



UNIVERSIDADE RURAL FEDERAL DO SEMI-ÁRIDO – UFERSA
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIAS E TECNOLOGIA
CURSO INTERDISCIPLINAR EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

RENAN LUCAS MELO DE OLIVEIRA

SAÚDE MENTAL E CARREIRA DE UM PROFISSIONAL DE T.I

PAU DOS FERROS

2025

RENAN LUCAS MELO DE OLIVEIRA

SAÚDE MENTAL E CARREIRA DE UM PROFISSIONAL DE T.I.

Monografia apresentada a Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Interdisciplinar em Tecnologia da Informação.

Orientador(a): Wagna Maquis Cardoso de Melo Gonçalves, Prof^a. Dra.

PAU DOS FERROS

2025

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

O48s Oliveira, Renan Lucas Melo de.
 Saúde mental e carreira profissional de T.I /
 Renan Lucas Melo de Oliveira. – 2025.
 56 f. : il.

 Orientadora: Wagna Maquis Cardoso de Melo
 Gonçalves .
 Monografia (graduação) – Universidade Federal
 Rural do Semi-árido, Curso de Tecnologia da
 Informação, 2025.

 1. Saúde mental. 2. Tecnologia da informação.
 3. Mercado de trabalho. 4. Home office. 5.
 Transtorno mental. I. Gonçalves , Wagna Maquis
 Cardoso de Melo, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

 Biblioteca Campus Pau dos Ferros
 Bibliotecária: Erlanda Maria Lopes da Silva
 CRB: 15/966

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

RENAN LUCAS MELO DE OLIVEIRA

SAÚDE MENTAL E CARREIRA DE UM PROFISSIONAL DE T.I

Monografia apresentada a Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel interdisciplinar em tecnologia da informação.

Defendida em: 16 / 12 / 2025.

BANCA EXAMINADORA

Wagna Maquis Cardoso de Melo Gonçalves. Profa. Dra. (UFERSA)
Presidente

José Ferdinandy Silva Chagas. Prof. Me. (UFERSA)
Membro Examinador

Priscila Siméia de Melo Teixeira. Bela. (UFERSA)
Membro Examinador

AGRADECIMENTOS

Chegar ao fim desta jornada é um sentimento misto de alívio e realização. Este momento, porém, não seria possível sem o apoio fundamental daqueles que caminharam ao meu lado na UFERSA.

Em primeiro lugar, agradeço à minha família. À minha mãe, Socorro Melo, e à minha irmã, Amanda Samila, que estiveram sempre comigo, não apenas me motivando e apoiando nos estudos, mas também fornecendo o indispensável suporte financeiro que me permitiu me manter em outro estado. Foi sobre essa base de amor e sacrifício que pude construir cada passo da minha trajetória acadêmica.

À minha orientadora, Prof^a. Dra. Wagna Maquis, agradeço pela dedicação, paciência e disponibilidade para ajudar no que fosse necessário. Sua orientação foi um farol essencial para a conclusão deste trabalho.

Agradeço à Banca Examinadora, composta por Prof. Me. José Ferdinandy e Bela. Priscila Siméia, pelo tempo dedicado e pelas contribuições valiosas que aprimoraram este trabalho.

Uma menção especial à Maria Karoline e à Amanda Cristina, presentes em cada etapa desta jornada dos seminários aos incontáveis grupos de atividade. Vocês tornaram o caminho mais leve e divertido, e sou imensamente grato por isso.

Aos meus amigos, que sempre estiveram ao meu lado, o meu mais sincero agradecimento. Obrigado por compartilharem momentos decisivos, da tensão das semanas de prova à descontração que sempre trazia boas energias e alegria ao ambiente.

Gostaria também de estender meu agradecimento a outros amigos próximos: Antônia Jaelica, Moisés Guilherme, Lucas Emanuel, Lucas Mairon, Lidiania Costa, Vinícius Ramon, Cícero Araújo, Ilaedna Delmiro e Yuri Souza. A presença, o apoio e a amizade de cada um de vocês foram muito importantes nesta jornada. Muito obrigado por compartilharem esse caminho comigo.

Por fim, deixo um agradecimento especial ao meu parceiro, Marcos, que esteve comigo desde o início desta trajetória acadêmica, que sempre me apoiou e ajudou em diversas situações do cotidiano, que sempre me animou quando estava triste e cansado. Obrigado por ter feito parte dessa fase importante da minha vida junto comigo.

A tecnologia e o mundo estão a evoluir, e você?

(Martinho Sebastião)

RESUMO

A área de Tecnologia da Informação (TI) no Brasil caracteriza-se por um cenário de alta demanda e significativa escassez de profissionais qualificados, intensificado a partir da pandemia de COVID-19 e da migração para o trabalho remoto. Este contexto, somado a uma cultura de disponibilidade perpétua, pressão por inovação constante e a dificuldade de estabelecer limites entre vida pessoal e profissional, tem gerado um ambiente propício ao adoecimento mental. Esta pesquisa pretende em geral investigar as principais causas de problemas de saúde mental que acometem os profissionais de TI. Trata-se de um estudo de caso de abordagem qualitativa, que utilizará de revisão bibliográfica e da aplicação de questionários anônimos em comunidades virtuais de TI no *Discord* e *Telegram* para coleta de dados. Os resultados esperados incluem a identificação e análise dos fatores desencadeadores de condições como estresse, ansiedade, depressão, síndrome de burnout e a síndrome do impostor, agravados pela aceleração do setor e pela supressão das fronteiras do home office, e a demonstração de que a saúde mental desses profissionais é severamente impactada por dinâmicas de trabalho disfuncionais.

Palavras-chave: saúde mental; tecnologia da informação; mercado de trabalho; home office; transtorno mental.

ABSTRACT

The Information Technology (IT) area in Brazil is characterized by a scenario of high demand and a significant shortage of professionals, intensified by the COVID-19 pandemic and the migration to remote work. This context, combined with a culture of perpetual availability, pressure for constant innovation and the difficulty of establishing boundaries between personal and professional life, has generated an environment conducive to mental illness. This research generally aims to investigate the main causes of mental health problems that affect IT professionals. This is a case study with a qualitative approach, which will use a literature review and the application of anonymous questionnaires in virtual IT communities on Discord and Telegram to collect data. The expected results include the identification and analysis of factors that trigger conditions such as stress, anxiety, depression, burnout syndrome and impostor syndrome, aggravated by the sector's traction and the suppression of home office boundaries, and the demonstration that the mental health of these professionals is severely impacted by dysfunctional work dynamics.

Keywords: mental health; information technology; labor market; home office; mental disorder.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa etária.....	26
Gráfico 2 - Relação por gênero.....	27
Gráfico 3 - Nível de escolaridade	28
Gráfico 4 - Formação na área de TI.....	28
Gráfico 5 - Tipo de vínculo de trabalho	29
Gráfico 6 - Área de atuação em TI	30
Gráfico 7 - Jornada de trabalho diária	31
Gráfico 8 - Dias trabalhados por semana.....	32
Gráfico 9 - Modelo de trabalho predominante	33
Gráfico 10 - Número de empresas nas quais os participantes trabalharam nos últimos 5 anos ...	34
Gráfico 11 - Renda mensal dos participantes	35
Gráfico 12 - Percepção sobre a mudança na carga horária e volume de tarefas pré e pós pandemia do Covid -19	36
Gráfico 13 - Percepção sobre o impacto da pandemia e do trabalho remoto em sua produtividade.....	37
Gráfico 14 - Principais desafios profissionais enfrentados no período 2020 - 2025.....	38
Gráfico 15 - Principais oportunidades ou aspectos positivos para a carreira no período.....	39
Gráfico 16 - Percepção sobre a mudança no nível de estresse	40
Gráfico 17 - Sentimentos ou condições vivenciados com mais frequência no período	41
Gráfico 18 - Estratégias adotadas para cuidar da saúde mental	42
Gráfico 19 - Percepção sobre o papel do empregador.....	43
Gráfico 20 - Preferência dos participantes quanto ao modelo de trabalho ideal para o futuro	44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADVANCE	Associação para o Desenvolvimento da Tecnologia da Informação
AVA	Ambientes Virtuais de Aprendizagem
BRASSCOM	Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais.
CID-11	Classificação Internacional de Doenças 11 ^a Revisão
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
MEI	Microempreendedor Individual
MS	Ministério da Saúde
OMS	Organização Mundial da Saúde.
TI	Tecnologia da informação
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	12
1.1	Objetivos.....	14
1.2	Problemática	14
1.3	Justificativa	15
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	Saúde mental do trabalhador	16
2.2	A saúde mental no contexto organizacional	16
2.3	Mercado de trabalho de um profissional de t.i	18
2.4	Comunidades e grupos virtuais de tecnologia.....	19
2.5	Equilíbrio entre vida pessoal e profissional	19
2.5.1	A cultura da "Disponibilidade Perpétua" e o "Heroísmo"	20
2.5.2	A aceleração e a pressão por inovação constante	21
2.5.3	A supressão das fronteiras físicas e mentais	21
2.5.4	A síndrome do impostor e a autoexigência extrema.....	22
2.5.5	A falta de limites claros e a dificuldade de "Desconectar"	23
3.	METODOLOGIA.....	25
4.	RESULTADOS E DISCUSSÕES	26
4.1	Perfil do profissional	26
4.2	Carreira profissional	35
4.3	Saúde mental e bem-estar	39
4.4	Perspectivas futuras	43
5.	CONCLUSÃO.....	45
	REFERÊNCIAS.....	46
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA	51

1. INTRODUÇÃO

É notório que, nos tempos atuais, a demanda por profissionais das áreas das Tecnologias da Informação T.I. é alta, mas a escassez desses profissionais também é grande (Brasscom, 2025). Observa-se também que, desde o período da Pandemia da COVID-19 no Brasil em 2020, houve um aumento significativo na procura por esses profissionais (Brasscom, 2025).

Em um cenário de crise de saúde como foi o caso da Pandemia da COVID-19, medidas de segurança que priorizavam um isolamento social da população foram adotadas, tendo sido implementadas não somente no Brasil, pelo Ministério da Saúde (MS), mas também ao redor do mundo em maior ou menor grau de rigidez. Diante desta situação, milhões de pessoas tiveram suas vidas e rotinas completamente transformadas, inclusive no mercado de trabalho, onde parte dos profissionais adaptaram seus trabalhos para serem realizados a partir de casa, o denominado *home office*.

Foi nesse cenário que a procura por profissionais de T.I. aumentou impulsionada pelo trabalho em *home office*. No entanto, provê esta demanda com o número existente de profissionais qualificados no mercado de trabalho ainda é um desafio (Brasscom, 2025). De acordo com relatórios feitos pela BRASSCOM (Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais), entre os períodos de 2022 a 2024 houve um crescimento na taxa de empregos, onde o setor de empregos formais apresentou percentual de 4,5%, enquanto a taxa de empregos informais foi de 13% e os MEIs e empresários individuais foi de 18% - em alta neste setor (Brasscom, 2025).

Por se tratar de uma carreira que exige constante atualização em relação às novas tecnologias e tendências, torna-se uma profissão muito requisitada no mercado, mas igualmente desafiadora, pois, em alguns casos afetam a saúde mental devido a diversos fatores que ocorrem no ambiente de trabalho, como longas jornadas de trabalho, ansiedade, estresse, insegurança, pressão constante devido à sobrecarga e prazos, entre outros.

Segundo o Ministério da Saúde brasileiro:

A saúde mental não se limita apenas ao que sentimos individualmente. Ela é uma rede de fatores relacionados. Assim, De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Saúde Mental pode ser considerada um estado de bem-estar vivido pelo indivíduo, que possibilita o desenvolvimento de suas habilidades pessoais para responder aos desafios da vida e contribuir com a comunidade (Brasil, 2021).

Sendo assim, a presente pesquisa busca refletir sobre alguns desses desafios e dificuldades que os profissionais vêm enfrentando no período recente, no que se refere aos problemas de saúde mental e carreira profissional.

Conforme mencionado anteriormente, a área de atuação de profissionais de tecnologia da informação (T.I) vem sendo afetada no decorrer dos anos, desde a Pandemia da COVID-19 iniciada em 2020, mostrando como a situação vem mudando constantemente (Martins; Almeida, 2021). Segundo relatório da Advance (2024), para o mercado de trabalho de TI, o ano de 2020 foi um período bom, apesar da insegurança na pandemia, com altas na taxa de crescimento. No primeiro trimestre houve um aumento de 7,5%, no segundo trimestre, com a crise, o aumento foi de 5,1%. Porém, nos terceiro e quarto trimestres o crescimento foi de 10,3% e 13,1%, respectivamente.

Notadamente, os dados confirmam que o impacto da crise afetou a demanda por profissionais, pois no período de pandemia da COVID-19, mesmo em um contexto de necessidade de trabalhadores de TI, uma vez que no ano seguinte, 2021, a demanda por estes profissionais bateu recorde com crescimento de 23%, já em 2022 finalizou com 22,9%; em 2023 terminou com crescimento de 21% e em 2024, apesar da expectativa de crescimento de 23%, o crescimento foi de 21,6% (Advance, 2024).

Desta forma, os dados apontam que o mercado de Tecnologia da Informação apresentou diversos altos e baixos no decorrer dos anos, onde desafios como a instabilidade macroeconômica e política podem prejudicar drasticamente o setor, aumentando os desafios exógenos. No entanto, há também outros tipos de desafios que este trabalhador vem enfrentando, os endógenos. De acordo com Kilimnik, Dias e Jamil (2012), os profissionais da área de TI estão constantemente sob efeito de altos níveis de pressão no trabalho, e isso é problemático para o psicológico de um profissional.

As consequências para tais níveis de pressão podem gerar diversos problemas para a saúde mental, como estresse, depressão, *burnout* impactando diretamente no cotidiano do profissional, afetando a vida pessoal fora do trabalho (Kilimnik; Dias; Jamil, 2012).

Os autores Alves, Carvalho e Barboza (2024) destacam que no período da Pandemia da COVID-19, onde a maioria dos trabalhadores ficou em *home office*, a constante pressão em tarefas no trabalho, muitas vezes induzia o profissional a passar do seu horário para poder entregar a demanda no devido tempo, afetando inclusive sua vida pessoal, requerendo que muitas tarefas ultrapassassem os limites de tempo e lugar de trabalho; Segundo eles tais práticas possuem um grande potencial de deterioração da saúde mental do trabalhador (Alves; Carvalho; Barboza, 2024). Assim, considerando as particularidades de um trabalhador de TI,

tais desafios são inerentes às suas características próprias, por se tratar de um trabalho que potencialmente tende a ser executado com maior flexibilidade e em *home office*, provocando um grande desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal, o que pode tornar-se exaustivo e degradante para a sua saúde mental.

1.1 Objetivos

Diante do exposto, observa-se que a saúde mental dos profissionais de TI é uma questão multifacetada, que pode ser influenciada por pressões do processo de trabalho e desafios próprios da carreira.

- **Objetivo geral:** esta pesquisa tem como objetivo geral investigar as principais causas de transtornos mentais que acometem os profissionais da área de TI.
- **Objetivo específico:** defini-se como objetivos específicos revisar as causas de transtornos como ansiedade, depressão e síndrome do impostor e diversos outros em relação a saúde mental do trabalhador; discorrer acerca dos desafios da carreira em TI no Brasil, analisar como os problemas de saúde mental de um trabalhador se manifesta em trabalhos na área de TI; e, por último, identificar a situação do trabalhador de TI de uma comunidade virtual de trabalhadores de TI no Brasil em 2025.

1.2 Problemática

Neste diapasão, a presente pesquisa pretende demonstrar que os profissionais de TI vêm enfrentando certos desafios em sua carreira, onde, na maioria das vezes, afetam criticamente sua vida profissional e sua saúde mental, como foi amplamente mencionado nas considerações iniciais.

Ademais, os trabalhadores de TI que estão atuando sejam de maneira informal, ou formal no mercado, estão cada vez mais presentes em comunidades e grupos de tecnologia da informação. Nestas comunidades, por exemplo, as do Discord¹ e do Telegram², são compartilhados, não somente, oportunidades de emprego, trabalho em equipe e aprendizagem, tanto para aqueles que estão iniciando os estudos na área, ou que já estejam consolidados no mercado, mas também há muita empatia e relatos sobre a saúde mental e apoio ao próximo.

¹ Discord: Plataforma de comunicação baseada em servidores e canais (texto, voz, vídeo).

² Telegram: Aplicativo de mensagens rápido e seguro, com foco em chats, grupos e canais.

1.3 Justificativa

Esta pesquisa busca analisar os desafios contemporâneos profissionais e psicológicos enfrentados por profissionais de TI, que afetam diretamente sua carreira e saúde mental. Destaca ainda o papel fundamental das comunidades online como Discord e Telegram como espaços não apenas de networking e aprendizado, mas também de suporte emocional e troca de experiências sobre bem-estar, constituindo uma rede de apoio informal cada vez mais relevante no setor.

Desta feita, o trabalho se justifica pela relevância em tratar de um tema que ainda é um tabu dentre os profissionais em um cenário de crescimento cada vez mais das demandas por profissionais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste projeto de pesquisa versa acerca de assuntos sobre saúde mental, mercado de trabalho e comunidades virtuais para os profissionais da área de TI.

2.1 Saúde mental do trabalhador

Segundo Ruini e Ryff (2016), o bem-estar é algo extremamente necessário para um profissional se desenvolver e crescer profissionalmente, para conseguir superar os desafios encontrados pelo caminho de sua carreira. Entretanto, um dos temas mais discutidos no campo do trabalhador é a saúde mental e os impactos que o modelo de trabalho *home office* adotado largamente na Pandemia da COVID-19 produziu neste campo.

De acordo com Góes, Martins e Nascimento (2021), diante do cenário atual, a pandemia de COVID-19 acelerou a forma de trabalho remoto nomeada *home*. Neste contexto, podemos observar o quanto é crucial entender seus impactos na vida e bem-estar do trabalhador: para alguns, considerado como benefício ainda que exija uma certa estrutura; para outros, por mais que possa oferecer uma maior autonomia e flexibilidade, representa uma sobrecarga, isolamento e estresse constante (Silva, 2023).

Por mais que o trabalhador da área de TI já utilizasse a prática do trabalho *home office*, estes também observam os benefícios e pontos negativos citados por Silva (2023). Além disso, Marangoni ressalta outros efeitos na saúde mental do trabalhador, como exemplo, a Síndrome de Burnout que pode ser considerado um esgotamento emocional causado pela carga de trabalho excessiva, que muitas vezes pode causar conflitos tanto no trabalho, quanto familiares (Marangoni, 2023).

Desse modo, o trabalhador reconhecendo que precisa de ajuda de um profissional de saúde (ex. psicólogo, psiquiatra, psicoterapeuta), caso sua saúde mental e bem-estar estejam deteriorados, este pode ajudar significativamente a reverter essa situação e amenizar as constantes crises de estresse e ansiedade em virtude do trabalho (Wolff; Andretta, 2023).

2.2 A saúde mental no contexto organizacional

A grande maioria da população muitas vezes não é capaz de identificar e diferenciar problemas com a saúde mental, especialmente quando se trata da exposição aos riscos psicossociais - que na maioria das vezes estão relacionados com a forma como o indivíduo reage a rotina no trabalho (OMS, 2024). De acordo com Neto (2022), uma das principais causas dessa situação é conhecida como a Síndrome de Burnout que também pode ser

chamada de síndrome do esgotamento profissional, que na maioria dos casos tem suas principais características descritas como um estado de exaustão física, mental e emocional, muito fácil de ser encontrada em trabalhadores que tem uma carga excessiva de trabalho, em todas as profissões. Além disso, Lima *et. al.* (2023), ressalta como reconhecer as diferenças entre doença ocupacional e transtorno mental, a síndrome do esgotamento profissional é, desde 2022, um fenômeno ocupacional na CID-11 (Classificação Internacional de Doenças), que funciona como um sistema de codificação, publicada e mantida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para classificar doenças, lesões e causas de morte, e fatores que influenciam a saúde que são reconhecidos pela medicina, enquanto a ansiedade e a depressão, por exemplo, são transtornos mentais que podem ser identificados a partir das condições no trabalho.

Dentre outros fatores, o estresse está presente em boa parte do dia a dia da população, o estresse pode ser denominado como termo interdisciplinar referente a um fenômeno psicossocial que pode estar atrelado ao desempenho neurofisiológico, que ocorre devido a alguma situação que possa gerar uma emoção ou evento, podendo ser real ou imaginado, que tenha uma possível chance de ameaçar sua integridade física ou mental (Daltro *et. al.*, 2017). Além do mais, de acordo com Servino, Neiva e Campos (2013), de modo geral, o estresse pode ter uma outra variação, que pode ser denominada de estresse ocupacional, que se manifesta em como a pessoa percebe a quantidade de demanda que tem no trabalho podendo gerar tensão, exaustão e impactar na saúde mental e física.

O estresse pode ser tipificado como: físico e psicossocial. No estresse físico podem ser considerados condições do ambiente como o ruído, o espaço e até mesmo a iluminação daquele local, enquanto o psicossocial pode ser relacionado a própria pessoa em si, como por exemplo o controle no trabalho, o modo como a pessoa fica pressionada a fazer diferentes tarefas ao mesmo tempo, ou seja, pode-se entender como a pessoa reage em situações da sua carreira profissional. Então, logo fica subentendido como diferenciar esses dois tipos de estresse, onde na carreira de T.I. é mais comum encontrar profissionais que tenham estresse ocupacional devido a sua alta demanda e pressão no seu ambiente de trabalho, além de poder afetar sua vida pessoal e carreira profissional (Daltro *et. al.*, 2017).

Outro ponto a ser destacado, Oliveira *et. al.* (2021), comenta sobre a situação que o grupo de trabalhadores da área da tecnologia acaba enfrentando, as duas síndromes mais conhecidas e comuns de serem encontradas em pessoas que atuam nessa carreira profissional: a síndrome de burnout e síndrome do impostor. As duas síndromes possuem algumas

semelhanças, além de ser algo que pode agravar e perturbar o cotidiano de um trabalhador, mas o que as diferencia é como o indivíduo reage a cada situação.

De acordo com Neto (2022), o burnout é complexo, podendo estar associado a vários fatores que influenciam o adoecimento psicossocial, como estresse, ansiedade e depressão. Já Oliveira *et. al.* (2021), comenta sobre como a síndrome do impostor pode estar atrelada a um indivíduo, podendo fazer com que se sinta uma fraude em sua carreira profissional, acreditando que não merece nada que foi conquistado pelo seu esforço, e acaba convivendo com o medo de que outras pessoas pensem da mesma forma.

2.3 Mercado de trabalho de um profissional de t.i

Atualmente, as empresas estão buscando por profissionais que tenham habilidades interpessoais (*soft skills*), e também habilidades técnicas (*hard skills*). Isso significa que o perfil do trabalhador que as empresas esperam contratar contribua com o trabalho em equipe, boa adaptabilidade em projetos, boa comunicação, multitarefas, além de ser exigido mais conhecimento e experiência. Segundo Oliveira, Souza e Andrade (2025), dada a rapidez com que o mercado de TI se atualiza, isso impacta nas contratações, pois gera dificuldades em encontrar profissionais qualificados de acordo com o que a empresa costuma requerer.

Lima *et. al.* (2024) já havia sinalizado a visão de Oliveira, Souza e Andrade (2025). Segundo o primeiro, o mercado de trabalho está sempre mudando rapidamente devido à tecnologia que está sempre em constante atualização, o que acaba reduzindo a demanda por profissionais que não estão devidamente qualificados. As empresas estão sempre pedindo cada vez mais habilidades técnicas (*hard skills*) e digitais destes profissionais, o que pode ser um grande desafio se manter atualizado para as novas tecnologias. O futuro dessa profissão sempre exigirá mais trabalhadores que consigam se atualizar e se adaptar a essas mudanças (Lima *et. al.* 2024).

Diante da situação mostrada, o mercado de trabalho de um profissional de TI e áreas afins, se encontra sempre em constante atualização, seja em crescimento ou escassez (Lima *et. al.*, 2024). A área de atuação do profissional de TI, como foi mencionado anteriormente, vem sendo constantemente afetada e, por mais que a demanda por profissionais seja alta, é notório que a escassez por profissionais qualificados na área vem se verificando numa crescente (Valença *et. al.*, 2023).

2.4 Comunidades e grupos virtuais de tecnologia

Nos últimos anos, o grande avanço tecnológico nas comunicações tem afetado diretamente o modo como as pessoas se comunicam em redes sociais. O uso constante de espaços virtuais que constroem grupos de aprendizagem de maneira informal vem se tornando cada vez mais comum, sobretudo, entre as pessoas que buscam a área da tecnologia da informação (Machado *et. al.*, 2025), onde observa-se o surgimento de muitas comunidades de tecnologia.

As grandes comunidades de tecnologia da informação se caracterizam por ter um papel importante entre aprendizagem e tecnologia, além de estimular a democratização do conhecimento, podendo ajudar a desenvolver competências como trabalho em equipe, pois a cooperação e empatia em grupos da comunidade é grande (Lima *et. al.*, 2025).

A globalização possibilita expandir o conhecimento para diferentes horizontes, fazendo com que se tornasse cada vez mais acessível o uso de ambientes virtuais de aprendizagem (AVAs). Dito isso, podemos ver como o impacto das tecnologias de comunicação e informação é imenso. O *Discord*, por exemplo, foi inicialmente desenvolvido para a comunidade de jogos, mas passou a se tornar também um espaço virtual de trocas de conhecimento e aprendizagem atualmente muito usado, pois acaba se destacando por sua organização e flexibilidade para conectar as pessoas (Souza *et. al.*, 2022).

Além de ser um ambiente de interação, o *Discord* é um lugar de linguagem informal que possibilita encontros para comunicação de assuntos acadêmicos, também conta com salas de bate papo. Diferente do *google meet* considerado um lugar mais formal para reuniões e assuntos relacionados ao trabalho, também bastante usado para ensino remoto a distância, ambos são ambientes de comunicação que aproximam as pessoas. As comunidades também usam grupos no *Telegram* - uma plataforma de comunicação onde tem cooperação, apoio e empatia (Salvalaggio, 2025).

2.5 Equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Em tempos atuais, manter a rotina organizada de uma forma que seja proativa, é algo que para muitas pessoas da área da tecnologia se dificulta. Ter uma boa disciplina e dedicação que seja capaz de atender “todas as demandas” do seu cotidiano pode se tornar um fator estressante, que vem se tornando cada vez mais comum entre os profissionais. Segundo Mota (2017), existem diferentes fatores para que isso ocorra, pois, manter o equilíbrio da vida pessoal e profissional é um grande desafio que se encontra na área da tecnologia. Para o autor,

a dificuldade não é um simples reflexo da falta de organização nas ações e vida do indivíduo, mas sim o resultado de uma junção de fatores culturais, estruturados e psicológicos. A seguir, discorreremos sobre alguns destes fatores.

2.5.1 A cultura da "Disponibilidade Perpétua" e o "Heroísmo"

De acordo com Silva e Silva (2022), essa cultura é como se fosse um sistema de normas e recompensas que pode chegar a sobrecarregar, ela não é só aceitável, mas sim desejável. A conectividade tecnológica dos tempos atuais pode gerar dois tipos de caminhos para alguns profissionais. Primeiro, é muito comum que empresas esperem que seus funcionários estejam sempre a disposição, sendo em grupos de discord ou em e-mail corporativo, de forma remota, com uma comunicação de maior flexibilidade entre membros da equipe, para a rápida resolução de problemas. Entretanto, por mais que o trabalho remoto (*home office*), seja muito bem aceito pelos profissionais, isto pode gerar uma ambiguidade, pois o que pode libertar das jornadas de horas de trabalho dentro de um escritório, pode prender a uma tela de computador em sua residência (Silva; Silva, 2022).

Há, conforme destaca Moura, Silva e Aquino (2023), algumas expectativas tácitas e explícitas dessa situação. A maneira tácita ocorre quando o gestor da empresa, por exemplo, encaminha um e-mail em horário fora de serviço, e o funcionário, por pressão interna, acaba respondendo imediatamente, ou seja, funciona como uma norma. Também existe o fato de empresas, de forma explícita, em seu processo seletivo, por exemplo, deixarem claro que estão à procura de um funcionário que esteja sempre a disposição, mesmo que ultrapasse o horário de trabalho. Para Silva e Silva (2022), a situação é muito comum em empresas multinacionais, onde há a necessidade de o indivíduo precisar se alinhar a equipe de trabalho, pois enquanto para um indivíduo a jornada de trabalho está apenas começando, para outro está acabando, e isso pode gerar horas de trabalho extra dependendo da situação, logo é necessário para adaptação da equipe.

De acordo com Filho e Orlandini (2024), outro ponto a ser destacado é o famoso “Heroísmo”, que tem uma dinâmica tóxica, onde o herói é como se fosse um modelo da cultura da disponibilidade. Percebe-se que em muitas situações, o heroísmo é muito semelhante a disponibilidade perpétua, pois muitas vezes o herói é aquele que sempre salva algum trabalho em horário fora do serviço, ou é o primeiro a se voluntariar para algum trabalho difícil e urgente, que está sempre online a qualquer hora – perpetuando o ciclo da disponibilidade.

Percebe-se que este caminho tem um sistema de recompensa iníqua, pois ao produzir um comentário positivo tende a reforçar um comportamento disfuncional de necessidade de reconhecimento, retroalimentando as práticas, o que pode acabar desencadeando a síndrome de burnout e/ou outros problemas relacionados à saúde, além do desgaste familiar, também fadiga no trabalho, da pressão interna nas equipes, entre outros.

2.5.2 A aceleração e a pressão por inovação constante

A busca por uma posição alta de destaque no mercado é um dos grandes objetivos para muitas empresas (Silva; Silva; Martins, 2024). No tempo presente, muito se fala na economia digital: notícias instantâneas, métricas de engajamento, vendas, análises e principalmente reclamações em tempo real, a busca pela otimização e ajustes mínimos e rápidos, são camadas que podem gerar pressão constante da gerência das empresas sobre seus funcionários.

De acordo com Dell’Agli (2025), nos últimos anos a sociedade tem estado em grandes movimentos em relação às inovações, com processos contínuos de aprendizado e interação entre as diversas áreas do conhecimento. Esta aceleração aliada a pressão inovação constante nas empresas parece um campo de batalha, compara Silva, Silva e Martins (2024), também afirma no mesmo sentido, pois, há uma aceleração e pressão das equipes para a inovação.

Segundo Dell’Agli (2025), esses movimentos de aceleração para provocar inovações também tem suas consequências sobre a saúde do trabalhador, pois o tempo de entrega de um produto no mercado pode se tornar uma métrica suprema, o estabelecimento de prazos irreais forçando as equipes a trabalharem em ritmos cada vez mais insuportáveis, perda de qualidade do produto, entre outros. Por outro lado, pode, também, impor sobre o trabalhador a realização de atualizações profissionais constantes. Ademais, no mundo da tecnologia se manter atualizado é fundamental na carreira, deixando de ser um diferencial e tornando-se algo obrigatório à empregabilidade dos profissionais.

2.5.3 A supressão das fronteiras físicas e mentais

De acordo com Mendes, Hastenreiter e Tellechea (2020), na Pandemia da COVID-19, muitos trabalhadores migraram para o trabalho remoto e presenciaram um aumento na proximidade com as novas tecnologias de comunicação que estavam em alta naquele período, dissolvendo a fronteira física. Pode-se citar como exemplo, o fim do trajeto casa-trabalho-casa, sendo a “casa” configurada como um ponto de partida inicial, a ida, sinalizando o começo do modo “trabalho”, e a volta sinalizava o ponto final do modo “trabalho” que também seria a “casa”. Com o trabalho remoto, esse ritual de transição entre os espaços foi

desaparecendo – agora, gira em torno de uma cadeira e mesa de trabalho com uma tela de computador em sua própria casa.

O que antes era considerado um ambiente de descanso, reservado à família e principalmente ao lazer, Afirma Santos e Costa (2025), hoje disputa espaço com o trabalho remoto, o que pode ser visto por símbolos do trabalho: um computador corporativo, o headset (*fone de ouvido*) e uma cadeira ergonômica. É possível ver a criação de uma contaminação espacial, o lugar que antes era de lazer, se tornando um lugar de estresse constante e altas demandas, assim tornando a vida do trabalhador mais difícil de ter um relaxamento naquele lugar que é sua residência.

Ainda, complementando a situação, Marangoni (2023) disserta sobre como o indivíduo reage sem a transição física. Isso deixa a transição mental um ato de vontade que é pura e totalmente desgastante para a mente do profissional; ficar em trabalho remoto em sua residência deixa o indivíduo sempre em sinal de alerta para resolver imediatamente as questões do trabalho, a denominada responsividade, característico do emprego home office. As preocupações com tudo que envolve seu trabalho, a sensação de deixar o “dever inacabado” pode gerar uma série de ataques de ansiedade, se o cérebro e o corpo não se recuperarem devidamente de um estresse laboral, se não houver um tempo de desligamento para o cérebro descansar será perceptível um cansaço crônico e cumulativo, possivelmente a consequência poderá levar ao surgimento da síndrome de burnout (Marangoni, 2023).

2.5.4 A síndrome do impostor e a autoexigência extrema

De acordo com Lima (2025), a síndrome do impostor tem muitas características que afetam o indivíduo diretamente. A síndrome é caracterizada por um sentimento crônico de fraude intelectual e o indivíduo desenvolve um medo persistente por ser desmascarado. Conforme Neto (2022), a mente de um indivíduo que convive com esse comportamento tem uma série de pensamentos desmotivadores, onde mesmo diante de um trabalho exitoso, a mente sempre dá um jeito de tentar provar o contrário, sendo que quando ocorre o fracasso, este é internalizado como a prova de sua incompetência.

Nesse sentido, a sua autoestima fica sujeita a realização de tarefas concluídas com sucesso, e quando não consegue alcançar seu objetivo o indivíduo se sente sem valor. O que torna um componente que se alimenta de um ciclo de desequilíbrio do indivíduo e afeta constantemente seu cotidiano, entrelaçando sua vida pessoal à profissional, afirma Neto (2022). O ciclo de desequilíbrio é mantido por fatores como a seletividade dos pensamentos,

ao ignorar os comentários positivos e focar totalmente em *feedbacks* que gerem comentários críticos e negativos; a auto exigência extrema que pode chegar a estabelecer metas altas e irrealizáveis com tendência ao fracasso; o perfeccionismo disfuncional, entre outros.

Ainda a respeito do ciclo vicioso do impostor e autoexigência, Oliveira *et. al* (2021), disserta sobre como o indivíduo pode ter várias reações emocionais intensas que surgem a partir de uma nova tarefa ou desafios em seu trabalho. No contexto profissional, existem consequências, inclusive, conforme cita Neto (2022), a área da tecnologia é um campo fértil para o impostor, por ter constante mudança tecnológica que pode acabar gerando a angústia da obsolescência, que deixa complexa o trabalho e dificulta a autoavaliação objetiva.

2.5.5 A falta de limites claros e a dificuldade de "Desconectar"

De acordo com Maffra (2003), é o direito fundamental do trabalhador de se desligar do trabalho fora do horário de expediente, não ficando disponível para o empregador, garantindo assim tempo para descanso, lazer e vida pessoal - essencial para a saúde física e mental. Este direito encontra respaldo na Constituição Federal (como os direitos à intimidade, privacidade, saúde e lazer) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e sua violação pode gerar indenização por danos morais, especialmente com o avanço do home office e teletrabalho. Ajuda a separar o pessoal e o profissional, no entanto, está cada vez mais escasso entre os profissionais. Tal direito diz respeito à situação de o trabalhador não ser mais chamado pelo seu empregador fora do seu horário de trabalho legalmente estabelecido, inclusive, nos intervalos, descansos, repousos semanais e férias. Para o autor, a desconexão funciona como fronteira psicológica, que define onde uma execução termina e outra inicia, sendo importantes para proteger a mente do indivíduo e preservar a energia mental e emocional.

Além disso, é importante destacar a importância do direito ao descanso, estabelecendo limites, afirma Pamplona (2024). Existem diferentes dimensões da falta de limites, nas quais o indivíduo pode ser afetado, podendo, primeiramente, ser temporal - quando o profissional não tem um horário definido e ocorre de ser obrigado a trabalhar até em finais de semana, ou até mesmo em reuniões agendadas utilizando do seu tempo pessoal. Além do psicológico, que pode chegar a deixar no profissional a incapacidade de se desligar do seu trabalho, onde mesmo fisicamente distante, os pensamentos frequentes sobre tarefas pendentes ou problemas que ainda não foram resolvidos geram dificuldades e receio de recusar novas demandas de trabalho ou de se comunicar o suficiente para impor um determinado limite.

Em empresas, os fatores organizacionais criam obstáculos para os funcionários, onde normalmente tudo é tratado com urgência, mantendo a pressão constante sobre os trabalhadores associada a ausência de diretrizes em contratos formais sobre os horários de trabalho. Kilimnik, Dias e Jamil (2012), ao analisar os trabalhadores da área da tecnologia, afirma que estes são os mais afetados.

Dessa forma, conforme tratado até o momento, os efeitos psicológicos sobre as formas de trabalho em *home office* são tendenciosos ao esgotamento mental, físico e psicológico causando sérios problemas à saúde do profissional de modo geral, entretanto, quando analisado o caso do profissional de TI, normalmente estes efeitos tendem a ser potencializados, dada a própria dinâmica da inovação tecnológica, este tipo de profissional constantemente busca por mais conhecimento e atualização.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa adota uma abordagem qualitativa de caráter exploratório-descritivo, configurada como um estudo de caso focado na saúde mental de profissionais de Tecnologia da Informação (TI). O objetivo foi identificar e analisar as características, desafios e manifestações de problemas psicológicos nesse grupo específico, com ênfase em condições como ansiedade, depressão, síndrome do impostor e esgotamento profissional. A amostragem não foi probabilística, realizada por meio da divulgação do questionário em comunidades online dedicadas a profissionais da área da tecnologia.

No Discord, o grupo “Programadores BR”, com aproximadamente 27 mil membros;

No Telegram, o grupo “Back-End Brasil”, com cerca de 3.600 membros.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário semiestruturado, elaborado e distribuído por meio da plataforma Google Forms. O questionário combinou perguntas:

Fechadas para traçar um perfil sociodemográfico e laboral dos respondentes, além de mapear a frequência e intensidade de sintomas relacionados à saúde mental;

Abertas para permitir que os participantes descrevessem, em suas próprias palavras, experiências, percepções e estratégias de enfrentamento relacionadas ao bem-estar psicológico no trabalho.

Foram obtidas 51 respostas válidas. Esse número permitiu alcançar a saturação teórica dos dados – ponto em que novas respostas não acrescentavam informações ou insights relevantes ao corpus analítico, atendendo assim ao critério qualitativo de profundidade e riqueza interpretativa em detrimento de grandes volumes quantitativos.

A análise dos dados seguiu a técnica de análise de conteúdo temática, conforme proposta por Bardin (Bardin, 2016).

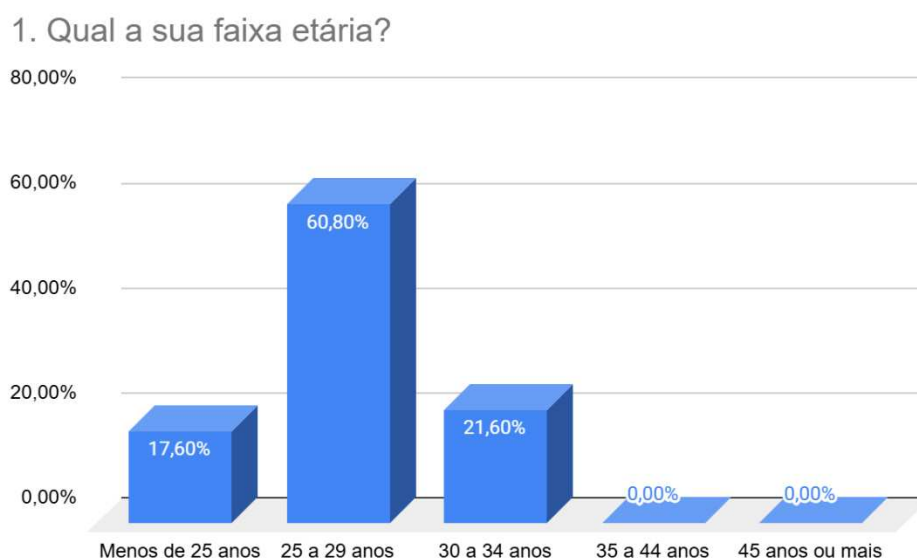
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A discussão está baseada em quatro pilares principais seguindo a estrutura criada no questionário para a coleta de dados dos profissionais participantes, (1) Perfil do Profissional; (2) Carreira Profissional (2020-2025); (3) Saúde Mental e Bem-Estar; e (4) Perspectivas Futuras.

4.1 Perfil do profissional

Esta seção irá se deter a descrever o perfil profissional dos 51 respondentes. O Gráfico 1 mostra o perfil etário dos participantes, revelando-se majoritariamente composto por profissionais jovens em fase inicial de consolidação em sua carreira. A faixa de 25 a 34 anos obteve 78,4% dos participantes que responderam, sendo 60,8% entre 25 a 29 e 17,6% entre 30 a 34 anos, enquanto os participantes menores de 25 anos representaram 21,6% da amostra.

Gráfico 1 - Faixa etária



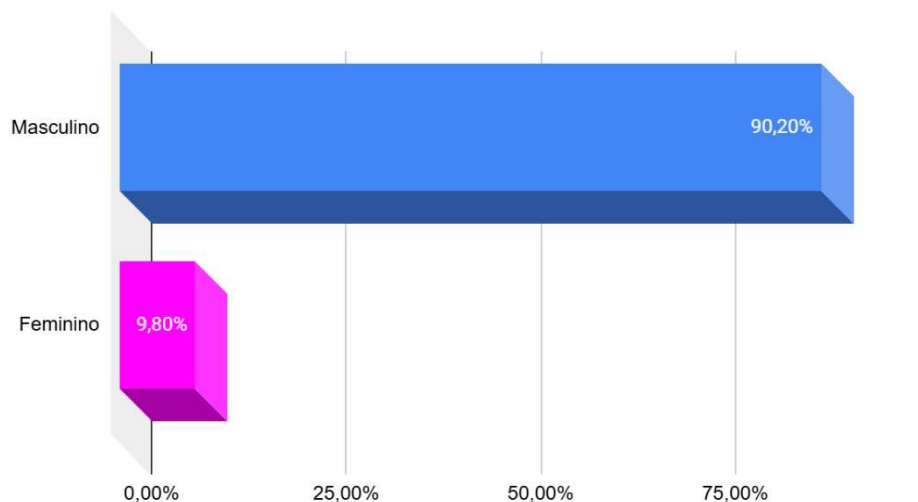
Fonte: Autoria própria (2025).

Essa distribuição é altamente significativa para podemos compreender os dados posteriores sobre a saúde mental. A partir desse gráfico conseguimos retratar uma geração que ingressou e consolidou sua carreira em um período de mudanças extremas no mercado de T.I em 2020 a 2025, que foi marcado por acelerar o trabalho remoto em meados da Pandemia da COVID-19, além de uma grande demanda por especializações.

Em relação ao gênero, o Gráfico 2, pode confirmar algo que já vem estruturado e bem conhecido no mercado da Tecnologia da Informação, o que pode significar uma alta desproporção entre gêneros, pois 90,2% dos participantes identificam-se como masculino, e 9,8% que se identificam como feminino.

Gráfico 2 - Relação por gênero

2 .Com qual gênero você se identifica?



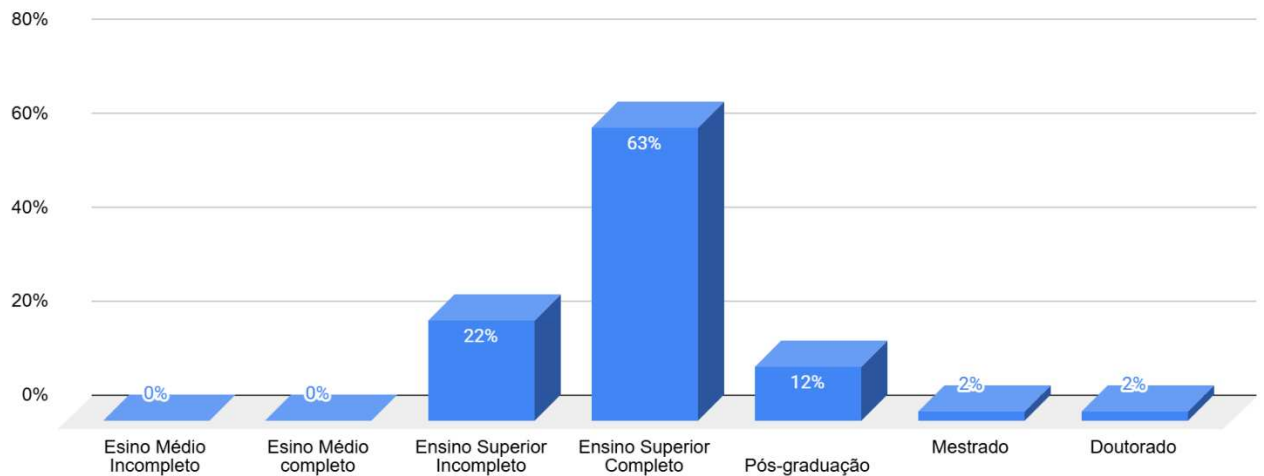
Fonte: Autoria própria (2025).

Apesar de se tratar de uma proporção marcante, este dado só reforça uma situação que ocorre há muito tempo, sendo notório que o setor de TI tem um ambiente com baixa representatividade feminina, podendo indicar um fator agravante de uma pressão maior sobre sua saúde mental, além de traduzir situações de constantes necessidades para provar competência maior ou igual a dos homens. Embora esta pesquisa não seja aprofundada na questão de gênero, podemos observar claramente como a mulher pode ser mais afetada que os homens.

Como pode ser visto, o nível de escolaridade dos participantes, conforme mostrado no Gráfico 3, revela algo interessante sobre as trajetórias de formação dos profissionais da área de TI. Pois, observa-se que 62,7% dos participantes que responderam possuem ensino superior completo, enquanto 21,6% possuem ensino superior incompleto. O que mais chama atenção é que apenas 11,8% tem pós-graduação e apenas 2% têm mestrado e doutorado.

Gráfico 3 - Nível de escolaridade

3. Qual sua escolaridade ?



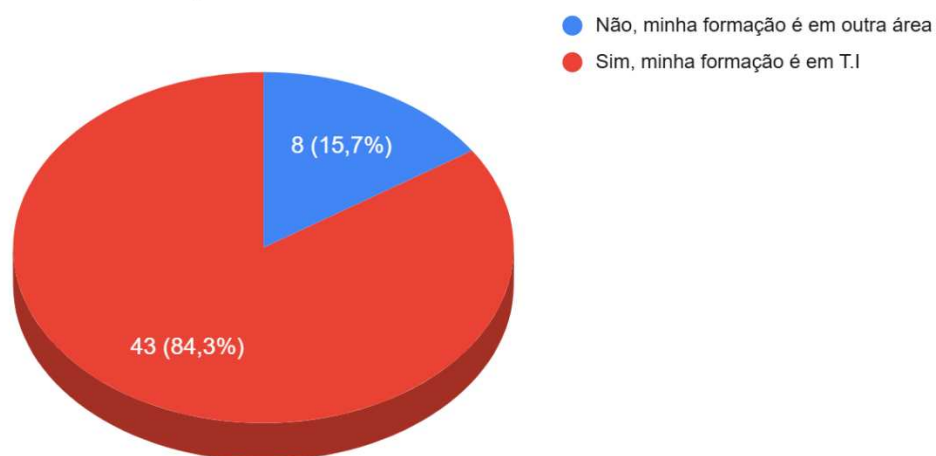
Fonte: Autoria própria (2025).

A partir deste gráfico podemos observar que temos uma série de diversidades, pois a formação na área da tecnologia é algo que agrega muito ao currículo no mercado de trabalho atual. No período da Pandemia houve uma grande demanda por profissionais da área, porém naquele mesmo período, houve uma situação de grande escassez.

Complementando a pergunta anterior sobre escolaridade e formação, no Gráfico 4, tem-se a intenção de saber o percentual de pessoas que realmente eram da área de Tecnologia da Informação. Assim, podemos observar que 84,3% na área de T.I, e 15,7% não são da área.

Gráfico 4 - Formação na área de TI

4. Sua formação é na área de T.I?



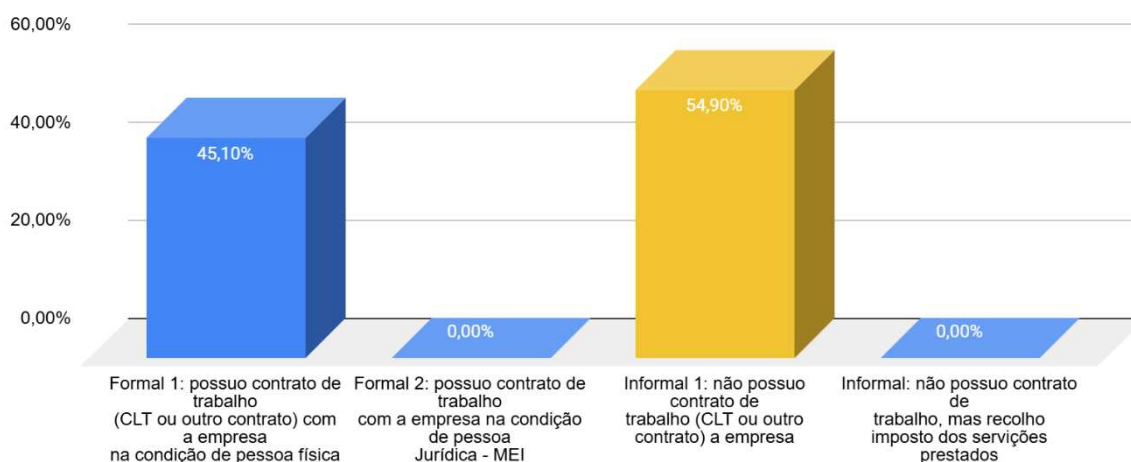
Fonte: Autoria própria (2025).

Este resultado, quando conectado com a questão anterior, mostra um cenário repleto de profissionais formados na área da T.I, por outro lado, esses 15,7% pode-se inferir que são pessoas que migraram a carreira para a área da T.I, ou profissionais semelhantes de tecnologia. A transição de carreira é algo complexo e exige muita coragem, tendem geralmente a ter dificuldades, além de desafios constantes em sua nova área de atuação e da necessidade de busca contínua na aprendizagem. Por mais que a transição de carreira seja difícil inicialmente para os profissionais, pode-se trazer algumas consequências como o estresse e ansiedade, que estão na maior parte dos casos conectados a muitos profissionais da área da tecnologia.

Como pode ser visto no Gráfico 5, o perfil de vínculo empregatício dos participantes no mercado de trabalho atual para a área de TI. Podemos observar que 54,9% dos profissionais possuem vínculo formal como pessoa física (CLT), enquanto com um percentual próximo 45,1% atuam em situação informal.

Gráfico 5 - Tipo de vínculo de trabalho

5. Selecione seu vínculo de trabalho



Fonte: Autoria própria (2025).

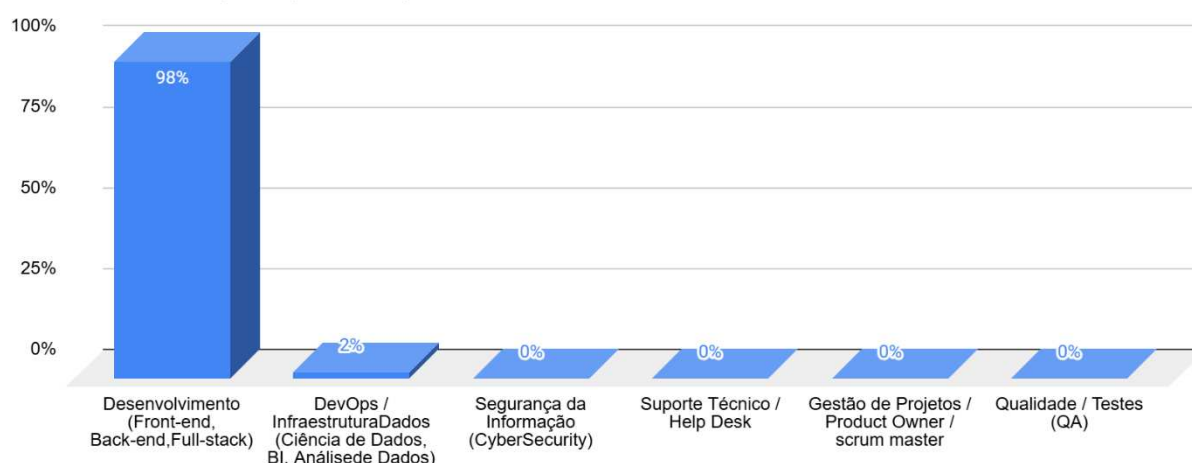
Essa divisão muito próxima entre formalidade e informalidade é muito comum em tempos atuais. Muitos profissionais trabalham de maneira informal, pois a concorrência de uma vaga em uma empresa é extremamente difícil, esses 45,1% representam uma quantidade de profissionais sem vínculo formal, o que tornam parte de uma vasta comunidade de trabalhadores expostos à instabilidade financeira e de direitos trabalhistas, como férias remuneradas, previdência social, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), além da falta de outros benefícios como um plano de saúde, por exemplo, o que os deixa em uma situação de trabalho precarizado.

Ademais, deve-se lembrar que os profissionais que tem vínculo CLT, também estão constantemente sobre pressão, por mais que estejam empregados formalmente, não são imunes a ansiedade de tentar se manter fixo em seu emprego, muito das vezes são feitas muitas cobranças altas para provar cada vez mais suas habilidades.

Complementando as questões anteriores, a pergunta expressa no Gráfico 6 tem o intuito de saber qual a área específica de atuação do profissional. Entretanto, dado o fato de os participantes serem de grupos onde a maior parte realizavam trabalhos como desenvolvedores *front-end*, *back-end* e *full-stack*, o resultado apresentado no gráfico já era esperado. Assim, o resultado foi que 98% eram profissionais que atuam na área de desenvolvimento, e apenas 2% atuam na área de dados.

Gráfico 6 - Área de atuação em TI

6. Qual é a sua principal atuação dentro da área de T.I.?



Fonte: Autoria própria (2025).

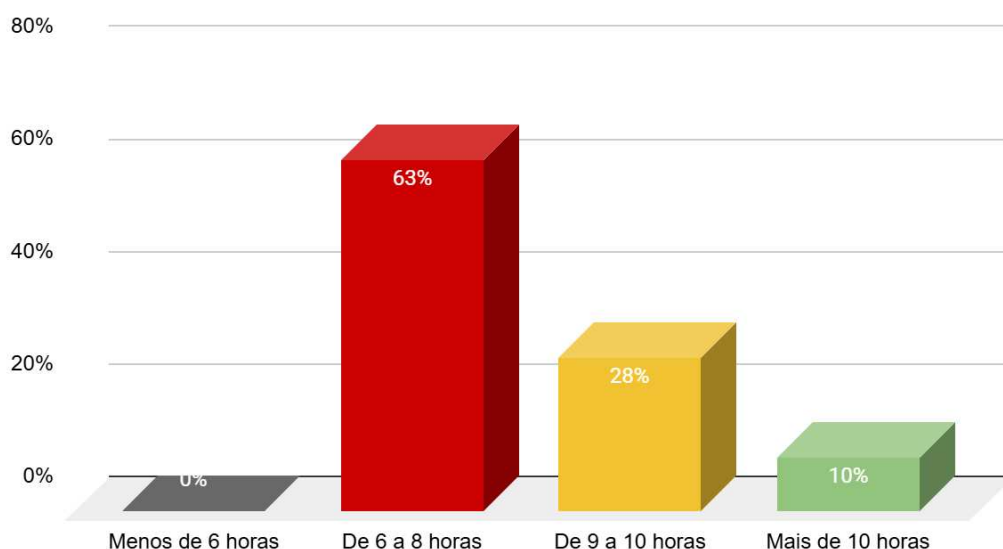
Essa incrível porcentagem de desenvolvedores de software não é um acaso, pois boa parte das demandas por profissionais no mercado de trabalho, estão à procura desse perfil de qualificação. É importante destacar que estes profissionais atuam justamente na linha de frente de criação de código, que por seu turno, enfrentam pressões, como ciclos curtos e constantes de entregas constantes, atualizações recorrentes sobre *frameworks* e novas linguagens, e que por trabalharem diretamente com programação, eles estão inteiramente disponíveis a resolver diversos tipos de problemas.

O Gráfico 7 evidencia como funciona a jornada de trabalho dos participantes da pesquisa. A partir deste gráfico podemos ver um dado crucial que revela mais sobre como fica as condições desse profissional, onde apenas 27,5% dos desenvolvedores trabalham em uma jornada considerada padrão, de 6 a 8 horas diárias, em compensação, uma porcentagem

bastante grande chegando a 72,5% afirmam que trabalham longas jornadas de trabalho, e cerca de 62,7% trabalham de 9 a 10 horas por dia, e 9,8% ultrapassam a marca de 10 horas diárias.

Gráfico 7 - Jornada de trabalho diária

7. Quantas horas por dia você costuma trabalhar?



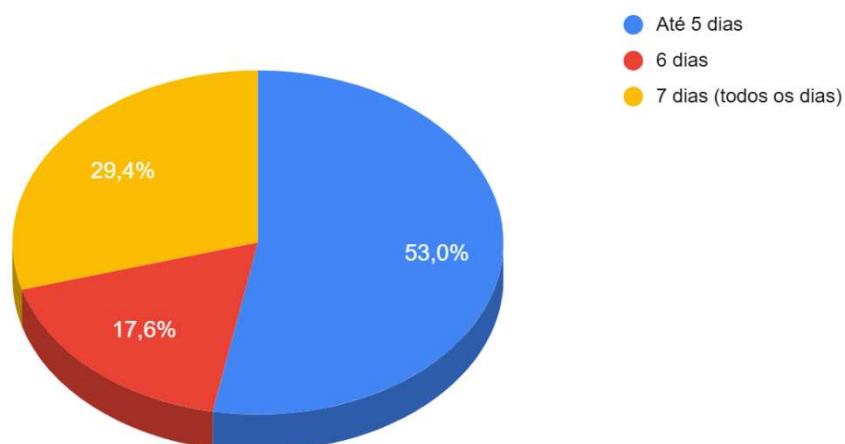
Fonte: Autoria própria (2025).

Aqui podemos ver a primeira evidência concreta de uma cultura tóxica sobre como os profissionais da área da tecnologia podem ser explorados pelas empresas com a normalização de altas jornadas que constantemente ultrapassa os limites legais e saudáveis. Retratando um ambiente alta pressão enfrentando cotidianamente, onde basicamente o cansaço constante se torna uma condição normal do profissional. Assim, por diversos motivos esse cenário criado pelas empresas, gera um jovem desenvolvedor, muito das vezes aceitando um vínculo precário inserido em um cenário, que possivelmente terá implicações profundas e diretas em seu estado físico e psicológico no médio e longo prazo.

Complementando o cenário de sobrecarga, podemos observar no gráfico 8 a jornada de trabalho semanal, revelando um padrão impressionante onde cerca de 29,4% trabalham todos os dias da semana, tornando a rotina desse profissional extremamente cansativa e exaustiva, tanto para o estado físico quanto mental. Ademais, cerca de 17,6% afirmam que trabalham 6 dias por semana. Entretanto, 52,9% trabalham 5 os dias convencionais.

Gráfico 8 - Dias trabalhados por semana

8. Quantos dias por semana você costuma trabalhar?



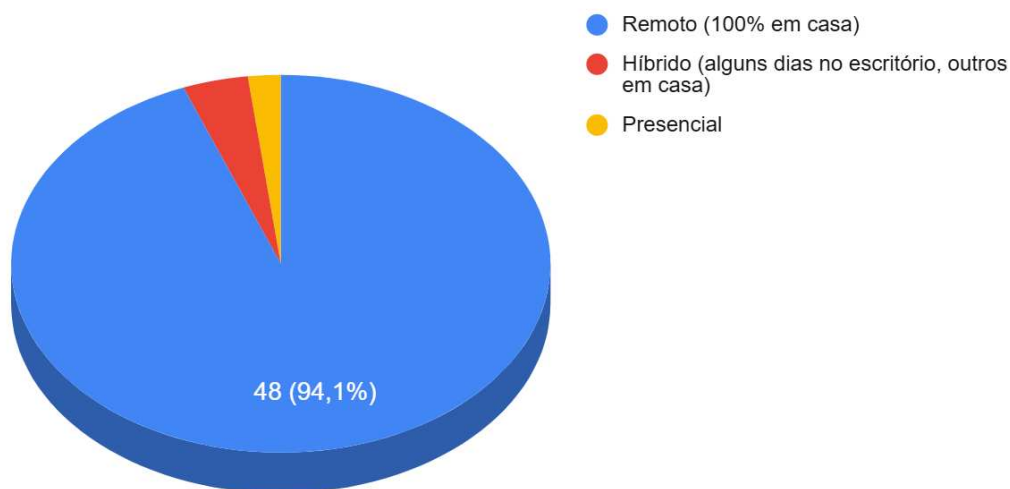
Fonte: Autoria própria (2025).

Quando cruzamos esse dado com o de jornada diária, emerge um quadro de exaustão estrutural. Trata-se não somente sobre dias longos, mas sim de uma semana extremamente cansativa de uma longa jornada de trabalho e sem tréguas para descanso. O fato de que apenas alguns profissionais da área da tecnologia conseguem manter seu fim de semana, mostra uma tendência de dissolução da fronteira entre tempo de trabalho e tempo de vida, e podemos relembrar que um dos causadores dessa situação é o trabalho remoto. Vale ressaltar a cultura da disponibilidade perpétua relatada no referencial teórico. O percentual de 29,4% de profissionais que trabalham todos os dias, representa um nível de dedicação por completa ao trabalho, substituindo parte do tempo de vida pessoal, com pouco tempo, inclusive para recuperação psicológica e física, tendendo a desenvolver sinais de esgotamento e ansiedade em relação a sua saúde mental.

Finalmente, para complementar mais sobre o perfil do profissional, o Gráfico 9 explora dados sobre o modelo de trabalho mais predominante entre os inquiridos. Assim, pode-se observar que 94,1% dos profissionais trabalham atualmente de maneira remota, isto é, 100% *home office*, fato que vem sendo atualizado desde o período da Pandemia da COVID-19. Neste cenário, apenas 2% afirmam que trabalham de maneira presencial, e 3,9% que trabalham de maneira híbrida (alguns dias no escritório, outros em casa).

Gráfico 9 - Modelo de trabalho predominante

9. Qual seu modelo de trabalho predominante no período?



Fonte: Autoria própria (2025).

Esse percentual chama muito a atenção, evidenciando o home office não apenas como uma tendência, mas sim uma nova realidade nos tempos atuais, principalmente para desenvolvedores. No entanto, esse dado deve ser visto e pensado em conjunto com os dados da jornada diária e semanal, logo percebe-se a partir desta correlação, emerge em um tipo de paradoxo, que pode ser caracterizado como uma flexibilidade do trabalho remoto. Nesse cenário, a flexibilidade parece ter se tornado uma armadilha de disponibilidade perpétua, isso somente concretiza a falta de barreiras físicas entre o espaço pessoal e profissional, apontando que, se somada a cultura da hiperprodutividade predominante no setor, criou um ambiente onde a lógica de verificações constantes, reuniões virtuais consecutivas e respostas imediatas são demandas cotidianas já enraizadas.

Nesse sentido, percebe-se que o remoto, portanto, não se configura como um simples cenário neutro, mas sim um ambiente que pode desenvolver uma série de crises evidenciadas pelas longas jornadas de trabalho diárias e semanais, validando o perfil de um trabalhador na condição de estar sempre conectado atuando integralmente no trabalho, apenas em sua residência.

Ademais, a análise das trajetórias profissionais dos participantes, informa que os profissionais não fizeram muita mudança entre empresas no período de 2020 a 2025, haja vista que cerca de 84,3% atuaram em apenas 1 empresa, conforme mostra o gráfico 10, e em duas empresas foram apenas 15,7%, evidenciando uma baixa rotatividade entre os inquiridos.

Gráfico 10 - Número de empresas nas quais os participantes trabalharam nos últimos 5 anos



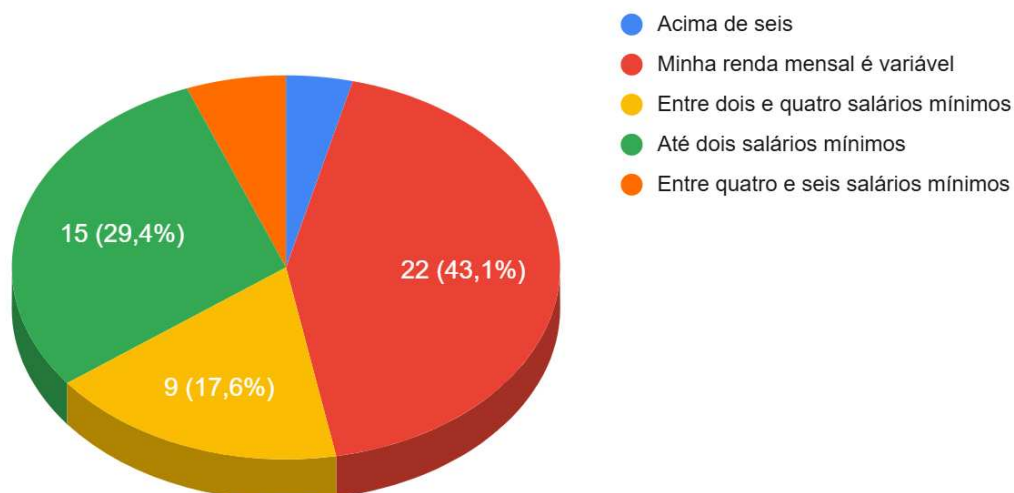
Fonte: Autoria própria (2025).

Este nível de rotatividade ilustra como funciona a característica do mercado de T.I no período pós-pandêmico, marcado pela explosão de oportunidades de trabalho remotas em nível global. No entanto, por trás desta aparente baixa rotatividade, ficam escondidos custos significativos para os profissionais da área de T.I., pois cada transição, embora possa ser vantajosa financeiramente, pode representar um ciclo de adaptação a novas tecnologias, processos e expectativas criadas pelo indivíduo, algo que consome aos poucos a saúde mental.

Por fim, no gráfico 11, tem-se a última análise da seção do perfil do trabalhador de TI, a saber a sua renda mensal. A análise revela um cenário onde a situação financeira dos profissionais é bastante diversificada, porém, ao relacioná-la com a situação dos trabalhadores, conforme mostrando anteriormente no gráfico 5 sobre o tipo de vínculo, no caso específico dos trabalhadores informais, cujo percentual perfazia mais da metade do perfil do vínculo, é possível inferir que boa parte da renda variável desses trabalhadores (43,1%) se dá em função de sua situação de informalidade no trabalho. Por outro lado, normalmente para os profissionais que tem vínculo CLT, a renda é geralmente fixa em um dado patamar, o que nos leva a inferir que os demais 56,9% seja relacionado em grande medida aos CLTs, com uma pequena parcela aos informais. Assim, tem-se a seguinte distribuição: 29,4%, recebem até dois salários mínimos; 17,6% com cerca de dois a quatro salários; 5,9% entre quatro a seis salários mínimos e por último, 3,9% recebiam acima de seis salários mínimos.

Gráfico 11 - Renda mensal dos participantes

11. Sua renda mensal



Fonte: Autoria própria (2025).

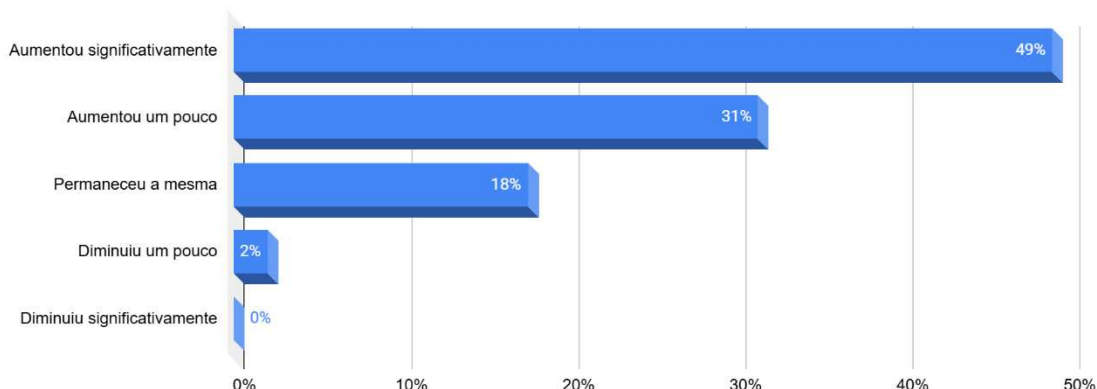
Esses dados revelam, como se caracteriza o perfil do trabalhador de T.I no mercado de trabalho, a partir do grupo estudado. Caracterizado com pouco menos da metade em situação de informalidade com renda variável, e altas jornadas de trabalho com qualificação compatível com as funções, diante de uma condição de trabalho desgastante e baixos salários relativos. Além do mais, este cenário cria uma armadilha que acaba justificando a tolerância as longas jornadas de trabalho em busca de uma compensação financeira maior, à custa de uma piora na saúde mental.

4.2 Carreira profissional

Nesta seção, será mostrado dados em relação à carreira profissional. O primeiro dado traz informações de como os profissionais se sentiram em relação às mudanças de horário e aumento de tarefas, comparando o período pré e pós-pandemia da COVID-19. Podemos observar no gráfico 12, que comparado ao cenário pré-pandêmico (antes de 2020) com o período de 2020 a 2025, os resultados apontam que para cerca de 49% dos inquiridos aumentou significativamente, ladeado de 31,4% que responderam que aumentou um pouco. Além disso, 17,6% disseram que a mudança de horários e aumento de tarefas permaneceu o mesmo, e por fim apenas 2% afirma que diminuiu um pouco.

Gráfico 12 - Percepção sobre a mudança na carga horária e volume de tarefas pré e pós-pandemia do Covid -19

12. Comparando seu trabalho antes de 2020 (pré-pandemia) e durante/após a pandemia (2020-2025), como você avalia a mudança na sua carga horária e volume de tarefas?



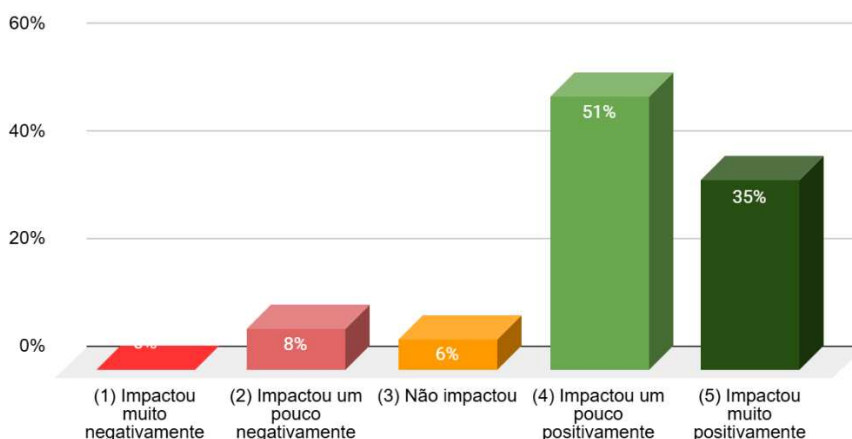
Fonte: Autoria própria (2025).

Assim, podemos afirmar, neste contexto, que não se trata de quantidade de trabalho, o fato é que basicamente, 1 a cada 2 profissionais sentiram um impacto significativo de aumento na carga de trabalho. Com isso, é notório que a pandemia não apenas consolidou o modelo remoto, mas atraiu uma era de demandas extremamente maiores, de maneira que impulsionasse mais ainda o uso das tecnologias presentes. Destaca-se que é importante que este profissional, seja consciente da importância de preservar sua saúde mental e física. Portanto, essa percepção de um aumento de carga de trabalho, sugere o que esta pesquisa considera rotina de um trabalhador de TI, a saber, que o esgotamento reportado pelos profissionais cotidianamente, não é apenas um mal-estar, mas sim um sintoma demonstrado de forma direta a partir da intensificação das exigências no trabalho.

Quando o assunto é produtividade, fica perceptível no gráfico 13 como o período pandêmico afetou esta categoria. Assim, é possível ver um percentual grande (51%) de profissionais que afirmam que o trabalho remoto impactou pouco positivamente, além 35% consideram que a adoção do trabalho remoto/híbrido impactou muito positivamente, e apenas 7,8% sofreram com a adoção da prática remota, onde afirmam que impactou um pouco negativamente, e cerca de 5,9% não sentiram nenhum impacto no período pandêmico.

Gráfico 13 - Percepção sobre o impacto da pandemia e do trabalho remoto em sua produtividade

13. Em uma escala de 1 a 5, como a pandemia e a adoção do trabalho remoto/híbrido impactaram sua produtividade?



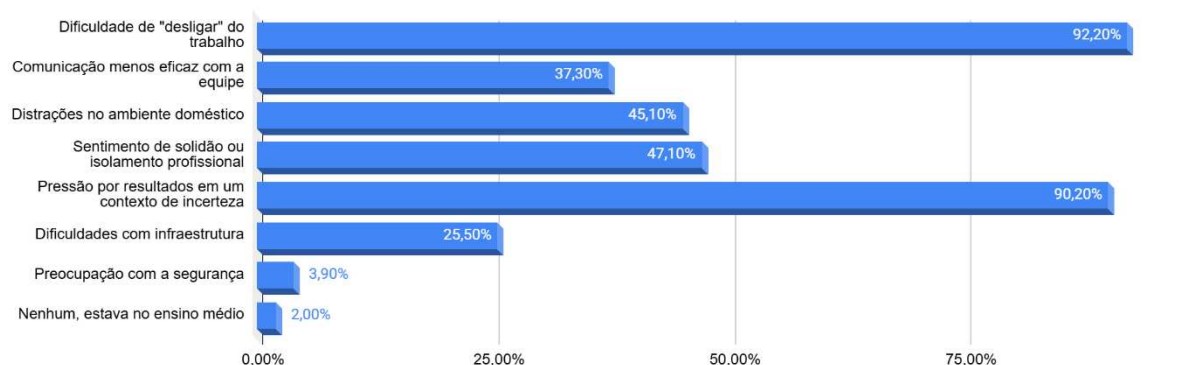
Fonte: Autoria própria (2025).

Assim, por mais que seja possível ver claramente que cerca de 86,3% afirmem que de alguma maneira o período da Pandemia do Covid - 19, impactou positivamente em sua produtividade, ao comparar com os gráficos anteriores, podemos afirmar que esses profissionais atualmente já estejam adaptados as grandes e longas jornadas de trabalho, estando expostos a diversas consequências psicossociais, relacionadas a passar muito tempo em frente de telas de computadores, alta disponibilidade para atender todas as tarefas de seu trabalho remoto e altas pressões internas para estar disponível em qualquer dia e horário. Assim, passaremos a analisar os desafios estruturais do trabalho remoto.

O gráfico 14 expõe os desafios que estes profissionais encontram em seu cotidiano. Em primeiro lugar, são profissionais que têm muita dificuldade de se desligar de seu trabalho (92,2%), que sofrem pressão por resultados constantes (90,2%), cujos indivíduos se sentem sozinho (47,1%), apesar da alta distração no ambiente pessoal (45,1%), com baixa comunicação menos eficaz (37,3%), e enfrentam dificuldades com a infraestrutura de sua residência (25,5%) para trabalhar, aliado a questões de segurança no trabalho com (3,9%).

Gráfico 14 - Principais desafios profissionais enfrentados no período 2020 - 2025

14. Quais foram os principais DESAFIOS profissionais que você enfrentou neste período? (Marque até 3 opções)



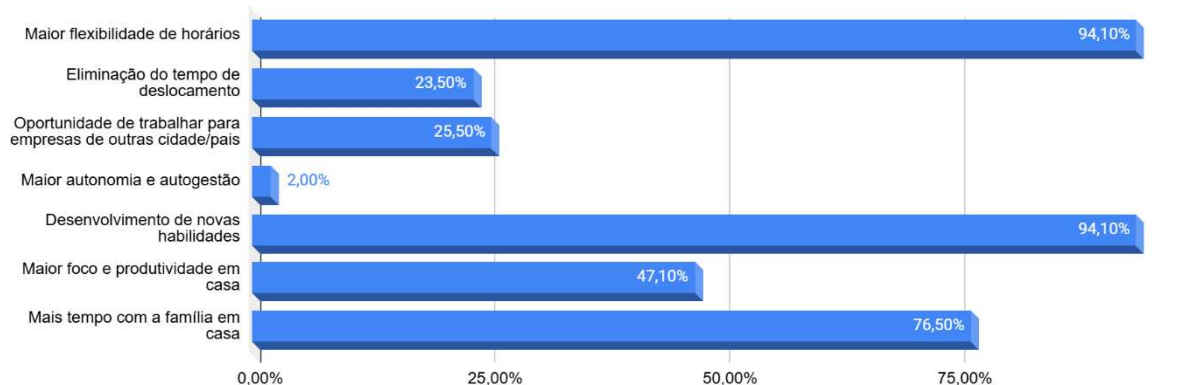
Fonte: Autoria própria (2025).

Até o momento, é possível afirmar que o trabalho remoto afeta de alguma forma os profissionais de área da Tecnologia da Informação, porém ao analisarmos o gráfico 14, podemos ver o problema central e principal que são a trindade de problemas relacionados a saúde mental dos trabalhadores, a saber, a constante pressão por resultados, a dificuldade de se desligar, e o sentimento de solidão, coadunando com nosso referencial teórico sobre os fatores causam um esgotamento mental e físico. Tratam-se de vítimas em potencial das Síndromes Burnout e Impostor.

Ao buscarmos identificar quais foram as principais oportunidades e aspectos positivos que os profissionais tiveram no período pandêmico, a partir do gráfico 15, é possível analisar que, com unanimidade, (94,1%) consideram que a maior flexibilidade de horários e o desenvolvimento de habilidades forma os principais pontos positivos. Fatores como maior tempo com a família (76,5%) também foi um ganho que a adoção do trabalho remoto possibilitou, seguido por maior foco e produtividade em sua residência (47,1%); oportunidade de trabalhar fora (25,5%); a eliminação do deslocamento para o local de trabalho (23,5%,) e maior autonomia e autogestão (2%).

Gráfico 15 - Principais oportunidades ou aspectos positivos para a carreira no período

15. E quais foram as principais OPORTUNIDADES ou aspectos POSITIVOS para sua carreira neste período? (Marque até 3 opções)



Fonte: Autoria própria (2025).

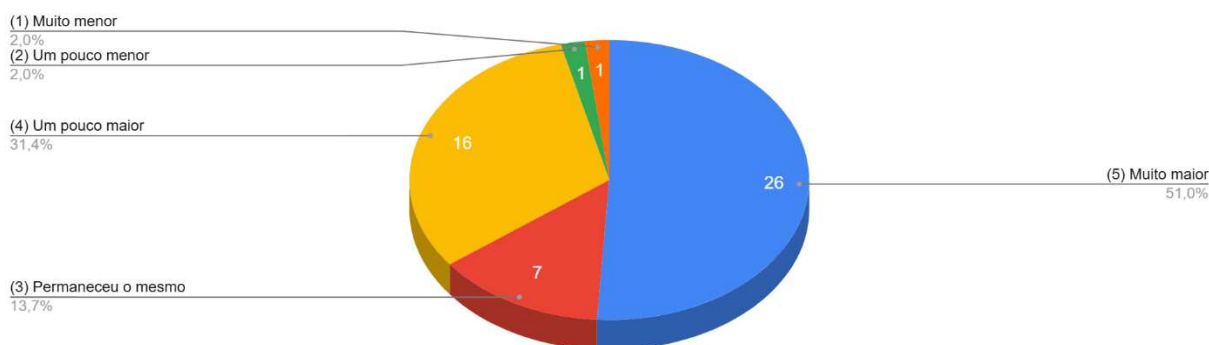
É interessante ver outro ponto de vista, que apesar de todos os ganhos com aumento no tempo com a família, maior flexibilidade no trabalho, entre outros, o trabalhador ainda não sente a autonomia e autogestão como um ponto positivo em sua condição de trabalho. Sendo assim, passaremos a analisar a percepção de saúde mental e bem estar do profissional de TI.

4.3 Saúde mental e bem-estar

Os temas saúde mental e bem estar se desenham como uma parte central dessa pesquisa, este é o foco desta terceira seção. A primeira questão tem o objetivo de identificar o nível de estresse entre o período 2020 a 2025. Assim, de acordo com os dados do gráfico 16, percebe-se que 51% dos participantes afirmaram que o nível de estresse se elevou desde o período da pandemia; 31,4% responderam que aumentou apenas um pouco, e 13,7% afirmaram que o estresse permaneceu o mesmo e apenas 2% responderam que diminuiu em um pouco e bastante.

Gráfico 16 - Percepção sobre a mudança no nível de estresse

Contagem de 16. Em uma escala de 1 a 5, como você classifica o seu nível geral de estresse relacionado ao trabalho no período de 2020-2025, comparado com o período anterior a 2020?



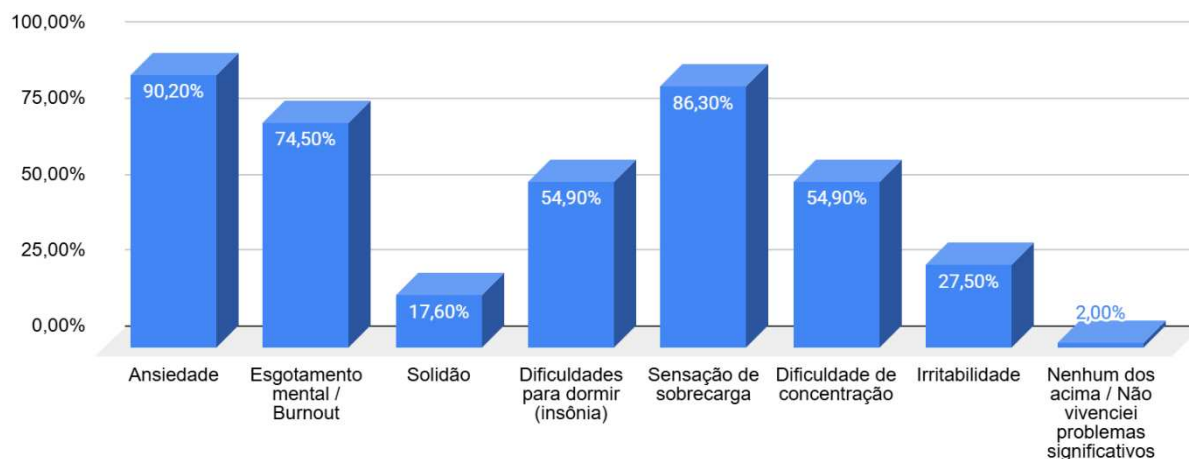
Fonte: Autoria própria (2025).

O dado observado acima, contribui à consolidação das impressões anteriores acerca do tema, pois, no agregado, cerca de 82,4% confirmaram que sofreram ou sofrem desde o período pandêmico da COVID-19. Dessa forma, a magnitude do aumento com mais da metade dos participantes classificados com estresse no seu cotidiano é algo preocupante, pois o estresse é causado por uma variedade de problemas, estando o trabalhador executando suas tarefas laborais a partir de sua residência. É possível que esse dado traga clareza para contextualizar a crise de saúde mental na carreira de trabalhadores de T.I., a saber, quais os benefícios da flexibilidade e a constante busca por aperfeiçoamento que esta carreira exige, se não a um alto custo psicológico e de bem estar?

Outro dado que revela uma situação de maior atenção está relacionado aos sentimentos que estes profissionais mais vivenciaram no período. O Gráfico revela que 90,2% sofrem de ansiedade, seguido de 86,3% que afirmaram apresentar sensação de sobrecarga, em terceiro lugar está o esgotamento mental/síndrome de burnout, com uma porcentagem de 74,5%, a insônia e a dificuldade de concentração também são problemas e ambas apresentam o percentual de 54,9%. Ademais, a irritabilidade com 27,5% e solidão com 17,6%, e por último cerca de 2% afirmam que não tiveram nenhum destes sinais.

Gráfico 17 - Sentimentos ou condições vivenciados com mais frequência no período

17. Quais sentimentos ou condições você vivenciou com mais frequência neste período? (Marque até 3 opções)



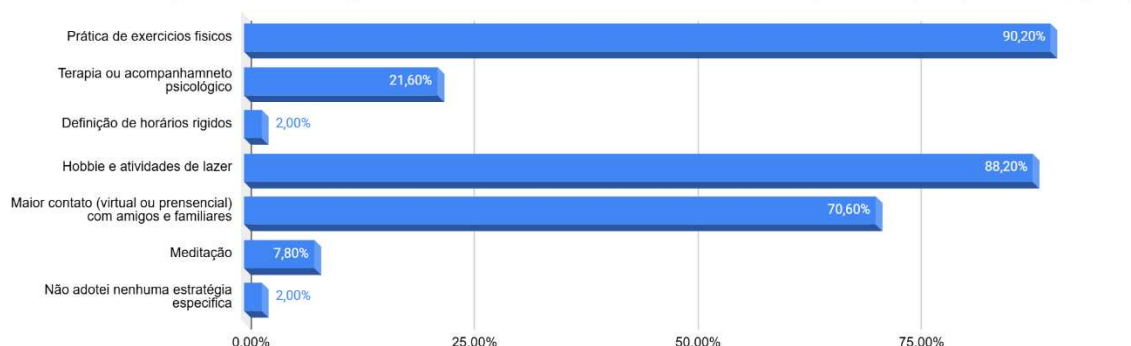
Fonte: Autoria própria (2025).

De acordo com o que foi analisado no gráfico 17, observa-se que a maior parte desses profissionais se encontra na faixa etária de 25 a 34 anos e relata vivenciar condições como ansiedade, sensação de sobrecarga, burnout e insônia, entre outros. Esses dados podem indicar um cenário que demanda atenção. Ademais, a maioria está empregada em situação de informalidade, certamente sem contribuir com previdência social, sem direitos a auxílios como o auxílio saúde, que cobre financeiramente situações de afastamento do trabalho por motivo de doença, inclusive psicológicas, tornando o quadro mais preocupante.

Apesar deste quadro preocupante para estes profissionais, é possível ver que os mesmos usam estratégias para cuidar de sua saúde mental. Assim, o Gráfico 18, mostra tais estratégias utilizadas por estes profissionais para cuidar da sua saúde mental no período pandêmico, onde apresenta que 90,2% dos participantes praticam exercícios físicos, 88,2% buscam hobbies e atividades de lazer, 70,6% procuram se aproximar de seus familiares, cerca de apenas 21,6% dos participantes fazem terapia ou acompanhamento psicológico, por fim, a meditação com 7,8%, rigidez nos horários com 2%, e apenas 2% afirmam que não adotaram nenhuma estratégia.

Gráfico 18 - Estratégias adotadas para cuidar da saúde mental

18. Quais estratégias você adotou para cuidar da sua saúde mental durante este período? (Marque até 3 opções)



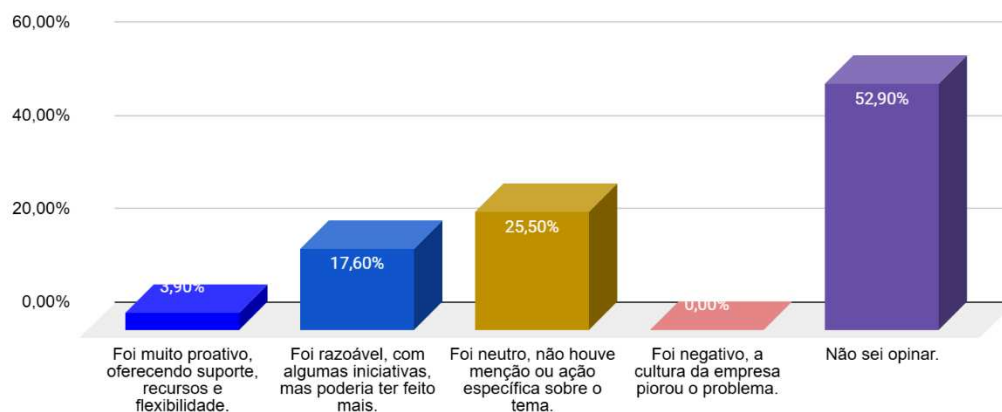
Fonte: Autoria própria (2025).

Essa situação que podemos observar, que cerca de 90,2% dos participantes preferem adotar o método da prática de exercícios, e outras alternativas em detrimento à busca de ajuda profissional de um terapeuta psicológico. Deve-se ressaltar que, por se tratar de um público de profissionais majoritariamente masculino, há uma tendência de existir um grande tabu entre os profissionais inquiridos, prejudicando mais ainda sua condição de saúde por não aceitar ou recorrer a uma ajuda profissional.

Finalizando as análises desta seção, tem-se identificação do papel do empregador no que tange a saúde mental dos funcionários. Conforme podemos observar no gráfico 19, vemos que 52,9% dos participantes não souberam opinar informar a existência de ações, 25,5% informaram que a empresa não apresentou ações sobre o tema, ou seja, 78,7% não receberam de fato um suporte da empresa para questões de saúde mental. Por outro lado, um número restrito (17,6%) informou que a empresa realizou uma ação, com breves iniciativas, mas que poderiam ter feito mais. Por fim, apenas um pequeno percentual de participantes (3,9%) considerou que a ação da empresa foi proativa, oferecendo suporte, recursos e flexibilidade

Gráfico 19 - Percepção sobre o papel do empregador

19. Na sua opinião, qual foi o papel da sua empresa/gestor em relação à saúde mental dos colaboradores durante esse período?



Fonte: Autoria própria (2025).

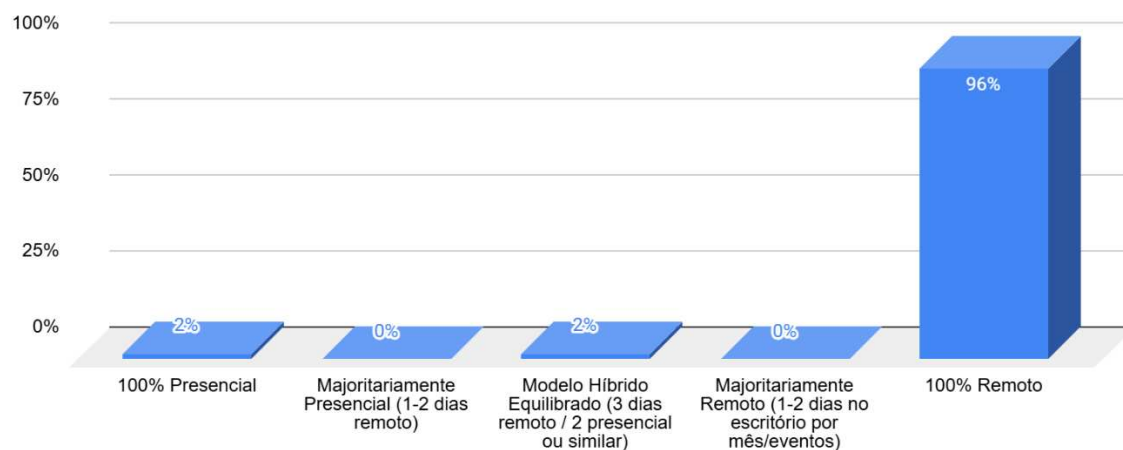
Partindo da exposição dos dados anteriores é perceptível a situação de desassistência laboral que estes profissionais se encontram. Pois, são jovens trabalhadores que convivem com situações de ansiedade, esgotamento mental e pressão, altas jornadas de trabalho, em home Office, na informalidade, salários medianos e falta de (ou pouco) acesso a um profissional e direito sociais, inclusive sem o devido apoio por parte de seu empregador.

4.4 Perspectivas futuras

Por fim, e não menos importante, a seção 4 encerra a análise trazendo o que estes profissionais esperam de suas perspectivas para o futuro. Basicamente o foco foi saber sobre qual modelo de trabalho preferido, baseado em suas perspectivas futuras, isto é, se deseja realizar trabalho remoto, presencial ou híbrido. Assim, o Gráfico 20, revela que uma grande (96,1%) tem preferência pelo trabalho remoto, em detrimento a 2% que afirmam preferir o trabalho presencial, e 2% responderam o trabalho híbrido (presencial e online), ou seja, 98,1% desejam estar boa parte realizando seu trabalho de forma flexível e autônoma.

Gráfico 20 - Preferência dos participantes quanto ao modelo de trabalho ideal para o futuro

20. Olhando para o futuro (2025 em diante), qual modelo de trabalho você PREFERE?



Fonte: Autoria própria (2025).

Essa quase unânime preferência pelo trabalho remoto, por mais que tenha seus altos e baixos, ainda é considerado pelos profissionais inquiridos melhor do que o modelo presencial de trabalho, mostrando que a cultura da flexibilidade e autonomia no trabalho tendem a reforçar as práticas já existentes. Até o momento, os dados nos conduziram para um cenário que este caminho tomado pelos profissionais pode trazer sérias consequências para o futuro da saúde mental e laboral destes trabalhadores.

5. CONCLUSÃO

Esta pesquisa conseguiu revelar a existência de diferentes casos complexos, sobre a experiência de profissionais da área da tecnologia no período de 2020 a 2025. Os dados coletados dos participantes, mostram uma realidade onde avanços materiais e oportunidades de emprego coexistem com uma grande crise que se mostra presente no cotidiano desses trabalhadores que sofrem ou sofreram com as consequências da pandemia da COVID-19.

O perfil revelado, é de profissionais jovens, qualificados, em sua maioria homens, que atuam, na maior parte dos casos, em trabalho remoto, usufruindo de vantagens de maior flexibilidade horária e a capacidade de qualificação acelerada. No entanto, a mesma flexibilidade que permite uma melhor alocação na escolha de horários, na prática, se traduz em jornadas extensivas de trabalho, gerando como consequência a dificuldade de se desligar do trabalho, ampliando mais ainda a possibilidade sobrecarga de trabalho para além do habitual.

A pesquisa também nos mostrou que foi no período da pandemia da Covid – 19 que se consolidou este cenário de excesso de carga de trabalho, estresse generalizado, isolamento, tudo propício para o sofrimento psíquico, (ansiedade, sensação de sobrecarga e esgotamento mental/bournout). É importante enfatizar que estes profissionais, em sua maioria jovens, têm em sua formação a essência do uso do conhecimento como uma geração de valor, e sempre estão se atualizando, se qualificando, especializando. Logo, se observarmos do ponto de vista psicossocial são profissionais que sofrem com dupla pressão: a pressão das demandas do trabalho e a pressão por se manter empregável diante de tantas mudanças tecnológicas do setor.

Apesar de tantas demandas e tantas pressões que estes profissionais enfrentam é interessante mencionar que os mesmos usam práticas para contornar a situação de desgaste físico e emocional, recorrendo, sobretudo a práticas de atividades físicas, dentre outros expedientes. Porém, os mesmos também negligenciam a terapia profissional com acompanhamento psicológico. Nesse sentido, a pesquisa entende que na saúde mental, fazer terapia ainda é um tabu, sobretudo, com uma população majoritariamente masculina.

Assim, concluímos que dentre os profissionais da Tecnologia da Informação, uma grande parte dos participantes preferem majoritariamente o trabalho remoto, mesmo sendo o formato que conduziu seu modelo de trabalho para uma situação extenuantes, tornando a área extremamente difícil de manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Dessa forma, a pesquisa acena à existência de uma crise de saúde mental dos profissionais de T.I.

REFERÊNCIAS

ADVANCE CONSULTING. **Pesquisa. Advance Consulting**, [S. l.], 2024. Disponível em: <https://www.advanceconsulting.com.br/pesquisa>. Acesso em: 11, set. 2025.

ALVES, A.; CARVALHO, C.; BARBOZA, F. **Impactos da tecnologia no trabalho e na saúde mental da classe trabalhadora**. 2024. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10089434>. Acesso em: 04, set. 2025.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/slideshow/bardin-2016-livro-analise-de-contedopdf/259732570>. Acesso em: 23, dez. 2025.

BARROS, A.; SILVA, J. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. Acesso em: 16, out. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Como se proteger? Brasília, DF: **Ministério da Saúde**, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/covid-19-old/como-se-proteger>. Acesso em: 09 set. 2025.

BRASSCOM. Estudo da Brasscom aponta demanda de 797 mil profissionais de tecnologia até 2025. **Brasscom – Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação**, 2021. Disponível em: <https://brasscom.org.br/estudo-da-brasscom-aponta-demanda-de-797-mil-profissionais-de-tecnologia-ate-2025/>. Acesso em: 17, set. 2025.

BRASSCOM. Tic pode gerar até 147 mil empregos formais no Brasil em 2025. **Brasscom – Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação**. 2025. Disponível em: <https://brasscom.org.br/tic-pode-gerar-ate-147-mil-empregos-formais-no-brasil-em-2025/>. Acesso em: 10 set. 2025.

CORREIA, P. **Mudança organizacional no próximo milênio**. Millenium, n. 13, 1999. Disponível em: https://www.academia.edu/download/105279869/Mudan_C3_A7a_20organizacional_20no_20opr_C3_B3ximo_20mil_C3_A9nio.pdf. Acesso em: 15, out. de 2025.

DALTRO, M.; MATOS, R.; BRAZ, H.; NERY, M. O estresse ocupacional e a qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários de TI no setor bancário. **Entrepreneurship**. 2017. Disponível em: <http://doi.org/10.6008/SPC2595-4318.2017.001.0007>. Acesso em: 30, set. 2025.

DELL'AGLI, R. Trabalho e aceleração. **Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana**, Curitiba, v. 23, n. 5, p. 01-21, 2025. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/9991>. Acesso em: 22, dez. de 2025.

DINO. Mercado de TI brasileiro enfrenta crise de talentos. **Valor Econômico**, São Paulo, 25 ago. 2025. Patrocinado. Disponível em:

<https://valor.globo.com/patrocinado/dino/noticia/2025/08/25/mercado-de-ti-brasileiro-enfrenta-crise-de-talentos-1.ghtml>. Acesso em: 18, dez. 2025.

FILHO, D.; ORLANDINI, M. **Conectividade contínua**: mensagens instantâneas de trabalho enviadas por meio de apps e o direito à desconexão. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) — Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/43987>. Acesso em: 8, out. de 2025.

GÓES, G., MARTINS, F., & NASCIMENTO, J. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou. **Carta Conjunt. (Inst. Pesqui. Econ. Apl.)**, 1-16, 2021. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/porta/resource/pt/biblio-1152614>. Acesso em: 13, set. 2025.

KILIMNIK, Z.; DIAS, S.; JAMIL, G. Fatores de pressão no trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com profissionais de tecnologia da informação. **Revista Eletrônica de Sistemas de Informação**, 2012. Disponível em: <https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/reinfo/article/view/1044>. Acesso em: 11, set. 2025.

LEMOS, C. Inovação na era do conhecimento. In: LASTRES, H.; ALBAGLI, S. (Org.). **Informação e globalização na era do conhecimento**. Rio de Janeiro: Campus, 1999. p. 122-144. Disponível em: https://www.redesist.ie.ufrj.br/images/redesist_images/livros/IGEC/cap_5.pdf. Acesso em: 16, jan. 2026.

LIMA, B.; SILVEIRA, N.; SANTOS, R.; LIMA, V. **Tecnologia no mercado de trabalho**: a importância da capacitação tecnológica para profissionais no mercado de trabalho. Piracicaba, 2024. Trabalho acadêmico (Curso Técnico em Administração). Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/29307>. Acesso em: 18, set. 2025.

LIMA, L.; DOMINGUES, J.; LOURENÇO, P; GOMES, Olga, V. Saúde mental e esgotamento profissional: um estudo qualitativo sobre os fatores associados à síndrome de burnout entre profissionais da saúde. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, ano V, v. 16, n. 47, p. 264-279, 2023. Disponível em: <http://www.ioles.com.br/boca>. Acesso em: 28, set. 2025.

LIMA, L.; JAHNKE, J.; JESUS, E.; PEREIRA, R.; RIBEIRO, C.; PEDRO, A. Tecnologias de informação e comunicação na globalização: conexões, desigualdades e transformações socioculturais. **Revista de Gestão e Secretariado – GeSec**, São José dos Pinhais, v. 16, n. 8, p. 1-14, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.7769/gesec.v16i8.5222>. Acesso em: 20, set. 2025.

LIMA, Y. **Síndrome do impostor**: uma análise do fenômeno na Geração Z. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, Recife, 2025. Disponível em: <https://revistas.faculdaedamas.edu.br/index.php/academico/article/view/3226>. Acesso em: 19, out. de 2025.

MACHADO, R.; BESSA, S. Sociedade em rede e formação de comunidades virtuais: novas perspectivas de aprendizagem inclusiva, colaborativa e não violenta. **Revista de Direito**

Magis, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14999240>. Acesso em: 19, set. 2025.

MAFFRA, M. Direito à desconexão no universo do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 9, n. 10, p. 505-520, 2003. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/13311/direito%20%E0%20desconex%E3o%20no%20universo%20do%20trabalho.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20, out. 2025.

MARANGONI, I. **Impactos do trabalho remoto na perspectiva de trabalhadores da Tecnologia da Informação e Comunicação – T.I.C.** Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/38981>. Acesso em: 15, set. 2025.

MARTINS, G.; ALMEIDA, D. Economia Digital: Escassez de mão de obra em tecnologia da informação. **RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber**, v. 1, n. 11, p. 01-19, 2021. Disponível em: <https://submissoesrevistarcmos.com.br/index.php/remos/article/view/183>. Acesso em: 04, set. 2025.

MENDES, D.; HASTENREITER, H.; TELLECHEA, Justina. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, v. 5, n. edição especial, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22408/rev502020655160-191>. Acesso em: 16, out. de 2025.

MOTA, A. **O autocuidado do psicólogo clínico: equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.** 2017. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa. Disponível em: <https://search.proquest.com/openview/d5fdcc6229d4a9ecc9bb240bdf2e2acc/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>. Acesso em: 4, out. 2025.

MOURA, L.; SILVA, L.; AQUINO, C. É preciso estar disponível: a reconfiguração espaço-temporal da atividade de entrega subordinada mediante plataformas digitais. **PsicolArgum**, Curitiba, 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.7213/psicolargum.41.113.AO11>. Acesso em: 6, out. de 2025.

ROSENDO NETO, J. **A Síndrome de Burnout: uma análise do esgotamento profissional.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Faculdade Pitágoras, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/54007/1/JOSE_NETO.pdf. Acesso em: 28, set. 2025.

OLIVEIRA, A.; SOUZA, B.; ANDRADE, P. A insuficiência de profissionais com as competências técnicas e comportamentais exigidas pelo mercado de trabalho atual. **Revista Foco**, v. 18, n. 8, p. 1-19, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v18n8-122>. Acesso em: 19, set. 2025.

OLIVEIRA, R. et al. Síndrome de Burnout e Síndrome do Impostor: um estudo correlacional. **Research, Society and Development**, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13344>. Acesso em: 3, out. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Saúde mental**. 2025. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>. Acesso em: 09 set. 2025.

PAMPLONA, B. **A importância do direito ao descanso e à desconexão dos trabalhadores nos dias atuais**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) — Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/7577>. Acesso em: 21, out. de 2025.

RUINI, C., & RYFF, C. D. Using Eudaimonic Well-being to Improve Lives. **Em The Wiley Handbook of Positive Clinical Psychology**, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/9781118468197.ch11>. Acesso em: 15, set. 2025.

SALVALAGGIO, P. **O Discord como Ambiente Virtual de Aprendizagem de uma Comunidade de Prática**. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Tecnologias da Informação e Comunicação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Campus Araranguá, Araranguá, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/266472>. Acesso em: 20, set. 2025.

SANTOS, M; COSTA, R. Mensagens do empregador fora do expediente: o direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, v. 8, n. 19, 2025. Disponível em: <https://mail.revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/2754>. Acesso em: 23, dez. de 2025.

SERVINO, S.; NEIVA, E. R.; CAMPOS, R. P. Estresse ocupacional e estratégias de enfrentamento entre profissionais de tecnologia da informação. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, Brasília**. 2013. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1983-82202013000200007&script=sci_arttext. Acesso em: 30, set. 2025.

SILVA, C.; SILVA, C.; MARTINS, G. Inovação, criatividade e vantagem competitiva: uma abordagem estratégica no ambiente empresarial contemporâneo. **Revista Científica Multidisciplinar Viable**, Minas Gerais, 2024. Disponível em: https://institutopma.com/wp-content/uploads/2025/10/2023_V2_N2_02-Clarice-Carvalho-Silva.pdf. Acesso em: 13, out. 2025.

SILVA, M. **Relações entre bem-estar no trabalho e contexto de trabalho entre profissionais do setor de tecnologia da informação (TI) que trabalham remotamente**. 2023. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/38981>. Acesso em: 13, set. 2025.

SILVA, V.; SILVA, M. **Escravidão digital: a disponibilidade perpétua para o labor**. 2022. Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte. Disponível em: <http://repositorio.unirn.edu.br/jspui/handle/123456789/715>. Acesso em: 5, out. 2025.

SOUZA, H.; BRAZ, A.; XAVIER, B.; GENOVESE, L.; RIBEIRO, T. Discord como elemento do ciberespaço de Pierre Lévy no contexto do Ensino Remoto Emergencial (ERE).

Experiências de Educação em Tempos de Educação Híbrida, v. 2, p. 15-21, 2022. Editora Científica Digital. Disponível em: <https://doi.org/10.37885/220709605>. Acesso em: 22, set. 2025.

VALENÇA, M.; DINIZ, W.; PINCOVSKY, M.; FRANÇA, C.; CABRAL, G. Mercado de trabalho em Tecnologia da Comunicação e Informação (TI): análise de um experimento de aproximação entre academia e indústria no Porto Digital. **Anais do Simpósio Brasileiro de Informática na Educação (SBIE)**, 2023. Disponível em: <https://sol.sbc.org.br/index.php/washes/article/view/24770>. Acesso em: 18, set. 2025.

WOLFF, L.; ANDRETTA, I. Avaliação da Eficácia de uma Intervenção Sobre a Percepção das Forças de Caráter e Bem-Estar Psicológico em Profissionais de Tecnologia da Informação. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 23, n. 1, p. 2329–2337, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.1.23095>. Acesso em: 17, set. 2025.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Saúde Mental e Carreira do Profissional de T.I

Olá! Meu nome é Renan Lucas, sou estudante do curso de Bacharel Interdisciplinar em Tecnologia da Informação, da Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA. Este formulário faz parte da coleta de dados para o meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), sob a orientação da Profª. Dra. Wagna Maquis Cardoso de Melo Gonçalves, cujo o objetivo dessa pesquisa é compreender a saúde mental e a trajetória profissional de quem atua em áreas da Tecnologia da Informação ou áreas afins, considerando o período de 2020 a 2025.

Sua participação é voluntária, anônima e confidencial. As informações fornecidas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, de forma agregada e estatística, garantindo o total sigilo de suas respostas. O preenchimento leva aproximadamente de **5 a 7 minutos**.

Agradeço imensamente pela sua colaboração e tempo, que são fundamentais para o sucesso desta pesquisa.

* Indica uma pergunta obrigatória

Seção 1: Perfil do Profissional

1. 1. Qual a sua faixa etária? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 25 anos
- ☐ 25 a 29 anos
- ☐ 30 a 34 anos
- ☐ 35 a 44 anos
- ☐ 45 anos ou mais

5. 5. Selecione seu vínculo de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Formal 1: possuo contrato de trabalho (CLT ou outro contrato) com a empresa na condição de pessoa física
- ☐ Formal 2: possuo contrato de trabalho com a empresa na condição de pessoa Jurídica - MEI
- ☐ Informal 1: não possuo contrato de trabalho (CLT ou outro contrato) com a empresa
- ☐ Informal: não possuo contrato de trabalho, mas recolho imposto dos serviços prestados (pago ISS)
- ☐ Outro: _____

6. 6. Qual é a sua principal atuação dentro da área de T.I.? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Desenvolvimento (Front-end, Back-end, Full-stack)
- ☐ DevOps / Infraestrutura
- ☐ Dados (Ciência de Dados, BI, Análise de Dados)
- ☐ Segurança da Informação (Cyber Security)
- ☐ Suporte Técnico / Help Desk
- ☐ Gestão de Projetos / Product Owner / Scrum Master
- ☐ Qualidade / Testes (QA)
- ☐ Outro: _____

7. 7. Quantas horas por dia você costuma trabalhar? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 6 horas
- ☐ De 6 a 8 horas
- ☐ De 9 a 10 horas
- ☐ Mais de 10 horas

8. 8. Quantos dias por semana você costuma trabalhar? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Até 5 dias
☐ 6 dias
☐ 7 dias (todos os dias)

9. 9. Qual seu modelo de trabalho predominante no período? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Presencial
☐ Híbrido (alguns dias no escritório, outros em casa)
☐ Remoto (100% em casa)
☐ Remoto com opção de coworking

10. 10. Nos últimos 5 anos, para quantas empresas você trabalhou *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Mais de cinco
☐ 5
☐ 4
☐ 3
☐ 2
☐ 1

11. 11. Sua renda mensal

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Até dois salários mínimos
- ☐ Entre dois e quatro salários mínimos
- ☐ Entre quatro e seis salários mínimos
- ☐ Acima de seis
- ☐ Minha renda mensal é variável

Seção 2: Carreira Profissional (2020-2025)12. 12. Comparando seu trabalho antes de 2020 (pré-pandemia) e durante/após a *
pandemia (2020-2025), como você avalia a mudança na sua carga horária e
volume de tarefas?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Aumentou significativamente
- ☐ Aumentou um pouco
- ☐ Permaneceu a mesma
- ☐ Diminuiu um pouco
- ☐ Diminuiu significativamente

13. 13. Em uma escala de 1 a 5, como a pandemia e a adoção do trabalho *
remoto/híbrido impactaram sua produtividade?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ (1) Impactou muito negativamente
- ☐ (2) Impactou um pouco negativamente
- ☐ (3) Não impactou
- ☐ (4) Impactou um pouco positivamente
- ☐ (5) Impactou muito positivamente

14. 14. Quais foram os principais DESAFIOS profissionais que você enfrentou neste período? (Marque até 3 opções) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Dificuldade de "desligar" do trabalho
- ☐ Comunicação menos eficaz com a equipe
- ☐ Distrações no ambiente doméstico
- ☐ Sentimento de solidão ou isolamento profissional
- ☐ Pressão por resultados em um contexto de incerteza
- ☐ Dificuldades com infraestrutura (internet, equipamentos)
- ☐ Preocupação com a segurança do emprego
- ☐ Outro: _____

15. 15. E quais foram as principais OPORTUNIDADES ou aspectos POSITIVOS para sua carreira neste período? (Marque até 3 opções) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Maior flexibilidade de horários
- ☐ Eliminação do tempo de deslocamento (trânsito)
- ☐ Oportunidade de trabalhar para empresas de outras cidades/países
- ☐ Maior autonomia e autogestão
- ☐ Desenvolvimento de novas habilidades (técnicas ou de gestão do tempo)
- ☐ Maior foco e produtividade em casa
- ☐ Mais tempo com a família
- ☐ Outro: _____

Seção 3: Saúde Mental e Bem-Estar

16. 16. Em uma escala de 1 a 5, como você classifica o seu nível geral de estresse relacionado ao trabalho no período de 2020-2025, comparado com o período anterior a 2020? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ (1) Muito menor
☐ (2) Um pouco menor
☐ (3) Permaneceu o mesmo
☐ (4) Um pouco maior
☐ (5) Muito maior

17. 17. Quais sentimentos ou condições você vivenciou com mais frequência neste período? (Marque até 3 opções) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Ansiedade
☐ Esgotamento mental / Burnout
☐ Solidão
☐ Dificuldades para dormir (insônia)
☐ Sensação de sobrecarga
☐ Dificuldade de concentração
☐ Irritabilidade
☐ Nenhum dos acima / Não vivenciei problemas significativos

18. 18. Quais estratégias você adotou para cuidar da sua saúde mental durante este período? (Marque até 3 opções) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Prática de exercícios físicos
- ☐ Terapia ou acompanhamento psicológico
- ☐ Definição de horários rígidos para início e fim do trabalho
- ☐ Hobbies e atividades de lazer
- ☐ Maior contato (virtual ou presencial) com amigos e familiares
- ☐ Meditação
- ☐ Não adotei nenhuma estratégia específica
- ☐ Outro: _____

19. 19. Na sua opinião, qual foi o papel da sua empresa/gestor em relação à saúde mental dos colaboradores durante esse período? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Foi muito proativo, oferecendo suporte, recursos e flexibilidade.
- ☐ Foi razoável, com algumas iniciativas, mas poderia ter feito mais.
- ☐ Foi neutro, não houve menção ou ação específica sobre o tema.
- ☐ Foi negativo, a cultura da empresa piorou o problema.
- ☐ Não sei opinar.

Seção 4: Perspectivas Futuras e Considerações Finais

20. 20. Olhando para o futuro (2025 em diante), qual modelo de trabalho você PREFERE? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 100% Presencial
- ☐ Majoritariamente Presencial (1-2 dias remoto)
- ☐ Modelo Híbrido Equilibrado (3 dias remoto / 2 presencial ou similar)
- ☐ Majoritariamente Remoto (1-2 dias no escritório por mês/eventos)
- ☐ 100% Remoto

21. Baseado na sua experiência, qual é o conselho ou alerta mais importante que você daria para um novo profissional de T.I. sobre como equilibrar carreira e saúde mental no mundo moderno?

22. Há mais alguma experiência, reflexão ou sugestão sobre a relação entre saúde mental e carreira em T.I. que você gostaria de compartilhar?

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários