PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL E A REDUÇÃO DE ANSIEDADE E BURNOUT EM EMPRESAS DE TECNOLOGIA: UM ESTUDO SOBRE POLÍTICAS DE BEM-ESTAR NO TRABALHO

Gabrielle Estefany Nogueira Araújo[1]
Maurício do Amor Divino Costa[2]

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar os impactos dos programas de saúde mental na redução da ansiedade e da síndrome de burnout em empresas do setor de tecnologia. Utilizando como base a psicodinâmica do trabalho, busca-se compreender como o sofrimento psíquico se manifesta nas organizações contemporâneas e de que forma políticas de bem-estar podem atuar de maneira preventiva e estratégica. A pesquisa adota abordagem qualitativa com revisão bibliográfica de autores como Dejours (2000), Seligmann-Silva (2011) e Limongi-França (2020), além de estudos recentes sobre o contexto pós-pandêmico. Os resultados sugerem que práticas como apoio psicológico, gestão humanizada e cultura organizacional voltada ao cuidado promovem não só a saúde dos trabalhadores, como também ganhos institucionais em produtividade, engajamento e sustentabilidade.

Palavras-chave: Saúde mental; Burnout; Psicodinâmica do trabalho; Ansiedade; Tecnologia; Bem-estar organizacional.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of mental health programs on reducing anxiety and burnout syndrome in technology companies. Based on the psychodynamics of work, the research seeks to understand how psychological suffering manifests in contemporary organizations and how well-being policies can act preventively and strategically. The methodology is qualitative and bibliographic, drawing from authors such as Dejours (2000), Seligmann-Silva (2011), and Limongi-França (2020), along with recent studies on the post-pandemic context. The findings suggest that practices such as psychological support, humanized management, and organizational cultures focused on care not only promote workers' health but also institutional benefits such as increased productivity, engagement, and sustainability.
Keywords: Mental health; Burnout; Work psychodynamics; Technology; Organizational well-being.

[1] Acadêmica do 9º período do curso de Psicologia da Universo Belo Horizonte.
[2] Acadêmico do 9º período do curso de Psicologia da Universo Belo Horizonte.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o Ministério da Saúde (2022), uma em cada cinco pessoas no ambiente corporativo pode sofrer de algum problema de saúde mental, o que se reflete diretamente na produtividade, na qualidade de vida e nas relações interpessoais dos trabalhadores. Esse cenário evidencia a urgência de repensar práticas organizacionais que priorizem não apenas os resultados, mas também o bem-estar dos colaboradores.

Segundo estudos realizados pela Telavita (2021), plataforma de saúde emocional corporativa, o setor de Tecnologia da Informação (TI) lidera o ranking de burnout entre as áreas analisadas, com 42,5% dos profissionais apresentando a síndrome em sua forma completa. A pesquisa foi baseada em mais de 20 mil sessões terapêuticas realizadas entre março de 2020 e março de 2021, envolvendo trabalhadores de 38 diferentes setores. Os dados revelam que os profissionais de TI foram os que mais buscaram apoio psicológico nesse período, evidenciando a alta demanda emocional e o impacto do trabalho intenso sobre a saúde mental desses trabalhadores.

A literatura especializada aponta que os transtornos mentais relacionados ao trabalho não surgem isoladamente, mas são consequência de condições laborais adversas, como alta demanda, prazos curtos, sobrecarga de tarefas, exigências contraditórias e falta de clareza nas funções (DEJOURS, 2000). Tais condições, segundo Seligmann-Silva (2011), favorecem o sofrimento psíquico, que se manifesta em diferentes formas e impacta a saúde, o desempenho profissional e a vida pessoal dos indivíduos. Dejours (2000) e Seligmann-Silva (2011) convergem ao evidenciar que o sofrimento psíquico é fruto direto da organização do trabalho, e não apenas de fatores individuais.

A psicodinâmica do trabalho, abordagem teórica adotada neste estudo, conforme proposta por Dejours (2000), permite compreender como o sujeito lida com as exigências psíquicas impostas pelo ambiente laboral. Essa perspectiva teórica será utilizada como base para analisar os dados da pesquisa. A ausência de apoio emocional e institucional, dentro dessa ótica, agrava os efeitos das pressões

diárias, tornando o ambiente organizacional um potencial gerador de vulnerabilidade psicológica.

Diversas pesquisas contemporâneas destacam que a implementação de políticas de bem-estar e suporte à saúde mental traz benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as empresas.

Souza e Carlotto (2019) apontam que iniciativas como programas de apoio psicológico, gestão humanizada e flexibilização de demandas contribuem para prevenir transtornos e promover maior motivação e produtividade.

> A adoção de estratégias voltadas ao bem-estar psicológico nas organizações não apenas reduz os índices de adoecimento mental, como também potencializa o engajamento dos colaboradores. Programas estruturados, ações de escuta qualificada e políticas de valorização do trabalhador se revelam eficazes na prevenção de transtornos psíquicos e na construção de um ambiente laboral mais saudável e produtivo.
> (SOUZA; CARLOTTO, 2019, p. 9).

Em linha com isso, um estudo conduzido por Araújo et al. (2022) no contexto pós-pandemia identificou que ações de cuidado com a saúde mental são percebidas como diferenciais pelas equipes, especialmente em regimes híbridos e home office.

Diante desse cenário, este trabalho propõe-se a investigar os fatores que impactam a saúde mental no ambiente de trabalho, com especial atenção ao setor de tecnologia, reconhecido por sua alta demanda e ritmo acelerado, considerando não apenas os fatores individuais, mas, sobretudo, a organização do trabalho como elemento determinante no surgimento do sofrimento psíquico. A psicodinâmica do trabalho será utilizada como lente teórica para a compreensão das experiências subjetivas dos trabalhadores frente às pressões cotidianas e à estrutura organizacional que os cerca.

Ainda buscar-se-a uma análise de que forma as condições laborais adversas em empresas de tecnologia contribuem para o sofrimento psíquico dos trabalhadores, à luz da psicodinâmica do trabalho**.** A intenção é compreender como fatores como sobrecarga, prazos curtos, ambiguidade de funções e exigências contraditórias se

articulam para gerar desgaste emocional, adoecimento e comprometimento das relações interpessoais no ambiente corporativo.

Uma outra meta é investigar o impacto de programas de bem-estar e apoio psicológico na redução da ansiedade e do burnout em colaboradores do setor de tecnologia**.** A partir dessa análise, pretende-se avaliar a eficácia de práticas como a gestão humanizada, a escuta institucional e a flexibilização de demandas na promoção da saúde mental e da produtividade dos profissionais nas empresas de tecnologia.

REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Saúde mental no ambiente de trabalho

A promoção da saúde mental no trabalho é um tema que tem ganhado crescente atenção devido ao seu impacto direto na qualidade de vida dos trabalhadores e na produtividade organizacional. Conforme aponta o Ministério da Saúde (2017), ambientes laborais saudáveis são aqueles que não apenas previnem o adoecimento psíquico, mas também promovem práticas que estimulam o bem-estar emocional e social dos colaboradores. Para isso, é fundamental a corresponsabilidade entre empregadores e empregados, com a implementação de políticas que valorizem a saúde mental como parte integrante da gestão organizacional.

2.2 Trabalho e desgaste mental

Segundo Seligmann-Silva (2011), o desgaste mental resulta da exposição contínua a exigências laborais que ultrapassam a capacidade adaptativa do indivíduo, desencadeando sofrimento psíquico. Essa abordagem se complementa à visão de Dejours (2000), que atribui o sofrimento no trabalho às condições organizacionais e à forma como o trabalho é estruturado, levando à perda da autonomia e da sensação de controle. Assim, o desgaste mental pode ser compreendido como uma resposta ao desequilíbrio entre demandas e recursos disponíveis, agravado por ambientes que limitam a expressão subjetiva do trabalhador.

Além disso, a precarização das relações de trabalho, a instabilidade no emprego e a intensificação das tarefas sem o devido reconhecimento contribuem para o aumento da tensão emocional (Antunes, 2009). A ausência de espaços de escuta e acolhimento dentro das organizações faz com que o trabalhador silencie seu sofrimento, o que pode levar ao adoecimento psíquico progressivo, comprometendo não apenas sua saúde mental, mas também sua produtividade e qualidade de vida (Lancman & Sznelwar, 2004).

2.3 Bem-estar psicológico e produtividade

Limongi-França (2020) destaca que o bem-estar psicológico é um componente fundamental para o desempenho profissional sustentável. Organizações que investem em saúde mental observam redução do absenteísmo, menor rotatividade e maior engajamento dos funcionários, refletindo diretamente em produtividade e inovação. Além disso, ambientes que favorecem o equilíbrio emocional estimulam a criatividade e a resiliência, características essenciais no contexto dinâmico do setor tecnológico.

O bem-estar psicológico também está diretamente relacionado à sensação de pertencimento e reconhecimento no ambiente corporativo. Quando os profissionais percebem que são valorizados não apenas pelos resultados, mas como seres humanos integrais, há maior comprometimento e satisfação no trabalho. Segundo Limongi-França (2020), essa valorização favorece a construção de vínculos mais saudáveis e reduz significativamente os fatores estressores do cotidiano organizacional.

A atenção à saúde mental como estratégia de gestão também possibilita uma maior adaptabilidade frente às mudanças constantes do setor. O estímulo ao autocuidado, à escuta ativa e ao suporte entre equipes contribui para a construção de um clima organizacional mais acolhedor e produtivo. Dessa forma, o bem-estar psicológico se torna não apenas um indicador de qualidade de vida, mas um ativo estratégico para o sucesso das empresas.

2.4 Burnout no setor de tecnologia

A síndrome de burnout, conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID-11), é caracterizada por um esgotamento emocional, despersonalização e redução da eficácia profissional resultantes do estresse crônico relacionado ao trabalho. No setor de tecnologia, a intensidade das demandas, a pressão por inovação constante e a cultura da hiperconectividade elevam o risco de burnout (Maslach & Leiter, 2017; Siqueira & Padovan, 2008). O contexto pós-pandêmico exacerbou esse cenário, com a ampliação do trabalho remoto e a sobreposição entre vida pessoal e profissional, conforme indicam dados da OMS (2021) e IDC (2022).

O burnout também reflete uma falha nos mecanismos de regulação emocional e no suporte institucional oferecido aos trabalhadores. A ausência de pausas regulares, metas inalcançáveis e a lógica produtivista intensificam o esgotamento psíquico, criando um ambiente propício à perda de sentido e motivação no trabalho. Siqueira e Padovan (2008) ressaltam que, em contextos altamente exigentes, como o tecnológico, a ausência de medidas preventivas pode gerar consequências severas à saúde dos profissionais e à sustentabilidade das equipes.

Nesse cenário, torna-se indispensável repensar os modelos de gestão adotados, favorecendo a redistribuição das tarefas, o monitoramento contínuo das condições de trabalho e a oferta de apoio psicológico sistemático. Maslach & Leiter (2017) defendem que o enfrentamento do burnout deve envolver mudanças estruturais, com foco na construção de ambientes mais humanos, colaborativos e flexíveis, promovendo equilíbrio entre exigência e suporte.

2.5 Programas de bem-estar como estratégia preventiva

Souza e Carlotto (2019) apontam que programas estruturados de bem-estar — incluindo suporte psicológico, práticas integrativas e promoção de hábitos saudáveis — desempenham papel preventivo significativo na saúde mental dos trabalhadores. Tais iniciativas contribuem para a criação de uma cultura organizacional humanizada, que valoriza o cuidado e a escuta ativa, minimizando o impacto das adversidades laborais e favorecendo a resiliência individual e coletiva.

A implantação desses programas requer um olhar sistêmico sobre as demandas organizacionais e as particularidades dos trabalhadores. Isso inclui não apenas ações pontuais, mas políticas contínuas de prevenção e promoção da saúde, com avaliação constante de resultados. Souza e Carlotto (2019) ressaltam que quanto mais integradas forem essas iniciativas à cultura organizacional, maiores são os impactos positivos sobre o bem-estar geral e o desempenho dos colaboradores.

Ademais, a inclusão de práticas de autocuidado e desenvolvimento socioemocional no cotidiano organizacional fortalece a autonomia dos trabalhadores para lidar com pressões externas. As ações preventivas devem

estar alinhadas às necessidades reais das equipes, promovendo espaços de diálogo e construindo uma rede de apoio efetiva dentro da própria estrutura empresarial.

2.6 Sustentabilidade e saúde organizacional

Investir na saúde mental dos colaboradores é também investir na sustentabilidade das organizações. Conforme Limongi-França (2020), políticas eficazes reduzem custos relacionados ao absenteísmo e turnover, ao mesmo tempo em que fortalecem o clima organizacional e a imagem institucional. A saúde organizacional sustentável perpassa a capacidade de integrar práticas preventivas contínuas, alinhadas à missão e valores da empresa, garantindo ambientes de trabalho que promovem o desenvolvimento saudável e a longevidade profissional.

Além disso, organizações que se preocupam genuinamente com a saúde mental tendem a conquistar maior confiança de seus colaboradores, parceiros e da sociedade em geral. Isso fortalece o capital reputacional da empresa e contribui para sua legitimidade social, algo cada vez mais valorizado em mercados competitivos. Limongi-França (2020) reforça que a sustentabilidade organizacional está diretamente relacionada à capacidade de cuidar das pessoas que constroem diariamente os resultados institucionais.

A integração entre responsabilidade social, saúde do trabalhador e desempenho empresarial configura um novo paradigma de gestão. Empresas que internalizam essa visão tendem a ser mais inovadoras, éticas e resilientes frente às transformações do cenário global. O compromisso com o bem-estar psicológico passa, portanto, a ser não apenas um diferencial competitivo, mas um pilar estruturante de uma nova cultura organizacional.

2.7 Indicadores de impacto organizacional dos programas de saúde mental

A mensuração dos resultados dos programas de saúde mental deve ir além dos relatos subjetivos e incluir indicadores quantitativos e qualitativos. Lima et al. (2023) sugerem a utilização de métricas como redução do absenteísmo, diminuição da rotatividade, aumento da produtividade, satisfação dos

colaboradores e melhoria do clima organizacional. Tais indicadores são essenciais para avaliar a efetividade das ações e orientar ajustes contínuos, garantindo que as políticas de bem-estar atendam às necessidades reais das equipes.

Além disso, a avaliação deve considerar a percepção de segurança psicológica no ambiente de trabalho, ou seja, o grau em que os colaboradores se sentem à vontade para expressar emoções, opiniões e dificuldades sem receio de punições ou retaliações. Segundo Lima et al. (2023), esse fator está fortemente correlacionado ao engajamento e à permanência dos profissionais nas organizações. O monitoramento da segurança psicológica, por meio de questionários estruturados e feedbacks recorrentes, oferece dados relevantes sobre a qualidade das relações interpessoais e o suporte institucional prestado.

A coleta e análise sistemática desses dados também permite a personalização das intervenções, ajustando-as ao perfil dos diferentes setores e equipes. Os autores destacam que programas bem-sucedidos são aqueles que mantêm um processo contínuo de escuta e de reformulação, incorporando tanto os indicadores de desempenho quanto os relatos das experiências vividas. Assim, o uso estratégico de dados fortalece a governança da saúde organizacional, contribuindo para uma cultura empresarial mais ética, responsável e voltada ao desenvolvimento humano.

2.8 Estratégias para redução da ansiedade e do burnout em empresas

A redução da ansiedade e do burnout exige um conjunto integrado de intervenções que envolvem desde práticas individuais até mudanças institucionais. Programas de mindfulness, pausas regulares, jornadas flexíveis e capacitação de lideranças em saúde emocional têm demonstrado eficácia comprovada (Kabat-Zinn, 2016; Feldman & Hayes, 2021). Além disso, a criação de canais de escuta ativa e espaços de acolhimento psicológico facilita a identificação precoce do sofrimento, possibilitando intervenções tempestivas. No setor de tecnologia, estratégias específicas, como o direito à desconexão (right to disconnect) e modelos híbridos de trabalho equilibrados, têm se mostrado

promissoras para combater a sobrecarga e promover a recuperação emocional (Rosa et al., 2023). A personalização das ações, aliada ao uso ético de tecnologias de monitoramento emocional, potencializa a eficácia dos programas e fortalece a cultura organizacional voltada para o cuidado contínuo.

3 METODOLOGIA

Este estudo adota uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, com ênfase na análise bibliográfica e documental. A escolha metodológica justifica-se pela necessidade de compreender, de forma aprofundada e contextualizada, os fatores psicossociais relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho, especialmente no setor de tecnologia, que apresenta características específicas quanto às demandas psicológicas e organizacionais.

A investigação fundamenta-se nos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, conforme os estudos de Christophe Dejours, que privilegiam a análise dos mecanismos de sofrimento, das estratégias de defesa e da ressignificação subjetiva dos trabalhadores diante das exigências e pressões do ambiente organizacional. Nessa perspectiva, compreende-se que o sofrimento não é apenas um efeito colateral das condições de trabalho, mas um elemento central na construção da identidade profissional e da relação do sujeito com o seu ofício. Além disso, são considerados os aportes teóricos de Seligmann-Silva, que contribuem para a compreensão do desgaste mental como resultado da exposição contínua a contextos laborais que ultrapassam os limites adaptativos dos indivíduos. A abordagem desse autor amplia a visão sobre os impactos do trabalho na saúde mental ao articular elementos clínicos, sociais e históricos, permitindo uma leitura crítica das formas de organização do trabalho e de seus efeitos subjetivos.

A revisão bibliográfica foi realizada entre os meses de janeiro e abril de 2024, utilizando-se bases de dados acadêmicas reconhecidas, tais como SciELO, PubMed, Google Scholar, além de periódicos especializados nas áreas de psicologia organizacional, saúde do trabalhador e gestão de recursos humanos. Foram selecionados livros, artigos científicos, relatórios institucionais e documentos oficiais provenientes de órgãos relevantes, como o Ministério da Saúde e a Organização Mundial da Saúde.

O processo de seleção priorizou fontes publicadas a partir de 2017, a fim de garantir a atualização dos conteúdos, especialmente no que tange às novas

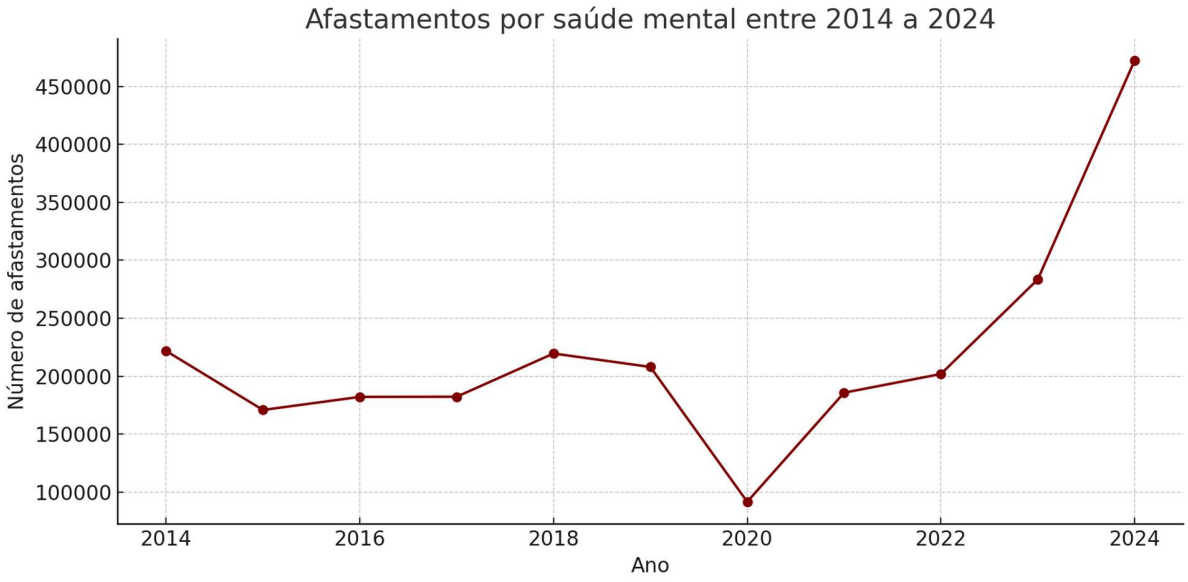
classificações internacionais, como a CID-11, e às práticas emergentes de promoção da saúde mental no trabalho. A análise documental permitiu complementar a revisão, considerando políticas públicas, programas empresariais e diretrizes institucionais voltadas ao bem-estar no ambiente corporativo.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO

A análise dos dados bibliográficos revela que as condições laborais do setor tecnológico — caracterizadas por alta demanda, prazos rigorosos e constante transformação — criam um ambiente propício para o desenvolvimento de transtornos como a ansiedade e o burnout (SIQUEIRA; PADOVAN, 2008; MASLACH; LEITER, 2017).

O gráfico abaixo revela uma tendência crescente nos afastamentos do trabalho relacionados a transtornos mentais ao longo da última década. Esse aumento evidencia a urgência de políticas públicas e práticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental no ambiente laboral, reforçando a importância do debate sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Afastamentos por Saúde Mental entre 2014 a 2024



Fonte: Ministério da Previdência Social / G1

A hiper conectividade e a ausência de limites claros entre trabalho e vida pessoal intensificam o estresse, como apontado no estudo da IDC (2022), que indicou que 60% dos profissionais da área tecnológica relataram exaustão emocional no período pós-pandêmico.

Embora as empresas estejam implementando programas de saúde mental, existem desafios práticos: a resistência cultural interna, a falta de treinamento adequado para gestores e a insuficiência de recursos para atendimento psicológico podem comprometer a efetividade dessas iniciativas (ROSA et al., 2023).
Para ilustrar práticas eficazes, destacam-se os seguintes exemplos:

- **Concentrix**: a multinacional lançou o programa “Toc Toc”, que promove conversas informais entre RH e colaboradores, com o objetivo de manter vínculos humanos e acolhedores. A empresa também investiu em capacitação emocional de líderes, além de criar ações descontraídas como o "pet day", onde os funcionários podem levar seus cães ao trabalho, aliviando o estresse (FORBES, 2021).
- **Nubank**: oferece o programa “NuCare”, com assistência psicológica, jurídica e financeira 24 horas por dia, além de apoio ambulatorial interno para saúde mental. A empresa também disponibiliza sessões de mindfulness e meditação (WOBA, 2023).
- **vhsys**: disponibiliza atendimento psicológico gratuito via Zenklub, promove eventos de bem-estar como sessões de yoga online, e incentiva momentos de descontração com humoristas e dinâmicas coletivas (ARUIVA, 2021).

Esses exemplos evidenciam que o impacto positivo das políticas de bem-estar está diretamente relacionado ao grau de integração das ações à cultura organizacional.

Segundo Araújo et al. (2022), os colaboradores valorizam programas de saúde mental quando estes são contínuos e incorporados à rotina da empresa, e não se

limitam a “datas comemorativas” ou intervenções esporádicas. A confiança dos trabalhadores tende a aumentar quando percebem coerência entre discurso institucional e prática cotidiana.

Além disso, é importante considerar as limitações das estratégias atualmente aplicadas. A mensuração de resultados de bem-estar no curto prazo continua sendo um desafio, assim como a adaptação das iniciativas ao perfil diverso das equipes. A rigidez nos modelos de cuidado pode desconsiderar aspectos culturais, geracionais ou mesmo os diferentes níveis de vulnerabilidade emocional entre os colaboradores (LIMA et al., 2023).

A seguir, apresenta-se um quadro comparativo com práticas eficazes versus desafios encontrados:

Práticas Eficazes	**Desafios Encontrados**
Treinamento emocional de lideranças	Resistência cultural a mudanças
Programas contínuos com indicadores de avaliação	Dificuldade na mensuração de resultados
Espaços de escuta e acolhimento psicológico	Falta de profissionais qualificados dentro da empresa
Flexibilização de horários e metas	Baixo engajamento de setores mais técnicos
Ações integradas à cultura e à comunicação interna	Desconexão entre RH e áreas operacionais

Fonte: Elaboração própria com base em Limongi-França (2021), OMS (2022), ABP (2023) e Dutra (2022).

Portanto, a análise aponta que a redução da ansiedade e do burnout depende não só da implementação de programas específicos, mas da construção de uma cultura organizacional que valorize o cuidado psíquico, o diálogo aberto e a flexibilidade como pilares de um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

Um contraponto importante é a percepção dos próprios colaboradores, que, segundo Araújo et al. (2022), valorizam as políticas institucionais quando estas são contínuas e integradas à cultura organizacional, não se restringindo a ações pontuais ou “campanhas” isoladas.

As limitações das estratégias atuais incluem a dificuldade em mensurar resultados a curto prazo e o desafio de adaptar as práticas ao perfil diverso das equipes, o que reforça a necessidade de personalização das ações (LIMA et al., 2023).

A seguir, apresenta-se um quadro comparativo que evidencia as principais diferenças entre mulheres e homens afastados do trabalho por motivos de saúde mental, com base em dados divulgados pelo G1.

Perfil médio dos afastados por saúde mental

Categoria	Mulheres	Homens
Quantidade de afastados	301.348	170.980
Valor médio do benefício (R$)	1.977,35	2.131,04
Média de duração do benefício (dias)	92	105
Idade média (anos)	41	41
Transtorno mais comum	Ansiedade	Alcoolismo

Fonte: G1

Portanto, a análise aponta que a redução da ansiedade e do burnout depende não só da implementação de programas específicos, mas da construção de uma cultura organizacional que valorize o cuidado psíquico, o diálogo aberto e a flexibilidade como pilares do ambiente de trabalho saudável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo evidenciou que políticas de bem-estar e programas de saúde mental desempenham papel crucial na prevenção e mitigação da ansiedade e da síndrome de burnout em empresas do setor de tecnologia. A partir da análise dos relatos, foi possível constatar que tais iniciativas não apenas promovem o bem-estar individual, mas também impactam positivamente a cultura organizacional, a produtividade e a sustentabilidade das relações de trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho demonstrou-se uma abordagem eficaz para compreender os mecanismos de sofrimento psíquico e as formas de resistência dos sujeitos diante das exigências psicológicas impostas pelo ambiente corporativo.

A contribuição social deste estudo está na valorização da saúde mental como componente essencial para o desenvolvimento sustentável das organizações, especialmente em contextos tecnológicos caracterizados pela intensa pressão por inovação e resultados, que podem comprometer a qualidade de vida dos trabalhadores.

Recomenda-se que as empresas adotem políticas integradas de saúde mental, que contemplem:

- Capacitação contínua de lideranças para a gestão emocional;
- Estabelecimento de canais efetivos de escuta ativa e acolhimento psicológico;
- Flexibilização das jornadas de trabalho e incentivo à desconexão digital;
- Monitoramento sistemático de indicadores de saúde organizacional;
- Personalização das ações conforme o perfil e as necessidades específicas das equipes.

Embora os resultados apresentados sejam promissores, sugere-se que futuras pesquisas ampliem o escopo investigativo, incorporando estudos empíricos com amostras representativas, análises longitudinais e avaliações dos impactos clínicos das intervenções.

O fortalecimento das práticas de cuidado psíquico nas organizações configura-se não apenas como uma exigência ética, mas também como uma condição

estratégica indispensável para a competitividade sustentável em um mercado cada vez mais exigente e dinâmico.

Além disso, é fundamental compreender que a promoção da saúde mental no trabalho não deve ser reduzida a ações pontuais ou à responsabilização individual do trabalhador. Como destacam Dejours (2000) e Seligmann-Silva (2011), o sofrimento psíquico é um fenômeno coletivo e estruturado pelas condições organizacionais. Dessa forma, as intervenções devem contemplar uma revisão crítica das práticas de gestão, dos valores institucionais e das formas de reconhecimento presentes no ambiente corporativo.

A escuta ativa e a valorização das narrativas dos trabalhadores revelaram-se recursos importantes para a ressignificação do sofrimento e fortalecimento da identidade profissional. Espaços de diálogo e confiança favorecem a elaboração psíquica das tensões vividas e possibilitam a construção de estratégias de resistência e enfrentamento coletivas, o que reafirma o papel das organizações como agentes corresponsáveis pela saúde de seus colaboradores.

Outro aspecto relevante diz respeito ao papel das lideranças na construção de ambientes psicologicamente seguros. Gestores emocionalmente preparados tendem a reconhecer os sinais de esgotamento precoce, a mediar conflitos com sensibilidade e a promover práticas mais humanas de gestão. Assim, o investimento em formação contínua e supervisão de lideranças pode ser decisivo para a efetividade das políticas de saúde mental.

Por fim, destaca-se a importância de integrar saúde mental, bem-estar e desempenho organizacional como dimensões interdependentes. Essa perspectiva amplia o entendimento do trabalho como espaço não apenas de produção, mas também de subjetivação, pertencimento e dignidade. Cuidar da saúde mental no trabalho, portanto, é cuidar da própria vitalidade das instituições e da sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. (2009). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.

ARAÚJO, L. et al. Políticas de saúde mental no trabalho e seus impactos no pós-pandemia. Revista Psicologia & Trabalho, v. 24, n. 1, p. 45–60, 2022.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

FELDMAN, G.; HAYES, A. Mindfulness e saúde mental: evidências e práticas. Porto Alegre: Artmed, 2021.

G1. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 2024. *G1 – Trabalho e Carreira*, 10 mar. 2025. Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-2024.ghtml. Acesso em: 31 maio 2025.

IDC. International Data Corporation. Burnout in the Tech Industry: Causes and Consequences. Relatório Técnico. 2022.

KABAT-ZINN, J. Atenção plena para iniciantes. São Paulo: Alaúde, 2016.

LANCMAN, S., & Sznelwar, L. I. (2004). *Trabalho e desgaste mental: a experiência da perda da dignidade no trabalho*. São Paulo: Cortez.

LIMA, M. A. et al. Indicadores de saúde mental organizacional: avaliação e práticas. Revista Brasileira de Gestão em Saúde, v. 14, n. 2, p. 78–92, 2023.

LIMONGI-FRANÇA, A. Saúde mental e bem-estar nas organizações. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco: Jossey-Bass, 2017.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Saúde mental no ambiente de trabalho. Brasília: MS, 2017.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Dados sobre saúde mental no trabalho. Boletim Informativo. 2022.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Relatório mundial de saúde mental: transformar saúde mental para todos. Genebra: OMS, 2021.

ROSA, M. L. et al. Saúde emocional em ambientes tecnológicos: práticas e desafios. Cadernos de Psicologia Organizacional, v. 11, n. 3, p. 233–250, 2023.

SELIGMANN-SILVA, E. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAN, V. A. Síndrome de burnout e estresse em profissionais da área de tecnologia. Revista Psicologia: Teoria e Prática, v. 10, n. 2, p. 123–134, 2008.

SOUZA, L. F.; CARLOTTO, M. S. Intervenções em saúde mental no trabalho: panorama e tendências. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 44, p. 1–10, 2019.

TELAVITA. Profissionais de tecnologia são os que mais sofrem transtornos psicológicos. *Consumidor Moderno*, 5 maio 2021. Disponível em: https://consumidormoderno.com.br/tecnologia-sofrem-transtornos-psicologicos/. Acesso em: 31 maio 2025

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Saúde nas organizações: um estudo multidisciplinar*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de pessoas: modelos, estratégias e tendências*. São Paulo: Atlas, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Guia para a saúde mental no trabalho*. Genebra: OMS, 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSIQUIATRIA (ABP). *Saúde mental no trabalho: diretrizes e recomendações*. Brasília: ABP, 2023.