



REVISTA DE DIFUSIÓN ACADÉMICA

ISSN 2718-6318

Año VI | Número 21 | Julio 2025

Saúde mental e o bem-estar profissional: a influência da cultura organizacional e o corredor bioceánico

Fábio do Vale¹

Murilo Sangalli²

¹ Graduado em Letras e Pedagogia. Doutor e Pós-doutor em Estudos de Linguagens (UFMS). Pós-doutorado em Relações Internacionais (UFSC) e Comunicação e Arte (USP). Diretor Acadêmico da Faculdade Insted. Editor-chefe da Revista Camalotes – RECAM. Membro efetivo da Academia Sul-Mato-Grossense de Letras (ASL). Pesquisador FUNDECT/PROPP/UFMS. Orientador deste artigo.

² Graduado em Psicologia e Pós-graduado: MBA em Psicologia Organizacional e do Trabalho (IPOG). Orientando deste artigo.

Introdução

No Brasil a construção do conceito de uma empresa se dá por dois complexos contextos: a disparidade pública e privada. Nesse sentido este trabalho ofertará, a luz dos debates cruentos da saúde mental, os impasses que empresas encontram no que se refere à qualidade do sistema organizacional que influi, distintamente nos processos de rendimento empresariais no que tange à qualidade de vida dos seus colaboradores tendo aos final, após os debates teóricos dos autores selecionados, uma questão preocupante no ciclo da efetivação do Corredor Bioceânico e cenário do Estado de Mato Grosso do Sul. Historicamente, o bem-estar no ambiente de trabalho é um tema que vem ganhando cada vez mais atenção na sociedade contemporânea.

Com a globalização, a rápida evolução tecnológica e a crescente competitividade no mercado, os profissionais têm enfrentado desafios significativos que podem impactar a sua saúde mental e o seu bem-estar. É salutar recordar que a cultura organizacional, entendida como o conjunto de valores, crenças e práticas compartilhadas dentro de uma empresa, desempenha um papel crucial na moldagem do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na saúde mental dos colaboradores, contudo esta é uma problemática efetiva não apenas no Brasil, mas especialmente em toda a América Latina (DO VALE, 2022, p. 44) como a psicologia contemporânea tem apontado e aqui, passa-se apresentar por meio dos autores selecionados.

Deve-se destacar que neste contexto, esta pesquisa buscou explorar a relação entre a cultura organizacional e o bem-estar profissional, investigando como diferentes práticas e valores institucionais podem afetar a saúde mental dos trabalhadores, buscando refletir, efetivamente, a salubridade emocional ao qual esses estão inseridos e como se pretende aplicar essas questões formativas no cenário iminente da relação de trabalho após a inauguração do Corredor Bioceânico que interligará o Brasil, Paraguai, Argentina e Chile levando esses colaboradores rodoviários à jornadas exaustivas de trabalho, bem como, o distanciamento familiar. A compreensão dessa dinâmica é essencial para o desenvolvimento de estratégias eficazes que promovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo,

contribuindo para a satisfação e o desempenho dos funcionários mantendo sempre, por meio de uma cultura organizacional, o bem-estar mental de todos os partícipes dessas funções.

Como pesquisa fluente deste trabalho, é notório que se valore questões objetivas desde os aspectos conceituais básico, como, por exemplo, de que a saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses normais da vida, ou seja, os mais recorrentes como relacionamentos afetivo-amorosos, profissionais e nas amizades. Trabalhar de forma produtiva e contribuir para a sua comunidade institucional, ou seja, empresarial é um dos grandes e efusivos focos deste trabalho ancorado por dados que serão apresentados subsequentemente. Ainda no contexto profissional, a saúde mental está intimamente ligada ao equilíbrio emocional, ao suporte social e às condições de trabalho oferecidas pela organização. Nesse viés, este trabalho aprecia, à luz dos autores supracitados que tensionam esta temática, e demais pesquisadores selecionados, como esta reações estão sendo desenvolvidas no Brasil, com destaque para o estado Mato Grosso do Sul (MS) cuja Capital, Campo Grande, está na iminência de atingir o número de um milhão de habitantes se transformando em uma metrópole que vivenciará diretamente o traslado do imponente Corredor Bioceânico e seus diversos desafios trabalhistas.

Das diversas características percebíveis no referido estado fronteiro (MS), o contexto de fronteira proporciona a chegada de muito imigrantes, uma vez que Mato Grosso do Sul faz fronteira com o Paraguai e a Bolívia, e muitos desses cidadãos-irmãos latino-americanos, buscam uma estada profissional e, sobretudo, o tão requerido bem-estar no trabalho que engloba diversos aspectos, como satisfação com o trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, segurança no emprego e reconhecimento, o que muitas vezes, não tem acontecido em seus países, pelo o menos, a contento. Um alto nível de bem-estar está associado a melhores desempenhos, menor absenteísmo e maior lealdade dos funcionários, essas questões são ainda mais críticas quando nos referimos a um estado cujo contexto deve comportar os seus cidadãos e demais realidades que buscam diversas oportunidades no mercado de trabalho.

Pensar o cenário de Mato Grosso do Sul por excelência é pensar no dinamismo desse desenvolvimento que se potencializa e já acontece, como, por exemplo, a instalação do Corredor Bioceânico que ligará o Brasil até o Chile por meio de rodovias, perpassando pelo Paraguai e Argentina. Essa diversidade de preocupações profissionais acabam sendo indissociáveis com o assunto é recursos humanos. Sabe-se que a cultura organizacional é o conjunto de normas, valores, atitudes e comportamentos que caracterizam uma organização sistêmica. Ela pode ser percebida através das práticas diárias, políticas internas e da comunicação organizacional. Existem diferentes tipos de cultura organizacional que preocupam o cenário desse imponente corredor bioceânico que interligará dois importantes oceanos, podendo aparecer então, como a cultura de poder, cultura de função, cultura de tarefa e cultura de pessoas. Cada uma delas pode ter impactos distintos sobre o bem-estar e a saúde mental dos funcionários, por isso, tais cenários são muito bem discernidos e operacionalizados pela psicologia e, nesse caso, a psicologia organizacional que visa o bem-estar mental dos colaboradores em suas distintas funções e correspondência empresariais e, sobretudo, pessoais.

Outros pontos valorosos para a se pensar e compreender o alcance do bem-estar, e que aqui também são apreciados, indubitavelmente, advém das práticas e influências organizacionais como suporte à saúde mental, políticas de equilíbrio trabalho-vida e programas de bem-estar que podem influenciar significativamente a saúde mental dos trabalhadores por organizações que promovem um ambiente de suporte e tendem a ter funcionários mais satisfeitos e produtivos.

A exemplo de Mato Grosso do Sul que está atravessado por esse cenário, destaca-se que mundialmente uma das maiores empresas em exercício planetário como a *Google*, *Zappos* e *Salesforce* são conhecidas por suas culturas organizacionais que valorizam expressivamente o bem-estar dos seus funcionários, ou por melhor dizer, seus colaboradores e mesmo havendo a necessidade de melhoria, ainda assim, destacam-se mundialmente. Estas organizações implementam práticas como horários flexíveis, espaços de trabalho colaborativos e programas de apoio psicológico. Dentre os desafios mais comuns enfrentados pelas organizações, destacam-se a resistência a mudanças, falta de recursos e a subestimação da importância da saúde mental o que passa ser bastante preocupante quando

pensamos no cenário que o Corredor Bioceânico que interligará os Oceanos Pacífico e Atlântico pela malha rodoviária com rigor profissional dado por um ineditismo jamais visto na América Latina (DO VALE, 2022, p. 47).

Por isso e com isso, na busca de possivelmente superar ou ao menos mitigar esses desafios, é essencial que as organizações invistam em treinamento de líderes que vão coordenar esses processos profissionais intercontinentais para que se desenvolvam políticas aplicáveis e promovam uma cultura de abertura e suporte. Programas de assistência aos empregados (PAE) e treinamentos em inteligência emocional podem ser extremamente eficazes, como também discernem os autores preditos. Nesse ínterim, a saúde mental e o bem-estar profissional estão coadunados à influência da cultura organizacional o que se debate e apresenta neste trabalho que apresenta a partir dos primeiros tópicos, autores com suas discussões e teorizações que ressaltam os liames da cultura organizacional e suas reais influências no desenvolvimento da empresas por meio dos seus colaboradores e, *a posteriori*, uma situação que caráter internacional que resvala a experiência do cenário que vem demonstrando preocupação nas camadas profissionais com o enfoque para a correspondência do bem-estar mental de uma cultura organizacional que precisa ser efetivamente aplicada pelas empresas que atuarão no megaempreendimento que se desenvolverá através do Corredor Bioceânico.

1. Saúde Mental e Bem-Estar Profissional na Gestão de Pessoas

A saúde mental e o bem-estar profissional são temas cada vez mais relevantes no ambiente corporativo contemporâneo. Em um mundo onde as exigências profissionais e pessoais se entrelaçam de maneira cada vez mais intensa, a gestão de pessoas desempenha um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho saudável. Idalberto Chiavenato, um dos mais respeitados autores na área de gestão de pessoas e que fora eleito para iniciar o debate teórico deste trabalho, destaca a importância de uma abordagem holística na administração de recursos humanos, enfatizando a necessidade de cuidar não apenas das competências técnicas, mas também do bem-estar emocional dos colaboradores o que muito será caro para o cenário do Corredor Bioceânico que é peça-chave deste trabalho.

O intelectual Chiavenato (2008) argumenta que a gestão de pessoas deve ser vista como um conjunto de práticas estratégicas que visam alinhar os objetivos organizacionais com as necessidades e aspirações dos indivíduos, principalmente como meta central nas empresas. Ele afirma que "a administração de recursos humanos deve ser orientada para a obtenção de resultados por meio das pessoas, respeitando suas individualidades e promovendo um ambiente de trabalho que favoreça a saúde física e mental" (CHIAVENATO, 2008). Esta abordagem integral é essencial para garantir que os colaboradores não apenas desempenhem suas funções de maneira eficaz, mas também se sintam valorizados e motivados. Nesse viés crítico, o autor apresenta a importância da cidadania empresarial:

Segundo pesquisa publicada pelo *Business for Social Responsibility* (BSR), entidade norte-americana que reúne cerca de 1.400 companhias envolvidas com projetos de cidadania empresarial, 68% dos jovens norte-americanos preferem trabalhar em uma empresa ligada a algum projeto social, enquanto 76% dos consumidores preferem marcas e produtos envolvidos com algum tipo de ação social. No Brasil, ainda não existem estatísticas a respeito do tema, mas várias empresas começam a discutir formas de disseminar a cidadania empresarial, ou seja, a atuação da empresa com responsabilidade social (CHIAVENATO, 2008, p. 475).

Essa responsabilidade social resvala na saúde mental e, logo, no trabalho o que está diretamente ligado a diversos fatores, incluindo a carga de trabalho, a qualidade das relações interpessoais, as condições físicas do ambiente e as políticas organizacionais de suporte e desenvolvimento. Chiavenato (2008) destaca que "a qualidade de vida no trabalho envolve a criação de um ambiente que seja ao mesmo tempo estimulante e acolhedor, onde os indivíduos possam desenvolver suas habilidades e alcançar seus objetivos pessoais e profissionais". Nota-se aqui que esse processo implica na necessidade de políticas organizacionais que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, oportunidades de desenvolvimento e um ambiente que preze pela inclusão e respeito mútuo para que todo esse processo seja celebrado integralmente nas empresas que indistintamente ao seu tamanho estrutural, não pode fugir dessa responsabilidade empregatícia tão cara aos seus colaboradores. Nesse viés o autor ainda acrescenta:

Ao longo de toda a história da humanidade, sucedem-se os desdobramentos da atividade laboral do ser humano. Quem trabalha para quem, quem faz a guerra para quem, quem é o escravo de quem, quem é o dominador, quem é o chefe e coisas do gênero, tudo isso mostra que o trabalho vem sendo desempenhado sob múltiplas formas e diferentes tipos e usos. Todavia, é a partir da Revolução Industrial que surge o conceito atual de trabalho. E foi no decorrer do século XX que o trabalho recebeu a configuração que hoje está assumindo (CHIAVENATO, 2008, p. 33).

Essa configuração narrada por Chiavenato demonstra como o impacto da saúde mental no desempenho profissional é e sempre será significativo. Colaboradores que enfrentam problemas de saúde mental, como estresse, ansiedade ou depressão, tendem a apresentar uma diminuição na produtividade, maior propensão a erros, aumento a inoperância e, em casos mais graves, afastamentos prolongados que muitas vezes nem são assistidos como se deveria. Portanto, não se pode pensar em outra saída em primeira instância a não ser que as organizações implementem sempre, estratégias de prevenção e intervenção, como programas de apoio psicológico, iniciativas de bem-estar e treinamentos que promovam a resiliência e a inteligência emocional deixando de pensar que essa é uma demanda apenas de empresas educacionais e de multinacionais que trabalham apenas com relacionamento humano, pois fica evidente, que o relacionamento humano, social e profissional está em qualquer espaço de sociabilidade.

Ainda em destaque teórico, ressalta-se o recorte de Chiavenato (2008) na importância da liderança no processo de promoção da saúde mental e do bem-estar profissional, um ponto caríssimo neste trabalho. Ele afirma que "líderes eficazes são aqueles que conseguem inspirar confiança e comprometimento, ao mesmo tempo em que promovem um ambiente de trabalho saudável e equilibrado". É inequívoca a tomada de que os líderes têm a responsabilidade de reconhecer os sinais de desgaste emocional em suas equipes e agir de maneira proativa para oferecer o suporte necessário prevendo diversos conflitos consequenciais:

O conflito apresenta consequências indesejáveis para o funcionamento da organização, pois indivíduos e grupos veem seus esforços bloqueados, desenvolvendo sentimentos de frustração, hostilidade e tensão. Isso prejudica tanto o desempenho das tarefas quanto o bem-estar das pessoas (CHIAVENATO, 2008, p. 395).

Dirimir conflitos é uma ordem basilar de qualquer empresa. Nesse prisma, a gestão de pessoas orientada para a saúde mental e o bem-estar profissional é fundamental para a criação de um ambiente de trabalho produtivo e que traga para-além da alegria daquilo que se exerce, a correspondência amigável e preenchedora das vidas de todos os profissionais. Conforme elucidado por Idalberto Chiavenato (2008), uma abordagem estratégica e humanizada na administração de recursos humanos não apenas melhora e sana impasses trazendo o desempenho organizacional, mas também contribui para o desenvolvimento integral dos indivíduos, promovendo um equilíbrio saudável entre as exigências profissionais e a realização pessoal evitando, muitas vezes, no desencadeamento de doenças diversas pelos possíveis inflames do trabalho.

Não se pode deixar de destacar que a cultura organizacional, conforme Chiavenato (2008) valoriza e discute, é formada apenas ao longo do tempo, influenciada pelos fundadores, chefes, coordenadores, gestores da organização, líderes e, sobremaneira, nas experiências acumuladas em todas as atividades da instituição em questão. Esses processos marcam, substancialmente, e atua como um guia invisível, direcionando como os colaboradores se comportam, tomam decisões e se comunicam dentro da empresa. A gestão de pessoas, portanto, não pode ser efetiva sem uma compreensão profunda e uma gestão adequada da cultura organizacional, para isso, conhecer o perfil de cada colaborador, desde a entrevista e possíveis cartas de referência é um fator de precaução e um real fio-condutor de que proceder desde a seleção desse candidato até a função que ele exercerá.

A interseção entre gestão de pessoas e cultura organizacional são coadjuvantes no sucesso de todo o processo porque a cultura molda as expectativas e normas que influenciam o desempenho dos funcionários. Por exemplo, em uma cultura que valoriza a inovação e formação continuada dos seus colaboradores e gestores de pessoas devem incentivar a criatividade e a experimentação, oferecendo treinamento e oportunidades para que os funcionários proponham e implementem novas ideias. Esse alinhamento entre a cultura organizacional e as práticas de gestão de pessoas é essencial para a criação de um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo e, sem sombra de dúvidas, distante de qualquer insalubridade alheia que possa ser sucedida nessa empresa.

Além disso, a cultura organizacional tem um impacto significativo na satisfação e motivação dos funcionários. Chiavenato (2008) argumenta que "a cultura organizacional serve como uma cola que mantém a organização unida". Quando os colaboradores se identificam com os valores e crenças da organização, eles tendem a sentir-se mais engajados e comprometidos com os objetivos da empresa. Por outro lado, uma cultura que é percebida como negativa ou incoerente pode levar à desmotivação, alta rotatividade e conflitos internos. Neste tópico, portanto, a leitura de Idalberto Chiavenato para a ser elucidativa e que traz consciência dos processos e serve de ancoragem para esta primeira discussão teórica do trabalho.

2. A Importância do Treinamento e Desenvolvimento em Recursos Humanos

Destaca-se agora, assim como Chiavenato, os autores arrolados para este tópico também tensionam e fomentam as questões imbricadas na área de Recursos Humanos (RH) desempenha um papel crucial no desenvolvimento e na manutenção do capital humano dentro das organizações valorando, como destaca este trabalho, a perspectiva da cultura organizacional para o importante entendimento e aplicação da proposta de efetividade da saúde mental dos colaboradores de uma empresa. Não se pode esquecer, conscientemente, que entre suas diversas funções, no treinamento e o desenvolvimento (T&D), destacam-se como práticas essenciais para o aprimoramento das competências dos colaboradores, promovendo tanto o crescimento individual quanto o desempenho organizacional.

No Brasil, sobretudo, na contemporaneidade, o treinamento e desenvolvimento de funcionários são atividades estratégicas que visam capacitar os colaboradores, preparando-os para assumir novas responsabilidades e desafios dentro da organização e muito além dessa premissa que parece ser muito objetiva e cíclica é passível de melhoramento assíduo. Segundo Borges-Andrade e Abbad (1996), o treinamento é um processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos. Esse é um ponto que tematiza essas propostas que são simples no sistema empresarial, porém que se não forem aplicadas, causam sérios danos.

O desenvolvimento, por sua vez, possui um horizonte mais amplo e de longo prazo, englobando uma série de atividades que visam o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores. Este processo é contínuo e envolve o aperfeiçoamento das capacidades dos indivíduos para que possam assumir posições de maior responsabilidade no futuro. Nesse viés crítico, os autores demonstram o quão a pesquisa pode ser abalizadora nesse aspecto:

No Brasil, a área de T&O teria grande relevância e a consolidação da pesquisa poderá trazer bons frutos. Aqui, o desafio talvez seja muito maior do que aquele enfrentado por pesquisadores e práticos de países desenvolvidos, já que grande parte da mão-de-obra disponível no mercado de trabalho tem baixo nível de escolaridade ou nenhuma escolarização e o País, para se desenvolver e disputar mercados consumidores com os países desenvolvidos, terá de introduzir e desenvolver novas tecnologias BORGES-ANDRADE; ABBAD, 1996, p. 112).

Para os referidos autores, Investir em T&D traz múltiplos benefícios tanto para os colaboradores quanto para as organizações. Borges-Andrade e Abbad (1996) apontam que programas de treinamento eficazes resultam em melhorias significativas no desempenho dos funcionários, aumentando a eficiência e a produtividade. Adicionalmente, tais programas contribuem para a satisfação e motivação dos empregados, reduzindo a rotatividade e promovendo um ambiente de trabalho mais positivo. Nota-se que nesta etapa do trabalho, destaca-se – organicamente – a preocupação em se desenvolver, mas claro, com a ponderação consciente do processo.

Outro ponto que deve ser retomado sempre é a formação contínua dos colaboradores que também possibilita a inovação e a adaptação às mudanças do mercado. Em um ambiente de negócios em constante transformação, a capacidade de aprender e se adaptar rapidamente é um diferencial competitivo necessário. Dessa forma, as empresas que investem em T&D estão mais preparadas para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades que surgem tendo sempre o colaborador consciente de todos esses processos. Essas questões impactam, por exemplo, em como se pensar um ambiente de treinamento efetivo como narram os autores:

Questões a respeito de treinabilidade da clientela de T&D, assunto muito tratado na literatura internacional recente, precisam ser foco de alguma atenção no Brasil, tanto em termos de desenvolvimento de instrumentos de medida quanto em termos de seus efeitos na organização e no treinamento. A necessidade de aumento do nível de escolaridade formal da mão-de-obra, apontada por Rebelo, Bresciani Filho & Oliveira (1995), precisa ser levada em consideração pela pesquisa em T&D (BORGES-ANDRADE; ABBAD, 1996, p. 123).

Apesar dos benefícios, a implementação de programas de T&D enfrenta vários desafios. Borges-Andrade e Abbad (1996) destacam que um dos principais obstáculos é a falta de uma avaliação sistemática dos programas de treinamento. Muitas organizações não realizam uma análise aprofundada dos resultados obtidos, o que dificulta a identificação de áreas de melhoria e a justificativa do investimento em T&D. Essa proposição deve estar alinhada ao setor de RH da empresa notoriamente assistido por um profissional da psicologia especializado nessas demandas sensíveis e emergentes.

Outro desafio é alinhar os programas de T&D às estratégias organizacionais. Para que sejam eficazes, os treinamentos devem estar diretamente vinculados às metas e necessidades da empresa, por exemplo, se o Estado de Mato Grosso do Sul (MS) almeja e será polo de traslado do Corredor Bioceânico, quais questões precisam ser (re)pensadas? Detalhes assim, conduzem com efetividade todo o processo. Nessa linha responsiva, isso requer uma análise cuidadosa e um planejamento estratégico que considere tanto os objetivos corporativos quanto as expectativas dos colaboradores.

Portanto, essa linha exequível corrobora para que o treinamento e desenvolvimento (T&D) sejam áreas cruciais na gestão de recursos humanos, não apenas pela capacitação técnica, mas também pelo impacto que exercem no bem-estar mental dos trabalhadores primando sempre, pelo vínculo sistêmico desse organismo em pensar e executar. Ainda de acordo com Borges-Andrade e Abbad (1996), as práticas de (T&D) visando lado socioemocional de todos nunca será uma aposta falha e pelo o contrário, trará a humanística que a empresa necessita para progredir em todos os aspectos.

A eleição desses autores para essa ancoragem teórica deste trabalho também se dá porque Borges-Andrade e Abbad (1996) destacam que o sucesso de programas de (T&D) depende, sobremaneira, da sua capacidade de atender tanto às necessidades organizacionais quanto individuais e esse é um ponto notável, pois cada funcionário, tem suas demandas particulares e que precisam ser (re)pensadas pela empresa sempre. Os autores salientam e ainda defendem que, ao investir em T&D, as empresas não só melhoram a performance dos seus funcionários, mas também promovem um ambiente digno e modelo de humanística-profissional, o que, por sua vez, pode levar a uma maior retenção de talentos e a um clima organizacional mais positivo que impera em sempre fazer o melhor porque se tem as melhores ferramentas.

Neste tópico de debate, portando, passa a ser evidente que o (T&D) desempenha essa proposição real e aplicável, não apenas no desenvolvimento das competências técnicas dos empregados, mas também no fortalecimento do seu bem-estar mental sendo coerente pensar nesse processo nos vieses, particular e em equipe. Nesses meandros, o sistêmico projeto de se treinar não pode apenas visar o certame técnico, mas principalmente, esses detalhes em que cada indivíduo carrega a sua história que se conflui com as demandas pessoais e empresariais.

3. A Influência da Cultura Organizacional na Aprendizagem no Trabalho

Concatenado aos dois tópicos anteriores, este visa debater a cultura organizacional como papel fundamental na aprendizagem dentro das organizações. Essa disposição e, sobretudo, a influência dessa cultura deve estar imbricada no processo contínuo de aprendizagem dos trabalhadores, tendo como proposta basilar o texto: "Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações" de Coelho Junior e Borges-Andrade (2008) este tópico discerne com criticidade essa proposição organizacional tem também como efetiva visada, pensar o bem-estar e a saúde mental nos ambientes diversos de trabalho.

Na égide avaliativa de que a cultura organizacional pode ser definida como o conjunto de valores, crenças e normas compartilhadas pelos membros de uma

organização, que moldam seu comportamento e sua interação no ambiente de trabalho, compreende-se essa teorização, ou por melhor dizer, essa leitura deve por excelência sair do papel. Nesse ínterim, Coelho Junior e Borges-Andrade (2008) destacam que a cultura organizacional pode tanto facilitar quanto dificultar a aprendizagem no contexto de trabalho e neste trabalho, essa consciência se dá de maneira ainda mais perspicua valorando a psicologia como ferramenta sólida nesse processo. Pode-se apreciar que quando a cultura é voltada para a inovação, colaboração e desenvolvimento contínuo, ela tende a criar um ambiente propício para a aprendizagem. Por outro lado, uma cultura rígida e avessa às mudanças necessárias, pode representar um obstáculo significativo para o desenvolvimento de novas competências e conhecimentos. Nesse invólucro crítico, narram os autores:

Verificase que o empreendimento do indivíduo em ações de aprendizagem no âmbito das organizações é impulsionado, principalmente, pela necessidade do mesmo em manifestar conhecimentos e habilidades requisitados pelo desempenho em uma dada atividade, relacionando-se ao aperfeiçoamento de seu repertório atual de competências em torno do exercício de suas atribuições (COELHO JUNIOR; BORGES-ANDRADE, 2008, p. 222).

Esse recorte foi eleito com dialogar diretamente com este trabalho fortalecendo as premissas desta pesquisa, logo, essa preocupação dos autores, demonstra e qualifica em sempre buscar o conhecimento no mercado de trabalho em tom indispensável da consciência e da prática formativa. A aprendizagem no contexto de trabalho, segundo Coelho Junior e Borges-Andrade (2008), ocorre de maneira formal e informal. Aqui, selecionamos a discussão das duas proposições de que a aprendizagem formal é geralmente estruturada e planejada, como treinamentos e *workshops*. Já a aprendizagem informal acontece através de interações cotidianas, como a troca de experiências entre colegas, a observação de práticas de trabalho e a resolução de problemas práticos, contudo, embora comum, pouco se tem consciência de que esse processo dever ser observado.

A influência da cultura organizacional na aprendizagem informal é particularmente significativa. Em uma cultura que valoriza a troca de conhecimento e a cooperação, os trabalhadores são incentivados a compartilhar informações e colaborar para

resolver desafios, promovendo um ambiente de aprendizagem contínua. Coelho Junior e Borges-Andrade (2008) ressaltam que em tais ambientes, a aprendizagem se torna um processo natural e contínuo, integrado às atividades diárias dos trabalhadores e que se não percebidos, por suscitar desfechos inesperados e as vezes não positivos.

Além disso, pensar que a liderança desempenha um papel substancial na formação da cultura organizacional e, conseqüentemente, na facilitação ou restrição da aprendizagem. Líderes que promovem uma cultura de abertura e experimentação incentivam os funcionários a aprender também com os erros e a buscar constantemente novas maneiras de melhorar seu desempenho. Nesse prisma, Coelho Junior e Borges-Andrade (2008) afirmam que a liderança eficaz é um dos principais fatores que influenciam positivamente a aprendizagem organizacional, pois líderes que valorizam o desenvolvimento de seus subordinados criam um ambiente seguro e motivador para a aprendizagem, nesse intento, cancelam os autores:

Em pedagogia, administração e psicologia, verifica-se que os estudos sobre aprendizagem caracterizam-na como um conceito interdisciplinar, em que, tradicionalmente, há articulação teórico/prática entre distintos campos de saber associados, como encon trado em Silva e Fridman (2007), o que se revela típico de sua ampla diversidade de definições e aplicações. Importante base teórica em psicologia organizacional e do trabalho e administração tem contribuído para as reflexões e inferências nos estudos relacionados à aprendizagem humana no trabalho (COELHO JUNIOR; BORGES-ANDRADE, 2008, p. 223-224).

Como destaca os autores e por isso a eleição desse recorte para este trabalho, a cultura da aprendizagem ainda é quase inoperante em muitos setores, contudo, é importante reconhecer que a mudança cultural dentro de uma organização é um processo complexo e de longo prazo. Coelho Junior e Borges-Andrade (2008) apontam que transformar a cultura organizacional para promover a aprendizagem requer um compromisso contínuo da alta gestão, além de esforços sistemáticos para alinhar políticas, práticas e comportamentos organizacionais com os valores desejados.

A relação entre trabalho e bem-estar mental é um tema central nas discussões contemporâneas sobre qualidade de vida e produtividade nas organizações. Os intelectuais como Francisco Antonio Coelho Junior e José Eduardo Borges-Andrade têm contribuído significativamente para a compreensão de como o ambiente de trabalho influencia a saúde mental dos trabalhadores. Por essas razões, as principais perspectivas e teorizações práticas sobre o bem-estar mental no contexto das organizações, destacando as contribuições desses estudiosos, devem ser empregadas nos sistemas formativos das empresas no Brasil.

Vale ressaltar que o ambiente de trabalho exerce um papel crucial na saúde mental dos trabalhadores. Segundo Coelho Junior, as condições de trabalho, como a carga horária, a pressão por resultados e a qualidade das relações interpessoais, impactam diretamente o bem-estar mental. A sobrecarga de trabalho e a falta de controle sobre as atividades desempenhadas são fatores que podem levar ao estresse e à ansiedade. Portanto, a gestão organizacional deve estar atenta a esses aspectos para promover um ambiente saudável.

Borges-Andrade, por exemplo, enfatiza a importância do suporte organizacional e da justiça organizacional para o bem-estar dos empregados, por isso ter um setor responsável para essas tratativas na empresa é primordial. Cabe destacar também suporte organizacional – sugestivamente organizado por um profissional da psicologia – refere-se à percepção dos trabalhadores de que a empresa valoriza seu bem-estar e contribuições. Doutro lado, destaca-se que a justiça organizacional envolve a percepção de equidade nos processos e nas interações dentro da empresa. Ambos os fatores são fundamentais para reduzir o estresse e aumentar a satisfação no trabalho de todos os envolvidos ora, subordinados, ora, subordinantes. Nesse certame, os autores destacam:

A distinção entre a aprendizagem diretamente aplicável ao trabalho e aquela não necessariamente aplicável é de fundamental valia ao planejamento de ações estratégicas de recursos humanos nas organizações. Quando um indivíduo, por exemplo, aprende informalmente (por repetição mental, a título de ilustração) todos os nomes de outros chefes de outros departamentos, ou mesmo todos os telefones e ramais dos outros departamentos, tal aprendizagem não necessariamente está vinculada ao desempenho específico de suas atribuições e responsabilidades. Ou seja,

não há uma relação direta entre o conteúdo aprendido e o posterior desempenho no trabalho. É uma aprendizagem indireta ou periférica, portanto, já que o indivíduo não manifesta tais conhecimentos em suas rotinas de trabalho (COELHO JUNIOR; BORGES-ANDRADE, 2008, p. 231).

Nota-se o quão é importante a aprendizagem em suas esferas distintas. Para promover o bem-estar mental, Coelho Junior sugere a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), que incluem desde a promoção de atividades físicas e de lazer até a oferta de apoio psicológico. Além disso, todas as organizações precisam investir na capacitação de líderes para que eles possam identificar sinais de sofrimento psíquico e atuar preventivamente, pois, além do impasse ser maior quando o problema já está instaurado, além de mais oneroso, as sequelas podem ser bastante negativas.

Para ser condição *sine qua non* quando Borges-Andrade, por sua vez, destaca a relevância de políticas de desenvolvimento de carreira que ofereçam oportunidades de crescimento profissional e pessoal, pois, a percepção de oportunidades de desenvolvimento é um fator motivacional que contribui para o engajamento e a satisfação dos trabalhadores. Além disso, políticas de flexibilidade, como o trabalho remoto – quando possível – e horários flexíveis no caso dos caminhoneiros que trasladarão no Corredor Bioceânico, podem ajudar a equilibrar as demandas profissionais e pessoais, reduzindo o estresse e melhorando o bem-estar.

Embora haja consenso expressivo sobre a importância do bem-estar mental no ambiente de trabalho, as organizações enfrentam desafios na implementação de políticas eficazes, principalmente, porque gestores não foram formados em suas graduações para pensar essas tensões. Por isso, Coelho Junior aponta que a resistência à mudança e a falta de recursos são obstáculos comuns. Borges-Andrade, em consonância, complementa afirmando que a avaliação contínua das políticas implementadas é essencial para garantir que elas estejam realmente contribuindo para o bem-estar dos trabalhadores.

Na psicologia, esse olhar, bem como a sua aplicabilidade, faz com que o bem-estar mental no contexto de trabalho reconheça que as contribuições alarmadas por Francisco Antonio Coelho Junior e José Eduardo Borges-Andrade também

fornece uma base crítica e prática para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis. As organizações que investem no bem-estar mental de seus empregados não só melhoram a qualidade de vida desses indivíduos, mas também potencializam sua produtividade e competitividade no mercado e é nesse preciso sentido que este tópico discerne essa problemática neste trabalho.

4. A Importância da Cultura Organizacional na Psicologia Contemporânea: Uma Análise das "300 Mais" do Sul do Brasil

Neste tópico, anterior à tematização fluente às realidades de Mato Grosso do Sul e os enfrentamentos que existirão no Corredor Bioceânico, apresenta-se outra visada no certame dos recursos humanos. Nesse cenário, elege-se também para esta pesquisa as contribuições dispostas pelos autores Paton et al. (2009) no estudo e na aplicação do *Competing Value Model*³ de Cameron e Quinn revela *insights* significativos sobre as culturas predominantes nas empresas listadas entre as "300 Mais" do Sul do Brasil. Ao apreciar este estudo, notou-se a partir de dados, como o processo organizacional impacta nas empresas. Este modelo categoriza as culturas organizacionais em quatro tipos principais: clã, adocracia, mercado e hierarquia, cada uma com suas características distintas e implicações para o funcionamento e o sucesso organizacional, o que neste viés teórico torna-se também bastante caro neste trabalho.

Nesse referido estudo desses autores, é destacada a relevância de entender como esses diferentes tipos de cultura organizacional moldam não apenas o ambiente interno das empresas, mas também suas interações com o mercado e suas estratégias de gestão (PATON et al. 2009). Em primeira apreciação, traz-se a leitura da cultura clã, por exemplo, que valoriza a coesão interna e a colaboração, enquanto a adocracia favorece a inovação e a flexibilidade, em que, nessa visada, a conexão, inovação e flexibilidade são peças-chaves. Doutro lado, as culturas de mercado são orientadas para resultados e competitividade, e as hierárquicas enfatizam a estabilidade e a ordem. Essas leituras estão discernidas em reagentes questionadores como ressaltam os autores:

³ Tradução livre: Modelo de valor competitivo

As características culturais estão presentes em todos os setores das organizações. O entendimento relacionado ao comportamento dos indivíduos dentro das empresas está diretamente ligado a teorias existentes em ciências diversificadas. A psicologia, a sociologia, a antropologia, a economia e as ciências políticas são utilizadas no estudo do comportamento organizacional. Neste sentido, observam-se indícios de reflexos entre os aspectos culturais e comportamentais com os processos gerenciais que ocorrem nas organizações. Mas de que modo identificar se as características culturais e comportamentais influenciam as práticas gerenciais das empresas ao ponto de justificar-lhes o sucesso alcançado? (PATON, et al; 2009, p. 2).

A dúvida dos autores passa a ser respondida neste trabalho a partir do ponto de vista da psicologia contemporânea de que a cultura organizacional desempenha um papel fundamental na modelagem do comportamento dos colaboradores, na motivação e no bem-estar no trabalho. Estudos têm demonstrado, como narrado neste trabalho com os demais autores, que colaboradores que se identificam com a cultura organizacional da empresa tendem a estar mais engajados e satisfeitos, o que impacta diretamente na produtividade e na retenção de talentos.

Além disso, a análise das culturas organizacionais à luz do *Competing Value Model* permite às empresas identificar suas forças e áreas de melhoria, adaptando suas estratégias de gestão e liderança para melhor alinhar com seus objetivos estratégicos. Compreender a cultura organizacional não é apenas uma questão de eficiência operacional, mas também de criar um ambiente de trabalho que promova o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores a todo o tempo.

Destaca-se, neste trabalho também, que o estudo de Paton et al. (2009) oferece uma distinta contribuição para a psicologia contemporânea ao evidenciar como a cultura organizacional pode ser um diferencial competitivo para as empresas, influenciando diretamente o desempenho e a adaptação ao ambiente de negócios. Ao aplicar modelos como o *Competing Value Model*, os gestores podem não apenas entender melhor sua própria cultura organizacional, mas também promover mudanças positivas que beneficiem tanto a empresa quanto seus colaboradores.

Coadunao a essas propostas, Cameron e Quinn, enaltecem o modelo *Competing Value Model* e que identificam os quatro tipos principais de cultura organizacional, também conhecidos em língua inglesa, sobretudo: *Clan*, *Adhocracy*, *Market* e

Hierarchy, todos já discernidos neste debate. Sobre essas diversidades arroladas até aqui, os autores desenvolvem o seguinte resgate quanto à temática:

A cultura inovativa, presente no quadrante direito e superior, tem a característica voltada ao processo de inovação face aos conhecimentos externos. De acordo com Musiello Neto (2004), nesse modelo de cultura organizacional a liderança assume o perfil de criatividade, motivação e diversificação nas operações realizadas. Tornando possível a modificação no que tange a cultura das organizações, esse modelo destaca-se pela flexibilidade e reestruturação referentes ao comportamento das empresas. No quadrante esquerdo e inferior, a cultura hierárquica tem sua base desenvolvida nas influências de Max Weber, um intelectual alemão que juntamente com Karl Marx, Vilfredo Pareto e Emile Durkheim, fundaram a Sociologia. Com os méritos reconhecidos aos estudos da burocratização da sociedade, Weber a descreve como a mudança organizacional baseada em valores e ação (autoridade tradicional) para uma organização com base aos objetivos e ação (legal-racional). Seus trabalhos relacionados ao tema obtiveram crescente significância nos estudos da Teoria da Burocracia, dentro do campo da administração de empresas. O modelo de cultura hierárquica, conforme Musiello Neto (2004) é caracterizado pelos fatores motivacionais, burocráticos e conservadores no comportamento das organizações (PATON, et al; 2009, p. 94-95).

As próximas culturas organizacionais são tensionadas com pluriformas e, por outro lado, culturas organizacionais mais voltadas para o mercado (*Market*) podem ser mais competitivas e focadas em resultados, o que pode levar a um ambiente de trabalho mais estressante e menos propício ao bem-estar mental, caso não haja um equilíbrio adequado entre pressão por resultados e suporte aos colaboradores o que se saber ser bastante complexo.

Não se pode dispensar a ideia de que as organizações consideram o impacto da cultura organizacional na saúde mental de seus funcionários, pois, segundo os autores, essa é ainda um gatilho, ou seja, impasse notável em grande parte das empresas contemporâneas. Estratégias como o desenvolvimento de uma cultura que promova o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o apoio psicológico aos colaboradores e a promoção de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo são essenciais para garantir o bem-estar dos trabalhadores e isso é também defendido pelos autores.

É bastante robusto qualificar que, conforme destacado a compreensão e o gerenciamento eficaz da cultura organizacional são fundamentais não apenas para o sucesso empresarial, mas também para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, onde os colaboradores se sintam valorizados e apoiados em sua jornada profissional (PATON et al. 2009). O investimento na criação de uma cultura organizacional com essas quatro disposições clã, adhocracia, mercado e hierarquia, podem ser também, como eleger este trabalho, ser ferramentas conscientes para o exitoso clima organizacional ancorado pela psicologia.

5. Mato Grosso do Sul: uma cultura organizacional multiplural

Após os subtópicos anteriores, este tópico dinamiza a questão da cultura organizacional com um iminente projeto latino-americano cuja cultura organizacional e o bem-estar por meio da saúde mental dos trabalhadores, se não equalizados, poderão trazer sérios impasses orgânicos, ora profissionais, ora emocionais. Nesse preciso sentido, esta pesquisa apresenta neste tópico dados e questões que atravessam o projeto no Corredor Bioceânico e que representa um marco significativo na integração econômica e cultural entre os países da América do Sul, conectando o Atlântico ao Pacífico através de uma rede viária que atravessa Brasil, Paraguai, Argentina e Chile. No contexto específico de Mato Grosso do Sul, estado estrategicamente posicionado nessa rota, a organização da cultura entre os trabalhadores desempenha um papel crucial.

Mato Grosso do Sul (MS) (DO VALE, 2022, p. 49) não apenas se beneficia geograficamente como também culturalmente do Corredor Bioceânico. A diversidade cultural dos trabalhadores que habitam essa região fronteiriça contribui significativamente para a riqueza cultural do estado (MS). A interação diária com pessoas de diferentes países e culturas ao longo do Corredor Bioceânico promove um ambiente de troca cultural constante, enriquecendo não apenas as práticas culturais locais, mas também fomentando um senso de identidade cosmopolita entre os trabalhadores.

A organização da cultura no Corredor Bioceânico em Mato Grosso do Sul pode ser observada nas festividades, nas práticas religiosas, na prática gastronômica e nas artes locais, que absorvem e mesclam influências de diversas partes do continente

sul-americano. Essa dinâmica cultural não só fortalece os laços entre os habitantes locais, mas também estabelece pontes de entendimento e cooperação entre os países vizinhos, como podemos ver a seguir:

Os “Corredores Bioceânicos” são projetos políticos de cunho estratégico setorial promovidos por diversos atores internacionais (governos, empresas transnacionais, sociedade civil) e tendem a mobilizar organizações públicas, privadas e sociais localizadas nos trechos dos corredores (Espinoza, Fernández, 2004). Tal como consta na “Declaração de Assunção sobre Corredores Bioceânicos”, os presidentes definiram que o objetivo do GT do Corredor Rodoviário Bioceânico seria impulsionar a integração regional em matéria de infraestrutura e, assim, a conexão física entre portos do Atlântico e Pacífico. Os trechos integrantes do corredor viário são: Campo Grande - Porto Murtinho (Brasil) - Carmelo Peralta - Mariscal Estigarribia - Pozo Hondo (Paraguai) - Misión La Paz - Tartagal - Jujuy - Salta (Argentina) - Sico - Jama - Puertos de Antofagasta - Mejillones - Iquique (Chile) (Mercosul, 2015) (ASATO; GONÇALVES; WILKE, 2019, p. 8-9).

Para-além disso, como se pode notar, a presença de trabalhadores internacionais no Corredor Bioceânico impulsionará setores econômicos como o turismo, o comércio e os serviços, criando oportunidades de emprego e desenvolvimento econômico para a população local. A diversidade cultural e a organização comunitária são fundamentais para a promoção de um ambiente inclusivo e de respeito mútuo, essencial para a coexistência pacífica e para o desenvolvimento sustentável ao longo do Corredor Bioceânico em Mato Grosso do Sul.

Seguindo os liames da cultura organizacional para o bem-estar da saúde mental dos trabalhadores que atuarão nesse cenário, a possível cultura-organizacional no Corredor Bioceânico é um reflexo da riqueza e da diversidade que caracteriza não apenas Mato Grosso do Sul, mas toda a região fronteiriça. A integração cultural entre trabalhadores de diferentes nacionalidades e origens é um testemunho da capacidade humana de transcender fronteiras e de construir um futuro comum baseado no respeito mútuo e na cooperação, pilares efetivos da cultura organizacional. A cooperação organizacional em se pensar uma rota nessa magnitude é preocupação para os autores:

Por ser um projeto de integração física entre regiões distantes dos centros nacionais, as questões territorial e transfronteiriça são variáveis fundamentais para compreender a mobilização de atores em torno de dito projeto. Além disso, o Corredor Rodoviário Bioceânico está relacionado aos aspectos da integração regional sul-americana, pois: I) surge a partir da proposta de governos nacionais em 2015 no contexto de aproximação da Aliança do Pacífico/Mercosul; II) mobiliza governos subnacionais que já participavam da Zona de Integração do Centro-Oeste Sul-americano (Zicosur); III) atravessa períodos de maior aproximação entre os países para o de maior fragmentação das instâncias regionais. A Zicosur caracteriza-se como uma iniciativa sub-regional que agrupa províncias (Argentina), departamentos (Bolívia, Paraguai, Paraguai e Uruguai), regiões (Chile) e estados (Brasil), coincidindo com o território do Chaco Sul-Americano, e tem como objetivo sua projeção aos mercados da Bacia do Pacífico (Safarov, 2000). Criada em 1997 por iniciativa da Secretaria de Integração Regional de Antofagasta (Chile), a Zicosur tem com o objetivo de agrupar os entes subnacionais localizados ao centro-oeste sul-americano e garantir a inserção dos mesmos no cenário internacional unindo os portos do Atlântico ao Pacífico (Hourcade; Oddone, 2012) (ASATO; GONÇALVES; WILKE, 2019, p. 10).

O detalhamento disposto pelos autores demonstra a grandiosidade do Corredor Bioceânico, que conectará Mato Grosso do Sul ao Chile, atravessando, como apresentado, Argentina e Paraguai, e essa questão representa não apenas um novo corredor logístico vital para o comércio internacional, mas também um desafio significativo para a saúde mental dos seus trabalhadores, especialmente os motoristas de caminhão. Nesse preciso sentido, este tópico do trabalho tensiona essa questão, visando apresentar essa problemática para que o Brasil e demais países envolvidos, possam, a partir deste trabalho, buscar incentivo e garantir o bem-estar psicológico desses profissionais, analisando os fatores que afetam sua saúde mental e discutindo possíveis estratégias para mitigar esses impactos.

Primeiramente, é essencial considerar o ambiente de trabalho desses motoristas. O Corredor Bioceânico será caracterizada por longas jornadas de trabalho, muitas vezes em condições adversas de estrada e clima. A pressão para cumprir prazos exíguos, combinada com a solidão das estradas e a distância de suas famílias, pode levar a um isolamento emocional significativo, sobretudo, pela tensão alfandegária internacional. A falta de interação social regular e a ausência de suporte emocional podem contribuir para sentimentos de ansiedade, estresse e até depressão entre os

motoristas, fatores que jamais podem ser sucumbidos pelo potencial brasileiro, como narram os autores desta pesquisa cuja robustez dos dados assomam a preocupação com a saúde e bem-estar dos profissionais que corresponderão a essa demanda:

O Brasil é altamente competitivo graças ao clima favorável e às décadas de investimento em Pesquisa e Desenvolvimento em biotecnologia e engenharia genética por parte de empresas públicas e privadas, especialmente da Embrapa, e de universidades públicas (BATISTA, 2008, p.30). Segundo o trabalho Panoramas Setoriais 2030 - Papel e Celulose (BNDES, 2017, p.80), a capacidade instalada brasileira teve alto crescimento desde os anos 1990, sendo ampliada de 4 milhões de toneladas em 2001 para 14 milhões de toneladas em 2015. Atualmente alcança as 21,1 milhões de toneladas, sendo, 86% da produção derivada do eucalipto (fibras curtas). Quase 70% da produção brasileira de celulose é orientada à exportação e o restante é direcionado ao mercado interno (IBÁ, 2019, p.44). O país ocupa o segundo lugar no ranking dos produtores de celulose de todos os tipos e primeiro produtor e exportador mundial de celulose de fibra curta (eucaliptos). Segundo dados do Comexstat, em 2019, as vendas brasileiras de “Pastas químicas de madeira, à soda ou ao sulfato, exceto pastas para dissolução” (SH4 47.03) ao exterior alcançaram US\$ 7,1 bilhões. Deste total, 98,2% foram de vendas de SH6 47.03.29, de celulose de eucaliptos, principalmente para China (42,2% do total), Estados Unidos (16,5%), Holanda (9,3%) e Itália (8,9%). Entre as empresas que operam no mercado brasileiro de celulose destacam-se as nacionais Fibria e Suzano Papel e Celulose; as chilenas Arauco e CMPC; e a indiana April (Exame, 2019) (ASATO; GONÇALVES; WILKE, 2019, p. 27).

A riqueza dos produtos que vão escoar no Corredor Bioceânico impressiona e, naturalmente, a preocupação com a rítmica organizacional daqueles que estarão imbricados nesse meio para traslado dos produtos:

Dos principais produtos exportados pelo Mato Grosso do Sul em 2019, a maioria teve como destino a Ásia e o Oriente Médio: Celulose 58,8%; Soja 79,6% e produtos derivados do óleo de soja (bagaços) 73,5%; Milho 71,6%; Carnes de galos e galinhas 62%; Carnes bovinas congeladas 55,2% e Algodão 71,1%. Apenas as carnes bovinas refrigeradas e o minério de ferro têm países de América do Sul como seus principais destinos. Farinhas e pallets do óleo de soja e outros açucares têm destinos geograficamente mais variados. Por tanto, sete dos doze principais produtos exportados pelo estado tem como destino as mesmas regiões, o que evidencia a

complementariedade da estrutura produtiva do Mato Grosso do Sul com a demanda de Ásia e Oriente Médio (ASATO; GONÇALVES; WILKE, 2019, p. 26).

Esses importantíssimos dados demonstram que assim como a demanda será grande quando o Corredor Bioceânico for inaugurado, a atenção ao bem-estar dos profissionais deverá ser de ofício internacional, sobre para aqueles que vão trafegar em rodovias agora internacionais nesse entrecho. Além disso, a natureza do trabalho de motorista de caminhão no Corredor Bioceânico pode expor os trabalhadores a riscos físicos e mentais adicionais, como acidentes rodoviários, roubo de carga e até mesmo violência. Esses eventos traumáticos podem deixar cicatrizes emocionais profundas e aumentar a vulnerabilidade dos motoristas a problemas de saúde mental, logo, esta pesquisa erige dessa tensão o processo de conscientização.

Para lidar com esses desafios, os setores de recursos humanos em parceria com os governos partícipes deverão implementar medidas eficazes de apoio psicológico e social. Os governos e empresas envolvidas no Corredor Bioceânico devem considerar programas de treinamento em saúde mental para motoristas, visando aumentar a conscientização sobre questões como gerenciamento de estresse, autocuidado e reconhecimento de sinais de problemas de saúde mental.

Adicionalmente, a promoção de condições de trabalho mais humanizadas e seguras pode desempenhar um papel fundamental na proteção da saúde mental dos trabalhadores. Isso inclui a melhoria das condições das estradas, a implementação de políticas que incentivem horários de trabalho mais razoáveis e a disponibilização de pontos de descanso adequados ao longo da Rota, detalhes que influirão na segurança de todos os trabalhadores e, logo, em suas reais correspondências.

Nesse liame, a proposição desta pesquisa provoca que haja uma colaboração coordenada entre os países envolvidos no Corredor Bioceânico para estabelecer diretrizes comuns de bem-estar psicológico e garantir a aplicação efetiva dessas políticas. A saúde mental dos trabalhadores não deve ser negligenciada em prol do desenvolvimento econômico e logístico. Ao contrário, investir na saúde mental dos motoristas não só melhora sua qualidade de vida, mas também promove uma força

de trabalho mais resiliente e produtiva evitando quaisquer inobservâncias operacionais.

É de sobreposição pensar e defender e proteger a saúde mental dos trabalhadores que atuarão no Corredor Bioceânico sendo uma responsabilidade compartilhada que requer ação imediata e coordenada. Somente através de esforços colaborativos e medidas concretas podemos garantir que esses profissionais cruciais continuem a desempenhar seu papel de forma segura e saudável na economia globalizada de hoje. Este trabalho está debruçado à busca por essa finalidade de saúde mental cuja influência do meio será equivocada por parte das indústrias caso haja inobservância nesse aspecto organizacional e, logo, socioemocional. Destaca-se que a eleição desta temática, involucrada com o Corredor Bioceânico, se dá pelo local limítrofe-geográfica onde esta pesquisa se sucedeu e a rigor de dados, demonstrando o recorte de sobressalta a localização do Estado de Mato Grosso do Sul como fonte de pesquisa e estudo:

O estratégico posicionamento do estado, somado à criação de uma infraestrutura de conexão bioceânica ainda permitirá que empresas do Mato Grosso do Sul desfrutem das vantagens geográficas e logísticas do Corredor. Sabe-se, por exemplo, que o Brasil é o principal produtor e exportador de carne bovina do mundo. A região Centro-Oeste é a maior produtora do país. O terceiro maior produtor nacional é o estado do Mato Grosso do Sul, que detém 12 das 40 maiores cidades pecuárias do país. O Corredor terá um impacto dinamizador destas realidades, promovendo um ambiente favorável à ampliação da produtividade e ao desenvolvimento de cadeias produtivas em áreas geográficas historicamente coadjuvantes. Segundo dados da EPL, ao considerar-se apenas as exportações sul-mato-grossenses de carnes desossadas de bovino e pedaços e miudezas comestíveis de galinhas, a economia proporcionada pelo Corredor chegaria a US\$ 2,9 milhões anuais (ASATO; GONÇALVES; WILKE, 2019, p. 34).

Esses dados demonstram o quão a cultura organizacional deverá operar efetivamente quando o Corredor Bioceânico, prevista para o ano de 2025, for inaugurada. Em um cenário dinâmico como o do Corredor Bioceânico, quando os funcionários se sentem valorizados, ouvidos e apoiados pelos colegas e pela liderança, sua motivação e produtividade aumentam, enquanto os índices de estresse e ansiedade diminuem. Por essas razões profissionais diversas, o Corredor

Bioceânico impactará na vida de todos os trabalhadores alheios a este trabalho e, somente como uma disposição profissional determinada pelos recursos humanos, as compatibilidades de todo afã operacional através de uma robusta e consciente cultura organizacional por parte dos países interseccionados para esse novo cenário rodoviário latino-americano.

6. Conclusão

Como discutido ao longo deste trabalho, inicialmente pelas dinâmicas teóricas e profissionais, a cultura organizacional molda não apenas as políticas e práticas relacionadas à saúde mental, mas também os valores, as crenças e as atitudes que permeiam o ambiente de trabalho e suas expectativas sociais.

Ao analisar a influência da cultura organizacional na saúde mental dos trabalhadores do Corredor Bioceânico, observa-se que uma cultura que valorizará o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e que promoverá a abertura para discussões sobre saúde mental, e que investirá em programas de apoio psicológico e emocional tende a beneficiar significativamente seus colaboradores e até ser modelo de um projeto internacional. Por outro lado, uma cultura que prioriza apenas a produtividade a qualquer custo, que negligencia reais sinais de estresse e esgotamento, poderá contribuir para o aumento de problemas de saúde mental entre os funcionários.

Assim, ao reconhecer e endereçar a influência da cultura organizacional na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores do Corredor Bioceânico, podemos não apenas criar ambientes mais saudáveis e produtivos, mas também cultivar uma força de trabalho mais resiliente e engajada com o apoio efetivo do setor de recursos humanos da empresa e demais parceiros que possam pensar estratégias juntos em consonância com as necessidades diversas.

Ao longo deste estudo sobre a saúde mental e o bem-estar profissional dos trabalhadores do Corredor Bioceânico, fica evidente que a cultura organizacional desempenhará uma atividade que se sobressaia à demandas personificadas nesse contexto. No contexto do Corredor Bioceânico, observa-se como a preocupação com os recursos humanos e a aplicação da psicologia organizacional são elementos fundamentais para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

A partir da apreciação dos autores, textos e dados angariados, percebe-se que uma cultura organizacional que valoriza o bem-estar mental dos funcionários não apenas melhora a satisfação e a produtividade, mas de forma humanizada o progresso profissional desse ambiente e aqueles que o circundam. No entanto, é importante ressaltar que a implementação eficaz dessas medidas requer um comprometimento contínuo por parte da liderança e dos gestores. Além de políticas formais, a cultura organizacional é moldada pelas atitudes e comportamentos cotidianos dos líderes. Portanto, é fundamental que os líderes do Corredor Bioceânico atuem como modelos de apoio à saúde mental, promovendo uma cultura de respeito, empatia e cuidado mútuo.

Em desfecho analítico-explicativo deste trabalho de pesquisa, ao reconhecer a influência da cultura organizacional na saúde mental e no bem-estar dos seus colaboradores, nota-se que todas as empresas que utilizarão direta ou indiretamente o Corredor Bioceânico não apenas fortalecerão o seu capital humano, mas também se posicionarão como um exemplo de empresas que valorizam não apenas o crescimento econômico, mas também o desenvolvimento integral e sustentável de seus profissionais. Conclui-se, portanto, que investir em saúde mental não é apenas uma escolha ética, mas uma estratégia inteligente para garantir o sucesso a longo prazo da organização e o bem-estar de todos os seus membros, promovendo assim, a real saúde mental por meio de uma exímia influência da cultura organizacional aplicada por profissionais da psicologia como preconiza o conselho federal.

Referências

- ASATO, Thiago Andrade; GONÇALVES, Débora Fittipaldi; WILKE, Erick Pusck. Perspectivas do Corredor Bioceânico para o Desenvolvimento Local no estado de MS: o caso de Porto Murtinho. *Interações (Campo Grande)*, v. 20, p. 141-157, 2019.
- BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ABBAD, Gardênia da Silva. *Treinamento e desenvolvimento: reflexões sobre suas pesquisas científicas*. 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. (2008). Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações.

COELHO JUNIOR, Francisco Antonio; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações. Paidéia (Ribeirão Preto), v. 18, p. 221-234, 2008.

DO VALE, Fábio. EDUCAÇÃO CONTEMPORÂNEA NA AMÉRICA LATINA. CADERNOS DE ESTUDOS CULTURAIS, v. 1, n. 27, p. 37-54, 2022.

DO PSICÓLOGO, Código de Ética Profissional. Conselho Federal de Psicologia. Brasília, agosto de, 2005.

PATON, Claudécir et al. A Cultura Organizacional Predominante das “300 Mais” do Sul do Brasil Segundo o Competing Value Model de Cameron e Quinn. 2009.