



SEGURANÇA NO TRABALHO E A CARÊNCIA DE ACOMPANHAMENTO PSICOLÓGICO DOS TRABALHADORES: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO POLO DE DUAS RODAS

Elton Antônio Viana Lopes

Heloísa Barbosa da Silva

Ismael Viana de Souza

Maurício Filgueiras De Freitas

Ygor Geann dos Santos Leite

***Faculdade de Tecnologia da Amazônia- FATEC**

RESUMO

A segurança no trabalho vai além das normas técnicas e dos equipamentos de proteção; envolve também o cuidado com os aspectos humanos e emocionais nas relações laborais, especialmente em setores industriais exigentes, como o de duas rodas no Polo Industrial de Manaus. Os trabalhadores desse setor enfrentam rotinas intensas, cobranças constantes e demandas emocionais que impactam seu bem-estar e desempenho. Um fator preocupante é a ausência de suporte psicológico sistemático, que compromete silenciosamente a saúde e a produtividade dos colaboradores. Este estudo investiga como a falta de acompanhamento psicológico afeta a segurança e a produtividade em uma empresa do setor. O objetivo principal é analisar os impactos da negligência com a saúde mental no ambiente de trabalho e propor estratégias eficazes para integrar o cuidado psicológico nas operações diárias. Por meio de metodologia qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, observações in loco e análise documental. Os resultados revelaram situações preocupantes, como colaboradores lidando com crises de ansiedade sem apoio institucional e afastamentos por exaustão, muitas vezes sem resposta efetiva da organização. Essas condições estão associadas ao aumento de acidentes, absenteísmo e rotatividade. Conclui-se que a integração da saúde mental à segurança do trabalho não é mais opcional, mas uma necessidade urgente. A implementação de espaços de escuta, suporte psicológico contínuo e capacitação dos gestores para identificar sinais precoces de sofrimento são passos essenciais para melhorar a segurança no ambiente laboral. O foco deve ir além da prevenção de acidentes, cuidando genuinamente de quem faz o trabalho acontecer.

Palavras-chave: Segurança. Saúde mental. Acompanhamento. Polo Industrial. Estresse.

WORKPLACE SAFETY AND THE LACK OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR WORKERS: A CASE STUDY IN A TWO-WHEEL INDUSTRY COMPANY

ABSTRACT

Workplace safety extends beyond technical standards and protective gear; it also involves addressing the human and emotional aspects of labor relations, particularly in demanding industrial sectors like the two-wheeler industry in the Industrial Hub of Manaus. Workers in



this sector face intense routines, constant pressure, and emotional demands that affect their well-being and performance. A significant concern is the lack of systematic psychological support, which silently undermines workers' health and productivity. This study investigates how the absence of psychological follow-up impacts safety and productivity within a company in this sector. The primary aim is to analyze the effects of neglecting mental health in the workplace and propose effective strategies to integrate mental health care into daily operations. Using a qualitative methodology, the research involved semi-structured interviews, on-site observations, and document analysis. Findings revealed troubling situations, including employees coping with anxiety crises without institutional support and taking sick leave due to exhaustion, often without meaningful organizational response. These conditions correlate with higher accident rates, absenteeism, and employee turnover. The study concludes that integrating mental health into occupational safety is no longer optional but an urgent necessity. Implementing listening spaces, continuous psychological support, and training managers to identify early signs of distress are vital steps to improve workplace safety. Ultimately, the focus should shift from merely preventing accidents to genuinely caring for the workers who sustain organizational success.

Keywords: Workplace safety. Mental health. Psychological support. Industrial Hub of Manaus. Occupational stress.

1. INTRODUÇÃO

A segurança no trabalho tem mudado bastante nos últimos anos. Hoje, ela não é só sobre seguir normas técnicas ou usar equipamentos de proteção, mas também sobre cuidar do bem-estar emocional dos colaboradores. Isso é ainda mais importante em ambientes industriais intensos, como o Polo Industrial de Manaus (PIM). No setor de duas rodas, por exemplo, os trabalhadores enfrentam jornadas pesadas, pressão constante por produtividade e uma rotina cheia de desafios emocionais. Por isso, cuidar da saúde mental virou peça chave para evitar acidentes e garantir um bom desempenho no trabalho.

Esta pesquisa foi feita em uma empresa multinacional do setor de duas rodas, instalada no PIM, que monta motocicletas para o mercado nacional e internacional. O ritmo acelerado da produção, as metas rigorosas e a necessidade de atenção constante criam um ambiente de alta pressão, especialmente para os operários da linha de montagem.

A pergunta que guia este estudo é: como a falta de acompanhamento psicológico sistemático pode afetar a segurança e o desempenho dos trabalhadores nesse tipo de ambiente tão exigente?

O objetivo geral é entender os impactos da ausência desse suporte psicológico na segurança do trabalho e na produtividade dos colaboradores. Entre os objetivos específicos estão identificar os principais fatores emocionais que influenciam os trabalhadores, entender a percepção deles sobre o apoio psicológico oferecido (ou não) pela empresa, e sugerir estratégias que integrem a saúde mental às práticas de segurança.

Para isso, adotamos uma abordagem qualitativa, com entrevistas semiestruturadas, observações diretas na fábrica e análise de documentos internos. Esses métodos ajudaram a revelar a realidade enfrentada pelos funcionários e os desafios causados pela falta de suporte emocional.

Este estudo é importante porque amplia a visão sobre segurança no trabalho, destacando que cuidar da saúde mental é fundamental para prevenir riscos e criar ambientes laborais mais



saudáveis. Em um setor tão focado em metas e produtividade, falar sobre apoio psicológico é essencial para tornar o trabalho mais humano e as empresas mais responsáveis.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Psicologia Organizacional

A Psicologia Organizacional tem se consolidado como um campo essencial para compreender o comportamento humano no ambiente de trabalho, considerando aspectos emocionais, sociais e cognitivos que influenciam a performance e o bem-estar dos colaboradores. Segundo Silva e Andrade (2021), compreender a dinâmica psicológica nas organizações é fundamental para criar ambientes mais saudáveis e produtivos, uma vez que o equilíbrio emocional impacta diretamente a satisfação e o desempenho no trabalho.

O papel da liderança é destacado como um dos principais fatores que influenciam o clima organizacional e a motivação dos funcionários. Oliveira et al. (2022) ressaltam que líderes que demonstram inteligência emocional e empatia conseguem gerir melhor os conflitos internos, promovendo um ambiente de confiança e colaboração, o que contribui para a redução do estresse e o aumento do engajamento da equipe.

Outro ponto relevante na Psicologia Organizacional é a relação entre cultura organizacional e o desenvolvimento da autoeficácia dos trabalhadores. De acordo com Santos e Pereira (2020), ambientes que valorizam a participação e o reconhecimento tendem a fortalecer a confiança dos colaboradores em suas próprias capacidades, o que reflete positivamente na produtividade e na qualidade do trabalho executado.

A seleção por competências é uma ferramenta estratégica na gestão de pessoas que vem ganhando espaço nas organizações. Estudos de Lima e Costa (2023) indicam que a avaliação das competências comportamentais, aliada ao alinhamento com os valores da empresa, possibilita a escolha de profissionais mais adequados ao perfil organizacional, reduzindo o turnover e aumentando a eficácia do trabalho em equipe.

Além disso, o design do trabalho influencia diretamente a saúde mental dos colaboradores. Conforme apontam Ferreira e Gomes (2019), tarefas que oferecem autonomia, desafios adequados e reconhecimento têm o potencial de reduzir sintomas de ansiedade e burnout, promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e sustentável a longo prazo.

O conceito de capital psicológico positivo, que inclui resiliência, otimismo e esperança, tem sido explorado como um fator determinante para o sucesso organizacional. Martins et al. (2024) destacam que investir no desenvolvimento dessas características psicológicas nos trabalhadores contribui para a construção de equipes mais resilientes e capazes de lidar com adversidades, melhorando tanto o clima organizacional quanto os resultados da empresa.

2.2 Ferramentas administrativas

A Análise SWOT é uma ferramenta amplamente utilizada para diagnosticar o ambiente interno e externo de organizações, identificando forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. Segundo Carvalho e Almeida (2021), a aplicação da SWOT permite que gestores obtenham uma visão clara dos fatores que influenciam o desempenho empresarial, facilitando a formulação de estratégias mais assertivas. Essa abordagem auxilia na tomada de decisões ao evidenciar áreas



que necessitam de melhorias e oportunidades que podem ser exploradas, fortalecendo o posicionamento competitivo da organização.

A Matriz G.U.T. (Gravidade, Urgência e Tendência) é um método eficiente para priorizar problemas e ações em ambientes organizacionais complexos. De acordo com Santos e Oliveira (2020), essa ferramenta permite avaliar a criticidade de cada questão a partir desses três critérios, ajudando a focar recursos e esforços nos pontos que demandam intervenção imediata. A utilização da Matriz G.U.T. contribui para uma gestão mais eficaz dos problemas, prevenindo que situações de risco se agravem e otimizando a resolução de conflitos e falhas operacionais.

O Gráfico de Pareto, também conhecido como regra 80/20, é uma técnica visual que auxilia na identificação das causas principais de um problema ou em destaque de itens mais relevantes. Conforme explicam Souza e Fernandes (2022), essa ferramenta permite que as organizações concentrem seus esforços nas poucas causas que geram a maioria dos efeitos negativos, otimizando os processos de melhoria contínua. A análise por Pareto é fundamental para a gestão da qualidade, pois facilita a priorização de ações e a maximização dos resultados a partir da identificação das causas mais significativas.

A ferramenta 5W2H é uma metodologia prática para o planejamento e controle de projetos e ações dentro das organizações. Segundo Lima e Martins (2019), ela organiza as informações por meio das perguntas “What” (o quê), “Why” (por quê), “Where” (onde), “When” (quando), “Who” (quem), “How” (como) e “How much” (quanto custa), proporcionando clareza e objetividade nas etapas de execução. A utilização do 5W2H facilita a comunicação entre equipes e o monitoramento dos processos, reduzindo falhas e promovendo o alinhamento entre os envolvidos.

3. ESTUDO DE CASO

A empresa pesquisada está localizada no Polo Industrial de Manaus, atuando no segmento de fabricação de motocicletas e componentes para duas rodas, com um quadro de aproximadamente 500 colaboradores distribuídos em turnos fixos e rotativos. Durante o ano de 2024, a área de segurança do trabalho da empresa identificou um aumento nos acidentes de trabalho e afastamentos por questões relacionadas ao estresse e à saúde mental dos operadores. Esse cenário levou a gestão a investigar a possível influência da carência de acompanhamento psicológico sobre a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

Observou-se que, apesar das rotinas de treinamentos de segurança e das normas rígidas de proteção, muitos colaboradores apresentavam sinais claros de desgaste emocional, fadiga mental e dificuldades para lidar com a pressão e cobranças diárias do ambiente produtivo. Durante entrevistas realizadas com os trabalhadores, foi evidenciado que a falta de suporte psicológico contribuiu para o aumento do estresse, comprometendo a atenção, a tomada de decisões e a prevenção de acidentes. Além disso, a ausência de canais formais de acompanhamento e acolhimento psicológico dificultava a identificação precoce de problemas emocionais.

A investigação revelou que a empresa não possuía um programa estruturado de saúde mental integrado ao setor de segurança do trabalho, o que agravava a vulnerabilidade dos colaboradores frente às demandas psicológicas do ambiente industrial. Muitos trabalhadores relataram que, sem esse suporte, acabavam acumulando tensões que interferiam diretamente na concentração e no cumprimento das normas de segurança, elevando o risco de incidentes. A situação refletia



um quadro de fragilidade na gestão da saúde integral do trabalhador, indo além das medidas físicas de proteção.

Diante desse diagnóstico, a empresa iniciou a implantação de um programa de acompanhamento psicológico voltado aos trabalhadores, aliado às ações preventivas de segurança do trabalho. Foram estabelecidos grupos de apoio, sessões de orientação e acompanhamento individual, além de treinamentos para supervisores identificarem sinais de sofrimento emocional. Essas medidas visam promover um ambiente mais seguro, saudável e produtivo, reconhecendo a importância da saúde mental como componente essencial da prevenção de acidentes.

Este estudo de caso evidencia que a segurança no trabalho deve considerar não apenas os aspectos físicos, mas também as condições psicológicas dos trabalhadores, sendo o acompanhamento psicológico uma ferramenta indispensável para a redução dos riscos laborais e o fortalecimento do bem-estar organizacional.

Além disso, a iniciativa gerou maior engajamento dos colaboradores, que passaram a se sentir mais valorizados e apoiados pela empresa. Esse suporte psicológico contribuiu para a melhoria do clima organizacional, refletindo diretamente na redução dos índices de absenteísmo e no aumento da produtividade, comprovando a importância do cuidado integral com o trabalhador.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados e discussões deste estudo terão como ponto de partida a análise SWOT, que permitirá identificar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças relacionadas à segurança no trabalho e ao acompanhamento psicológico dos colaboradores na empresa pesquisada. Essa ferramenta facilitará a compreensão dos aspectos internos e externos que influenciam o ambiente organizacional, possibilitando uma visão estratégica para a proposição de melhorias efetivas.

Quadro 01. Análise SWOT

	FORÇAS	FRAQUEZAS
INTERNO	Localização privilegiada	Falta inicial de suporte psicológico
	Equipe estruturada	Ausência de canais formais de acolhimento
	Treinamentos de segurança física	Estresse afeta decisões e atenção
	Ação rápida diante de problemas	Afastamentos frequentes por desgaste emocional
	Clima organizacional em melhoria	Gestão limitada à saúde física
	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
EXTERNO	Valorização da saúde mental no setor	Processos trabalhistas por negligência emocional
	Parcerias estratégicas externas	Perda de profissionais qualificados
	Tecnologia de apoio emocional	Queda na produtividade
	Extensão do cuidado aos familiares	Avanço da concorrência mais preparada
	Reconhecimento como referência em segurança emocional	Danos à reputação

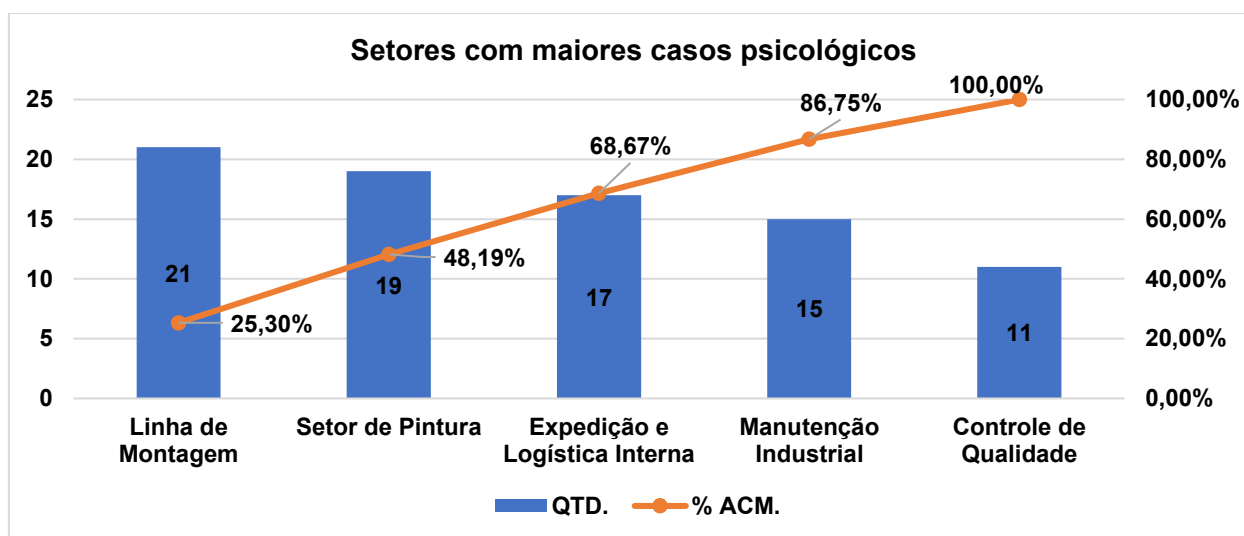
Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

A empresa, apesar de bem estruturada e estrategicamente localizada, enfrenta fragilidades na gestão da saúde mental dos trabalhadores, o que impacta na segurança e resulta em afastamentos



e estresse. Medidas físicas isoladas não são suficientes sem o cuidado emocional, destacando a necessidade de integrar a saúde mental à cultura de segurança. O gráfico de Pareto será utilizado para identificar os setores com maior incidência de problemas psicológicos, orientando a gestão na priorização de ações preventivas. Atualmente, não há programa estruturado de apoio psicológico, tornando urgente a implementação de iniciativas que promovam o bem-estar emocional no ambiente industrial.

Figura 01. Gráfico de Pareto



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

A partir dessa leitura, observa-se que focar ações preventivas e estruturais nesses três primeiros setores pode gerar um impacto mais significativo na redução dos casos. O Pareto, nesse contexto, torna-se uma ferramenta essencial para priorização de intervenções, contribuindo para uma gestão mais eficiente da saúde emocional no ambiente industrial. A seguir, será aplicada a ferramenta dos 5 Porquês com o objetivo de aprofundar a análise das fraquezas identificadas na matriz SWOT. Ao questionar sucessivamente os motivos por trás de cada fraqueza, será possível compreender melhor as origens das falhas na gestão da saúde emocional e propor soluções mais eficazes e direcionadas. Essa abordagem permitirá uma análise mais crítica e estratégica das vulnerabilidades existentes.

Quadro 02. 5 Porquês

O QUÊ?	1º POR QUÊ?	2º POR QUÊ?	3º POR QUÊ?	4º POR QUÊ?	5º POR QUÊ?	CONTRAMEDIDA
Falta inicial de suporte psicológico	Porque a empresa não possuía um programa voltado à saúde mental.	Porque havia foco exclusivo na segurança física dos trabalhadores.	Porque não se reconhecia a saúde emocional como parte da prevenção de acidentes.			Implementar um programa estruturado de apoio psicológico integrado à segurança do trabalho.



Ausência de canais formais de acolhimento	Porque não havia uma política institucional voltada ao atendimento emocional dos colaboradores.	Porque a gestão não priorizava escuta ativa nem espaços de diálogo.	Porque faltavam profissionais capacitados para realizar esse tipo de atendimento.			Criar canais formais de acolhimento, com psicólogos ou agentes treinados, e estabelecer uma rotina de escuta e acompanhamento.
Estresse afeta decisões e atenção	Porque os colaboradores estão sobrecarregados e sob pressão constante.	Porque há metas elevadas e pouca flexibilidade nas rotinas produtivas.	Porque a empresa não oferece mecanismos de alívio do estresse ou suporte emocional.			Redesenhar processos com foco no bem-estar, reduzir sobrecargas e inserir pausas e atividades de alívio emocional.
Afastamentos frequentes por desgaste emocional	Porque os colaboradores acumulam tensões sem apoio adequado.	Porque não há ações preventivas ou de acompanhamento psicológico contínuo.	Porque a saúde mental não é monitorada regularmente como indicador de risco.			Estabelecer acompanhamento periódico da saúde mental e ações preventivas junto à equipe de RH e segurança.
Gestão limitada à saúde física	Porque o foco histórico da segurança no trabalho foi centrado apenas em riscos físicos.	Porque não havia integração entre os setores de saúde ocupacional e psicológico.	Porque a cultura organizacional não valorizava a saúde emocional como parte da produtividade.			Promover uma mudança na cultura interna, reconhecendo a saúde mental como componente essencial da gestão de pessoas.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

A aplicação dos 5 Porquês evidenciou que a falta de suporte psicológico e a ausência de canais formais de acolhimento são reflexos de uma cultura organizacional focada apenas na saúde física. Esse enfoque limitado contribui para o aumento do estresse, desgaste emocional e afastamentos frequentes entre os colaboradores. A partir dessas causas-raiz, fica claro que a empresa precisa ampliar sua visão, integrando a saúde mental à gestão de segurança. Implementar programas de apoio psicológico e criar ambientes que promovam o bem-estar emocional são passos essenciais para reduzir riscos e melhorar a produtividade. Dessa forma, a abordagem preventiva fortalece o clima organizacional e a segurança no trabalho.

A seguir, será aplicado o método 5W2H para detalhar as ações necessárias na implementação das contramedidas identificadas a partir dos problemas levantados. Essa ferramenta facilitará o planejamento estratégico, definindo o que será feito, por quê, onde, quando, por quem, como e quanto será investido em cada etapa do processo.



Quadro 03. 5W2H

O QUÊ?	POR QUÊ?	QUEM?	QUANDO?	ONDE?	COMO?	QUANTO?
Falta inicial de suporte psicológico	Para atender às necessidades emocionais dos colaboradores e reduzir acidentes causados por estresse e desgaste emocional.	Gestor de Recursos Humanos	Início: 15/07/2025 Fim: 20/12/2025	Em toda organização	Implementar um programa estruturado de apoio psicológico integrado à segurança do trabalho.	R\$70.000,00 anual, contratação de equipe psicológica multidisciplinar
Ausência de canais formais de acolhimento	Porque faltavam profissionais capacitados para realizar esse tipo de atendimento.	Gestor de Recursos Humanos	Início: 15/07/2025 Fim: 20/12/2025	Em toda organização	Criar canais formais de acolhimento, com psicólogos ou agentes treinados, e estabelecer uma rotina de escuta e acompanhamento.	Sem valor financeiro diretamente agregado
Estresse afeta decisões e atenção	Porque a empresa não oferece mecanismos de alívio do estresse ou suporte emocional.	Gestor de Recursos Humanos	Início: 15/07/2025 Fim: 20/12/2025	Em toda organização	Redesenhar processos com foco no bem-estar, reduzir sobrecargas e inserir pausas e atividades de alívio emocional.	Sem valor financeiro diretamente agregado
Afastamentos frequentes por desgaste emocional	Porque a saúde mental não é monitorada regularmente como indicador de risco.	Gestor de Recursos Humanos	Início: 15/07/2025 Fim: 20/12/2025	Em toda organização	Estabelecer acompanhamento periódico da saúde mental e ações preventivas junto à equipe de RH e segurança.	Sem valor financeiro diretamente agregado
Gestão limitada à saúde física	Porque a cultura organizacional não valorizava a saúde emocional como parte da produtividade.	Gestor de Recursos Humanos	Início: 15/07/2025 Fim: 20/12/2025	Em toda organização	Promover uma mudança na cultura interna, reconhecendo a saúde mental como componente essencial da gestão de pessoas.	Sem valor financeiro diretamente agregado

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

A implementação do 5W2H para as ações relacionadas à saúde mental dos colaboradores demonstra um planejamento estruturado e alinhado às necessidades da empresa. A definição clara do que será feito, por que, quando e por quem facilita a execução e o acompanhamento dos resultados. A integração do programa psicológico com a área de segurança do trabalho é fundamental para reduzir acidentes e afastamentos. A criação de canais formais de acolhimento e o redesenho dos processos visam melhorar o ambiente e o bem-estar dos trabalhadores. Além disso, o acompanhamento periódico da saúde mental permite uma prevenção mais eficaz. Por



fim, a mudança cultural proposta é essencial para consolidar a saúde emocional como parte da produtividade organizacional, garantindo um ambiente mais saudável e produtivo para todos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais evidenciam a importância de reconhecer a saúde mental como um componente vital na gestão de segurança e bem-estar dos colaboradores. A ausência de suporte psicológico adequado contribuiu diretamente para o aumento dos acidentes e afastamentos, demonstrando que medidas físicas isoladas não são suficientes para garantir a segurança no ambiente industrial. A integração de um programa estruturado de apoio psicológico surge como uma necessidade urgente, capaz de promover um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, refletindo positivamente na produtividade e no clima organizacional.

Além disso, a implantação de canais formais de acolhimento e o acompanhamento periódico da saúde emocional dos trabalhadores são estratégias essenciais para a identificação precoce de sinais de estresse e desgaste. Essas ações possibilitam intervenções rápidas e eficazes, minimizando os impactos negativos na atenção, tomada de decisão e desempenho dos colaboradores. O redesenho dos processos de trabalho para incluir pausas e atividades que aliviem a pressão também contribuiu para a redução do estresse, reforçando a importância de um olhar holístico sobre as condições laborais.

Destaca-se a necessidade de uma mudança cultural na organização, que reconheça a saúde mental como parte integrante da gestão de pessoas e da segurança no trabalho. Promover essa transformação requer o engajamento da liderança e a conscientização de todos os níveis hierárquicos, garantindo que o cuidado com o bem-estar emocional seja uma prioridade contínua. Com essas medidas, a empresa não só minimiza riscos e custos relacionados a afastamentos, mas também fortalece seu compromisso com a valorização humana e a sustentabilidade organizacional.

REFERÊNCIAS

- CARVALHO, A.; ALMEIDA, F. Aplicação da Análise SWOT na formulação de estratégias empresariais. *Revista Gestão e Negócios*, v. 17, n. 2, p. 45-60, 2021.
- FERREIRA, M.; GOMES, R. Design do trabalho e saúde mental: impactos na redução da ansiedade e burnout. *Psicologia Organizacional e Trabalho*, v. 11, n. 1, p. 23-38, 2019.
- LIMA, P.; MARTINS, J. Planejamento e controle de projetos com 5W2H: uma abordagem prática. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 23, n. 3, p. 101-116, 2019.
- LIMA, T.; COSTA, R. Seleção por competências e alinhamento organizacional: impactos na gestão de pessoas. *Revista Brasileira de Gestão de Pessoas*, v. 27, n. 1, p. 77-91, 2023.
- MARTINS, V.; SILVA, E.; SANTOS, F. Capital psicológico positivo e seu papel no sucesso organizacional. *Revista Psicologia & Organização*, v. 19, n. 2, p. 55-69, 2024.
- OLIVEIRA, D.; SOUZA, L.; PEREIRA, A. Liderança e inteligência emocional: influência no clima organizacional. *Gestão e Desenvolvimento*, v. 15, n. 4, p. 122-136, 2022.
- SANTOS, M.; OLIVEIRA, F. Uso da Matriz G.U.T. para priorização de problemas em organizações complexas. *Revista Gestão Estratégica*, v. 18, n. 1, p. 30-44, 2020.



SANTOS, R.; PEREIRA, J. Cultura organizacional e autoeficácia: impactos na produtividade. *Psicologia e Trabalho*, v. 14, n. 3, p. 87-102, 2020.

SILVA, J.; ANDRADE, P. Psicologia organizacional: fatores emocionais, sociais e cognitivos no ambiente de trabalho. *Revista Brasileira de Psicologia*, v. 29, n. 1, p. 15-28, 2021.

SOUZA, K.; FERNANDES, M. Aplicação do Gráfico de Pareto na gestão da qualidade. *Revista de Engenharia de Produção*, v. 20, n. 2, p. 48-62, 2022.