UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA- UFPB DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

ANTONIO LUCAS MAXIMINO DA SILVA PONTES

A CULTURA DE PERFORMANCE E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES: UM ESTUDO DE CASO NO SUPERMERCADO VIDA NOVA.

BANANEIRAS PB

2026

ANTONIO LUCAS MAXIMINO DA SILVA PONTES

A CULTURA DE PERFORMANCE E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES: UM ESTUDO DE CASO NO SUPERMERCADO VIDA NOVA.

Trabalho de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Humanas Sociais e Agrárias, da Universidade Federal da Paraíba / UFPB.

Docente Orientador: Prof. Kilder Barbosa da Silva.

BANANEIRAS PB
2026

Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

P814c Pontes, Antonio Lucas Maximino da Silva.
A cultura de performance e seus impactos na saúde mental dos colaboradores: um estudo de caso no supermercado vida nova. / Antonio Lucas Maximino da Silva Pontes. - BANANEIRAS, 2026.
32 f. : il.

Orientação: Kilder Barbosa da Silva.
TCC (Graduação) - UFPB/CCHSA.

1. Cultura organizacional. 2. Cultura de performance. 3. Saúde mental. 4. Colaboradores. 5. Varejo supermercadista. I. Silva, Kilder Barbosa da. II. Título.

UFPB/CCHSA-BANANEIRAS CDU 658 (042)

Elaborado por BRUNA ISABELLE MEDEIROS DE MORAIS - CRB-15/813

Folha de aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de Curso do Bacharelado em Administração.

Aluno: Antonio Lucas Maximino da Silva Pontes.

Trabalho: A CULTURA DE PERFORMANCE E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES: UM ESTUDO DE CASO NO SUPERMERCADO VIDA NOVA.

Data de aprovação: 11/08/2026.

Banca Examinadora

Documento assinado digitalmente
gov.br
KILDER BARBOSA DA SILVA
Data: 12/08/2026 22:21:36-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof. Kilder Barbosa da Silva

Orientador

Documento assinado digitalmente
gov.br
FRANCIVALDO DOS SANTOS NASCIMENTO
Data: 13/08/2026 09:44:12-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof. Francivaldo dos Santos Nascimento

Examinador

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha mãe, Verônica, por todos os sacrifícios que fez para criar a mim e aos meus irmãos. Sendo uma mãe solo de três filhos, enfrentou inúmeras dificuldades, inclusive situações de humilhação, trabalhando como doméstica e, ao mesmo tempo, educando três homens em um contexto marcado por limitações e desafios. Mesmo diante de uma realidade difícil, sempre se esforçou para que seguíssemos um caminho honesto, baseado na educação e nos valores. Por tudo isso, ela é meu maior exemplo de força, dedicação e amor.

À minha avó, Josefa, que sempre fez tudo o que estava ao seu alcance para que tivéssemos o necessário. Nunca tivemos tudo o que queríamos, mas ela jamais deixou faltar o que realmente precisávamos. Infelizmente, partiu cedo, mas acredito que, se existe algo além desta vida, ela está feliz ao ver no que seus netos estão se tornando. Gostaria muito que estivesse presente neste momento, mas carrego a certeza de que, de alguma forma, sempre esteve e continuará cuidando de nós.

Ao meu irmão, Vinícius, que precisou sair ainda jovem da nossa cidade para trabalhar e ajudar no sustento da família. Não tenho palavras para expressar o quanto o seu sacrifício contribuiu para que eu pudesse alcançar este sonho. Você não é apenas meu irmão mais velho, mas também meu exemplo de caráter e de homem.

Ao meu irmão, Matheus, meu companheiro desde a infância. Entre brigas e discussões, sempre esteve ao meu lado, cuidando de mim como um verdadeiro irmão mais velho. Sempre se colocou à frente para me proteger e sempre demonstrou orgulho pelas minhas conquistas.

À minha esposa, Anna Carolina, mãe da minha filha e a pessoa que escolhi para compartilhar a vida, agradeço pelo apoio constante, pelo incentivo e por estar sempre ao meu lado, motivando-me a ser uma pessoa melhor a cada dia.

A minha filha, Aurora, que, mesmo antes de nascer, já me deu forças para continuar lutando e buscando um futuro melhor.

Aos meus amigos e familiares, pelo apoio, pela compreensão nos momentos de ausência e pelo incentivo, fundamentais para a realização deste trabalho.

Ao meu orientador, Kilder Barbosa, pela dedicação, paciência e orientação ao longo do desenvolvimento deste estudo, contribuindo significativamente para o meu crescimento acadêmico e profissional.

Aos professores do curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba, pelos conhecimentos compartilhados e pela contribuição em minha formação ao longo desta trajetória.

Aos colaboradores do Supermercado Vida Nova, pela disponibilidade e colaboração na participação da pesquisa, tornando possível a realização deste estudo.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a concretização deste objetivo. Meus sinceros agradecimentos a todos.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar os impactos da cultura de performance na saúde mental dos colaboradores do supermercado Vida Nova. A cultura de performance caracteriza-se pela valorização do alcance de metas, da produtividade e da eficiência organizacional, podendo influenciar o comportamento e o bem-estar dos trabalhadores. Embora tais práticas contribuam para o alcance dos objetivos organizacionais, também podem gerar impactos negativos sobre saúde mental dos colaboradores, como estresse, cansaço excessivo e desmotivação, especialmente quando associados a sobrecarga de trabalho e a limitação de recursos. A pesquisa caracteriza-se como estudo de caso de natureza descritiva, com abordagem qualitativa, realizado por meio de pesquisa de campo e aplicação de entrevistas junto dos colaboradores da empresa. A análise dos dados foi conduzida com base na técnica de análise de conteúdo, permitindo identificar percepções relacionadas à rotina do trabalho, as cobranças por resultados e as condições organizacionais. Os resultados evidenciam que a cultura de performance está presente na organização por meio de práticas como definição de metas, monitoramento constante do desempenho e exigência de produtividade elevada. Conclui-se que a cultura de performance apresenta caráter ambivalente, podendo favorecer tanto desempenho organizacional quanto o surgimento de sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. Nesse sentido, destaca-se a importância da adoção de práticas de gestão que promovam o equilíbrio entre eficiência produtiva e qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: cultura organizacional; cultura de performance; saúde mental; colaboradores; varejo supermercadista.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of the performance culture on the mental health of employees at the Vida Nova supermarket. Performance culture is characterized by an emphasis on achieving goals, productivity, and organizational efficiency, factors that can influence worker behavior and well-being. While such practices contribute to meeting organizational objectives, they can also negatively affect employee mental health—leading to stress, excessive fatigue, and demotivation—particularly when coupled with excessive workloads and limited resources. The research is a descriptive case study employing a qualitative approach, conducted through fieldwork and interviews with the company's employees. Data analysis was performed using the content analysis technique, making it possible to identify perceptions regarding work routines, pressure for results, and organizational conditions. The results indicate that a performance culture exists within the organization, evidenced by practices such as goal setting, constant performance monitoring, and demands for high productivity. The study concludes that the performance culture is ambivalent in nature, capable of fostering both organizational performance and psychological distress in the workplace. Consequently, it highlights the importance of adopting management practices that promote a balance between productive efficiency and quality of work life.

Keywords: organizational culture; performance culture; mental health; employees; supermarket retail.

LISTA DE FIGURAS

Sumário

Figura 1- Benefícios por incapacidade temporária concedidos no Brasil (2021-2025). . 16

Figura 2- Síntese das percepções dos colaboradores sobre a cultura de performance. ... 24

LISTA DE QUADROS

Sumário

Quadro 1 – Categorias de análise das entrevistas. 20

LISTA DE APÊNDICES

Sumário

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO 31

SUMÁRIO

Sumário

1. INTRODUÇÃO 10
2. OBJETIVO 12
2.1 Objetivo específico 12
3. REFERENCIAL TEÓRICO 13
3.1 A cultura organizacional 13
3.2 Cultura de performance nas organizações 14
3.3 Saúde mental no ambiente de trabalho 15
Figura 1- Benefícios por incapacidade temporária concedidos no Brasil (2021-2025). . 16
3.4 A relação entre cultura de performance e saúde mental 17
4. METODOLOGIA 19
Quadro 1 – Categorias de análise das entrevistas. 20
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO DO ESTUDO DE CASO 22
.**Figura 2**- Síntese das percepções dos colaboradores sobre a cultura de performance. .. 24
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 25
7. RECOMENDAÇÃO PARA O SUPERMERCADO VIDA NOVA 27
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO 31

1. INTRODUÇÃO

A cultura de performance caracteriza-se pela valorização do alto rendimento e pelos objetivos que as organizações pretendem alcançar. Esse modelo refere-se ao conjunto de valores, práticas e comportamentos que promovam a excelência e a eficácia dentro de uma organização, tendo como foco o cumprimento de metas e resultados mensuráveis. Nesse contexto, observa-se o aumento da competitividade interna e pressão por resultados. De acordo com Chiavenato (2021), a cultura de performance baseia-se em altos níveis de produtividade e eficiência, o que pode resultar em pressão excessiva e afetar o equilíbrio emocional dos colaboradores.

Essa cultura pode ter um grande impacto na saúde dos colaboradores. O debate em torno desse tema vem crescendo no Brasil, refletindo impactos tanto no bem-estar individual quanto na produtividade organizacional. Dados divulgados pelo Ministério da Saúde em janeiro de 2025 indicam que, entre janeiro e outubro de 2024, foram contabilizados 671.305 atendimentos ambulatoriais relacionados à ansiedade, representando um crescimento de 14,3% em relação ao ano anterior. Além disso, os indicadores do Sistema de Informações Hospitalares (SIH) revelam que, no mesmo período, o Brasil registrou 30.449 internações por depressão pelo Sistema Único de Saúde, sendo a maioria pessoas com mais de 25 anos, das quais 63,9% eram mulheres. (UMANE,2025)

Esses números evidenciam que transtornos mentais, como ansiedade e depressão, representam uma preocupação significativa para a saúde pública, especialmente em contextos laborais marcados por altas exigências de desempenho e pressões organizacionais. Nesse cenário, compreender a relação entre cultura de performance nas organizações e a saúde mental dos colaboradores torna-se fundamental para propor estratégias que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis. Conforme Gaulejac (2007), ressalta que a gestão voltada apenas para a performance transforma o indivíduo em um objeto de produção, afetando sua identidade e saúde mental.

O presente estudo tem como objetivo de análise o Supermercado Vida Nova Ltda., empresa atuante no ramo varejista de alimentos. Fundado em 16 de novembro de 2004, o empreendimento conta atualmente com uma loja matriz e duas filiais, localizadas nos municípios de Belém e Caiçara, no estado da Paraíba, totalizando aproximadamente 130 colaboradores distribuídos entre suas unidades. A metodologia adotada caracteriza-se como um

estudo de caso, aliado a uma pesquisa de campo, a qual inclui a aplicação de instrumentos investigatórios junto a colaboradores de diferentes níveis hierárquicos, desde a linha operacional até cargos de gestão. O objetivo é compreender, de forma geral, as práticas organizacionais adotadas pela empresa e seus possíveis impactos sobre a saúde mental dos colaboradores.

2. OBJETIVO

Analisar como a cultura de performance presente no Supermercado Vida Nova influencia a saúde mental dos colaboradores, identificando os principais impactos decorrentes das práticas de cobrança por resultados e metas no ambiente de trabalho.

2.1 Objetivo específico

Investigar os efeitos dessas práticas de gestão sobre o bem-estar psicológico e emocional dos colaboradores.

Propor ações de melhoria que contribuam para o equilíbrio entre a busca por desempenho organizacional e a promoção do bem-estar dos colaboradores, considerando aspectos relacionados à comunicação, gestão de metas, reconhecimento profissional e prevenção da sobrecarga de trabalho.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 A cultura organizacional

A cultura organizacional pode ser entendida como o conjunto de crenças, valores, regras e práticas compartilhadas pelos membros de uma organização, os quais geram comportamentos e atitudes no ambiente de trabalho. Ela é construída a partir de um processo de aprendizagem compartilhada, no qual esses elementos vão sendo consolidados ao longo do tempo como referências legítimas para um grupo. Todos esses elementos culturais são criados, a partir de experiências bem-sucedidas, passando a ser ensinados aos novos membros como forma de agir e entender a realidade organizacional. Assim, ela influência diretamente nas decisões e nos resultados obtidos. Segundo Schein (2022), a cultura organizacional orienta a forma como os indivíduos pensam e agem no trabalho conduzindo diretamente seus comportamentos e condutas diante das exigências organizacionais.

Ao longo do tempo, esses valores passam a ser não apenas orientações, mas premissas básicas profundamente consolidadas, que passam a operar de forma inconsciente no comportamento dos seus membros. Esses princípios acabam se tornando imprescindíveis, proporcionando estabilidade ao grupo mantendo sua identidade coletiva. Por esse motivo, a cultura organizacional mostra alta resistência à mudança, uma vez que mudar esses princípios implicaria em alterar toda a estrutura simbólica que mantém o grupo unido.

Chiavenato (2021) ressalta que a cultura organizacional desempenha um papel forte sobre o clima organizacional e sobre a forma como os colaboradores se relacionam com a empresa, impactando a motivação, desempenho e satisfação no trabalho. Assim, organizações orientadas exclusivamente por resultados têm tendência a criarem ambientes mais competitivos.

Dessa forma, mudanças culturais requerem cuidado e compreensão profunda do DNA cultural vigente. Programas de transformação que desprezam os valores e crenças fundamentais do grupo, tendem a dar errado, pois entram em confronto com elementos que asseguram a estabilidade organizacional. Desse modo, a efetividade de processos de mudanças precisa de conformidade entre as novas práticas e princípios culturais já consolidados, fortalecendo a importância de entender a cultura organizacional em todos os seus níveis.

Além disso, a cultura organizacional também desempenha papel essencial nos processos de socialização dos novos membros. Ao entrar em uma organização, o indivíduo passa por um processo de aprendizagem cultural, no qual assimila normas, valores e comportamentos considerados adequados. Esse processo influencia diretamente a forma como o colaborador se

adapta ao ambiente de trabalho, bem como sua percepção sobre metas, liderança e relações interpessoais.

No cenário do varejo supermercadista, a cultura organizacional tem papel estratégico, uma vez que está diretamente ligado a produtividade operacional, metas de vendas e relacionamento com os clientes, aspectos que requerem constante envolvimento e empenho dos colaboradores, tornando a cultura organizacional um elemento essencial para alcançar resultado e a sustentabilidade das organizações

3.2 Cultura de performance nas organizações

A cultura de performance nas organizações refere-se a um modelo cultural no qual o desempenho, os resultados e a eficiência ocupam posição central na orientação das práticas organizacionais. Nesse tipo de cultura, o alcance de metas, a produtividade e a superação contínua de objetivos são constantemente valorizadas, servindo como principais critérios de avaliação do sucesso organizacional e do desempenho dos colaboradores. Esse modelo tem se intensificado no contexto das organizações contemporâneas em razão da crescente competitividade dos mercados e da necessidade de sustentabilidade econômica.

Robbins (2014) afirma que essa cultura ressalta o cumprimento de metas, a meritocracia e o reconhecimento individual dos resultados alcançados. Nessa lógica, a cultura de performance caracteriza-se pelo resultado e o alto rendimento, esses dois pilares são usados como critérios fundamentais de avaliação organizacional, o que reforça a associação direta entre desempenho e recompensas organizacionais. Quando feita com planejamento, essa cultura pode incentivar o engajamento, a competitividade saudável e o comprometimento com os objetivos estratégicos das organizações.

Entretanto, a literatura aponta que a cultura de performance pode gerar impactos negativos quando implementada de forma excessivamente rígida ou desconsiderando os limites humanos. Dessa forma, o colaborador possa a ser visto apenas como objeto. Conforme Pfeffer (2019) argumenta que, embora a cultura de performance possa aumentar a eficiência, ela também pode gerar efeitos adversos quando está fundamentada em cobranças excessivas, metas inalcançáveis e na pouca preocupação com o bem-estar dos colaboradores, tratando-os apenas como meios para alcançar resultados. Esse cenário intensifica o desgaste emocional e aumenta os riscos à saúde mental.

A cultura de performance manifesta-se por meio de práticas gerenciais que enfatizam o estabelecimento de metas claras, o uso de indicadores de desempenho, avaliações frequentes e

sistemas de recompensa baseados em resultados. A lógica meritocrática é um de seus pilares, reforçando a ideia de que o reconhecimento profissional, as promoções e as oportunidades de crescimento estão diretamente vinculadas ao desempenho individual e coletivo. Quando bem estruturada, essa cultura pode estimular o engajamento, a inovação e o comprometimento dos colaboradores com os objetivos organizacionais.

No setor supermercadista, essa cultura é percebida por meio de controle de perdas, metas de vendas, produtividade, avaliações constantes e pressão por resultados cada vez maiores, isso junto da pouca valorização, salários baixos e poucos recursos para o exercício de suas funções são alguns fatores que têm exercido constante instabilidade emocional sobre os colaboradores.

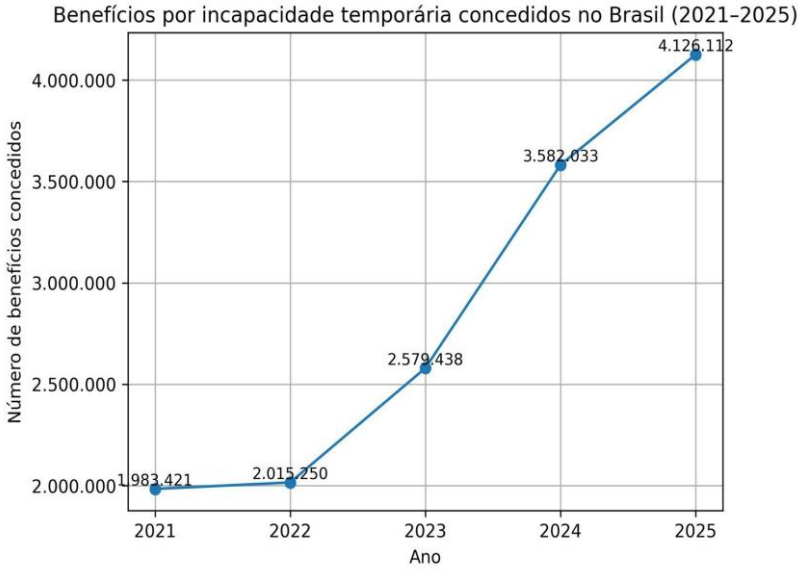
Dessa forma, compreender a cultura de performance torna-se fundamental para analisar os impactos das práticas organizacionais sobre a Saúde mental dos trabalhadores, bem como para a proposição de estratégias que conciliam eficiência produtiva e qualidade de vida no trabalho.

3.3 Saúde mental no ambiente de trabalho

A saúde mental no ambiente de trabalho diz respeito ao bem-estar psicológico, emocional que permite ao indivíduo lidar de forma adequada com as demandas profissionais, desenvolver suas capacidades e manter relações sadias no ambiente organizacional. Esse conceito não se limita à ausência de transtornos mentais, abrangendo também aspectos relacionados ao bem-estar, a motivação, ao reconhecimento profissional e ao sentido atribuído ao trabalho.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), ambientes de trabalho saudáveis são aqueles que promovem segurança, apoio social e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Nesse contexto, fatores como sobrecarga de tarefas, pressão constante por resultados, insegurança no emprego, conflitos interpessoais e condições inadequadas de trabalho podem comprometer significativamente a saúde mental dos colaboradores. Diante desse cenário, analisar os dados relacionados aos afastamentos do trabalho torna-se fundamental para compreender a dimensão do problema. A figura 1 apresenta a quantidade de benefícios por incapacidade temporária concedidos no Brasil entre 2021-2025, apontando o crescimento desses afastamentos no período analisado.

Figura 1- Benefícios por incapacidade temporária concedidos no Brasil (2021-2025).



Fonte: Ministério da Previdência Social (dados divulgados pelo g1).

A análise de dados apresentados na Figura 1 aponta um grande crescimento no número de benefícios por incapacidade temporária concedidos respectivamente nos anos de 2021 a 2025. Percebe-se que, no ano de 2021, foram registrados 1.983.421 afastamentos, dado que apresentou um aumento gradual nos anos seguintes, chegando à marca de 2.015.250 em 2022 e 2.579.438 em 2023. No entanto, o crescimento mais relevante ocorreu a partir de 2024, quando os afastamentos chegaram a 3.582.033 casos, alcançando seu pico em 2025 de 4.126.112. Esse aumento crescente ao longo do período analisado pode indicar o agravamento das condições de saúde dos colaboradores, possivelmente associados a fatores como insatisfação no trabalho, pressões por produtividade e estresse ocupacional. Nesse cenário, os dados apoiam a relevância de investigar como a cultura de performance nas organizações pode impactar a saúde mental e física dos colaboradores, que é o principal tema deste estudo.

No cenário organizacional, a saúde mental é afetada por diversos fatores como relações interpessoais, carga de trabalho elevada, estilo de liderança, reconhecimento profissional e segurança no emprego. Ambientes caracterizados por cobranças excessivas, metas inalcançáveis e falta de apoio tendem a gerar impactos negativos sobre o bem-estar psicológico dos colaboradores, inclusive o desenvolvimento de algumas doenças como ansiedade, depressão e síndrome de burnout. Esses problemas podem resultar em consequências organizacionais significativas, como aumento do absenteísmo, elevação da rotatividade, queda da produtividade e deterioração do clima organizacional.

Nesse cenário, a síndrome de burnout tem sido amplamente estudada como uma das principais manifestações do adoecimento psicológico relacionado ao trabalho. Conforme Maslach e Leiter (2016) ressaltam que o burnout está associado a falhas entre o trabalhador e o contexto organizacional em áreas como carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores, sendo esses fatores determinantes para o adoecimento psicológico no ambiente de trabalho. Os autores ressaltam que o burnout não deve ser compreendido apenas como um problema individual, mas como resultado de condições organizacionais inadequadas.

3.4 A relação entre cultura de performance e saúde mental

A relação entre cultura de performance e saúde mental dos colaboradores vem se tornando o foco central nos estudos organizacionais contemporâneos, principalmente diante do aumento das exigências por resultados, produtividade e competitividade. A cultura de performance é conhecida pela valorização constante do desempenho, pela criação de metas rigorosas e pela supervisão contínua dos resultados individuais e coletivos. Apesar de que esse modelo possa colaborar para o alcance dos objetivos organizacionais, ele também pode contribuir para impactos significativos no bem-estar psicológico dos trabalhadores quando realizado de forma desequilibrada.

Quando a cultura organizacional tem foco excessivo nos resultados, o desempenho se torna o principal critério de valorização do colaborador, o que pode produzir sentimento de insegurança e pressão constante. Nesse caso, o trabalhador tende a se cobrar mais, assumindo cargas emocionais elevadas, levando seu corpo e sua mente até o limite para atender as expectativas organizacionais. Este cenário ajuda o surgimento de estresse ocupacional, exaustão emocional e ansiedade.

De acordo com Maslach e Leiter (2016) e Pfeffer (2019), ambientes organizacionais caracterizados por cobranças intensas, metas excessivas e falta de reconhecimento podem contribuir para o adoecimento mental dos trabalhadores. Essa pressão pode gerar um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e a capacidade do colaborador de atendê-las, ocasionando sofrimento psíquico. Esse quadro pode se manifestar por meio da síndrome de burnout, caracterizada pela exaustão emocional, pelo distanciamento das relações de trabalho e pela redução da realização profissional.

Portanto, a cultura de performance pode influenciar de forma negativa as relações interpessoais no trabalho. A competitividade exagerada tende a enfraquecer a colaboração entres os membros da equipe, afetando o apoio social que é extremamente necessário para a

proteção da saúde mental. A falta de um clima organizacional saudável aumenta o desgaste emocional, o que amplia significativamente o desenvolvimento de doenças psicológicas.

Por outro lado, Robbins (2014) destaca que a cultura de performance não é, por si só, prejudicial à saúde mental. Seus impactos dependem da forma como é implementada pela organização. Quando baseada em metas realistas, reconhecimento, apoio da liderança e respeito aos limites dos colaboradores, essa cultura pode favorecer o engajamento, a motivação e o senso de propósito no trabalho. Dessa forma, o desempenho deixa de representar um fator de adoecimento e passa a contribuir para o desenvolvimento profissional e organizacional.

Dessa forma, é fundamental entender que o equilíbrio entre desempenho e saúde mental é um grande desafio para as organizações. A procura por resultados sustentáveis exige a implementação de práticas que considerem os limites humanos e promovam um ambiente de trabalho saudável. As organizações que desconhecem essa relação tendem a enfrentar consequências como o aumento da rotatividade, queda de produtividade, aumento decorrente das faltas laborais e a degradação do clima organizacional.

No contexto do setor supermercadista, onde prevalecem rotinas intensas, pressão por metas de vendas e contato direto com o público, a relação entre cultura de performance e saúde mental torna-se ainda mais clara. Sendo assim, analisar essa relação no Supermercado Vida Nova permite entender como as práticas de gestão orientadas para resultados impactam o bem-estar psicológico dos colaboradores, contribuindo para reflexões e propostas de melhoria que conciliam desempenho organizacional e qualidade de vida no trabalho.

4. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso de natureza descritiva, com caráter qualitativo. A pesquisa descritiva busca analisar e compreender fenômenos, procurando interpretar características e percepções presentes em determinado contexto organizacional. De acordo com Gil (2019), A pesquisa descritiva tem como principal objetivo relatar características de determinado fenômeno ou população, possibilitando maior entendimento da realidade investigada.

A abordagem qualitativa foi escolhida por possibilitar a compreensão mais profunda das experiências e interpretações dos componentes em relação ao fenômeno estudado, sobretudo quando se trata de aspectos subjetivos, como o impacto da cultura organizacional na saúde mental dos colaboradores.

A estratégia metodológica adotada foi o estudo de caso, feito no supermercado Vida Novo Ltda., empresa do setor supermercadista localizada no estado da Paraíba. O estudo de caso possibilita investigar fenômenos contemporâneos dentro do seu contexto real, permitindo uma investigação mais aprofundada das práticas organizacionais e das percepções dos elementos que fazem parte do ambiente estudado.

Segundo Yin (2015), esse método é apropriado quando o pesquisador busca compreender fenômenos complexos introduzidos em contextos organizacionais específicos. Dessa forma, a escolha do estudo de caso permitiu analisar como a cultura de performance se manifesta no dia a dia da organização e quais são seus prováveis impactos na saúde mental dos colaboradores.

Os participantes da pesquisa foram colaboradores do Supermercado Vida Nova de diferentes setores da empresa. A escolha dos participantes aconteceu de forma não probabilística e por conveniência, levando em conta a disponibilidade e a voluntariedade dos colaboradores em contribuir com a pesquisa.

No geral, participaram da pesquisa colaboradores que trabalham diretamente nas atividades operacionais da empresa, permitindo a coleta de diferentes percepções relacionadas a rotina de trabalho, cobrança por resultados e impactos do ambiente organizacional na saúde mental. A identidade dos participantes foi mantida em sigilo, assegurando o anonimato e a confiabilidade das informações fornecidas.

Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário elaborado por meio da plataforma Google Forms, composto por perguntas abertas, possibilitando que os participantes manifestassem suas percepções relacionadas à cultura de performance e às condições de

trabalho no ambiente organizacional. Participaram da pesquisa 9 colaboradores, que responderam ao questionário. Além disso, foram realizadas 15 conversas informais com colaboradores de diferentes setores, incluindo indivíduos que não se sentiram à vontade para responder ao questionário, com o objetivo de complementar a coleta de dados e ampliar a abrangência das informações obtidas. As perguntas abordaram aspectos como rotina de trabalho e responsabilidades, existência de metas organizacionais, pressão por resultados, níveis de estresse e cansaço relacionados ao trabalho, relação com líderes e colegas, espaço para diálogo sobre saúde mental e sugestões de melhoria no ambiente organizacional. Esse procedimento proporcionou maior liberdade de resposta aos participantes, contribuindo para uma análise mais abrangente de suas percepções e experiências no ambiente de trabalho.

Os dados coletados foram analisados por meio da análise de conteúdo, onde se baseia na categorização e interpretação das informações adquiridas, viabilizando identificar padrões e significados nas respostas dos participantes. A princípio foi feita a leitura das respostas para a ambientação com o conteúdo. Depois, as informações foram agrupadas em categorias temáticas relacionados ao objetivo da pesquisa, como: rotina de trabalho e demandas laborais, metas e cultura de desempenho, pressão por resultados, impactos na saúde mental e relações interpessoais no ambiente de trabalho, espaços para diálogo e sugestões de melhorias. A partir dessa categorização, foi possível analisar e entender como a cultura de performance influencia o cotidiano e o bem-estar dos colaboradores no ambiente organizacional.

Quadro 1 – Categorias de análise das entrevistas.

Categoria de análise	**Evidências nas falas dos colaboradores**	**Análise**
Rotina de trabalho e demandas	"Rotina intensa de trabalho ao longo do dia..." **(E.4.1)**	Indica sobrecarga operacional.
Metas e cultura de desempenho	"Existem metas..." **(E.4.2)** "Não trabalho com metas…"**(E.3.2)**	Indica desalinhamento entre gestão e equipe.
Pressão por resultados	"Cobranças desmotivam..." **(E.6.3)**	Indica clima organizacional negativo.
Impactos na saúde mental	"Estresse e cansaço..." **(E.1.4)** "Sim, altas demandas para uma única pessoa…" **(E.4.4)**	Indica excesso de tarefas é possível estresse ocupacional.
Relações interpessoais	"Relação tranquila..." **(E.4.5)**	Indica bom relacionamento

	“Tenho uma relação boa…”**(E.3.5)**	interpessoal.
Espaço para diálogo	“Há espaço, mas não me sinto seguro...” **(E.1.6)** “Não muito, pois os funcionários nunca tem razão…” **(E.3.6)**	Indica medo de represálias.
Sugestões de melhoria	“Mais reconhecimento...” **(E.2.7)** “Folgas e remuneração…”**(E.3.7)**	Indica insatisfação com recompensas organizacionais.

Fonte: Elaboração própria (2026).

O levantamento de campo foi realizado nos meses de janeiro a março de 2026. E o instrumento da pesquisa de coleta de dados foi o questionário (APÊNDICE A). O questionário foi realizado com colaboradores de diferentes níveis hierárquicos, por meio da plataforma Google Forms. Estruturadas da seguinte maneira para melhor orientar a análise: o "E" representando o entrevistado, o primeiro número significando a colocação do entrevistado e segundo número dizendo a ordem das perguntas. A organização de tal processo ajudou a identificar padrões e temas nas respostas dos colaboradores, auxiliou a interpretar os dados e a desenvolver temas-chaves para o estudo.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO DO ESTUDO DE CASO

Durante a realização da pesquisa, foram encontradas algumas dificuldades na coleta de dados, principalmente relacionadas à disponibilidade dos colaboradores e ao receio de alguns participantes em expor suas percepções sobre as condições de trabalho e a pressão por resultados. Essa limitação pode ter reduzido a quantidade de informações obtidas, embora as respostas coletadas tenham contribuído para o alcance dos objetivos propostos.

Ao analisar as entrevistas realizadas com os colaboradores do supermercado Vida Nova, foi possível perceber diferentes visões sobre a cultura de performance presente na organização e seus possíveis impactos na saúde mental dos seus membros. Depois de examinar o conteúdo das respostas, foi constatado categorias relacionadas a rotina de trabalho, metas organizacionais, pressão por resultados, impactos à saúde mental, relações interpessoais e sugestões de melhorias no ambiente organizacional.

A respeito da rotina de trabalho, os depoimentos sugerem que parte dos colaboradores percebe o ambiente de trabalho como exigente e intenso, com grande volume de atividades ao longo do dia. Alguns integrantes declararam que a rotina pode ser cansativa e exige muita responsabilidade, que é comum no setor Supermercadista, onde se tem grandes volumes de clientes e demandas operacionais. Apesar de os entrevistados reconhecerem que essa dinâmica faz parte da natureza da atividade exercida, os relatos evidenciam que a intensidade da rotina pode resultar em desgaste, principalmente em períodos de maior movimento, como finais de semanas, ações promocionais e datas comemorativas. Nesses períodos, o aumento da carga de trabalho tende a elevar o nível de pressão sobre os colaboradores, exigindo maior capacidade de adaptação e resistência ao estresse. Esses resultados corroboram com a literatura sobre a cultura do desempenho, que aponta que ambientes organizacionais marcados por alta intensidade de trabalho e cobrança constante podem favorecer o aumento do estresse ocupacional e comprometer a saúde mental dos trabalhadores quando não existe mecanismos de apoio e promoção da qualidade de vida no trabalho.

Em relação a existência de metas e cultura de desempenho, foi possível notar diferentes percepções dos colaboradores. Parte dos entrevistados afirmaram que existem metas realistas e que elas ajudam a alcançar os resultados. Para esses colaboradores, as metas funcionam como instrumentos de orientação, contribuindo para o alinhamento entre desempenho individual e os objetivos organizacionais. Outra parte relatam a falta de metas claras em determinados setores da organização. Isso indica que a cultura de performance ainda contém níveis distintos de estruturação dentro da empresa, a ausência de metas claras pode gerar dúvidas quanto às

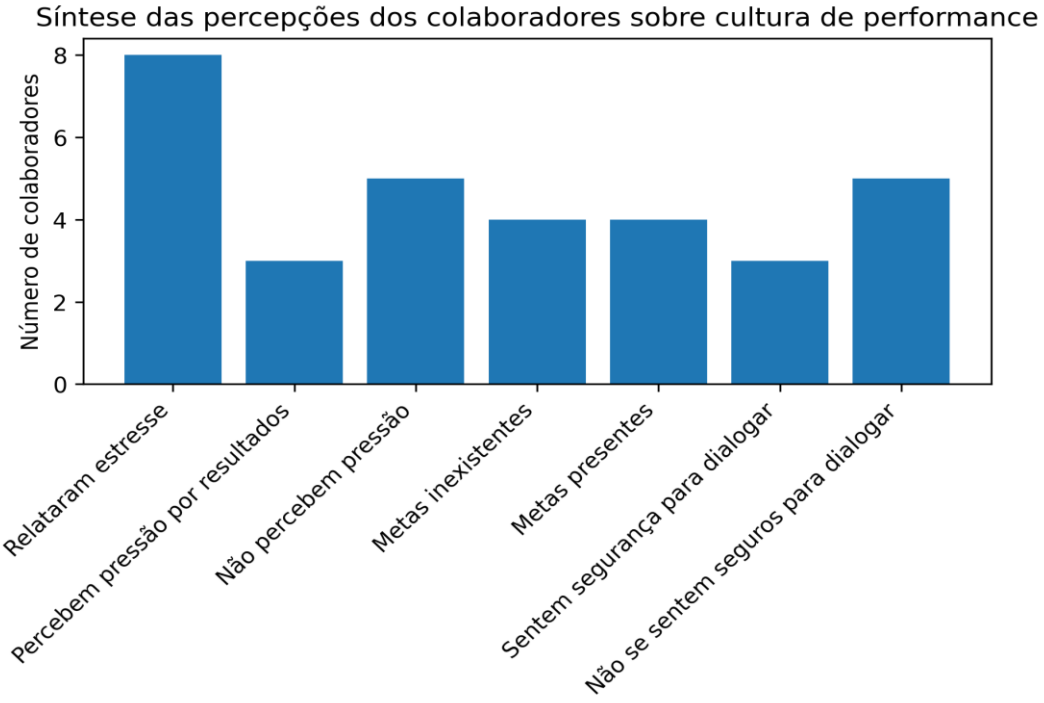
expectativas da organização, dificultar o acompanhamento do desempenho e reduzir o engajamento dos colaboradores em relação aos objetivos institucionais. Os depoimentos sugerem que a simples existência de metas não é o bastante para consolidar uma cultura de performance positiva. É fundamental que essas metas sejam devidamente comunicadas, compreendidas pelos colaboradores e acompanhadas por feedbacks constantes. Entretanto, quando esses elementos são inexistentes, pouco claro e aplicado incorretamente entre os setores, podem comprometer a percepção de justiça organizacional e dificultar o alinhamento entre as equipes. Esses resultados demostram que a empresa apresenta características de uma cultura orientadas para resultados, porém ainda enfrenta desafios relacionados a padronização das práticas de gestão do desempenho.

No que se refere a pressão por resultados, alguns colaboradores relatam não perceber cobranças excessivas, mostrando que as demandas são compatíveis com suas funções. Para eles a cobrança é interpretada como um elemento natural da gestão, necessário para assegurar a qualidade dos serviços prestados e o alcance dos objetivos organizacionais. No entanto, uns afirmam que algumas cobranças podem gerar estresse ou desmotivação, sobretudo aliado a metas rígidas e difíceis de alcançar. Esses relatos sugerem que a forma como a pressão é aplicada influencia diretamente a percepção dos colaboradores sobre o ambiente organizacional podendo produzir efeitos positivos, quando funciona como incentivo ao desempenho, ou negativos, quando é percebida como excessiva ou desproporcional as condições do trabalho. Isso indica que a pressão por resultado não é percebida de maneira uniforme entre os diferentes trabalhadores, o que pode estar relacionada ás características de cada setor, as responsabilidades desempenhadas e ao estilo de liderança. Esse aspecto indica que a intensidade da pressão não depende apenas da existência de metas, mas também da maneira como elas são comunicadas, acompanhadas e cobradas pela gestão.

Outra questão importante detectada nas entrevistas refere-se aos impactos à saúde mental dos colaboradores. Vários entrevistados relataram experiências relacionadas ao cansaço, estresse ou ansiedade resultantes das demandas do trabalho. Entre as causas mencionadas estão a sobrecarga de atividades, escalas de trabalho exaustivas e pressões relacionadas ao desempenho profissional. Isso indica que, embora o setor supermercadista seja naturalmente ativo e caracterizado por alta demanda operacional, a intensidade das exigências pode ultrapassar a capacidade de adaptação de alguns colaboradores, favorecendo o surgimento de desgaste mental e físico. Os relatos também comprovam que os impactos sobre a saúde mental não se manifestam da mesma forma entre os colaboradores, dado que aspectos como função exercida, volume de responsabilidade, condições de trabalho e suporte oferecido pela liderança

podem influenciar a maneira como cada colaborador enfrenta as demandas organizacionais. Apesar disso, a recorrência de menções ao cansaço, estresse e ansiedade indicam que esses fatores integram uma realidade presente no contexto pesquisado e merecem atenção por parte da gestão.

.**Figura 2**- Síntese das percepções dos colaboradores sobre a cultura de performance.



Fonte: Elaboração própria (2026).

A análise das entrevistas evidencia que a maioria dos colaboradores relatou experiências relacionadas ao estresse ou cansaço decorrentes das demandas do trabalho. Observa-se também que a percepção de pressão por resultados não é uniforme entre os participantes, sendo relatada por uma parcela dos entrevistados, enquanto outros afirmam não perceber cobranças excessivas. Além disso, os resultados indicam que parte dos colaboradores não se sente totalmente segura para dialogar com a liderança sobre questões relacionadas à sobrecarga de trabalho ou saúde mental, o que demonstra a necessidade de fortalecer mecanismos de comunicação e apoio no ambiente organizacional.

Em geral, os resultados do estudo sugerem que a cultura de performance no Supermercado Vida Nova demonstra elementos positivos relacionados à cooperação entre equipes e a busca por resultados. Entretanto, também fica evidente os desafios relacionados à sobrecarga de trabalho, a percepção de cobranças por desempenho e a necessidade de promover práticas organizacionais que promovam o bem-estar e a saúde mental dos colaboradores.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como objetivo analisar a cultura de performance e seus impactos na saúde mental dos colaboradores do Supermercado Vida Nova, considerando as práticas organizacionais relacionadas a cobranças por resultados, ao cumprimento de metas e as condições do ambiente de trabalho. A partir da revisão teórica realizada e da análise dos dados coletados na pesquisa de campo, foi possível compreender de forma mais aprofundada como as exigências por desempenho influenciam o bem-estar dos colaboradores e o ambiente organizacional.

Com base na análise das entrevistas, é possível constatar que o ambiente de trabalho apresenta elementos comuns ao setor Supermercadista, como grande volume de atividades e rotina intensa de trabalho e constante necessidade de atender as demandas operacionais. Embora esses elementos façam parte da dinâmica do setor, os resultados sugerem que, quando associados a sobrecargas de tarefas, a pressão por resultados e as elevadas exigências organizacionais, podem colaborar para o aumento do desgaste mental e físico dos trabalhadores. Desse modo, podemos observa que a intensidade das demandas laborais, quando não acompanhada de práticas adequadas de gestão e suporte organizacional, tende a impactar negativamente o bem-estar dos colaboradores, corroborando a importância de conciliar a buscar por resultado com ações de bem-estar no ambiente de trabalho.

Outro aspecto analisado na pesquisa refere-se à percepção dos colaboradores sobre a existência de metas e cobrança por resultados. Os dados apontam que, em alguns setores da empresa, as metas são consideradas realistas e ajudam a alcançar os objetivos da organização. No entanto, em outros casos, os colaboradores relatam a falta de metas claras e definidas ou a existência de cobranças que podem gerar desmotivação, insegurança e aumento do estresse no ambiente laboral. Isso indica que a cultura de performance não se manifesta de forma homogênea na organização, demostrando a necessidade de melhorar o alinhamento entre as práticas de gestão, a definição de metas e os processos de acompanhamento do desempenho. Portanto, conclui-se que a adoção de metas claras, realistas e acompanhadas de uma comunicação eficaz e de feedbacks construtivos pode colaborar para aumentar o engajamento dos trabalhadores, reduzindo os impactos negativos decorrentes da pressão auxiliando um ambiente saudável e produtivo.

Ademais, os resultados demonstram que parte dos colaboradores já passou por situações de ansiedade, cansaço e estresse relacionados às demandas do trabalho, principalmente em períodos de sobrecarga de tarefas. Isso mostra que, embora a busca por resultados seja um fator

importante para o desempenho organizacional, é essencial que as empresas assumam práticas de gestão que também priorizem a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Nesse contexto, torna-se essencial que as organizações adotem estratégias capazes de equilibrar a cultura de performance com ações de promoção de saúde mental, por meio de uma gestão mais humana, da prevenção da sobrecarga de trabalho e do fortalecimento de práticas que favoreça a qualidade de vida.

Quanto às relações interpessoais, os resultados indicam que a maior parte dos entrevistados relatou ter uma boa relação com colegas e líderes, baseada em cooperação e respeito no ambiente de trabalho. Porém, alguns participantes indicaram que ainda existem limitações quanto à segurança para dialogar sobre problemas, sobrecarga de trabalho e as questões relacionadas à saúde mental, o que demonstra a necessidade de reforçar a comunicação organizacional e desenvolver um ambiente mais aberto ao diálogo. Esses achados demostram que, embora as relações interpessoais sejam, em geral, satisfatórias, anda há necessidade de fortalecer práticas de gestão que estimulem uma comunicação mais aberta, acolhedora e baseada na confiança. Por conseguinte, o incentivo ao diálogo, á escuta ativa e ao apoio institucional, beneficiando tanto o bem-estar dos colaboradores quanto a construção de um ambiente mais saudável e participativo.

Portanto, conclui-se que a cultura de performance presente no Supermercado Vida Nova apresente um caráter ambivalente. Por um lado, favorece o comprometimento dos colaboradores, o direcionamento para o alcance de metas e a busca por melhores resultados organizacionais. Por outro, quando associado a sobrecarga de trabalho, a pressão por desempenho e a ausência de práticas voltadas ao bem-estar, pode aumentar o desgaste físico e mental dos colaboradores. Os dados da pesquisa demostram que o desafio da organização não consiste em eliminar a cultura de performance, mas em desenvolver mecanismos de gestão capazes de equilibrar a busca por resultados com a valorização das pessoas. Nesse contexto, torna-se essencial que a organização busque conciliar a elevada demanda por desempenho com condições de trabalho que favoreçam o bem-estar, promovendo um ambiente organizacional capaz de aliar produtividade, valorização das pessoas e sustentabilidade nas relações de trabalho.

7. RECOMENDAÇÃO PARA O SUPERMERCADO VIDA NOVA

De acordo com os resultados alcançados nesta pesquisa, torna-se possível sugerir algumas recomendações gerenciais que podem ajudar a fortalecer a cultura organizacional e promover a saúde mental dos colaboradores no Supermercado Vida Nova. Essas recomendações visam equilibrar a busca por resultados organizacionais com a valorização do bem-estar dos trabalhadores, facilitando um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Primeiramente, ressalta-se a importância do estabelecimento de metas claras, realistas e objetivamente comunicadas e compatíveis com as características e demandas de cada setor da empresa. A definição correta de metas contribui para orientar o desempenho dos colaboradores, promover maior organização das atividades e reduzir incertezas relacionadas a expectativas organizacionais. Metas compatíveis com a realidade da empresa tendem a reduzir a pressão excessiva e podem ajudar a aumentar o engajamento no trabalho.

Outra recomendação refere-se à elaboração de práticas de liderança mais empáticas e participativas, que fortaleçam a comunicação entre gestores e colaboradores. A conduta que a liderança adota desempenha influência direta na percepção do clima organizacional e na motivação dos colaboradores. Assim, líderes que assumem uma postura de apoio e orientação podem colaborar para a criação de relações de confiança e para a diminuição de conflitos relacionados ao ambiente de trabalho. Para viabilizar essa mudança, recomenda-se a realização de programas de capacitação em liderança, abordando temas como comunicação interpessoal, inteligência emocional, gestão de conflitos e feedback construtivo. Além disso, o Supermercado Vida Nova pode estabelecer reuniões periódicas entre líderes e suas equipes, com o objetivo de acompanhar o desempenho, identificar dificuldades, ouvir sugestões e discutir oportunidades de melhoria. A empresa também pode implantar uma caixa de sugestão física ou digital, garantindo o anonimato dos colaboradores quando desejado. Outra prática importante consiste na implantação de avaliações de liderança, permitindo que os colaboradores forneçam feedback sobre a atuação de seus gestores de forma confidencial. Essas iniciativas tendem a fortalecer a confiança entre líderes e equipes, melhora o clima organizacional e colabora para a prevenção de conflitos e do adoecimento relacionado ao trabalho.

Ademais, ressalta-se a necessidade de implantação de políticas de reconhecimento e valorização dos colaboradores. O reconhecimento profissional estabelece um fator relevante para o aumento da motivação, da satisfação no trabalho e do comprometimento organizacional. Técnicas como programas de incentivo, feedbacks positivos, valorização de resultados e oportunidades de desenvolvimento profissional são capazes de fortalecer o empenho e

comprometimento das equipes. Para viabilizar essa recomendação, o Supermercado pode implementar programas de reconhecimento por desempenho, como divulgação mensal de colaboradores que se destacaram pelo comprometimento, qualidade no atendimento ou alcance de metas, sempre utilizando critérios transparentes e previamente definidos. Outra iniciativa consiste na realização de feedbacks individuais periódicos, nos quais os gestores reconheçam os resultados alcançados e orientem o envolvimento profissional de cada colaborador. A empresa também pode oferecer oportunidades de capacitação, priorizar promoções internas para os preenchimentos de novas vagas, conceder certificados de reconhecimento, homenagens em reuniões de equipe e pequenas premiações, como vale -compras, brindes ou dias de folga, quando compatíveis com a política da organização. Além disso, a celebração de conquistas coletivas, como o alcance de metas da equipe ou resultados expressivos da empresa, isso fortalece o espirito de cooperação, aumenta o sentimento de pertencimento e incentiva o comprometimento contínuo dos colaborados.

Outra recomendação importante é a realização de avaliações periódicas das condições de trabalho e da organização de atividades, com o propósito de prevenir situações de sobrecarga e desgaste físico e mental. A análise da carga de trabalho, das escalas de serviço e das demandas operacionais pode ajudar na adoção de medidas que incentivem maior equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida no ambiente laboral. Para a implementação dessa recomendação, o Supermercado pode realizar avaliações trimestrais das condições de trabalho em cada setor, analisando aspectos como distribuição de tarefas, número de colaboradores por turno, cumprimento das jornadas de trabalho, frequência de horas extras, períodos de maior demanda e índices de absenteísmo. Também é recomendável que a empresa acompanhe os indicadores de gestão de pessoas, como afastamentos por motivos de saúde, rotatividade, atrasos e faltas, utilizando essas informações para revisar escalas de trabalho, redistribuir tarefas ou reforçar temporariamente as equipes em períodos de maior fluxo, como ações promocionais, feriados e datas comemorativas. Essas medidas favorecem uma gestão mais preventiva, permitindo equilibrar as necessidades operacionais de empresa com preservação se saúde e do bem-estar dos colaboradores.

Por fim, propõe-se o incentivo a práticas voltadas à promoção da saúde mental e bem-estar organizacional, como campanhas internas de conscientização, orientações sobre qualidade de vida no trabalho e programas de apoio ao colaborador. Essas práticas podem colaborar para prevenção do adoecimento ocupacional e para a construção de um ambiente organizacional mais humano. O Supermercado pode desenvolver um programa interno de promoção de saúde e qualidade de vida, com ações realizadas ao longo do ano. Podendo ser campanhas educativas

sobre saúde mental e prevenção do estresse, palestras com psicólogos, realização da semana da saúde do colaborador, além de orientações sobre hábitos saudáveis, qualidade do sono, alimentação, atividade física e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A empresa pode estabelecer parcerias com universidades ou clinicas da região para oferecer palestras, atendimentos preventivos e ações de conscientização. Outra medida é capacitar gestores para identificar sinais de sobrecarga emocional entre colaboradores e encaminhar essas situações de forma ética e acolhedora.

Para estudos futuros, sugere-se a realização de pesquisas voltadas à qualidade de vida no trabalho no setor supermercadista, abrangendo um número maior de colaboradores e diferentes supermercados. Um estudo comparativo entre empresas poderia analisar aspectos como carga horária, remuneração, reconhecimento profissional, relacionamento com a liderança, condições de trabalho, níveis de estresse e satisfação dos colaboradores, permitindo identificar fatores que contribuem para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e para um ambiente organizacional mais saudável.

Desse modo, a adoção dessas recomendações pode facilitar não apenas a melhoria das condições de trabalho no Supermercado Vida Nova, mas também o fortalecimento da cultura organizacional, colaborando para melhores resultados empresariais e para o desenvolvimento sustentável da organização.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais.**
Ministério da Previdência Social, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais.> Acesso em: 19 fev. 2026.

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. **G1,** 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml.> Acesso em: 02 mar. 2026.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional** - A Dinâmica do Sucesso das Organizações . 4.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021. E-book. p.Capa. ISBN 9788597027778. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597027778/. Acesso em: 11 mar. 2026.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração** - Edição Compacta. 5. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021. E-book. p.Capa. ISBN 9788597027525. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597027525/. Acesso em: 09 mar. 2026.

CLARA; Maria. *Brasil tem mais de 546 mil afastamentos por saúde mental em 2025 e bate recorde pela segunda vez em 10 anos*. **CONTEC BRASIL**, 2026. Disponível em: <https://contec.org.br/brasil-tem-mais-de-546-mil-afastamentos-por-saude-mental-em-2025-e-bate-recorde-pela-segunda-vez-em-10-anos/.> Acesso em: 19 fev. 2026.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **Burnout**: o desafio da relação entre as pessoas e o trabalho. Porto Alegre: Bookman, 2016.

PFEFFER, Jeffrey. **Morrendo por um salário**: como as práticas modernas de gerenciamento prejudicam a saúde dos trabalhadores e o desempenho da empresa – e o que podemos fazer a respeito. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 16. ed. São Paulo: Pearson, 2014.
SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: dados mostram aumento de ansiedade e depressão.

UMANE, 2025. Disponível em: <https://biblioteca.observatoriosaudepublica.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho-indicadores-impactos/>. Acesso em: 20 fev. 2026.

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Pedro. **Cultura Organizacional e Liderança**. 5. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022. E-book. pág.1. ISBN 9786559773626. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559773626/. Acesso em: 11 mar. 2026.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

Apêndices

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

1. Como você descreve sua rotina de trabalho na empresa em relação às cobranças e as responsabilidades?
2. Existem metas estabelecidas para o seu setor? Você considera essas metas realistas? Como elas impactam seu dia a dia?
3. Você percebe pressão por resultados no ambiente de trabalho? De que forma essa pressão se manifesta no seu dia a dia?
4. Já sentiu estresse, ansiedade ou cansaço excessivo relacionados ao trabalho? Quais fatores mais contribuem para isso?
5. Como é sua relação com líderes e colegas, especialmente em situações de cobrança por desempenho?
6. Há espaço para diálogo sobre dificuldades, saúde mental ou sobrecarga? Você se sente seguro (a) para falar sobre isso com a liderança?
7. Na sua opinião, o que poderia ser feito para equilibrar a cultura de performance e a saúde mental no ambiente de trabalho?