

Saúde Mental: um estudo da importância do bem-estar psicológico dos funcionários de uma empresa do segmento logístico de Itajaí - SC

BEATRIZ CIZANOSKI

STEFANIE ALMEIDA RAMOS CORREA
UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ (UNIVALI)

CLAUDIA SILVA RIBEIRO ALVES
UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ (UNIVALI)

NATALÍ NASCIMENTO
UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ (UNIVALI)

FABIANA DE BITTENCOURT RANGEL
UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ (UNIVALI)

SAÚDE MENTAL: UM ESTUDO DA IMPORTÂNCIA DO BEM-ESTAR PSICOLÓGICO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA EMPRESA DO SEGMENTO LOGÍSTICO DE ITAJAÍ – SC

INTRODUÇÃO

A saúde mental tem se tornado um tema cada vez mais relevante, à medida que o ser humano precisa equilibrar os problemas pessoais com as dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho. O somatório desta equação traz consequências que afetam tanto a saúde física quanto a saúde mental. Este estudo aborda a saúde mental no ambiente organizacional, com foco na importância do bem-estar psicológico em uma empresa do segmento logístico de Itajaí-SC, setor caracterizado por pressão de riscos psicossociais.

A relevância da pesquisa se justifica pela necessidade de compreender como o ambiente de trabalho pode interferir na saúde mental dos colaboradores, tema cada vez mais relevante nas organizações contemporâneas. O objetivo geral foi compreender os impactos do ambiente laboral sobre a saúde mental dos trabalhadores, enquanto os objetivos específicos envolveram: identificar o perfil dos funcionários; verificar as estratégias institucionais de promoção à saúde mental; identificar a percepção dos colaboradores sobre tais ações; e propor melhorias.

A fundamentação teórica baseou-se em autores como Bessler (2023), Pontotel (2023), Santos (2023) e Costa Everaldo et al. (2024), abordando saúde mental, bem-estar psicológico, qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional. A pesquisa caracterizou-se como diagnóstico, com abordagem mista: coleta qualitativa por entrevista estruturada com a responsável pelo RH e quantitativa por questionário aplicado a 120 colaboradores, baseado em Barcaui et al. (2014) e Bessler (2023).

Os resultados indicaram que, embora a empresa promova ações voltadas ao bem-estar, como campanhas e suporte psicológico, ainda existem lacunas na comunicação, reconhecimento e escuta ativa, impactando a percepção dos colaboradores sobre a efetividade dessas práticas.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Saúde Mental no Trabalho

A saúde mental no ambiente de trabalho é um tema cada vez mais relevante, especialmente em setores com alta pressão e responsabilidade, como o logístico. Os profissionais dessa área lidam com demandas elevadas e prazos rigorosos, no qual falhas podem ter consequências imediatas, o que exige equilíbrio mental para que estes se mantenham produtivos.

De acordo com Cruz (2019), a inclusão da saúde mental como prioridade em programas de saúde pública tem ganhado força, porque entende-se que o ambiente de trabalho exerce influência no desenvolvimento de problemas físicos e psicológicos.

Cruz (2019) ainda afirma que o cérebro e a mente não apenas constroem nossa percepção do ambiente, mas também regulam emoções e ações que podem ser prejudiciais quando a pressão é excessiva. Logo, criar condições que diminuam o desgaste mental dos colaboradores não é apenas uma medida de cuidado, mas também uma estratégia que beneficia a produtividade.

A implementação de estratégias voltadas ao bem-estar dos colaboradores, como ambientes de descanso, momentos de descontração e a promoção de um clima de respeito e colaboração, ajuda a reduzir a ansiedade (Cavalcante et al, 2023).

Para Ribeiro (2020), o cérebro humano processa constantemente informações do ambiente de trabalho, reagindo a diferentes estímulos e gerando respostas emocionais. Quando um ambiente de trabalho é hostil ou desorganizado, essas respostas são aumentadas, intensificando a ansiedade e o estresse.

A valorização do trabalho em equipe e o estímulo ao diálogo aberto proporcionam uma atmosfera de apoio, essencial para o desenvolvimento de uma cultura organizacional saudável. Esses fatores, ao serem implementados de forma contínua, não só melhoram a saúde mental dos colaboradores, mas também contribuem para a retenção de talentos e o fortalecimento da imagem da empresa (Ribeiro, 2020).

Siqueira et al. (2021) apontam que a integração social é um dos fatores que contribuem para uma Qualidade de Vida no Trabalho positiva, porque fortalece as relações interpessoais e aumenta o senso de valorização entre os colaboradores. Programas que promovem a integração social ajudam os funcionários a enxergar o trabalho como uma fonte de realização pessoal, física e mental.

O autor Santos (2021) ressalta que, quando os funcionários se sentem emocionalmente bem, a produtividade aumenta, o clima organizacional melhora e os índices de absenteísmo caem drasticamente. Essa conexão evidencia como o investimento em saúde mental é benéfico para a organização como um todo, e não apenas para o colaborador.

Em muitos casos, o estresse acumulado no ambiente profissional extrapola a vida pessoal, afetando o bem-estar geral dos indivíduos. Isso é especialmente verdadeiro quando as exigências do trabalho não são equilibradas com apoio emocional e flexibilidade, o que pode transformar o ambiente de trabalho em um dos maiores gatilhos para o adoecimento mental (Silva, 2022).

Silva (2022) aponta que investir em políticas de bem-estar tem sido uma abordagem eficaz para reduzir o estresse e melhorar a satisfação dos funcionários, o que, por sua vez, pode elevar a produtividade. É importante que as lideranças sejam treinadas para identificar sinais de estresse e ansiedade, oferecendo suporte e, quando necessário, fazer encaminhamento para profissionais especializados.

Segundo Santos (2023), a habilidade de líderes em reconhecer e agir sobre sinais de sobrecarga mental é fundamental para criar um ambiente de trabalho mais empático e saudável. Tal prática não apenas contribui para que os colaboradores se sintam acolhidos, mas também demonstra o comprometimento da empresa com o bem-estar de sua equipe.

Dessa forma, o equilíbrio mental no trabalho não é apenas uma necessidade individual, trata-se de uma estratégia corporativa que gera benefícios para as mais diversas organizações. Empresas que investem em ambientes de trabalho saudáveis, com líderes capacitados para lidar com questões emocionais e políticas que incentivem a saúde mental, conseguem criar um ecossistema onde a produtividade e o bem-estar psicológico caminham lado a lado.

Bem-estar Psicológico

O bem-estar psicológico é um componente essencial para a qualidade de vida e o equilíbrio emocional dos indivíduos, especialmente em contextos laborais. Envolve a capacidade de lidar com os desafios cotidianos, manter relacionamentos saudáveis e desenvolver uma visão positiva de si mesmo e do futuro.

De acordo com Brito et al (2021), a investigação do bem-estar psicológico (BEP) no contexto laboral torna-se substancial, porque impacta significativamente tanto a saúde mental quanto a qualidade de vida em geral. Destaca-se também que a integração de práticas que promovam o equilíbrio emocional no trabalho não beneficia apenas os indivíduos, mas também fortalece a eficiência organizacional.

Essa relação entre BEP e saúde mental ganha mais relevância diante das altas demandas do mercado de trabalho, que intensificam os desafios no contexto laboral e geram impactos na vida emocional dos trabalhadores (Brito et al, 2021).

O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) surge como um elemento antecedente do bem-estar psicológico. Farsen et al. (2018) explicam que a QVT está relacionada às condições do ambiente laboral, enquanto o bem-estar é o estado emocional resultante da exposição a essas condições. Essa distinção é crucial para entender como os fatores organizacionais impactam diretamente a saúde mental e emocional dos trabalhadores.

Segundo Herrera e Torres (2019) o bem-estar subjetivo é definido como uma avaliação cognitiva e emocional que os trabalhadores fazem de sua rotina laboral. Essa avaliação é influenciada por aspectos internos, como a qualidade das interações interpessoais, e externos, incluindo salários, benefícios e oportunidades de crescimento para os colaboradores.

No entanto, a falta de atenção ao bem-estar pode gerar consequências prejudiciais. Oliveira-Silva e Porto (2021) alertam que a ausência de controle sobre o ambiente de trabalho pode criar um ambiente tóxico, o que, como consequência, leva à insatisfação e limita o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores.

Nesse contexto, a segurança psicológica se torna uma solução crucial, como destaca Bessler (2023), porque ela atua como um fator facilitador da saúde mental e do bem-estar organizacional. Quando os colaboradores se sentem em um ambiente seguro e de confiança, podem assumir riscos interpessoais, como admitir erros ou expressar opiniões sem medo de julgamento, o ambiente se torna mais saudável e colaborativo. Isso contribui para neutralizar os impactos negativos do ambiente tóxico, criando um espaço que incentiva o desenvolvimento pessoal e profissional.

Ambientes de trabalho tóxicos representam uma ameaça significativa ao BEP, contribuindo para o surgimento de transtornos mentais como depressão, ansiedade e burnout. Conforme Silva (2019) esses transtornos psicológicos não apenas prejudicam o desenvolvimento profissional, mas também comprometem a saúde mental dos trabalhadores, criando um ciclo de insatisfação e baixo desempenho. O papel das lideranças nesse contexto é determinante: gestores negligentes podem agravar a toxicidade do ambiente, aumentando a vulnerabilidade dos funcionários.

Práticas como assédio moral e violência psicológica têm um impacto particularmente devastador no bem-estar psicológico. Freitas, Heloani e Barreto (2020) afirmam que o combate ao assédio é uma questão ética, cuja omissão acarreta custos sociais e emocionais significativos. Já Correia Filho (2022) amplia o escopo dessa discussão, destacando que a violência psicológica envolve ações deliberadas para intimidar, controlar ou humilhar as vítimas. Essa dinâmica é mais abrangente que o assédio moral, que geralmente se limita ao contexto hierárquico.

Essa dinâmica é mais abrangente que o assédio moral, que geralmente se limita ao contexto hierárquico. Nesse contexto, a implementação de práticas que promovam a qualidade de vida no trabalho surge como alternativa para mitigar esses danos, criando ambientes saudáveis e protegendo o bem-estar dos colaboradores.

Qualidade de Vida no Trabalho

A QVT representa o equilíbrio entre o bem-estar físico, mental e social dos colaboradores no ambiente profissional. Esse conceito ganhou destaque à medida que organizações reconheceram que a satisfação e o bem-estar dos funcionários impactam diretamente a produtividade e o clima organizacional.

A percepção da QVT, pode variar conforme as expectativas e necessidades específicas de cada trabalhador. Para Carneiro (2018), o bem-estar no trabalho está relacionado a múltiplas

visões e compreensões, uma vez que aspectos como ambiente físico, remuneração, oportunidades de crescimento e autonomia podem ser valorizados de maneira diversa entre os colaboradores.

No ambiente organizacional, a QVT é influenciada pela capacidade da empresa equilibrar as exigências profissionais com as necessidades pessoais dos colaboradores. Carneiro (2018) e Siqueira et al. (2021) destacam que um dos elementos centrais para a QVT eficaz é a promoção do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores.

Apesar de décadas de estudo, a QVT continua sendo um campo dinâmico e em constante desenvolvimento (Paz, 2021). A globalização e os avanços tecnológicos trouxeram desafios, como o aumento das exigências por produtividade e a necessidade de adaptação rápida. Essas mudanças alteraram as condições de trabalho e exigiram adaptações, como adotar novas tecnologias de gestão, desenvolver políticas de bem-estar e investir em treinamentos e capacitações contínuas para os colaboradores (Boas e Morin, 2017).

Segundo Paz (2021), fatores como a intensificação das horas de trabalho, a pressão por resultados e o aumento da competitividade reforçam a necessidade de um ambiente de trabalho humanizado. As empresas que buscam se manter competitivas no mercado têm se reinventado, adotando práticas de inovação e buscando diferencial, muitas vezes por meio de uma gestão focada em QVT.

Os colaboradores buscam uma relação de “ganha-ganha”, onde tanto a organização quanto o trabalhador se beneficiem de um ambiente que não comprometa a saúde física e emocional. Nesse sentido, as políticas de flexibilidade de horário, home office e licenças são bem-vindas, porque aumentam a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores (Carneiro, 2018; Siqueira et al., 2021).

A QVT deve ser uma prioridade na agenda estratégica das empresas, sendo uma base para políticas de bem-estar que atendam tanto às necessidades locais quanto globais. Dessa forma, a QVT deixa de ser um diferencial e passa a ser um compromisso organizacional, resultando em maior comprometimento e engajamento por parte dos colaboradores (Boas e Morin, 2017).

Muitos trabalhadores enfrentam condições de trabalho precárias e falta de suporte emocional, o que resulta em aumento de doenças laborais e desequilíbrio na gestão do tempo. Esses efeitos destacam a importância de iniciativas que priorizem a qualidade de vida no trabalho e que ajudem os colaboradores a manter a saúde mental equilibrada, especialmente em tempos de crise (Costa Everaldo et al, 2024).

A crise causada pela pandemia da COVID-19 trouxe novos desafios para a QVT, demonstrando problemas estruturais que impactam diretamente o bem-estar dos trabalhadores. Costa Filho et al. (2024) destacam que o aumento das demandas de trabalho, o prolongamento das jornadas e a ausência de uma separação clara entre trabalho e vida pessoal elevaram os níveis de estresse ocupacional, prejudicando a saúde física e mental dos profissionais.

As organizações que investem em programas de QVT colhem benefícios que vão além da satisfação do funcionário. Costa Filho et al. (2024) reforçam que ambientes de trabalho humanizados promovem uma cultura de pertencimento, no qual os funcionários se sentem parte de um projeto coletivo e motivados a contribuir com o crescimento da empresa.

METODOLOGIA

Este estudo adota uma abordagem mista, combinando pesquisa quantitativa e qualitativa, com o objetivo de oferecer uma compreensão abrangente sobre saúde mental e o bem-estar psicológico no ambiente de trabalho de uma empresa do setor logístico de Itajaí. A pesquisa quantitativa foi realizada por meio de questionário, aplicado aos colaboradores da

empresa, para medir aspectos como níveis de estresse, satisfação e fatores que influenciam a saúde mental e o bem-estar psicológico.

A pesquisa de abordagem quantitativa foca no controle dos dados, utilizando-se de instrumentos e técnicas objetivas para discutir as informações obtidas por meio de uma análise subsidiada por instrumentos matemáticos, buscando generalizações (Márcia, et al. 2022). Essa pesquisa permite a observação de padrões gerais e a identificação de variáveis-chave que afetam a saúde mental no contexto laboral.

A pesquisa qualitativa foi conduzida por meio de entrevista estruturada, realizada com uma profissional do setor de Recursos Humanos (RH) da empresa. Segundo Silva, Oliveira e Salge (2021, p. 112), a entrevista estruturada é roteirizada, seguida à risca e espera-se do/a participantes respostas objetivas e diretas. Segundo Neves (2020), é possível destacar que a abordagem qualitativa, considera que existe uma relação entre o mundo e o sujeito que não pode ser traduzida em números e, portanto, deve-se buscar compreensão sobre os significados das relações existentes na sociedade.

Quanto às finalidades e aos métodos adotados, a pesquisa foi classificada como descritiva e de levantamento. A pesquisa descritiva tem como objetivo responder a questionamentos relacionados à natureza de determinado fenômeno, concentrando-se na descrição das características de uma população ou na identificação de possíveis relações entre variáveis (Evêncio et al., 2019).

A empresa pesquisada iniciou suas atividades em 1975, no Rio Grande do Sul, com foco no transporte de bens essenciais. Com o passar do tempo, expandiu-se significativamente, inovando ao oferecer um serviço de transporte expresso noturno e diversificando suas operações para atender a diferentes segmentos de mercado, como defensivos agrícolas, food service e saúde. A aplicação do questionário foi realizada especificamente na filial localizada no bairro Itaipava, município de Itajaí, Santa Catarina, uma região reconhecida nacionalmente por sua importância estratégica no setor logístico, dada a presença de um dos principais portos do país e de uma infraestrutura consolidada para operações de transporte e distribuição. Em respeito à confidencialidade, o nome da empresa foi omitido, sendo adotado o termo "Empresa do Setor Logístico de Itajaí" para identificação.

Contribuíram com a pesquisa 120 funcionários do setor operacional da empresa estudada, caracterizando-se uma pesquisa censitária, a qual se configura como uma excelente ferramenta para o mapeamento detalhado de uma população em dado momento (Bessa et al., 2022). O questionário foi elaborado com base em modelos previamente validados por Bessler (2023) e Barcaui et al. (2014), ambos reconhecidos por suas contribuições em estudos voltados à saúde mental no ambiente de trabalho. A estrutura do instrumento foi composta por um total de 28 perguntas, distribuídas em dois blocos. O primeiro bloco continha 6 (seis) questões voltadas à coleta de dados sociodemográficos dos participantes. Já o segundo bloco foi composto por 21 (vinte e uma) perguntas de múltipla escolha, elaboradas com base na escala de Likert de cinco pontos. Conforme Vieira (2009) e Gil (2021), a escala Likert permite mensurar atitudes e percepções por meio de afirmações com níveis graduais de concordância e discordância.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com o intuito de alcançar o primeiro objetivo do trabalho, foi realizado o levantamento do perfil dos colaboradores da empresa por meio do Bloco 1 do questionário, destinado à coleta de dados sociodemográficos e composto por seis perguntas. O levantamento das respostas revelou que 32% dos participantes têm entre 18 e 24 anos, 47% entre 25 e 34 anos, 18% entre 35 e 44 anos, e 3% entre 45 e 54 anos.

Esses dados podem indicar uma força de trabalho em fase inicial ou intermediária da carreira profissional, momento marcado por desafios de adaptação, construção de identidade profissional e busca por estabilidade, aspectos que podem influenciar diretamente o bem-estar psicológico (Veiga & Gonçalves Neto, 2023). Referente ao gênero, 56% são do sexo feminino, 43% são do sexo masculino e 1% preferiu não se identificar.

Identificou-se que 48% dos colaboradores estão a menos de 01 ano na empresa, 21% estão entre 01 à 02 anos, 20% estão entre 02 à 05 anos, 9% estão entre 06 à 10 anos e 2% estão à mais de 10 anos. Sendo assim pode-se deduzir que 69% dos colaboradores estão há menos de dois anos na organização, o que pode refletir um ambiente de alta rotatividade ou expansão recente. Essa curta duração de vínculo pode impactar o sentimento de pertencimento, o engajamento e a construção de relações de confiança, fatores essenciais para um ambiente de trabalho psicologicamente seguro (Veiga & Gonçalves Neto, 2023).

Verificou-se que 53% dos colaboradores possuem ensino médio completo, 23% possuem ensino superior incompleto, 8% possuem ensino superior completo, 6% possuem ensino técnico completo, 4% possuem ensino médio incompleto, outros 4% possuem ensino técnico incompleto e 2% possuem ensino fundamental completo. No que se refere à escolaridade, a predominância do ensino médio completo (53%) e do ensino superior incompleto (23%) revela um quadro de profissionais em processo de qualificação ou transição acadêmica, o que também pode estar associado a expectativas de crescimento e desenvolvimento dentro da empresa.

Em relação ao estado civil, observou-se que a maioria dos colaboradores é solteiro, representando 68% do total. Já 28% se declararam casados e apenas 4% afirmaram estar divorciados. Com relação à parentalidade, identificou-se que 58% dos colaboradores não possuem filhos. Entre os que possuem, 25% têm um filho, 12% têm dois filhos, 3% possuem três filhos e apenas 1% declarou ter quatro ou mais filhos.

Além da compreensão do perfil dos colaboradores, buscou-se conhecer a perspectiva da empresa em relação ao bem-estar no ambiente de trabalho, atendendo ao segundo objetivo específico desta pesquisa, que consistiu em verificar quais as estratégias que promovem a saúde mental no ambiente de trabalho, na visão da empresa do setor logístico de Itajaí. Para isso, foi realizada uma entrevista estruturada com a responsável pelo setor de Recursos Humanos.

Com o intuito de alcançar o terceiro objetivo do estudo, foram observadas e interpretadas as respostas do Bloco 2 do questionário, composto por 21 perguntas fechadas estruturadas com base na Escala Likert e uma pergunta aberta. Essa etapa teve como foco compreender a percepção dos colaboradores em relação ao ambiente organizacional e ao cuidado com a saúde mental no contexto logístico com base nos autores Bessler (2023) e Barcaui et al. (2014), adaptados à realidade da empresa.

Buscando aprofundar a compreensão dos resultados e compreender possíveis convergências e divergências entre a percepção institucional e a vivência dos colaboradores, são apresentados comparativamente os relatos da responsável pelo setor de Recursos Humanos e as respostas obtidas por meio da aplicação do questionário com os funcionários.

A Tabela 01, a seguir, apresenta o comparativo entre o discurso institucional e a percepção dos colaboradores.

Tabela 01: Visão da Empresa x Visão dos Colaboradores

Pergunta para a Empresa	Visão da Empresa	Pergunta aos Colaboradores	Visão dos Colaboradores
1. Como a empresa lida com erros cometidos pelos colaboradores? Há uma cultura de punição ou o erro é visto como uma oportunidade de aprendizado?	O erro é visto como oportunidade de aprendizado. Sempre há espaço para tentar e testar novas possibilidades e formas de fazer as coisas.	1. Na minha equipe, quando alguém comete um erro, é comum que isso seja usado contra ele no futuro?	Concordo totalmente: 1%; Concordo: 11%; Nem concordo, nem discordo: 21%; Discordo: 28%; Discordo totalmente: 39%.
2. A empresa tem uma política de reconhecimento dos colaboradores? Quais ações são feitas para garantir que o trabalho dos colaboradores seja reconhecido?	A empresa ainda não possui política formal, mas reconhece os colaboradores em ações do dia a dia e encontros de equipe. Há também possibilidade de reajuste salarial por desempenho, avaliado pelo gestor.	2. Me sinto reconhecido pelo meu trabalho?	Concordo: 44%; Concordo totalmente: 17%; Nem concordo, nem discordo: 13%; Discordo: 13%; Discordo totalmente: 13%.
3. Como a empresa trabalha para criar um ambiente calmo e agradável para os colaboradores?	Prezando pelos valores, principalmente diálogo, no sentido de fazer com que cada colaborador se sinta confortável em falar e cuidando para que os gestores recebam da melhor maneira as contribuições, sejam de elogios ou críticas.	3. Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho?	Concordo: 47%; Concordo totalmente: 12%; Nem concordo, nem discordo: 24%; Discordo: 12%; Discordo totalmente: 5%.
4. A empresa adota medidas para promover um bom relacionamento entre os colaboradores? Existem iniciativas de integração e convivência?	Sim. A empresa adota medidas de integração entre colaboradores, como cafés promovidos durante treinamentos e campanhas, que aproximam profissionais de diferentes setores. Também são realizadas celebrações de aniversariantes do mês e, em uma das unidades, há incentivo à prática de atividades esportivas em uma quadra.	4. No dia-a-dia do trabalho, eu e meus colegas nos relacionamos bem uns com os outros?	Concordo: 55%; Concordo totalmente: 23%; Nem concordo, nem discordo: 15%; Discordo: 4%; Discordo totalmente: 3%.

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

É possível observar na tabela 01, uma relativa convergência entre a visão institucional e a percepção dos colaboradores em relação a diversos aspectos organizacionais ligados ao bem-estar psicológico e ao clima organizacional.

Na questão 1, que trata da forma como a empresa lida com os erros cometidos pelos colaboradores, a entrevistada afirma que os erros são encarados como oportunidades de aprendizado e que há abertura para testar novas formas de trabalho. Essa percepção é respaldada por 67% dos colaboradores, sendo 28% que discordam e 39% que discordam totalmente da ideia de que os erros são usados contra eles no futuro, ou seja, rejeitam a existência de uma cultura de punição.

Apenas 11% concordam, 1% concorda totalmente, enquanto 21% se mantêm neutros, sugerindo que a maioria percebe um ambiente mais tolerante ao erro, alinhado ao discurso institucional. Daehn e Selig (2023) destacam que, quando a organização adota uma cultura de gestão do erro, os colaboradores sentem-se mais motivados, menos temerosos a punições, e propensos a apresentar desempenhos superiores, por entenderem o erro como parte do processo de aprendizado.

Na questão 2, que trata do reconhecimento profissional, a empresa relata a existência de ações pontuais, ainda que não formalizadas. Esse posicionamento encontra respaldo parcial entre os colaboradores, dos quais 44% concordam, 17% concordam totalmente, enquanto 13% discordam, 13% discordam totalmente e 13% permanecem neutros. Embora a maioria (61%) perceba algum grau de reconhecimento, a divisão nas respostas sugere que as iniciativas ainda não são percebidas de forma ampla e estruturada.

A respeito da criação de um ambiente calmo e agradável (questão 3), a resposta da entrevistada, centrada em diálogo e abertura, encontra forte correspondência entre os colaboradores, dos quais 47% concordam, 12% concordam totalmente, 24% se mantêm neutros, 12% discordam e apenas 5% discordam totalmente. Os dados reforçam a existência de um ambiente acolhedor e bem conduzido por parte da liderança. Barroso, Gonçalves e Nobre (2023) destacam que um ambiente de trabalho que valoriza o bem-estar emocional por meio do acolhimento e do suporte contribui diretamente para o desempenho e a saúde mental dos colaboradores.

A questão 4 aborda a convivência e o apoio entre colegas, observa-se um alinhamento entre a percepção da empresa e a dos colaboradores. Os dados indicam que 55% dos respondentes concordam, 23% concordam totalmente, 15% se mantêm neutros, 4% discordam e apenas 3% discordam totalmente. Segundo a entrevistada, a empresa promove diversas iniciativas para estimular a integração, como cafés, celebrações de aniversariantes e incentivo à prática de atividades esportivas. Tais ações visam fortalecer os vínculos e a convivência no ambiente de trabalho, percepção esta que é corroborada pelos resultados da maioria dos pesquisados.

A tabela 02 segue apresentando os resultados da pesquisa na visão da empresa e dos colaboradores.

Tabela 02: Visão da Empresa x Visão dos Colaboradores

Pergunta para a Empresa	Visão da Empresa	Pergunta aos Colaboradores	Visão dos Colaboradores
5. A empresa facilita o apoio mútuo entre os colaboradores? Existem iniciativas que incentivam a colaboração e o trabalho em equipe?	Sim. Há uma forte cultura de apoio mútuo entre os colaboradores, inclusive em situações pessoais, como campanhas solidárias. A empresa também incentiva institucionalmente esse espírito de colaboração.	5. Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho?	Concordo: 56%; Concordo totalmente: 15%; Nem concordo, nem discordo: 20%; Discordo: 5%; Discordo totalmente: 4%.

6. A empresa promove uma boa relação entre os colaboradores e seus superiores? Existem treinamentos ou práticas que favorecem essa interação?	Não há nada estruturado, formalizado, mas é fomentado um ambiente em que todos se sintam seguros de falar, ter trocas entre si, independentemente do nível hierárquico.	6. No trabalho, eu me relaciono bem com meus líderes?	Concordo: 50%; Concordo totalmente: 33%; Nem concordo, nem discordo: 13%; Discordo: 2%; Discordo totalmente: 2%.
7. A empresa considera a carga de trabalho de seus colaboradores ao implementar suas atividades? Existem medidas para garantir que a carga de trabalho não comprometa o equilíbrio psicológico dos colaboradores?	Cabe ao gestor ter esse bom senso e estar atento quando o colaborador sinalizar, mas não há processos formais estabelecidos para isso.	7. Minha carga de trabalho diária está adequada e não compromete meu equilíbrio psicológico?	Concordo: 52%; Concordo totalmente: 12%; Nem concordo, nem discordo: 22%; Discordo: 9%; Discordo totalmente: 5%.
8. A empresa cria um ambiente onde os colaboradores se sentem seguros ao falar sobre exaustão mental ou necessidade de ajuda emocional? Existem políticas de apoio nesse sentido?	A política da empresa é acolher esta demanda e viabilizar o atendimento, inclusive se for necessário realizar os atendimentos em horário de expediente.	8. Assumir que estou mentalmente exausto ou precisando de ajuda emocional, é seguro na minha equipe?	Concordo: 47%; Concordo totalmente: 13%; Nem concordo, nem discordo: 16%; Discordo: 20%; Discordo totalmente: 4%.

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

A Tabela 02 apresenta, na questão 05, a percepção dos colaboradores em relação ao apoio mútuo e à colaboração no ambiente de trabalho. Observa-se que 71% dos respondentes (soma dos que concordam e concordam totalmente) reconhecem a existência de colaboração ativa entre os colegas, corroborando a percepção institucional sobre a presença de uma cultura de cooperação. Além disso, 20% adotaram uma postura neutra e 9% expressaram algum grau de discordância. Esses dados indicam que, no contexto investigado, há uma predominância de respostas positivas em relação às iniciativas voltadas ao fortalecimento dos vínculos interpessoais e ao trabalho em equipe.

No que se refere à relação com a liderança (questão 6), a entrevistada afirma que, apesar da ausência de estrutura formal, há abertura e segurança nas trocas entre diferentes níveis hierárquicos. Os colaboradores confirmam essa percepção: 50% concordam, 33% concordam totalmente, 13% se mantêm neutros, e apenas 2% discordam, com 2% discordando totalmente.

Na questão 7, em relação a carga de trabalho e seu impacto no equilíbrio psicológico, a empresa declara não possuir um processo formal, mas aponta que os gestores devem exercer bom senso. A percepção dos colaboradores segue essa linha: 52% concordam, 12% concordam totalmente, 22% permanecem neutros, 9% discordam e 5% discordam totalmente, sinalizando que, embora o tema não esteja sistematizado, a maioria entende que sua carga de trabalho é adequada.

Sobre a existência de um ambiente seguro para falar sobre exaustão mental ou necessidade de ajuda emocional (questão 8), a empresa afirma acolher essa demanda inclusive em horário de expediente. No entanto, apenas 60% dos colaboradores concordam com essa afirmativa, enquanto 24% discordam total ou parcialmente, sugerindo que essa política ainda

não é percebida por todos. Silva Júnior et al. (2025) destacam que a ausência de espaços de acolhimento e suporte emocional é uma das principais fontes de estresse no ambiente organizacional, tornando essencial a criação de canais seguros para que os profissionais possam compartilhar suas dificuldades emocionais.

A seguir apresenta-se a Tabela 03, que segue contribuindo para a compreensão das percepções sobre saúde mental e bem-estar psicológico no ambiente organizacional na visão dos pesquisados.

Tabela 03: Visão da Empresa x Visão dos Colaboradores

Pergunta para a Empresa	Visão da Empresa	Pergunta aos Colaboradores	Visão dos Colaboradores
9. A empresa dedica tempo para promover melhorias contínuas nos processos de trabalho? Quais são as práticas adotadas para envolver os colaboradores nesse processo?	As práticas formais nesse sentido estão sendo formatadas, mas certamente promover um ambiente seguro para testar e inovar, é um fator que faz com que os colaboradores sintam que podem sempre contribuir e repensar os processos.	9. Na minha equipe, regularmente dedicamos tempo para descobrir maneiras de melhorar os processos de trabalho?	Concordo: 57%; Concordo totalmente: 21%; Nem concordo, nem discordo: 8%; Discordo: 10%; Discordo totalmente: 4%.
10. Como a empresa promove a cultura de feedback honesto e construtivo entre os colaboradores?	Também é outro fator que fica muito a cargo da cultura e de um clima propício, mas sem uma política formal. Existe sempre um cuidado por parte da gestão em encontrar o momento oportuno e realizar o feedback de maneira construtiva, porém não existem processos formais como estabelecimento de feedbacks periódicos, com métricas estabelecidas.	10. As pessoas na minha empresa dão feedback honesto e aberto umas para as outras?	Concordo: 42%; Concordo totalmente: 12%; Nem concordo, nem discordo: 18%; Discordo: 18%; Discordo totalmente: 10%;
11. Quais oportunidades de desenvolvimento contínuo a empresa oferece aos colaboradores? Existe algum plano de carreira estruturado?	Não existe um plano de carreira estruturado. Apesar disso, a empresa investe em treinamentos internos e externos, visitas técnicas, eventos temáticos, com objetivo de manter o time atualizado, motivado e com oportunidade de networking com profissionais do setor.	11. Minha empresa oferece oportunidades para o meu desenvolvimento contínuo?	Concordo: 45%; Concordo totalmente: 19%; Nem concordo, nem discordo: 11%; Discordo: 13%; Discordo totalmente: 12%.
12. A empresa realiza alguma ação para	Sim. A empresa utiliza uma plataforma de saúde	12. Com frequência tenho sentimentos	Concordo: 18%; Concordo totalmente:

monitorar ou lidar com os sentimentos negativos dos colaboradores, como mau humor, ansiedade ou outros? Existe alguma política ou programa voltado para isso?	corporativa que aplica questionários para identificar possíveis diagnósticos e oferece acolhimento quando necessário. Também é possível que colegas ou gestores solicitem apoio à equipe da plataforma ao perceberem sinais de sofrimento emocional.	negativos como mau humor, desespero, ansiedade ou depressão no ambiente de trabalho?	3%; Nem concordo, nem discordo: 16%; Discordo: 36%; Discordo totalmente: 27%.
---	--	--	--

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Referente à participação dos colaboradores em melhorias contínuas (questão 9), a empresa declara estar estruturando práticas formais e buscando um ambiente aberto à inovação, o que parece alinhado com a visão de 78% dos colaboradores, que concordam com essa afirmação. Esse dado sinaliza um ponto de aproximação entre discurso e prática.

Em relação à cultura de feedback (questão 10), a empresa reconhece a ausência de processos formais, apontando que o retorno ocorre de forma espontânea e cultural. A percepção dos colaboradores é dividida: apenas 54% concordam total ou parcialmente, enquanto 28% discordam, evidenciando que a falta de estrutura para o feedback pode impactar negativamente a confiança na prática. Salomão et al. (2025) destacam que uma cultura de feedback contínuo é essencial para promover o desenvolvimento das habilidades dos colaboradores, permitindo ajustes constantes no desempenho e fortalecendo o ambiente.

No que se refere a oportunidades de desenvolvimento e plano de carreira (questão 11), a empresa admite não possuir um plano estruturado, embora cite ações como treinamentos e eventos técnicos. Apenas 45% dos colaboradores concordam com essa percepção, e mais de 25% discordam, indicando que os esforços podem estar pouco visíveis ou ainda insuficientes diante das expectativas da equipe.

Referente a realização de ações para monitorar ou lidar com os sentimentos negativos dos colaboradores (questão 12), a empresa relata a existência de uma plataforma de saúde corporativa destinada ao monitoramento e acolhimento de sentimentos negativos como mau humor, ansiedade e outros estados emocionais. A iniciativa é estruturada e permite que colaboradores ou colegas solicitem apoio, conforme a percepção de necessidade. Observa-se que 18% dos colaboradores concordam que frequentemente vivenciam sentimentos negativos no ambiente de trabalho, enquanto a maioria (63%) discorda total ou parcialmente desta afirmação.

Embora o índice de sofrimento emocional frequente seja minoritário, representa uma parcela significativa que poderia se beneficiar diretamente das ações institucionais de acolhimento. Nesse sentido, Costa Junior et al. (2025) reforçam que a promoção da saúde mental no trabalho depende não apenas da existência de programas, mas também de sua visibilidade, continuidade e do comprometimento das lideranças em transformar a cultura organizacional de forma sustentável.

A seguir a tabela 04 amplia a comparação entre a visão institucional e a percepção dos colaboradores em relação a pesquisa.

Tabela 04: Visão da Empresa x Visão dos Colaboradores

Pergunta para a Empresa	Visão da Empresa	Pergunta aos Colaboradores	Visão dos Colaboradores
13. A empresa exige que os colaboradores realizem suas tarefas com	Embora existam períodos de maior demanda, as equipes já conhecem esse	13. Com frequência preciso fazer minhas tarefas de trabalho com	Concordo: 24%; Concordo totalmente: 15%;

muita pressa? Existem metas e prazos que impactam na qualidade do trabalho?	fluxo e há colaboração entre setores para equilibrar as tarefas, evitando sobrecarga e impacto na qualidade do trabalho.	muita rapidez?	Nem concordo, nem discordo: 28%; Discordo: 22%; Discordo totalmente: 11%.
14. Como a empresa trabalha para garantir que os colaboradores se sintam confiantes e preparados para enfrentar situações difíceis no ambiente de trabalho?	Acredito que é um pouco do que já foi falado em questões anteriores – mantendo diálogo, proporcionando um ambiente de segurança e criando espaço para inovar.	14. Penso em mim como alguém que sempre consegue se sair bem em situações difíceis?	Concordo: 48%; Concordo totalmente: 20%; Nem concordo, nem discordo: 24%; Discordo: 7%; Discordo totalmente: 1%.
15. Quais ações a empresa adota para promover o bem-estar mental dos colaboradores? Existem programas específicos ou iniciativas de apoio à saúde mental?	Sim. Além do que foi explicado na questão 2, a empresa também promove campanhas como janeiro Branco e setembro Amarelo e ações específicas dentro da própria plataforma, como incentivo a troca de mensagens de apoio e afeto entre os colaboradores.	15. Sinto que a empresa promove ações voltadas ao bem-estar mental dos colaboradores?	Concordo: 45%; Concordo totalmente: 14%; Nem concordo, nem discordo: 23%; Discordo: 12%; Discordo totalmente: 6%.
16. A empresa oferece recursos ou orientações para os colaboradores cuidarem da sua saúde mental? Quais são esses recursos e como eles estão disponíveis?	Sim. A empresa oferece recursos digitais como questionários de autoanálise e acolhimentos por videochamada, além de campanhas de saúde. Esses recursos são divulgados por e-mail, cartazes, murais e TVs internas.	16. Tenho acesso a recursos ou orientações para cuidar da minha saúde mental no trabalho?	Concordo: 58%; Concordo totalmente: 13%; Nem concordo, nem discordo: 13%; Discordo: 14%; Discordo totalmente: 2%.

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Na questão 13, a empresa reconhece a existência de períodos de maior exigência nas operações, especialmente no fim do mês, mas afirma contar com uma cultura de colaboração entre setores para equilibrar os fluxos. Essa percepção é refletida nos dados: 39% dos colaboradores concordam total ou parcialmente, enquanto 33% discordam e 28% se mantêm neutros, sugerindo que a experiência da pressão é percebida de forma variável, conforme a área ou o momento operacional.

Com relação a questão 14, a empresa destaca o diálogo e a criação de um ambiente seguro como formas de preparar os colaboradores para situações difíceis. Essa afirmação encontra respaldo em 68% das respostas positivas dos participantes, enquanto apenas 7% discordam e 24% se mantêm neutros. Isso demonstra uma percepção amplamente favorável sobre a capacidade individual de lidar com adversidades no ambiente de trabalho.

Referente a questão 15, voltada à promoção do bem-estar mental e aos recursos disponíveis, as respostas apresentam convergência considerável. A empresa, destaca a

realização de campanhas voltadas para a saúde mental, bem como ações específicas na plataforma digital, incentivando a troca de mensagens de apoio e afeto entre os colaboradores. Observa-se que 59% dos colaboradores concordam total ou parcialmente, enquanto 18% discordam e 23% mantêm-se neutros, número que indica uma boa aceitação, mas também aponta a necessidade de tornar essas ações mais visíveis ou acessíveis.

A questão 16, que aborda o acesso a recursos e orientações, 71% dos colaboradores relatam ter acesso, reforçando a efetividade da plataforma corporativa e dos meios de comunicação utilizados, conforme mencionado pela empresa. Esta, por sua vez, destaca a disponibilização de recursos digitais, como questionários de autoanálise e acolhimentos por videochamada, além de campanhas de saúde amplamente divulgadas por e-mail, cartazes, murais e TVs internas. Ainda assim, 16% expressam discordância e 13% mantêm-se neutros, o que pode estar relacionado à falta de familiaridade ou engajamento com os canais existentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante muito tempo, a saúde mental foi pouco considerada nas políticas organizacionais, sendo tratada como uma responsabilidade individual. Recentemente, com o avanço das discussões sobre riscos psicossociais no trabalho, ocorreram mudanças importantes, como a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passou a exigir a inclusão desses riscos no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Esse movimento reforça a necessidade de integrar a saúde mental às ações de segurança e saúde no trabalho. Nesse contexto, este estudo identificou a influência do ambiente de trabalho na saúde mental dos colaboradores de uma empresa do setor logístico de Itajaí-SC, considerando as especificidades e demandas desse segmento.

Este estudo foi motivado pela necessidade de aprofundar a compreensão acerca dos impactos do ambiente de trabalho na saúde mental dos colaboradores, especialmente no setor logístico, que se caracteriza por demandas operacionais intensas, prazos rigorosos e exposição frequente a riscos psicossociais. A escolha do tema também se relaciona com a experiência profissional de uma das autoras, que atua em uma unidade básica de saúde e, no exercício de suas funções, observa uma elevada procura por atendimentos relacionados à saúde mental, com origem em questões laborais.

A pesquisa foi conduzida com o objetivo geral de compreender os impactos do ambiente de trabalho que podem interferir na saúde mental dos colaboradores de uma empresa do setor logístico de Itajaí, sendo estruturada a partir de quatro objetivos específicos: identificar o perfil dos funcionários da empresa pesquisada; verificar as estratégias institucionais adotadas para a promoção da saúde mental; identificar a percepção dos colaboradores sobre tais ações; e propor sugestões de aprimoramento para a empresa com base nos resultados obtidos.

A realização da pesquisa se deu por meio de uma abordagem mista, envolvendo a coleta de dados quantitativos, com a aplicação de um questionário estruturado a 120 colaboradores do setor operacional da empresa, e qualitativos, por meio de uma entrevista estruturada com a responsável pelo setor de Recursos Humanos. A comparação entre as informações fornecidas pela organização e as percepções dos funcionários possibilitou a obtenção de uma visão abrangente sobre a efetividade das práticas institucionais relacionadas ao bem-estar psicológico.

Os resultados obtidos indicaram que a empresa possui iniciativas voltadas à promoção da saúde mental, tais como: campanhas de conscientização, suporte psicológico por meio de plataforma digital, incentivo à prática de atividades físicas e ações de integração entre os colaboradores. Contudo, as respostas também identificaram a existência de lacunas, principalmente no que se refere à comunicação interna, ao reconhecimento profissional e à valorização das ações promovidas pela organização.

Com base nesses achados, recomenda-se que a empresa considere a ampliação de suas estratégias, por meio da implementação de políticas formais de reconhecimento, da qualificação das lideranças para a gestão de aspectos relacionados à saúde mental e da criação de espaços institucionais dedicados ao acolhimento e apoio emocional dos colaboradores. A estruturação de programas contínuos de promoção da saúde mental, com ações periódicas e monitoramento sistemático, também se apresenta como uma medida pertinente para aprimorar a efetividade das iniciativas existentes.

Além disso, destaca-se a importância de reforçar os canais de comunicação interna, de modo a garantir que as informações acerca das políticas de saúde mental sejam amplamente divulgadas e compreendidas por todos os colaboradores. A adoção de práticas que favoreçam o equilíbrio entre as demandas profissionais e o bem-estar psicológico, tais como a flexibilização de jornadas e a promoção de ambientes mais colaborativos, poderá contribuir para a redução de fatores estressores e para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável.

No âmbito social, esta pesquisa amplia a compreensão sobre os efeitos que as condições de trabalho exercem sobre a saúde mental dos indivíduos. Ao evidenciar a necessidade de políticas organizacionais que considerem os aspectos psicossociais no ambiente laboral, reforça-se a importância de ações preventivas e de promoção da saúde mental, não apenas no contexto empresarial, mas também no âmbito das políticas públicas e dos serviços de saúde. Assim, a pesquisa contribui para a construção de um ambiente organizacional mais saudável, que valorize o bem-estar dos colaboradores e potencialize o desempenho e a produtividade da equipe.

No que se refere às limitações deste estudo, destaca-se a realização da pesquisa em uma única organização do setor logístico, o que restringe a possibilidade de generalização dos resultados para outras empresas e segmentos. Além disso, a utilização de instrumentos específicos, como o questionário estruturado e a entrevista com uma única representante do setor de Recursos Humanos, pode ter limitado a diversidade de perspectivas.

Considerando as limitações, sugere-se que futuras pesquisas ampliem o escopo de investigação, abrangendo outras empresas do mesmo ramo e contemplando variáveis adicionais que possam interferir na saúde mental dos trabalhadores, como aspectos relacionados à cultura organizacional, ao estilo de liderança e às práticas de gestão de pessoa.

REFERÊNCIAS

- BARCAUI, Andréa et al. **Felicidade interna no trabalho: proposta e validação de um instrumento para diagnóstico.** Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 108-133, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n3p108-133>. Acesso em: 12 mar. 2025.
- BESSA, João Paulo da Costa et al. **Pesquisa censitária: método e aplicações.** Revista Brasileira de Estatística, v. 83, n. 4, p. 65–79, 2022.
- BESSLER, Nira. **As relações entre segurança psicológica e cultura de aprendizagem em uma organização brasileira.** 2023. Dissertação (Mestrado em Psicologia Organizacional) – Universidade de Brasília, Brasília, 2023.
- BOAS, Andréa Almeida de; MORIN, Estelle. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos gestores.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 17, n. 1, p. 25–35, 2017.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora nº 01.** Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/nr1>. Acesso em: 04 mar. 2025.

- BRITO, Luana de Almeida et al. **Bem-estar psicológico no contexto do trabalho: reflexões e intervenções.** *Psicologia: Teoria e Prática*, v. 23, n. 3, p. 1–16, 2021.
- CARNEIRO, Roberta D. **Qualidade de vida no trabalho: múltiplas percepções e dimensões.** *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 104–119, 2018.
- COSTA, Everaldo et al. **Qualidade de vida no trabalho em tempos de crise: perspectivas e desafios.** *Revista de Administração da UFSM*, v. 17, n. 2, p. 377–392, 2024.
- DAEHN, Letícia; SELIG, Paulo. **Cultura do erro nas organizações: um estudo sobre inovação e segurança psicológica.** *Revista de Gestão e Projetos*, v. 14, n. 2, p. 29–46, 2023.
- EVÊNCIO, Karina et al. **Metodologia da pesquisa científica: fundamentos e aplicações.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- FARSEN, Thiago et al. **Qualidade de vida no trabalho e bem-estar subjetivo: análise em diferentes contextos organizacionais.** *Revista de Psicologia*, v. 36, n. 1, p. 58–74, 2018.
- FREITAS, Marcus; HELOANI, José; BARRETO, Marlene. **Assédio moral e saúde mental no trabalho.** *Cadernos de Saúde Pública*, v. 36, n. 4, e00011919, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00011919>. Acesso em: 28 mar. 2025.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- HERRERA, Richard De Jesús Gil; TORRES, Indiana Luz Rojas. **Bem-estar subjetivo no trabalho: uma perspectiva psicossocial.** *Revista Colombiana de Psicologia*, v. 28, n. 2, p. 47–63, 2019.
- OLIVEIRA-SILVA, Júlia; PORTO, Sheila. **Bem-estar no trabalho e autonomia: impactos no desempenho.** *Revista Brasileira de Psicologia Organizacional*, v. 13, n. 2, p. 145–159, 2021.
- PONTOTEL. **A importância da saúde mental nas empresas.** 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/saude-mental-nas-empresas/>. Acesso em: 03 mar. 2025.
- RIBEIRO, Fernanda da Costa. **Saúde mental e ambiente de trabalho: uma análise psicossocial.** *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, e20, 2020.
- SALOMÃO, Célia et al. **Feedback como ferramenta de desenvolvimento profissional.** *Revista de Psicologia Aplicada*, v. 31, n. 1, p. 50–63, 2025.
- SANTOS, Bianca; NATALLI, Érica. **Saúde mental e produtividade: desafios no ambiente de trabalho.** *Revista de Psicologia Aplicada*, v. 32, n. 1, p. 17–30, 2023.
- SANTOS, Diogo et al. **Estresse ocupacional: um desafio contemporâneo.** *Revista Saúde e Sociedade*, v. 30, n. 2, p. 125–138, 2021.
- SILVA, Andréa Cristina da. **Programas de bem-estar e saúde mental no ambiente corporativo.** *Revista Brasileira de Administração*, v. 17, n. 4, p. 209–221, 2022.
- SILVA, Lorrane Stéfane; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; SALGE, Eliana Helena Corrêa Neves. **Entrevista na pesquisa em educação de abordagem qualitativa: algumas considerações teóricas e práticas.** *Revista Educação & Pesquisa em Debate*, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 110-122, 2021.
- SILVA, Tânia. **Ambiente de trabalho e transtornos mentais: uma análise crítica.** *Revista Brasileira de Saúde Mental*, v. 15, n. 1, p. 45–59, 2019.
- SIQUEIRA, Maria et al. **Qualidade de vida no trabalho e integração social: estudo com profissionais da saúde.** *Revista de Psicologia Organizacional*, v. 29, n. 1, p. 34–48, 2021.

VEIGA, Maria; GONÇALVES NETO, Arnaldo. **Jovens no trabalho: desafios da adaptação organizacional**. Revista de Administração Contemporânea, v. 27, n. 1, p. 42–56, 2023.