

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO
Técnico em Recursos Humanos

Bianca da Silva Lima
Keila Cristina da Silva
Larissa Gabriele de Souza Correia
Thauany Freitas Amaral Campos
Wesley Pereira dos Santos

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Proposta para
implementação de feedback contínuo e confidencial nas empresas**

Tupã-SP
2024

Bianca da Silva Lima
Keila Cristina da Silva
Larissa Gabriele de Souza Correia
Thauany Freitas Amaral Campos
Wesley Pereira dos Santos

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Proposta para
implementação de feedback contínuo e confidencial nas empresas**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Prof.^a Esp. Renata Miranda Duarte como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Menção do Trabalho: **MB**

Tupã-SP
2024

ETEC PROF. MASSUYUKI KAWANO

Técnico em Recursos Humanos

Bianca da Silva Lima

Keila Cristina da Silva

Larissa Gabriele de Souza Correia

Thauany Freitas Amaral Campos

Wesley Pereira dos Santos

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

Proposta para implementação de feedback contínuo e confidencial nas empresas

Apresentação para a Banca em caráter de validação do título de Técnico em Recursos Humanos.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Esp.: Renata Miranda Duarte
Orientadora

Prof. (a):
Avaliadora Caroline Penteado Manoel

Avaliadora: Ana Carolina Barros de Souza

Avaliadora: Aracelis R. M. Fernandes Fantes

Tupã, 25 de Junho de 2024

Dedicamos aos nossos familiares
que nos apoiaram e contribuíram
em toda trajetória, com muito
amor, carinho e compreensão.

Agradecimento

Agradeço a Deus minha vida e a oportunidade de concretizar esse objetivo.

A ETEC Prof. Massuyuki Kawano por propiciar o ambiente necessário para minha aprendizagem e conseqüentemente por meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Aos Docentes do Curso Técnico de Recursos Humanos pela generosidade depositada em todos os momentos de compartilhamento de seus conhecimentos profissionais e humanos.

“Conscientizar sobre saúde mental não significa combater o estresse, ansiedade, depressão e outros problemas cotidianos de saúde mental, mas sim modular conscientemente os hábitos que intensificam esses problemas. Assim que estiver no controle de seus hábitos, em vez de controlá-los, você estará automaticamente em uma forma muito melhor, tanto mental quanto fisicamente.”

Abhijit Naskar

RESUMO

A saúde mental no trabalho é um aspecto que necessita de uma grande atenção, e vem sendo mais valorizado após a pandemia. Hoje as grandes organizações olham para esse assunto com muito mais atenção, afinal um ambiente saudável é capaz de trazer benefícios tanto para o colaborador quanto para a empresa. A importância de cuidar da saúde mental do colaborador e investir nesse quesito é a contribuição para uma melhor produtividade, redução do absenteísmo, rotatividade e melhora da satisfação do colaborador, fazendo com que ele se sinta mais protegido e valorizado pela empresa. Para que isso seja possível uma das iniciativas que podem ser utilizadas pelas empresas é o feedback contínuo, uma prática de gestão em que os líderes conversam com seus colaboradores periodicamente para trocar informações sobre desempenho, alinhar expectativas, informar queixas e sugerir melhorias de ambas as partes. Diante disso, esta pesquisa teve como objetivo geral propor a criação de um sistema de feedback contínuo e confidencial, em que os funcionários possam relatar anonimamente ou até mesmo de forma aberta questões de saúde mental, clima organizacional e ainda oferecer sugestões para melhorias no ambiente de trabalho. A metodologia utilizada no desenvolvimento dessa pesquisa foi baseada no conhecimento específico, pois foram inseridos procedimentos metodológicos para análise e a busca por resultados dentro do ambiente organizacional. A pesquisa foi realizada em uma empresa do segmento de amendoim em um setor específico, aplicada em 9 colaboradores, onde foi detectado um problema central que se trata do clima organizacional. As técnicas e ferramentas utilizadas para a coleta de dados foram a aplicação de um questionário, para conhecer o dia a dia do colaborador, fazendo gráficos para poder encontrar e solucionar o que pode estar afetando a saúde mental dos mesmos. A partir dos resultados encontrados na pesquisa, foi possível notar que a maior parte dos trabalhadores afirmam que o clima organizacional é o que mais abala seu psicológico e causa algum dano à sua saúde mental, prejudicando assim seu desempenho no trabalho e divergências na vida pessoal. Sendo assim, desenvolvemos algumas propostas para proporcionar melhorias no clima organizacional da empresa, como por exemplo, a empresa poderá oferecer palestras motivacionais, momentos de descontração para aliviar a tensão do dia a dia e consequentemente permitindo que os funcionários se socializem e se conheçam. Lembrando que as propostas são desenvolvidas de acordo com as necessidades de cada empresa. Com base em todo estudo é possível concluir que o feedback contínuo na empresa poderá ajudar em vários aspectos dentro de cada organização, e com o auxílio do sistema de feedback a empresa poderá identificar possíveis problemas sociais, organizacionais e pessoais, identificar colaboradores que necessitam de mais atenção e cuidado em relação a saúde mental e por fim os colaboradores poderão expor suas ideias para melhoria do ambiente. Com isso a empresa vai ter um entendimento e uma base concreta e poderá estudar uma alternativa que possa gerar uma melhoria e até mesmo uma ajuda para o colaborador e o clima organizacional.

Palavras-chave: Feedback Contínuo; saúde mental; empresa e colaboradores.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Opção de gênero.....	20
Gráfico 02: Idade.....	21
Gráfico 03: Nível de satisfação com relação a sua remuneração no trabalho.....	21
Gráfico 04: Causa de maior desgaste mental/emocional atualmente.....	22
Gráfico 05: Situações prejudiciais ao psicológico no ambiente de trabalho.....	22
Gráfico 06: Nível de Satisfação com relação ao ambiente de trabalho.....	23
Gráfico 07: Desenvolveu problemas relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho.....	24
Gráfico 08: Tipos de problemas relacionado a saúde mental foram causados pelo trabalho	24
Gráfico 09: Itens prejudiciais à saúde mental relacionado ao trabalho.....	25
Gráfico 10: Acompanhamento psicológico.....	26
Gráfico 11: Nível de estresse.....	26
Gráfico 12: Terapia.....	27
Gráfico 13: Itens importantes para minimizar os impactos causados pelo estresse no dia-a-dia no trabalho.....	27
Gráfico 14: Opinião para a melhoria em relação a saúde mental dentro da empresa.....	28

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. REVISÃO DE LITERATURA	14
2.1 SAÚDE MENTAL DENTRO DAS EMPRESAS.....	14
2.2 SISTEMA DE FEEDBACK DENTRO DAS EMPRESAS.....	15
2.2.1 Feedback 360º	16
2.2.2 Feedback Corretivo.....	16
2.2.3 Feedback Construtivo	17
2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	17
2.3.1 Fatores que influenciam o clima organizacional	18
3. PESQUISA DE CAMPO	20
3.1 PESQUISA REALIZADA EM UMA EMPRESA NO SEGUIMENTO DE AMENDOIM.....	20
4. PROPOSTA DE FEEDBACK CONTÍNUO EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO DO AMENDOIM.	30
4.1 ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA EMPRESA NO SEGUIMENTO DO AMENDOIM	30
4.2 PROPOSTA DE MELHORIAS PARA O AMBIENTE ORGANIZACIONAL	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE A - Questionário aplicado a colaboradores de empresa privada no ramo do amendoim	40

1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais o tema saúde mental deve ser destacada como uma prioridade que se faz extremamente importante e necessária. De acordo com o Conselho Nacional de Saúde (2023), atualmente a questão relacionada à saúde mental no trabalho vem se destacando cada vez mais, principalmente com o surgimento da pandemia da COVID-19. O TMRT sigla referente aos transtornos mentais relacionados ao trabalho é considerada uma das maiores causas de afastamentos no trabalho, ficando em terceiro lugar no ranking.

As principais categorias profissionais afetadas são de agricultores e profissionais da área da pecuária e agronegócio, policiais, bombeiros e agentes carcerários.

Ainda de acordo com o Conselho, em entrevista dada por Tânia Maria de Araújo, pesquisadora da UEFS - Universidade Estadual de Feira de Santana, “Trata-se de uma situação que tem o desenho claramente definido de uma epidemia e precisamos, de fato enfrentar, este problema”.

A Pesquisa Nacional de Saúde, desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2019, cerca de 10,2% das pessoas com 18 anos ou mais receberam o diagnóstico de depressão. Dados oriundos do sistema de informação de óbitos dão conta que o crescimento do suicídio é exponencial e a ocorrência desencadeada por adoecimento no trabalho é notória: neste mesmo ano foram notificados 13 mil suicídios no país, sendo quase 12 mil casos em população de 14 a 65 anos. Destes, 10 mil casos ocorreram em pessoas em atividade de trabalho. 77% dos suicídios ocorreram entre homens (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2023).

Em vista disso, iniciativas para se proporcionar um clima agradável e saudável no ambiente de trabalho se mostram bastante necessárias tanto para o colaborador, quanto para o empresário para que possa obter bons e melhores resultados. Dessa forma, “o cuidado com a saúde mental do trabalhador não tem apenas impacto social, mas influencia outros objetivos da empresa, inclusive financeiros” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023).

Uma das iniciativas a destacar é o feedback contínuo que é uma prática de gestão em que os líderes conversam com seus colaboradores periodicamente para trocar informações sobre desempenho, alinhar expectativas, informar queixas e sugerir melhorias de ambas as partes. O objetivo dessa prática é

solucionar problemas, motivar os funcionários e proporcionar uma comunicação mais assertiva no ambiente de trabalho (TRANSFORMA, 2023).

O feedback contínuo é mais do que uma simples troca, ele se caracteriza por ser uma forma de cultivar uma cultura de melhoria constante. Ao abrir canais de comunicação para a expressão de ideias, preocupações e sugestões, empresas criam uma oportunidade para a inovação e resolução proativa de problemas. Além disso, o feedback contínuo fomenta a confiança entre equipes e líderes, promovendo um ambiente no qual todos se sentem valorizados e ouvidos (PONTOTEL, 2022).

O que as pessoas devem entender é que um feedback pode ser positivo ou negativo, essa conversa pode envolver elogios, conselhos, pode ser um reconhecimento pelo bom trabalho prestado e, se não for, certamente trará informações positivas que poderão levar ao crescimento. É importante saber que esse retorno, seja positivo ou negativo, sempre terá a sua importância (INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING, 2023).

Sabe-se que o ser humano ama receber elogios e tem aversão a críticas. Porém, todas as pessoas possuem pontos que podem ser aperfeiçoados e até se transformarem em uma qualidade. Dessa forma, é conveniente ser grato aos feedbacks negativos ou construtivos, são eles que mostram onde uma pessoa deve melhorar e se aperfeiçoar. Como se pode ver, o feedback tem uma importância muito grande para os colaboradores e traz consequências diretas para a empresa (INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING, 2023).

Especificamente o feedback contínuo e confidencial diferencia-se das tradicionais práticas de avaliação de desempenho e auxilia no gerenciamento de equipes, no alinhamento da ligação entre lideranças e colaboradores, pois em muitas ocasiões não se encontra um alinhamento entre ambos, conseguindo essa ligação haverá mais motivações para os profissionais e oferecerá muitas outras questões que são fundamentais para o sucesso de uma empresa e um melhor desenvolvimento de seus colaboradores (PONTOTEL, 2022).

A prática do sistema de feedback na empresa é um dos pilares para ajudar na gestão de pessoas. Mas deve-se saber dar e receber avaliações de forma correta. Essa prática além de corrigir erros, pode trazer melhoras na qualidade de

desempenho dos funcionários e assim trazer melhores resultados para a empresa (BENNER, 2023).

Outro ponto importante, é que a partir da aplicação de feedbacks recorrentes, é possível identificar as dificuldades encontradas no dia a dia pelo colaborador, que posteriormente, devem se desdobrar em ações visando a melhoria das dificuldades apresentadas. Isso contribui de maneira significativa para o bom funcionamento do trabalho e para manter o colaborador estimulado e feliz. Fazer a gestão desses pontos mais delicados após o feedback, é tão importante quanto a conversa em si, porque isso mostra o valor que a empresa enxerga naquele colaborador e nas suas dores (BENNER, 2023).

Seguindo esta explicação, este trabalho levanta a seguinte questão: Qual a importância de criar um sistema de feedback contínuo e confidencial para que os colaboradores possam relatar anonimamente questões de saúde mental, clima organizacional e oferecer sugestões para melhorias no ambiente de trabalho?

Diante disso, o objetivo geral da pesquisa será: propor a criação de um sistema de feedback confidencial, em que os funcionários possam relatar anonimamente questões de saúde mental, clima organizacional e ainda oferecer sugestões para melhorias no ambiente de trabalho.

Para atingir tal objetivo geral, alguns objetivos específicos foram necessários, dentre eles:

- Realizar uma revisão da literatura para mapear as principais preocupações relacionadas à saúde mental no local de trabalho;
- Identificar as melhores práticas de sistemas de feedback e comunicação interna em organizações;
- Desenvolver um questionário ou formulário de feedback confidencial, para que os funcionários relatem questões de saúde mental e sugiram melhorias no ambiente de trabalho;
- Implementar o sistema de feedback contínuo e confidencial em uma empresa no município de Tupã/SP;
- Oferecer propostas de melhorias de acordo com as necessidades da empresa.

Salienta-se que o sistema de feedback proposto no presente trabalho é totalmente confidencial e contínuo, com a proposta de ser realizado a cada 6 meses na empresa, para avaliar o desempenho do colaborador no semestre, com as objeções e sugestões propostas no formulário é possível trazer a solução para o que foi apresentado para a melhoria da empresa e o clima organizacional entre todos.

À vista disso, justifica-se a importância da utilização e implantação desse sistema em decorrência a valorização do colaborador, sabendo o dia a dia se o mesmo está satisfeito com a sua função e participação, pois não é apenas a empresa que precisa de resultados e crescimento no mercado; sem contar que ajuda na identificação de problemas dentro da organização, solucionando os mesmos com eficiência.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste trabalho é baseada no conhecimento científico, pois foram utilizados procedimentos metodológicos para a análise e busca de resultados dentro do ambiente de trabalho.

A pesquisa é de natureza aplicada para ajudar as pessoas a melhorarem seus relacionamentos no ambiente de trabalho, por meio de resultados obtidos a partir de atividades realizadas, orientações e críticas a serem feitas por meio da aplicação do feedback contínuo. O objetivo da pesquisa é exploratório, pois busca entender melhor o ambiente de trabalho em que os funcionários passam a maior parte do dia, a fim de solucionar possíveis problemas, principalmente problemas que podem prejudicar a saúde mental.

Para o desenvolvimento da pesquisa é utilizada a abordagem quali - quantitativa pois para a análise dos dados foram utilizados dados subjetivos e dados objetivos coletados por meio de pesquisa bibliográfica e aplicação de questionário. Além disso, foi utilizada a estatística descritiva para interpretar os dados coletados por meio da pesquisa.

As técnicas e ferramentas utilizadas para a coleta de dados foram a aplicação de um questionário, para conhecer o dia a dia do colaborador, fazendo gráficos para poder encontrar e solucionar o que pode estar afetando a saúde mental dos mesmos. A análise será realizada por meio de estatística descritiva (elaboração de gráficos) e análise descritiva a partir dos resultados obtidos nas respostas. A amostra utilizada foi de 9 funcionários do setor administrativo de uma empresa do

segmento do amendoim, cujo objetivo é o desenvolvimento de um sistema de feedback e sua relação com a saúde mental dos funcionários.

Este projeto teve como foco analisar como o sistema de feedback contínuo e confidencial pode melhorar a saúde mental dos colaboradores, avaliar e encontrar possíveis soluções de problemas quanto a essa questão para se ter um bom ambiente de trabalho.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 SAÚDE MENTAL DENTRO DAS EMPRESAS

Para evitar doenças mentais, as empresas precisam ter ações de proteção à saúde mental e promover um ambiente de trabalho saudável. Milhares de pessoas passam por desequilíbrios emocionais que têm consequências para a qualidade de vida. No Brasil, as doenças mentais estão entre as grandes causas do afastamento de profissionais dos ambientes de trabalho (SEBRAE, 2023).

De acordo com Serrano (2023), uma recente pesquisa feita pela plataforma digital Conexa no período de janeiro e julho deste ano, demonstrou que em comparação ao ano passado houve um aumento considerável e elevado no número de atendimentos psicológicos. Na mesma época do ano anterior os atendimentos eram de 3.000 e agora em 2023 ultrapassam 7.000 atendimentos.

Ainda de acordo com o autor da pesquisa, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), 'Em 2022, 35 em cada 100 pacientes foram diagnosticados com transtornos mentais. Já entre janeiro e julho deste ano, o estudo mostra que 40 pacientes em cada 100 foram diagnosticados com algum tipo de doença mental'.

Para Rocha (2022), ter um ambiente de trabalho saudável faz com que o empregado se sinta confortável, dessa forma não interferindo em seu rendimento e auxiliando positivamente para ambas as partes. Se a situação fosse de modo oposto, o empregado passaria a ter prejuízos, tanto para si, quanto para a empresa.

O autor acredita que um alto fator que gera esses transtornos muitas vezes é o próprio ambiente de trabalho, que se torna algo competitivo fazendo com que colaboradores se sintam pressionados, sufocados ou até mesmo conflitando uns com os outros. Por outro lado, há certos locais de trabalho que ajudam pessoas com condições graves de saúde mental, promovendo a recuperação e estando associado a uma melhor autoestima e funcionamento social.

2.2 SISTEMA DE FEEDBACK DENTRO DAS EMPRESAS

O feedback é um sistema utilizado de forma que a empresa e o empregado possam se comunicar de forma mais clara e sincera, expressando suas opiniões. Aplicando este sistema no clima organizacional da empresa poderá solucionar problemas que afetam o andamento da mesma e que impeçam o alcance de metas (GENYO, 2023).

Segundo o site Genyo (2023), “No ambiente corporativo, o feedback é usado como uma forma de avaliação de desempenho feitas com a equipe, o que se espera dos colaboradores e quais expectativas eles têm para a organização no ambiente interno de uma empresa”.

Existem alguns tipos de sistema de feedback, são eles: o feedback negativo, feedback positivo, feedback construtivo e o feedback *one-one* (GENYO, 2023). O sistema de feedback, ajuda no dia a dia do colaborador, pois uma análise positiva contribui para que o colaborador perceba que está no caminho certo, já o negativo pode acender uma luz na cabeça do colaborador o ajudando a enxergar onde está o seu erro e assim consertar e correr atrás do prejuízo (SEBRAE, 2017).

Não é que todos aceitem um feedback negativo ou positivo, mas em muitas ocasiões é necessário para o bem estar da empresa, do grupo e para a evolução de quem seja citado (SEBRAE, 2017).

O feedback negativo é difícil de receber, pois poucas pessoas conseguem admitir algum erro ou falha perante ao grupo, muitos têm medo de alguma atitude precipitada que cause o seu erro, possa afetar o status da sua imagem diante da equipe (VIDDIA, 2023).

Já o feedback positivo é utilizado para destacar as conquistas e o bom desempenho dos colaboradores. Nesse sentido, ao serem prestigiados pela empresa, os profissionais se sentirão mais motivados e empenhados a manterem bons desempenhos, tendo cada vez mais comprometimentos com a empresa e seu próprio desenvolvimento (PONTOTEL, 2023).

É importante lembrar que além desse método utilizado como ferramenta de estudo, existem outras formas e possibilidades de avaliação de saúde mental e desempenho que serão demonstrados nos subtópicos a seguir.

2.2.1 Feedback 360º

Segundo o site *Appus HR Analytics* (2020), o feedback 360 é uma ferramenta avaliativa usada pelas empresas para analisar e avaliar o desempenho do colaborador ajudando a desenvolver habilidades ou as aperfeiçoar valorizando e estimulando o crescimento profissional e da empresa para uma melhor gestão de desempenho de tarefas e metas. Esse método é extremamente abrangente, pois engloba toda a empresa e todos os setores como um todo, os funcionários, chefes, fornecedores ou até mesmo os clientes.

O sistema de feedback 360º foi usado pela primeira vez no ano de 1940 ele é aplicado até nos dias atuais, há sistemas onde os funcionários indicam os seus avaliadores, mas antes, estes avaliadores precisam ser aprovados pelo gestor de quem está solicitando feedback. Alguns modelos oferecem a possibilidade de feedback textual, enquanto outros disponibilizam escalas de avaliação. São inúmeras possibilidades. (APPUS HR ANALYTICS, 2020)

Além disso, esse tipo de pesquisa é uma das mais complexas e estruturadas existentes já criadas. Por ser bem complexa ele requer uma maior atenção e preparação, devendo ser aplicado em um intervalo de tempo mais abrangente. (SERASA EXPERIAN INFORMATION SOLUTIONS, 2023).

2.2.2 Feedback Corretivo

Corrigir é um verbo um pouco forte, nem sempre recebido com bons olhos por quem está sendo avaliado. Mas quando determinados comportamentos ou situações são considerados prejudiciais ou, até mesmo, inadequados, é preciso tratar o problema (CATHO,2023).

Segundo o site Pontotel (2022), a aplicação do feedback construtivo deve ter a escolha do momento e a forma correta para falar, deixar claro para o colaborador o porquê de estar sendo corrigido, sugerir mudanças e acompanhar sua evolução.

O feedback corretivo é uma oportunidade de corrigir uma falha que o colaborador esteja cometendo no dia a dia. Ao realizá-lo, será possível perceber maior empenho e engajamento dos profissionais (PONTOTEL, 2022).

2.2.3 Feedback Construtivo

O feedback construtivo busca desenvolver e aprimorar pontos que podem ser trabalhados para otimizar o desempenho de uma pessoa. Uma equipe de alto desempenho segue boas práticas de reconhecimento e feedback contínuo. Portanto, o feedback construtivo é uma maneira de gestores e líderes se comunicarem com os colaboradores, a fim de trazer maior transparência na relação e auxiliar no desenvolvimento profissional. Dessa maneira, mostra o quanto é imprescindível para eles e aumenta seu vínculo de confiança na empresa (PONTOTEL, 2023)

Os funcionários ficam cientes de suas ações e podem entender as atitudes que tem funcionado ou não. Muitos funcionários têm talento para outras tarefas raramente encontradas em seu trabalho diário, e os líderes podem destacar os pontos fortes e auxiliar a melhorar as funções do profissional. É o momento de apontar para as qualidades do funcionário e onde ele precisa melhorar, uma perspectiva externa pode ajudá-lo a reconhecer seus próprios pontos de vista, sejam negativos ou positivos e investir no aprimoramento deles. Além disso, esse momento dá ao funcionário a sensação de segurança e de que ele atende às perspectivas de futuro da organização (PONTOTEL, 2023)

2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional é basicamente a junção de sentimentos e opiniões dos profissionais sobre o local de trabalho. Com base nesses sentimentos, as pessoas no ambiente de trabalho, vão reagir de uma determinada maneira às ações e demandas do dia a dia que acabam tendo um impacto positivo ou negativo na produtividade da empresa (PONTOTEL, 2023).

O clima organizacional pode ser definido como a qualidade do ambiente organizacional, o qual deve propiciar a motivação dos colaboradores a partir de uma série de fatores e, com isso, aumentar a produtividade de uma empresa. Um ambiente de trabalho agradável, que proporcione motivação dos colaboradores e contribua para os bons resultados de uma empresa é essencial para se atingir metas

e bons resultados. Ao contrário, quando uma organização não se importa em oferecer qualidade para a atuação de seus profissionais, certamente as atividades deixarão a desejar. Por isso, é importante saber do que se trata o clima organizacional e quais as atitudes que o favorecem (EMPRESAS&COOPERATIVAS, 2018).

2.3.1 Fatores que influenciam o clima organizacional

De acordo com o site Endomarketing (2023) dentre os fatores internos da organização que influenciam no clima organizacional, são:

- Confiança na liderança;
- Relacionamento com os demais colaboradores;
- Motivação;
- Autonomia em sua função;
- Estrutura e regras organizacionais;
- Estabilidade no emprego;
- Desenvolvimento profissional;
- Identidade com a cultura organizacional;
- Reconhecimento;
- Eficácia da Comunicação Interna;
- Transporte ao trabalho e para a casa.

Ainda segundo o mesmo autor, dentre os fatores externos em relação à empresa que podem influenciar o clima organizacional, são:

- Convivência familiar;
- Saúde física e mental;
- Vida social;
- Situação financeira.

Diante do apresentado, podemos dizer que um bom clima organizacional é fundamental para a vitalidade e o funcionamento da empresa em si. O clima é responsável por uma produtividade que supere as expectativas e pode fazer com que a empresa possa crescer de forma sólida e positiva (EMPRESAS&COOPERATIVAS, 2018).

3. PESQUISA DE CAMPO

3.1 PESQUISA REALIZADA EM UMA EMPRESA NO SEGUIMENTO DE AMENDOIM

Entre os dias 18 e 26 de março de 2024, foi realizada a aplicação de uma pesquisa por meio da plataforma *Google Forms* e disseminada pelo aplicativo WhatsApp em uma empresa com segmento no ramo de amendoim. A pesquisa foi aplicada apenas em um setor da empresa, o de beneficiamento, que possui um total de 12 colaboradores, no entanto apenas 09 colaboradores responderam à pesquisa.

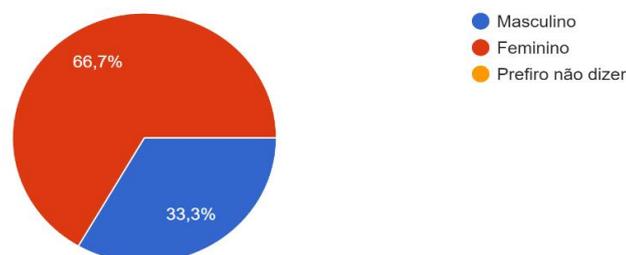
Na pesquisa foi abordado o tema de feedback relacionado à saúde mental do colaborador, sendo assim o objetivo da pesquisa é identificar e solucionar possíveis problemas que são causados dentro do ambiente de trabalho nos colaboradores relacionados à saúde mental. Os resultados obtidos podem ser analisados e observados logo abaixo por meio da interpretação dos gráficos.

Inicialmente os entrevistados foram questionados sobre o gênero com o qual se identificam. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

Gráfico 01: Opção de gênero

Qual o gênero que você se identifica?

9 respostas



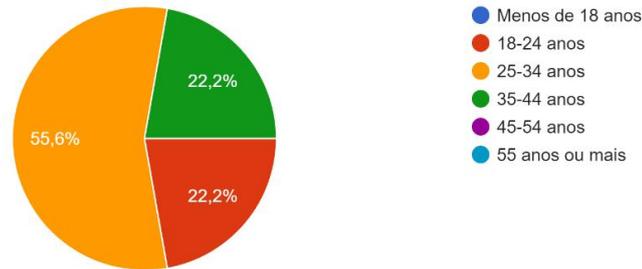
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com base no gráfico, 66,7% das pessoas que responderam à pesquisa se identificam como mulheres e 33,3% se identificam como homens.

Em seguida foi abordada a pergunta relacionado a idade do colaborador. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

Gráfico 02: Idade

Qual a sua idade ?
9 respostas



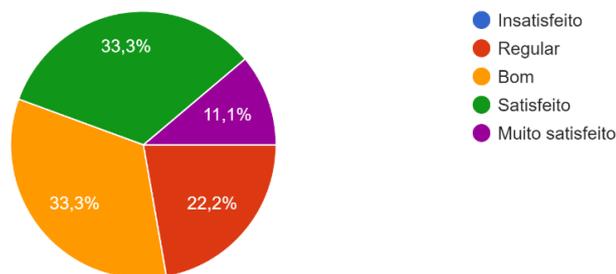
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Como pode ser observado no gráfico acima, neste setor, 55,6% dos entrevistados estão entre a faixa etária de 25 a 34 anos, 22,2% dos entrevistados possuem entre 35 e 44 anos e 22,2% dos entrevistados possuem entre 18 a 24 anos.

Em seguida foi questionado ao colaborador qual o seu nível de satisfação em relação às remunerações da empresa. É possível observar as respostas no gráfico abaixo.

Gráfico 03: Nível de satisfação com relação a sua remuneração no trabalho

Qual seu nível de satisfação com relação a sua remuneração no trabalho ?
9 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

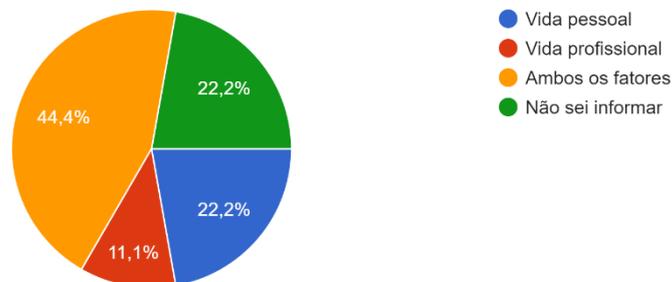
Como é possível ver no gráfico acima, 33,3% dos entrevistados consideram como “bom” a satisfação com sua remuneração no trabalho; outros 33,3% dos entrevistados consideram-se “satisfeitos” com a remuneração recebida; já 22,2% consideram a remuneração recebida como “regular” e apenas 11,1% dos entrevistados consideram-se “muito satisfeitos” com a remuneração recebida.

Em seguida foi abordada a questão sobre o que causa mais desgaste mental e emocional atualmente, e logo abaixo é possível observar as respostas de acordo com o gráfico.

Gráfico 04: Causa de maior desgaste mental/emocional atualmente

Na sua opinião, o que lhe causa mais desgaste mental/emocional atualmente ?

9 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

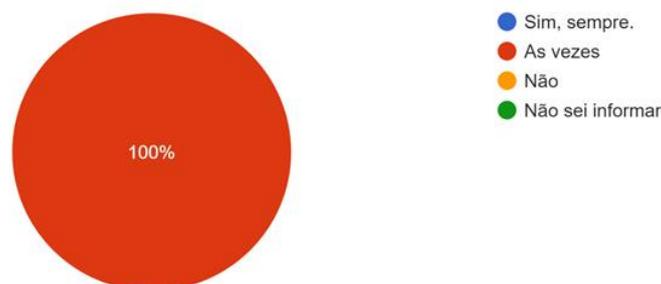
No gráfico acima é possível observar que 44,4% dos colaboradores entrevistados desse setor dizem que tanto a vida pessoal quanto a vida profissional causam desgaste mental; 22,2% consideram ser a vida pessoal; 22,2% não sabem informar e 11,1% consideram ser a vida profissional.

A partir disso foi questionado ao setor se o ambiente em que trabalham possuem situações que lhe causam desgastes mentais. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

Gráfico 05: Situações prejudiciais ao psicológico no ambiente de trabalho

No seu local de trabalho existem situações que possam prejudicar o seu psicológico ?

9 respostas



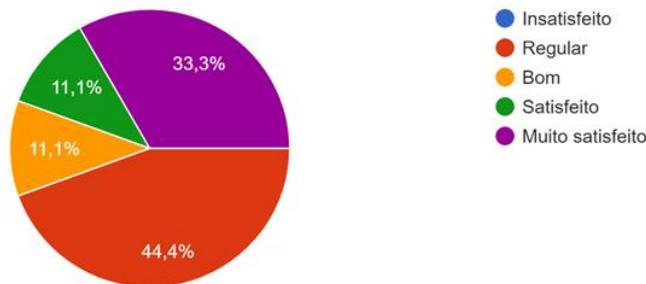
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com a percentagem unânime de 100% das respostas, observa-se que todos os entrevistados indicam que às vezes existe algum tipo de situação que pode vir a afetar o seu psicológico e saúde mental no ambiente de trabalho.

Em seguida os entrevistados foram questionados sobre a relação do seu nível de satisfação quanto ao clima organizacional da empresa, essas respostas podem ser observadas a seguir no gráfico abaixo.

Gráfico 06: Nível de Satisfação com relação ao ambiente de trabalho

Qual é o seu nível de satisfação em relação ao seu ambiente de trabalho ?
9 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

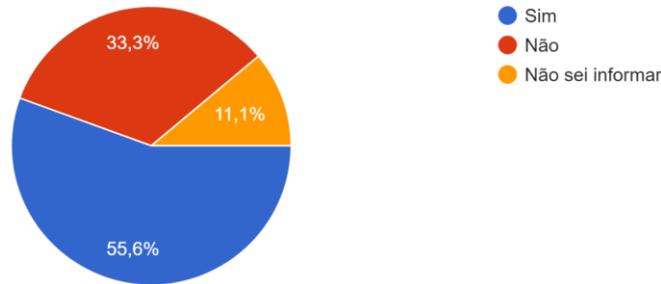
Com base no gráfico é possível observar que 44,4% dos entrevistados, sendo essa porcentagem a maior parte dos trabalhadores entrevistados, consideram o ambiente de trabalho regular; em contrapartida 33,3% dos trabalhadores entrevistados se sentem muito satisfeitos; e 11,1 % acham bom e 11,1% se sentem satisfeitos.

Posteriormente foram questionados se já desenvolveram algum problema relacionado à saúde mental dentro do ambiente corporativo, as respostas podem ser visualizadas no gráfico 07.

Gráfico 07: Desenvolveu problemas relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho

Já desenvolveu algum problema relacionado à saúde mental dentro do ambiente corporativo (depressão, ansiedade, síndrome do pânico e etc.) ?

9 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Como pode-se notar no gráfico acima, 55,6% dos entrevistados já desenvolveram algum tipo de problema relacionado à saúde mental no trabalho; 33,3% não desenvolvem nenhum problema e, 11,1% deles não conseguem informar ao certo se já desenvolveram algum tipo de problema relacionado à saúde mental no ambiente corporativo.

Logo em seguida, foram questionados sobre quais problemas foram desencadeados em relação ao ambiente corporativo. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

Gráfico 08: Tipos de problemas relacionado a saúde mental foram causados pelo trabalho

Se sim quais ?

5 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

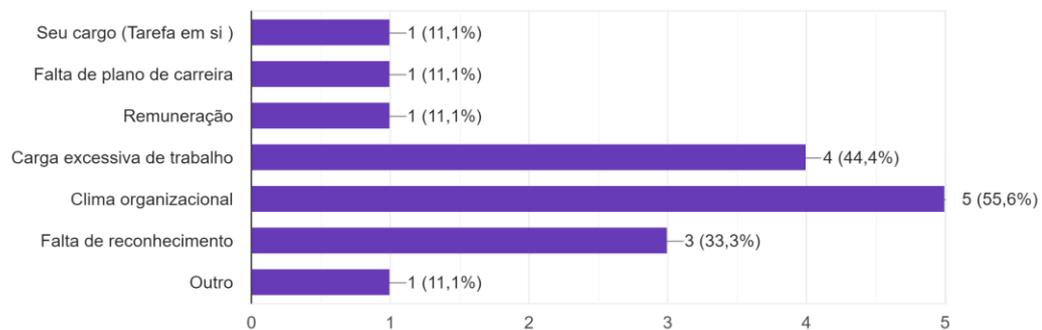
Como mostrado no gráfico acima, foi identificado que 60% trabalhadores entrevistados possuem, respectivamente: ansiedade, síndrome de burnout, taquicardia, alteração de sono e apetite e dificuldade em concentração; 40% dos entrevistados possui depressão e pressão alta; 20% possui síndrome de pânico nenhuma resposta foi atribuída ao medo. No entanto, ao analisar o gráfico 07 e o gráfico 08 em conjunto, é possível observar uma pequena contradição, uma vez que no gráfico 07 apenas 55,6% dos entrevistados consideram que já desenvolveu algum tipo de problema relacionado à saúde mental no trabalho, quanto que no gráfico 08 a porcentagem dos problemas já sofridos é muito maior.

Posteriormente foram questionados quais itens consideram mais prejudiciais no ambiente de trabalho com relação a sua saúde mental. As respostas podem ser observadas no gráfico 09 mostrado abaixo.

Gráfico 09: Itens prejudiciais à saúde mental relacionado ao trabalho

Dos itens abaixo quais você considera mais prejudicial no seu ambiente de trabalho com relação a sua saúde mental ?

9 respostas



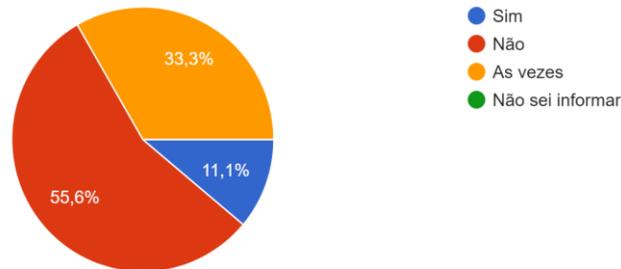
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com base no gráfico acima, pode-se observar que 55,6% dos entrevistados consideram o clima organizacional como item mais prejudicial no ambiente de trabalho com relação a saúde mental; 44,4% consideram a carga excessiva de trabalho; 33,3% considera à falta de reconhecimento; 11,1% considera o cargo (tarefa em si), a falta de plano de plano de carreira, a remuneração e outros respectivamente.

Em seguida, os entrevistados foram questionados sobre se a empresa realiza algum tipo de acompanhamento psicológico. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

Gráfico 10: Acompanhamento psicológico

A empresa em que você trabalha realiza algum tipo de acompanhamento psicológico ?
9 respostas



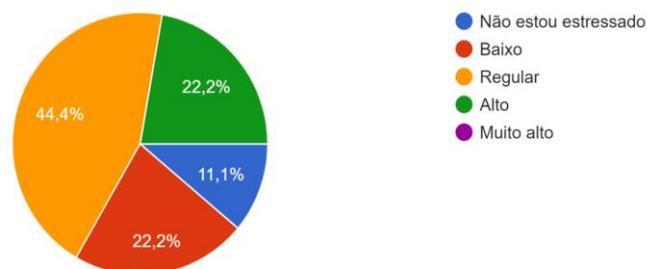
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com base no gráfico acima, 55,6% dos colaboradores entrevistados relataram que a empresa não faz nenhum tipo de acompanhamento psicológico com eles para saber como está a saúde mental; 33,3% dos trabalhadores entrevistados mencionam que a empresa realiza acompanhamento com eles às vezes. Já 11,1% relataram que a empresa faz acompanhamento sim.

Em seguida foi se perguntado sobre o nível de estresse do colaborador. As respostas poderão ser acompanhadas no gráfico abaixo.

Gráfico 11: Nível de estresse

Como está o seu nível de estresse ultimamente ?
9 respostas



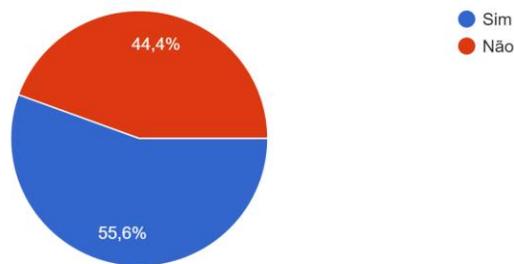
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com base no gráfico acima, pode-se observar que 44,4% dos entrevistados têm o nível do seu estresse regular; 22,2% consideram seu nível de estresse como alto; e outros 22,2% consideram seu nível de estresse como baixo e 11,1% não se consideram estressados.

Em seguida, os entrevistados foram questionados se já fizeram ou se fazem terapia atualmente. As respostas estão presentes assim como mostra no gráfico abaixo.

Gráfico 12: Terapia

Você já fez ou faz terapia ?
9 respostas



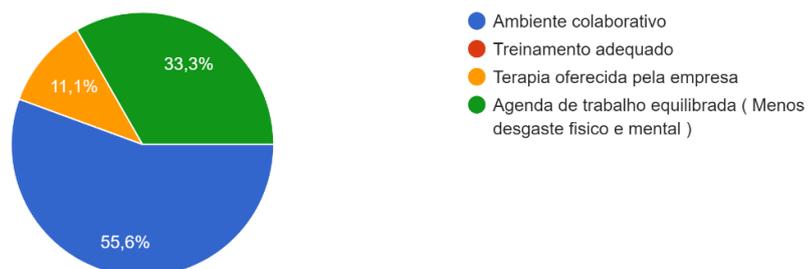
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com base no gráfico acima é possível observar que 55,6% dos colaboradores entrevistados já fizeram ou fazem terapia e que 44,4% dos colaboradores não fazem nenhum tipo de acompanhamento psicológico. Lembrando que hoje em dia é muito importante fazer terapia.

Em seguida foi questionado aos colaboradores o que poderia minimizar situações de estresse dentro do ambiente de trabalho.

Gráfico 13 - Itens importantes para minimizar os impactos causados pelo estresse no dia-a-dia no trabalho

Dos itens abaixo quais você considera importante para minimizar os impactos causados pelo estresse no dia-a-dia no trabalho?
9 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

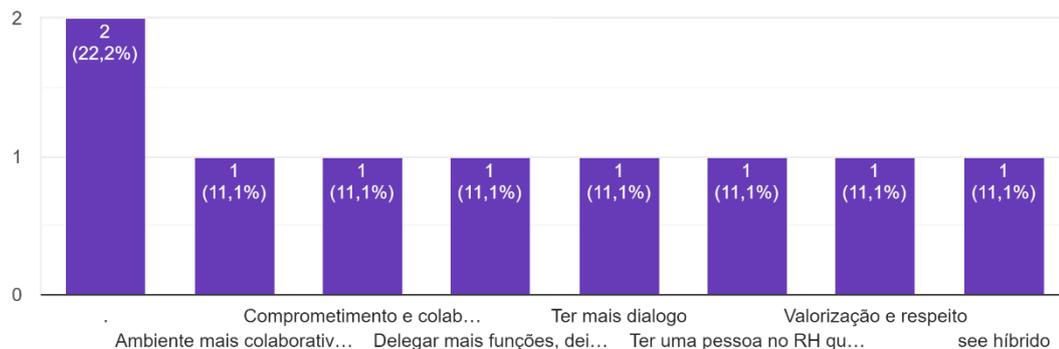
Como é possível analisar, 55,6% dos colaboradores entrevistados considera que para que possa ser amenizado o estresse diário precisa ter um bom ambiente colaborativo; 33,3% dos colaboradores considera que uma agenda equilibrada para diminuir o desgaste físico e mental e 11,1% acham que uma terapia oferecida pela empresa seria o ideal para minimizar o estresse diário no trabalho.

E por fim, os colaboradores entrevistados puderam expressar de forma livre suas opiniões em relação às atitudes que a empresa poderia tomar para proporcionar melhorias aos colaboradores. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

Gráfico 14: Opinião para a melhoria em relação a saúde mental dentro da empresa

Descreva qual ação a empresa poderia tomar para que haja mais atenção e cuidado com a saúde mental dos colaboradores?

9 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Neste gráfico é possível observar que os colaboradores deste setor gostariam que tivessem melhor clima organizacional, e nele está incluído ambiente mais colaborativo e com menos pressão, colaboradores mais comprometidos com seu trabalho, incentivo a interação entre os colegas de trabalho.

Por meio do gráfico foi possível observar no gráfico acima que 22,2% optaram por não responder, e 11,1% responderam, respectivamente, que é necessário ambiente mais colaborativo, mais compreensão, menos cobrança, mais leve, apoio psicológico; Comprometimento e colaboração do parceiro, e o respeito acima de tudo um pelo outro; Delegar mais funções, deixar bem estabelecido quem é o maior responsável pelas atividades, investir em plano de carreira, incentivar as

relações entre os funcionários; Ter mais diálogo; Ter uma pessoa no RH que não seja a mesma do DP; Valorização e respeito; ser híbrido.

Desta maneira, é possível concluir que com base na pesquisa aplicada que os colaboradores deste setor passam ou já passaram por situações em seu ambiente de trabalho que causaram danos a sua saúde mental, sendo assim a empresa poderá aplicar melhorias dentro do ambiente já que os colaboradores permanecem por 8 horas ou mais na empresa, sendo necessário estudar as necessidades da empresa para que seja possível elaborar uma solução como forma de ajudar tanto os colaboradores quanto a empresa.

4. PROPOSTA DE FEEDBACK CONTÍNUO EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO DO AMENDOIM.

O feedback se torna ainda mais importante se tem algo que não está funcionando. As pessoas precisam ter a oportunidade de ajustar o trabalho e aperfeiçoar as entregas — mas, para isso, precisam saber que tem algo a ser aprimorado.

A implementação do feedback contínuo proporciona uma aprendizagem contínua, sendo possível da empresa se diferenciar e encontrar problemas que possam ser resolvidos ou situações a serem melhoradas, desta forma aprimorando o desempenho em equipe que é de extrema importância para o bom funcionamento do clima organizacional e crescimento.

A empresa pode adotar a medida de feedback contínuo a cada 90 dias, assim estando sempre ciente sobre como está a saúde mental de cada colaborador e o clima organizacional, podendo agir de forma rápida e consciente de acordo com a necessidade encontrada.

Implantar esse sistema de feedback poderá trazer inúmeras vantagens para a empresa e é de extrema importância permitir a participação dos colaboradores para que compartilhem suas opiniões e para que os líderes reavaliem e realizem seus objetivos. A partir disso, por meio do feedback os líderes mostram aos funcionários que reconhecem e valorizam o empenho deles para entregar resultados cada vez melhores para a empresa, mantendo-se sempre motivados e agindo com proatividade.

4.1 ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA EMPRESA NO SEGUIMENTO DO AMENDOIM

Após realizada pesquisa na empresa para identificar possíveis situações problemas, foi identificado que o clima organizacional do setor analisado necessita de mudanças.

No gráfico 06, da pesquisa realizada e inserida no tópico 03 deste projeto, os entrevistados foram questionados em relação ao nível de insatisfação com

relação ao ambiente de trabalho, e com o resultado foi constatado que a maior parte dos entrevistados, sendo 44% deles, não se sentem satisfeitos e consideram o ambiente regular. Sabemos o quão é importante um ambiente de trabalho saudável e podemos dizer que as relações com os colegas de trabalho também são de suma importância, uma vez que passamos a maior parte do tempo na empresa.

Com os resultados obtidos no gráfico de número 05, também anexo a pesquisa realizada e inserida no tópico 03 deste projeto, notou-se que 100% dos colaboradores daquele setor indicaram que, às vezes, existem situações prejudiciais à saúde mental, a partir disso se mostra necessário a introdução de ferramentas e sistemas para a melhora dessa situação, promovendo também o bom funcionamento da empresa e da vida pessoal do colaborador dentro e fora do ambiente de trabalho, a vista que problemas externos podem afetar o seu desenvolvimento profissional.

4.2 PROPOSTA DE MELHORIAS PARA O AMBIENTE ORGANIZACIONAL

A qualidade de vida no trabalho envolve o bem-estar físico, psicológico e social do colaborador em seu ambiente de trabalho, e consiste em identificar o que ele necessita para que se sinta bem na empresa, uma vez que passamos a maior parte do dia no trabalho sendo assim necessário que o ambiente seja leve, descontraído e saudável. a empresa poderá proporcionar aos funcionários dinâmicas de interação social, como comemorações de final de ano e eventos que possam levar descontração, afinal um ambiente descontraído e leve se faz necessário ao bem físico e mental.

Muitas empresas usam a qualidade de vida para retenção de talentos, mas não só isso, para garantir a felicidade e satisfação dos seus colaboradores e em contrapartida trazer melhores resultados em relação ao desempenho dos mesmos.

Nesse sentido, esta proposta pretende abordar os aspectos sociais e principalmente os psicológicos para proporcionar melhoria no clima e em consequência melhoria na qualidade de vida do trabalhador.

Com relação ao aspecto psicológico a proposta aborda a questão do amparo psicológico ao colaborador, uma vez que uma empresa que realiza este

amparo consegue manter uma boa produção e motivação, pois o colaborador está sendo bem cuidado pela empresa além do mais, deixa a marca fortalecida no mercado.

Para proporcionar melhoria na saúde mental do colaborador e no clima organizacional também é importante oferecer palestras motivacionais e campanhas relacionadas à saúde mental para que eles se sintam amparados e acolhidos. Realizar roda de conversa entre os colaboradores com um especialista no assunto e, conseqüentemente, estabelecer parceria com este profissional para que os colaboradores tenham sessões de terapia de forma gratuita ou com preço menor, implementando assim o apoio psicológico da empresa com o funcionário. Com isso a empresa possibilitaria que o colaborador realizasse terapia, fazendo sua sessão com um profissional habilitado, e caso o mesmo não consiga marcar a consulta o Rh pode auxiliar com o agendamento. Vale ressaltar que esse plano seria uma ação custeada pelo próprio colaborador onde a empresa realiza apenas a parceria para minimizar os custos. A empresa terá custos iniciais, no entanto em curto prazo levará resultados e conseqüentemente diminuirá o absenteísmo e *turnover*.

O RH juntamente com a empresa também poderá criar um canal de 0800 ou SOS para que o funcionário que estiver com dificuldade para expressar o que está sentindo, bem como fazer testemunho/relato do que está afetando sua saúde mental, tendo assim mais liberdade para se expor, e a empresa pode oferecer ajuda/suporte adequado e rápido para ele. Esse mesmo canal pode ser usado também para ideias de melhoria no dia a dia, como clima organizacional, por exemplo, assim podendo ter um ambiente cada vez mais leve e agradável de se desenvolver as funções previstas.

Investir em ferramentas de socialização e qualidade de vida são essenciais para as empresas, assim, com relação ao aspecto social esta proposta visa melhorar o clima organizacional e a qualidade de vida no ambiente de trabalho através da ginástica laboral, do ambiente de descanso aos intervalos, das confraternizações e comemorações. Todos esses aspectos contribuem para um bom clima organizacional, harmonioso e leve de se trabalhar para todas as partes. Abaixo serão melhor abordadas as propostas relacionadas aos aspectos sociais.

Para que a empresa possua um bom ambiente organizacional também é importante que informe aos atuais e futuros colaboradores tudo o que se espera, bem como as metas e os objetivos para que não haja frustrações e desgastes por parte da empresa e do colaborador. Para que isso aconteça o RH deve implementar reuniões periódicas com o intuito de sempre manter seus funcionários por dentro de todas as informações necessárias e motivados.

Uma das formas de se trabalhar a qualidade de vida no trabalho é a ideia de implantar a prática da ginástica laboral. Com apenas 20 minutos por dia, seus funcionários podem ter um corpo muito mais saudável para executar as tarefas propostas em seu emprego. A ginástica trabalha com conceitos simples, como o alongamento, o que proporciona relaxamento para o corpo e a mente, promovendo maior conscientização e até mesmo motivando-os a realizarem atividades físicas em seu tempo livre.

Também serão disponibilizadas palestras conforme resultados obtidos, e até mesmo curso de convivência em equipe, para que os colaboradores possam aprender e se comunicar um com o outro onde não aconteça de ter deslocamento entre funcionários, criando um ambiente agradável e uma equipe sempre unida, atrás do mesmo objetivo que são os resultados e o desenvolvimento das atividades com qualidade.

Sabemos o quão é importante um ambiente de trabalho saudável e podemos dizer que nossas relações com os nossos colegas de trabalho também são de suma importância pois passamos a maior parte do nosso tempo na empresa. Sendo assim a empresa poderá propor aos funcionários dinâmicas, de forma surpresa, através da empresa proporcionar uma hora da jornada de trabalho por semana ou quinzena para fazer essa atividade com os colaboradores. Como proposta de dinâmica a ser realizada, propõe-se que todos deverão escrever seu nome em uma folha e será feito sorteio, cada colaborador ficará encarregado de escrever um elogio que defina seu colega de trabalho que foi sorteado por ele e deverá falar abertamente ao grupo, assim irá promover melhor interação e conseqüentemente o ambiente ficará mais descontraído e amigável.

Propõe-se também a criação de um local onde o colaborador possa fazer seu horário de refeição e descanso, assim não perdendo tempo e podendo ter

um repouso integral no seu horário de almoço. Junto a este ambiente poderia ser agregado com ele uma área de lazer, para quando for pensado em fazer alguma confraternização ou uma comemoração em data especial ter um ambiente específico não precisando ter deslocamento, sempre com um local fixo, a empresa poderá proporcionar aos funcionários dinâmicas de interação social, como comemorações de final de ano e eventos que possam levar descontração, afinal um ambiente descontraído e leve se faz necessário ao bem físico e mental.

A empresa deve sempre manter seus funcionários motivados a buscar conhecimento para melhorar seu desempenho em suas atividades laborais e conseqüentemente crescer em sua carreira.

Um líder que trabalha com a liderança motivacional ele sempre está um passo à frente dos demais, pois além de ter toda equipe ao seu lado e um clima agradável ele traz junto com suas atitudes uma melhor qualidade de vida no trabalho.

A liderança motivacional também estará sempre atenta para identificar possíveis casos que possam estar prejudicando a saúde mental dos colaboradores, auxiliando para uma indicação médica onde a empresa com seu trabalho de ajuda ao colaborador terá mais objetividade no auxílio para os mesmos.

Investindo nesses aspectos e no feedback contínuo, a empresa consegue ter o sucesso do grupo de colaboradores, pois aprende a corrigir falhas com empatia e ajuda o próximo no caminho da melhora no dia a dia, para desenvolver suas tarefas

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A saúde mental no trabalho é um aspecto que necessita de uma grande atenção, e vem sendo mais valorizado após a pandemia. Hoje as grandes organizações olham para esse assunto com muito mais atenção, afinal um ambiente saudável é capaz de trazer benefícios tanto para o colaborador quanto para a empresa.

A importância de cuidar da saúde mental do colaborador e investir nesse quesito é a contribuição para uma melhor produtividade, redução do absenteísmo, rotatividade e melhora da satisfação do colaborador, fazendo com que ele se sinta mais protegido e valorizado pela empresa. Para que isso seja possível uma das iniciativas que podem ser utilizadas pelas empresas é o feedback contínuo, uma prática de gestão em que os líderes conversam com seus colaboradores periodicamente para trocar informações sobre desempenho, alinhar expectativas, informar queixas e sugerir melhorias de ambas as partes.

Muitas empresas estão preocupadas apenas com os lucros no final do período, no entanto não se conscientizam que para que a empresa possa obter lucros o colaborador deve estar motivado. A baixa produtividade, baixo desempenho e falta de comprometimento está ligada diretamente com a desmotivação e falta de reconhecimento, conseqüentemente o índice de problemas relacionados à saúde mental vem aumentando com maior frequência.

Diante disso, esta pesquisa teve como objetivo geral propor a criação de um sistema de feedback contínuo e confidencial, em que os funcionários possam relatar anonimamente ou até mesmo de forma aberta questões de saúde mental, clima organizacional e ainda oferecer sugestões para melhorias no ambiente de trabalho.

Para demonstrar a importância do Feedback e melhorar a saúde mental dos colaboradores foi desenvolvida uma pesquisa, com 09 colaboradores do setor administrativo de uma empresa do segmento do amendoim, e com base no resultado obtido foi possível notar que a maior parte dos trabalhadores afirmam que o clima organizacional é o que mais abala seu psicológico e causa algum dano à sua saúde mental, prejudicando assim seu desempenho no trabalho e divergências na

vida pessoal. Com base nas questões e aspectos identificados, o presente trabalho desenvolveu propostas de melhorias a serem implementadas para propor soluções para melhorar a situação. Sendo assim fica orientado que se repasse um feedback para a equipe a cada 6 meses, sendo algo construtivo para que o colaborador se sinta abraçado e também veja os pontos a serem trabalhados. Lembrando que o sistema de feedback contínuo poderá ser feito de forma aberta ou oculta, para que os colaboradores não se sintam expostos.

Com base em todo estudo é possível concluir que o feedback contínuo na empresa poderá ajudar em vários aspectos dentro de cada organização, e com o auxílio do sistema de feedback a empresa poderá identificar possíveis problemas sociais, organizacionais e pessoais, identificar colaboradores que necessitam de mais atenção e cuidado em relação a saúde mental e por fim os colaboradores poderão expor suas ideias para melhoria do ambiente. Com isso a empresa vai ter um entendimento e uma base concreta e poderá estudar uma alternativa que possa gerar uma melhoria e até mesmo uma ajuda para o colaborador e o clima organizacional.

REFERÊNCIAS

- APPUS HR ANALYTICS. **O QUE É FEEDBACK 360º?** 2020. Disponível em: <https://appus.com/blog/gestao-de-pessoas/feedback-360/>. Acesso em: 20 fev. 2024.
- BENNER. **Feedback: descubra a importância da estratégia na gestão de pessoas.** 2023. Disponível em: <https://www.benner.com.br/feedback/>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- CATHO. **<https://paraempresas.catho.com.br/tipos-de-feedback>.** 2023. Disponível em: <https://paraempresas.catho.com.br/tipos-de-feedback>. Acesso em: 20 fev. 2024.
- EMPRESAS&COOPERATIVAS. **Clima Organizacional: conheça o conceito e sua importância.** 2018. Disponível em: <https://empresasecooperativas.com.br/clima-organizacional/>. Acesso em: 20 out. 2023.
- CONSELHO NACIONAL DE SAUDE. **Sufrimento psíquico no ambiente de trabalho: pesquisadoras apontam situação epidêmica na Saúde Mental no Brasil.** Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/3001-sofrimento-psiquico-no-ambiente-de-trabalho-pesquisadoras-apontam-situacao-epidemica-na-saude-mental-no-brasil>. Acesso em: 02 mar. 2024
- EMPRESAS&COOPERATIVAS. **Clima Organizacional: conheça o conceito e sua importância.** 2018. Disponível em: <https://empresasecooperativas.com.br/clima-organizacional/>. Acesso em: 20 out. 2023.
- ENDOMARKETING, Progic. **Fatores que Influenciam o Clima Organizacional.** 2015. Disponível em: <https://endomarketing.tv/clima-organizacional/#fatores>. Acesso em: 20 out. 2023.
- GENYO. **Saiba o que é Feedback, a importância e os benefícios.** 2023. Disponível em: <https://genyo.com.br/feedback-qual-a-importancia/>. Acesso em: 20 out. 2023.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING. **Qual a importância do feedback para um colaborador?** 2023. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/qual-importancia-do-feedback-para-um-colaborador/>. Acesso em: 17 nov. 2023.
- PONTOTEL. **Clima organizacional: tudo sobre e como melhorar na sua empresa.** 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/clima-organizacional/>. Acesso em: 20 out. 2023.

PONTOTEL. **Entenda o que é o feedback positivo, qual a sua importância e quando usar!**: qual a importância do feedback positivo?. Qual a importância do feedback positivo?. 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/feedback-positivo/#:~:text=Aumenta%20a%20motiva%C3%A7%C3%A3o%20e%20o,empenha dos%20a%20manterem%20bons%20comportamentos..> Acesso em: 20 out. 2023.

PONTOTEL. **Feedback contínuo: Conheça as vantagens e veja como promover uma boa cultura nas empresas!**: o que é feedback contínuo?. O que é feedback contínuo?. 2022. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/feedback-continuo/#:~:text=Boa%20leitura!,O%20que%20%C3%A9%20feedback%20cont%C3%ADnuo%3F,melhorias%20de%20ambas%20as%20partes..> Acesso em: 27 nov. 2023.

PONTOTEL. **Feedback contínuo: Conheça as vantagens e veja como promover uma boa cultura nas empresas!** 2022. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/feedback-continuo/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

PONTOTEL. **O que é feedback corretivo? Veja como aplicar nos colaboradores e quais os cuidados necessários.** 2022. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/feedback-corretivo/#:~:text=Deve%20ser%20sempre%20aplicado%20em,ap%C3%B3s%20a%20ocorr%C3%Aancia%20do%20fato..> Acesso em: 22 fev. 2024.

PONTOTEL. **O que é um feedback construtivo?** 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/feedback-construtivo/#:~:text=O%20feedback%20construtivo%20busca%20desenvolver,e%20a%20motiva%C3%A7%C3%A3o%20dos%20colaboradores..> Acesso em: 22 fev. 2024.

ROCHA, Lucas. **Cerca de 15% dos trabalhadores no mundo possuem transtornos mentais, diz OMS.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/cerca-de-15-dos-trabalhadores-no-mundo-possuem-transtornos-mentais-diz-oms/>. Acesso em: 24 mar. 2024.

SEBRAE. **5 dicas essenciais de como dar feedback para desenvolver seu time.** 2017. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/5-dicas-essenciais-de-como-dar-feedback-para-desenvolver-seutime,166cda0e84ebe510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 20 out. 2023.

SEBRAE. **Saúde mental no Brasil e o impacto para as empresas.** Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/saude-mental-no-brasil-e-o-impacto-para-as-empresas,40d1419305b15810VgnVCM100000d701210aRCRD#:~:text=A%20sa%C3%BAde%20mental%20dos%20colaboradores%20tem%20impacto%20direto%20no>

%20rendimento%20da%20organiza%C3%A7%C3%A3o.&text=Para%20evitar%20d
oen%C3%A7as%20mentais%2C%20as,para%20a%20qualidade%20de%20vida..
Acesso em: 29 set. 2023.

SERASA EXPERIAN. **13 tipos de feedback e suas principais características!** 2023. Disponível em: <https://www.serasaexperian.com.br/carreiras/blog-carreiras/tipos-de-feedback/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

SERRANO, Layane. **Saúde mental: 33% dos funcionários brasileiros têm algum tipo de transtorno mental, segundo estudo.** Disponível em: <https://exame.com/carreira/saude-mental-33-dos-funcionarios-brasileiros-tem-algum-tipo-de-transtorno-mental-segundo-estudo/>. Acesso em: 24 mar. 2024.

TRANSFORMA. **Por que o feedback contínuo é tão importante?** 2023. Disponível em: <https://blog.dialog.ci/a-importancia-do-feedback-continuo-na-comunicacao-interna/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s>. Acesso em: 02 mar. 2024.

VIDDIA. **Por que é difícil dar e receber feedback?** 2023. Disponível em: <https://viddia.com.br/por-que-e-dificil-dar-e-receber-feedback/#:~:text=Por%20que%20%C3%A9%20dif%C3%ADcil%20dar%20feedback%3F,o%20receptor%20e%20seus%20objetivos..> Acesso em: 20 out. 2023.

APÊNDICE A - Questionário aplicado a colaboradores de empresa privada no ramo do amendoim

01. Qual o gênero que você se identifica?

- A. Masculino
- B. Feminino
- C. Prefiro não dizer
- D. Outros

02. Qual a sua idade?

- A. Menos de 18 anos
- B. 18-24 anos
- C. 25-34 anos
- D. 35-44 anos
- E. 45-54 anos
- F. 55 anos ou mais

03. Qual seu nível de satisfação com relação a sua remuneração no trabalho?

- A. Insatisfeito
- B. Regular
- C. Bom
- D. Satisfeito
- E. Muito satisfeito

04. Na sua opinião, o que lhe causa mais desgaste mental/emocional atualmente?

- A. Vida pessoal
- B. Vida profissional
- C. Ambos os fatores
- D. Não sei informar

05. No seu local de trabalho existem situações que possam prejudicar o seu psicológico?

- A. Sim, sempre.
- B. Às vezes
- C. Não
- D. Não sei informar

06. Qual é o seu nível de satisfação em relação ao seu ambiente de trabalho?

- A. Insatisfeito
- B. Regular
- C. Bom
- D. Satisfeito
- E. Muito satisfeito

07. Já desenvolveu algum problema relacionado à saúde mental dentro do ambiente corporativo (depressão, ansiedade, síndrome do pânico e etc.)?

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sei informar

08. Se sim quais?

- A. Depressão
- B. Ansiedade
- C. Síndrome do pânico
- D. Pressão alta
- E. Síndrome de burnout (esgotamento profissional)
- F. Taquicardia
- G. Alteração de sono e apetite
- H. Medo, com a sensação de que algo ruim acontecerá a qualquer momento
- I. Dificuldade em concentração

09. Dos itens abaixo quais você considera mais prejudiciais no seu ambiente de trabalho com relação a sua saúde mental?

- A. Seu cargo (Tarefa em si)
- B. Falta de plano de carreira
- C. Remuneração
- D. Carga excessiva de trabalho
- E. Clima organizacional
- F. Falta de reconhecimento

10. A empresa em que você trabalha realiza algum tipo de acompanhamento psicológico?

- A. Sim
- B. Não
- C. Às vezes
- D. Não sei informar

11. Como está o seu nível de estresse ultimamente?

- A. Não estou estressado
- B. Baixo
- C. Regular
- D. Alto
- E. Muito alto

12. Você já fez ou faz terapia?

- A. Sim
- B. Não

13. Dos itens abaixo quais você considera importante para minimizar os impactos causados pelo estresse no dia-a-dia no trabalho?

- A. Ambiente colaborativo
- B. Treinamento adequado

- C. Terapia oferecida pela empresa
- D. Agenda de trabalho equilibrada (Menos desgaste físico e mental)

14. Descreva qual ação a empresa poderia tomar para que haja mais atenção e cuidado com a saúde mental dos colaboradores?

Descreva: