ter vivenciado esse impacto. Entre aqueles que relataram comprometimento, as manifestações mais frequentes foram dificuldade de

concentração (31,20%), irritabilidade ou ansiedade (28,00%), falta de motivação (26,90%) e fadiga constante (9,70%). Também foram mencionados afastamento médico (3,20%) e a ocorrência simultânea de múltiplos sintomas (0,90%).

Quando questionados sobre os impactos percebidos em colegas com saúde mental comprometida, 84,50% indicaram queda na produtividade, 75,50% desmotivação ou perda de interesse, 73,60% dificuldade de concentração, 62,70% maior irritabilidade e 50,90% dificuldades de relacionamento interpessoal. Além disso, 35,50% observaram aumento de faltas e atrasos, enquanto apenas 7,30% afirmaram que esses trabalhadores buscam apoio profissional ou organizacional, e 5,50% não perceberam mudanças no desempenho. Esses resultados confirmam que os efeitos do adoecimento mental extrapolam a esfera individual, repercutindo diretamente sobre a produtividade, o clima organizacional e o desempenho das equipes, corroborando as contribuições de Limongi-França (2010), Marras (2011) e Ferreira e Rodrigues (2017).

Os resultados ainda revelam que apenas 20,00% dos participantes afirmaram que suas empresas oferecem ações relacionadas à saúde mental, enquanto 36,40% responderam negativamente e 43,60% declararam não saber informar. Esse resultado sugere que, além da oferta limitada de programas voltados à promoção do bem-estar psicológico, há deficiência na divulgação das iniciativas existentes. Quando questionados sobre ações conhecidas ou das quais já participaram, 45,50% afirmaram não conhecer nenhuma iniciativa voltada à saúde mental, indicando que essas práticas ainda possuem alcance restrito entre os trabalhadores.

A análise das respostas às questões abertas permitiu identificar como principais categorias: apoio psicológico, comunicação entre lideranças e equipes, gestão da carga de trabalho e dos prazos, flexibilidade e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, capacitação das lideranças, qualidade de vida e reconhecimento profissional. Também foram mencionados espaços de escuta, valorização dos colaboradores e incentivo a hábitos saudáveis. Esses resultados indicam que os participantes compreendem a promoção da saúde mental como uma responsabilidade compartilhada entre trabalhadores e organizações.

Em síntese, os resultados evidenciam que a saúde mental dos profissionais da área de tecnologia é influenciada predominantemente por fatores organizacionais relacionados à sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, reconhecimento insuficiente e limitada oferta de ações institucionais de apoio. Ao mesmo tempo, os participantes indicam que organizações que investem em lideranças preparadas, comunicação efetiva, programas de apoio psicológico e políticas voltadas ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal tendem a favorecer ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e sustentáveis. Esses achados convergem com o referencial teórico apresentado e reforçam a necessidade de incorporar a promoção da saúde mental como elemento estratégico da gestão de pessoas.

5. Conclusão e Contribuições

Esta pesquisa permitiu compreender que a saúde mental dos trabalhadores da área de tecnologia é fortemente influenciada por fatores relacionados à organização do trabalho, atendendo ao objetivo proposto de identificar os principais fatores organizacionais associados ao bem-estar psicológico desses profissionais.

Os resultados evidenciaram que a saúde mental dos trabalhadores é fortemente influenciada por fatores relacionados à organização do trabalho, destacando-se a pressão por resultados, os prazos reduzidos, a carga excessiva de trabalho, a falta de reconhecimento profissional e as dificuldades para conciliar a vida pessoal e profissional. Esses fatores foram percebidos pelos participantes como os principais elementos associados ao aumento do estresse e ao comprometimento do bem-estar psicológico, corroborando os pressupostos discutidos ao longo da fundamentação teórica.

Quanto às consequências da saúde mental no ambiente organizacional, verificou-se que uma parcela expressiva dos respondentes afirmou já ter experimentado impactos negativos sobre seu desempenho profissional, manifestados principalmente por dificuldades de concentração, irritabilidade, ansiedade, desmotivação e fadiga. Na percepção dos participantes, trabalhadores com a saúde mental comprometida tendem a apresentar redução da produtividade, maior dificuldade de relacionamento interpessoal e menor engajamento, evidenciando que o adoecimento mental produz reflexos que ultrapassam a esfera individual e afetam diretamente os resultados organizacionais.

Em relação às práticas organizacionais, observou-se que as iniciativas voltadas à promoção da saúde mental ainda são percebidas como insuficientes ou pouco conhecidas pelos trabalhadores. As respostas às questões abertas indicaram a necessidade de ampliar programas de apoio psicológico, fortalecer a atuação das lideranças, melhorar a comunicação organizacional, revisar a distribuição das demandas de trabalho e implementar ações permanentes voltadas à qualidade de vida e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Esses achados reforçam que a promoção da saúde mental deve ser compreendida como uma estratégia contínua de gestão de pessoas e não apenas como resposta a situações de adoecimento.

Do ponto de vista teórico, esta pesquisa contribui ao reunir e discutir evidências sobre os fatores organizacionais que influenciam a saúde mental de trabalhadores da área de tecnologia, articulando conceitos da saúde ocupacional e da gestão de pessoas com dados empíricos obtidos junto aos profissionais investigados. Sob a perspectiva prática, os resultados oferecem subsídios para gestores e organizações desenvolverem políticas e práticas voltadas à prevenção dos riscos psicossociais, ao fortalecimento das lideranças e à construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, especialmente diante das exigências introduzidas pela atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Em termos sociais, o estudo reforça a

importância da promoção da saúde mental como elemento essencial para a qualidade de vida dos trabalhadores e para a sustentabilidade das organizações.

Como limitações, destaca-se que a pesquisa foi realizada com uma amostra não probabilística de profissionais da área de tecnologia atuantes em empresas privadas de médio e grande porte localizadas em Lajeado/RS, o que restringe a generalização dos resultados para outros contextos organizacionais e regiões. Além disso, os dados foram obtidos por meio da percepção dos participantes, estando sujeitos às limitações inerentes aos instrumentos de autorrelato.

Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se ampliar a investigação para outros setores econômicos, incluir organizações de diferentes portes e regiões, bem como desenvolver estudos comparativos que permitam analisar a influência das características organizacionais sobre a saúde mental dos trabalhadores. Também são oportunos estudos longitudinais que acompanhem os efeitos de programas de promoção da saúde mental ao longo do tempo, especialmente considerando a implementação das novas exigências relacionadas à gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Referências

ARMSTRONG, Michael. **Gestão de recursos humanos**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 29 mai. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Brasília, DF: Conselho Nacional de Saúde, 2016. Disponível em: https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf. Acesso em: 02 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I – Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view. Acesso em: 29 mai. 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2016.

CANÇADO, Vera L.; MUYLDER, Cristiana Fernandes de; NAVES, Marcia Lúcia A. dos Anjos. Diagnóstico do Assédio Moral no Trabalho e suas consequências para a Saúde do Trabalhador. **Revista Gestão & Conexões**, 13, n. 2, p. 24-49, 2 maio 2024. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/ppgadm/pt_BR/article/view/42833. Acesso em: 25 ago. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

FERREIRA, Maria Cristina S. R.; RODRIGUES, Jéssica S. **Gestão da saúde mental no trabalho:** a importância das políticas organizacionais. São Paulo: Atlas, 2017.

FOLIASSA, Rafael Vieira; COSTA, Elvio Carlos da. A IMPORTÂNCIA DA PROMOÇÃO DE BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. **Revista Interface Tecnológica**, Taquaritinga, SP, v. 21, n. 2, p. 427–439, 2024. Disponível em: https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/pt_BR/article/view/2039. Acesso em: 13 ago. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional:** a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

GREENHAUS, Jeffrey H.; ALLEN, Tammy D. **Work and family:** theory, research, and applications. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2011.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos:** princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Saúde organizacional:** diagnóstico e promoção nas organizações saudáveis. São Paulo: Atlas, 2010.

LIPP, Marilda E. **Estresse e qualidade de vida no trabalho:** como transformar o estresse em fator positivo. São Paulo: Contexto, 2003.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **Understanding the burnout experience:** recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, v. 15, n. 2, p. 103–111, 2016. Disponível em: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4911781/. Acesso em: 28 set. 2025.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **Lograr el bienestar:** un marco mundial para integrar el bienestar en la salud pública utilizando un enfoque de promoción de la salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2024. Disponível em: https://iris.who.int/handle/10665/376906. Acesso em: 10 jul. 2025.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Comportamento organizacional.** 16. ed. São Paulo: Pearson, 2014.

RODRIGUES, Avelino Luiz; CAMPOS, Elisa Maria Parahyba. Síndrome de Burnout. In: MELLO FILHO, Julio de; BURD, Miriam (org.). **Psicossomática hoje.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 135-152.

RODRIGUES, Avelino Luiz; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Uma perspectiva psicossocial em psicossomática via estresse e trabalho. In: MELLO FILHO, Julio de;

BURD, Miriam (org.). **Psicossomática hoje.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 111-134.

SELIGMAN, Martin E. P. **Flourish:** a visão científica da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SOUZA, Leonardo. **Saúde mental no trabalho:** impacto e gestão de políticas de bem-estar nas organizações. São Paulo: Atlas, 2018.

TAVARES, Sonia. **Trabalho remoto e flexível:** novos modelos de organização e gestão. Porto Alegre: Artmed, 2015.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 17. ed. São Paulo: Atlas, 2016.