


A RELAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS BEM-ESTAR NO TRABALHO E SEGURANÇA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE HOSPITALAR: UMA REVISÃO INTEGRATIVA

 <https://doi.org/10.56238/arev7n3-219>

Data de submissão: 21/02/2025

Data de publicação: 21/03/2025

Danielly Machado Monteiro

Mestranda, Universidade Salgado de Oliveira.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4254-0606>

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/6329739215503597>

Danielle Mello Ferreira

Doutora, Universidade Salgado de Oliveira.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2285-5400>

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/0652796903721315>

RESUMO

Este estudo apresenta uma revisão integrativa da literatura sobre a relação entre bem-estar no trabalho e segurança psicológica de profissionais de saúde em ambientes hospitalares. A revisão abrange artigos publicados na última década, selecionados a partir de bases de dados acadêmicas com o uso da estratégia PICO para formular a questão de pesquisa. Foram incluídos sete estudos que atenderam integralmente aos critérios de elegibilidade. Os resultados indicam que a relação entre a segurança psicológica e o bem-estar no trabalho, apontando contextos organizacionais que oferecem liderança inclusiva e suporte institucional adequado reforçam essa relação. Fatores como trabalho em equipe, programas de apoio e lideranças eficazes emergem como promotores de um ambiente psicologicamente seguro, enquanto situações de assédio, abuso no local de trabalho e sobrecarga emocional configuram-se como barreiras significativas para a saúde mental, aumentando os riscos de burnout e ansiedade. A relevância deste estudo reside na necessidade de compreender como a relação entre bem-estar e segurança psicológica pode subsidiar a formulação de intervenções e políticas organizacionais orientadas à melhoria das condições de trabalho em ambientes hospitalares, assegurando, assim, um contexto mais resiliente e propício ao desenvolvimento profissional e à excelência nos cuidados em saúde.

Palavras-chave: Bem-estar. Segurança psicológica. Ambiente hospitalar. Hospital.

1 INTRODUÇÃO

O ambiente hospitalar é caracterizado por demandas intensas e estresse elevado, o que coloca uma pressão significativa sobre os profissionais de saúde. Esses profissionais enfrentam desafios constantes que vão desde a carga de trabalho extenuante e a pressão emocional até a necessidade de manter altos padrões de cuidado e precisão (MOURA et al., 2023). Neste contexto, a análise dos fatores que influenciam o bem-estar desses profissionais é crucial para garantir não apenas a saúde e a satisfação deles, mas também a qualidade dos cuidados prestados aos pacientes (ROSSI et al., 2020).

Diante desse assunto é percebido um aumento do adoecimento por questões do trabalho. Os dados da Previdência Social, apontam que no período de 2021 a 2023, os afastamentos do trabalho por questões de saúde mental, com casos como de depressão e ansiedade por exemplo aumentaram de forma alarmante. Os afastamentos foram de 200.244 casos em 2021 a 288.865 em 2023, representando um aumento de aproximadamente 44,26%. Os transtornos mentais representaram a terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil. (DATAPREV, 2024; FARIAS, 2023).

Estudos vem apontando que o tempo dedicado ao trabalho, constitui um componente fundamental para a construção e o desenvolvimento do bem-estar pessoal e da felicidade (PASCHOAL; TAMAYO, 2008), o que faz as organizações buscarem estratégias para valorizar seus colaboradores e estabelecer condições necessárias para o bem-estar no ambiente laboral. Sendo assim, o bem-estar no trabalho tem sido associado a vários benefícios, incluindo menor rotatividade, maior satisfação no trabalho e melhor saúde mental dos funcionários (OLIVEIRA; GOMIDE JÚNIOR; POLI, 2020).

A legislação brasileira, especificamente na área do Direito do Trabalho, já faz referência a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores quando na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece uma série de direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados, visando a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores. A CLT sinaliza uma preocupação com a criação de um ambiente de trabalho saudável e seguro, reconhecendo a importância do bem-estar no ambiente das organizações. Através das Normas Regulamentadoras (NRs), especificamente as NR- 01, 05, 17 e 32 estabelecem preocupações não apenas com a prevenção de acidentes e doenças laborais, mas também o bem-estar geral dos profissionais e com a criação de medidas que garantam a segurança destes. (Brasil, 1946; Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego, 2022; Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego, 2022; Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego, 2023; Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego, 2024).

A importância do tema faz com que a NR 01 (2024) seja atualizada e suas modificações passem a valer no ano de 2025, onde prevê o gerenciamento dos riscos ocupacionais e reforça as medidas que

a CIPA (comissão interna de acidentes e assédio), regulamentada pela NR05 (2023), deve tomar para promover orientações e desenvolver fiscalização e sensibilização no que tange a segurança dos profissionais, inibindo situações de assédio.

Para promover o bem-estar no trabalho, é fundamental integrar ações que visam o desenvolvimento individual, a construção de um ambiente de trabalho saudável e o oferecimento de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional (RIBEIRO; VEIGA, 2022).

O estudo sobre o tema bem-estar é antigo e vários estudiosos vêm se debruçando sobre o assunto, desde a Grécia Antiga (ROSSI et al., 2020). Quando olhamos para a história do constructo bem-estar podemos dizer que ele tem suas raízes nas filosofias clássicas onde existiam filósofos que buscavam compreender a felicidade e os impactos dela no cotidiano das pessoas (ROSSI et al., 2020). Galinha e Ribeiro (2005) ressaltam que as ideias do Iluminismo também permearam a construção desse constructo afinal, neste período, a sociedade passava por um processo onde se começavam os questionamentos sobre as ideias de propósito de vida da humanidade, não sendo mais visto como um serviço a Deus e ao Rei e sim pelo prisma da própria vida, da felicidade e do desenvolvimento pessoal de cada indivíduo.

Podemos dizer que esse cenário social é o plano de fundo para que as ideias de Hedonismo e Eudaimonismo sobre a felicidade ganhem espaço nas discussões. O hedonismo vê a felicidade como a soma das emoções positivas, baseando-se na evitação do sofrimento, já o eudaimonismo vê a felicidade como a realização pessoal alcançada através da virtude e do desenvolvimento do potencial humano, enfatizando a autorrealização. (MENDONÇA et al., 2012; ROSSI et al., 2020)

Diante das mudanças ocorridas na sociedade do século XX, ocorre uma ampliação no que tange a saúde e ao bem-estar (MENDONÇA et al., 2012; ROSSI et al., 2020), sendo definido nesse período pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o conceito de bem-estar como condição de saúde coletiva das pessoas numa perspectiva biopsicossocial, abrangendo os diferentes domínios da vida humana, como o trabalho, o lazer, as finanças e o próprio self. (MENDONÇA et al., 2012)

O avanço dos estudos na área, promovem uma separação entre bem-estar psicológico, que inclui autoaceitação e desenvolvimento pessoal e bem-estar subjetivo, que foca em satisfação com a vida e afetos positivos e negativos. (GALINHA; RIBEIRO, 2005; MENDONÇA et al., 2012; PASCHOAL; TAMAYO, 2008) Com isso, autores como Albuquerque e Tróccoli, (2004) referem-se ao bem-estar como o estudo científico da felicidade, enfatizando o desenvolvimento das fortalezas pessoais e a busca de uma vida satisfatória e com significado.

Nos últimos anos, o conceito de bem-estar vem sendo aplicado ao ambiente de trabalho, diante das preocupações com a saúde e a felicidade dos colaboradores e o possível impacto na produtividade

e no sucesso organizacional. Assim, Paschoal & Tamayo, (2008) conceituam o bem-estar no trabalho como “a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida”, considerando assim, tanto os aspectos afetivos quanto os cognitivos.

Ribeiro e Veiga (2022) ressaltam que se trata de um conceito amplo, que engloba aspectos afetivos, cognitivos e psicossomáticos, emergindo como um fator crucial para a saúde e a performance dos profissionais da saúde.

Trazendo a luz não somente os fatores internos, temos também o meio onde essa pessoa está inserida. Quando existe uma atmosfera de segurança, onde os profissionais podem compartilhar suas percepções e experiências, cria-se um ambiente que favorece tanto o bem-estar individual quanto a eficiência coletiva, promovendo uma cultura organizacional voltada para o crescimento e a melhoria contínua. (EDMONDSON, 2020).

A segurança psicológica por sua vez, refere-se ao ambiente em que os indivíduos se sentem seguros para expressar suas opiniões, dúvidas e preocupações sem medo de represálias (EDMONDSON, 1999). Os estudos que embasam a construção desse conceito vêm se desenvolvendo ao longo dos anos, com a compreensão da importância de um ambiente de trabalho onde os profissionais se sintam seguros (CLARK, 2023; EDMONDSON, 1999).

Clark (2023) afirma que o conceito de segurança psicológica passa a ser evidenciado na década de 1990 pelo psicólogo William Kahn, porém, resalta que desde a década de 60 já existiam pesquisadores argumentando que para facilitar a mudança organizacional e a inovação seria necessário criar um ambiente no qual as pessoas se sentissem seguras para experimentar e cometer erros sem medo das repercussões negativas.

Na década de 1990, Amy Edmondson, professora da Harvard Business School, avançou significativamente o conceito de segurança psicológica com suas pesquisas sobre equipes de trabalho. Em 1999, Edmondson publicou um artigo intitulado “Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams”, no qual definiu segurança psicológica como “a crença compartilhada de que o time é seguro para a tomada de riscos interpessoais”. Suas pesquisas demonstraram que equipes com alta segurança psicológica eram mais propensas a admitir erros, buscar feedback e experimentar novas ideias, o que levava a um desempenho superior e a maior inovação (EDMONDSON, 1999).

Essa ideia de que um ambiente onde exista segurança psicológica seja mais propício a inovações e tenha uma maior produtividade, fez com que várias organizações comesçassem a se interessar pelo constructo. (PEDRO et al., 2016). Edmondson (2020) em seus estudos, traz que a

crescente valorização do bem-estar e da saúde mental no trabalho contribuirá para o avanço dos estudos sobre segurança psicológica.

Nas décadas seguintes, esse conceito foi adotado por diversas organizações que reconhecem seus benefícios para a produtividade e inovação. (Pedro et al.,2016) Pensando assim um ambiente que promova segurança psicológica permite que os colaboradores se adaptem, rapidamente, aprendam com erros e contribuam com ideias criativas (Clark,2023).

Diante do exposto, este estudo buscou avaliar as produções científicas sobre bem-estar no trabalho e segurança psicológica em artigos dos últimos 10 anos no ambiente hospitalar. O estudo se justifica pela relevância do tema proposto, considerando que a compreensão dessa relação pode fornecer subsídios valiosos para a formulação de políticas organizacionais orientadas ao desenvolvimento de ambientes hospitalares mais saudáveis e sustentáveis para os trabalhadores, o que, em última análise, beneficiará não apenas os profissionais, mas também os pacientes e a sociedade como um todo.

A revisão de literatura é considerada uma etapa essencial de qualquer pesquisa acadêmica, pois permite o levantamento, análise e síntese do conhecimento existente sobre o tema estudado. A escolha pela revisão de literatura integrativa se deu por ser, segundo Souza et al. (2010), a mais ampla, tendo uma abordagem metodológica que permite a inclusão de estudos experimentais e não-experimentais buscando uma compreensão completa do fenômeno analisado. No contexto deste trabalho, esta é fundamental para reunir as evidências disponíveis sobre bem-estar no trabalho e segurança psicológica, facilitando a identificação de padrões, contradições e implicações práticas relevantes para o ambiente hospitalar.

2 MÉTODO

O presente estudo trata-se de uma revisão integrativa da literatura, a qual permite a inclusão de diversos delineamentos e a compreensão de um conjunto de fenômenos a serem analisados, a saber: bem-estar no trabalho e segurança psicológica.

Sendo assim, para esta revisão foi utilizado o protocolo de Souza et al (2010), que prevê as seguintes etapas: elaboração da pergunta norteadora, busca ou amostragem na literatura, coleta de dados, análise crítica dos estudos incluídos, discussão dos resultados e apresentação da revisão integrativa.

Para definir a pergunta de pesquisa do estudo de revisão, foi utilizada a estratégia PICO (Paciente/Problema, Intervenção, Comparação e Desfecho) (SANTOS; PIMENTA; NOBRE, 2007). Onde P (População) são os trabalhadores que atuam em ambiente hospitalar, I (Intervenção ou Fator

de Interesse) é o bem-estar no trabalho, C (Comparação) é a ausência de práticas de segurança psicológica ou menor suporte psicológico e O (Desfecho) é a segurança psicológica. Essa metodologia permitiu estruturar de forma clara e objetiva os elementos centrais da investigação, orientando a busca por evidências científicas relevantes e contribuindo para a sistematização dos dados coletados. Ficando assim a pergunta: existe relação entre as variáveis bem-estar no trabalho e segurança psicológica em trabalhadores que atuam em ambiente hospitalar?

Prosseguindo com as etapas do estudo, a segunda etapa foi a busca na literatura e para isso será utilizada a busca de artigos em bases de dados acadêmicas como PubMed, Scielo, BVS e Lilacs, utilizando as palavras-chaves: "bem-estar no trabalho" e "segurança psicológica" e seus correlatos em inglês e espanhol que foram combinados utilizando o operador booleano AND em todas as bases de dados. Nesta busca não foram considerados os bancos de teses e dissertações. Pensando na atualidade e na relevância do tema foram incluídos os estudos publicados entre 2014 e 2024.

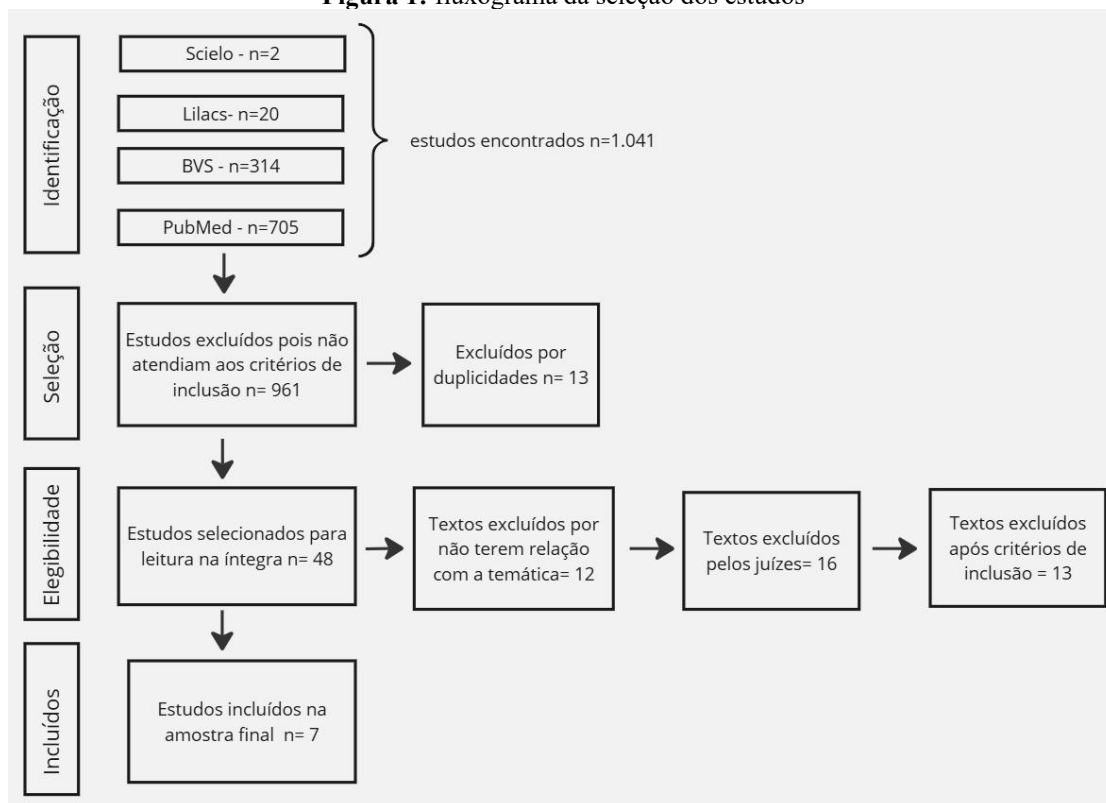
A etapa de estratégia de busca ocorreu nos meses de maio a outubro de 2024 e os critérios de inclusão eram serem estudos que investigassem trabalhadores do contexto hospitalar, incluindo médicos, enfermeiros, auxiliares de enfermagem, técnicos, e outros profissionais de saúde, serem artigos de acesso gratuito e serem estudos publicados nos últimos 10 anos (2014-2024) para garantir a relevância e atualidade das informações.

Já os critérios de exclusão eram não relacionar de alguma forma os constructos, serem artigos de acesso pago ou incompletos, teses e dissertações.

Durante o processo inicial de busca, foram encontrados 2 estudos na base de dados Scielo, 20 na Lilacs, 314 na BVS e 705 na PubMed, totalizando 1.041 estudos encontrados. A primeira seleção se deu diante dos critérios de seleção, com o requisito de serem textos que falem do contexto hospitalar, restando assim 80 artigos. Foi utilizado o software Zotero para analisar as publicações em duplicidade, onde encontramos 13 textos, e estes foram retirados. Após a leitura dos títulos e resumos, foram selecionados 48 estudos, prosseguindo para a leitura na íntegra dos artigos selecionados, ficando assim 36 estudos que atendiam parcialmente aos critérios de inclusão e exclusão. Os estudos selecionados foram apresentados para três juízes que removeram em consenso 16 artigos, ficando 20 estudos. Essa etapa é uma segurança para evitar viés de seleção. Esses estudos foram relidos na íntegra e foram retirados os estudos que não atendiam plenamente os critérios de inclusão, restando somente 7 artigos.

Dessa forma, na Figura 1, estão elencados os estudos encontrados e selecionados com base no delineamento metodológico.

Figura 1: fluxograma da seleção dos estudos



Fonte: (As autoras)

Os dados dos estudos selecionados foram sintetizados de acordo com o protocolo Souza et al. (2010), possibilitando uma extração criteriosa das informações pertinentes à compreensão do bem-estar e da segurança psicológica no ambiente de trabalho dos profissionais de saúde. A análise crítica dos dados, sistematizada no Quadro 1, foi orientada por uma abordagem rigorosa sobre os estudos. Essa sistematização também proporcionou uma visão integrada das evidências, facilitando a identificação de padrões e lacunas na literatura, promovendo uma reflexão crítica sobre o tema.

Quadro 1: Descrição dos estudos selecionados para a revisão.

Estudo	Autoria e Ano	Título	Tipo de Estudo	Amostra	País de origem
1	Kahsay et al. 2020	Sexual harassment against female nurses: a systematic review	Revisão sistemática de literatura	20 artigos	Irã
2	Wawersik et al. 2023	Individual Characteristics That Promote or Prevent Psychological Safety and Error Reporting in Healthcare: A Systematic Review	Revisão sistemática de literatura	28 artigos	EUA

3	Kirby et al. 2021	COVID-19 e suas influências na percepção da equipe de enfermagem da atenção paliativa oncológica.	Estudo qualitativo e interpretativo	20 enfermeiros	Brasil
4	Zhao, Ahmed, e Faraz 2020	Caring for the caregiver during COVID-19 outbreak: Does inclusive leadership improve psychological safety and curb psychological distress? A cross-sectional study	Estudo transversal	451 enfermeiros	China
5	Ojute et al. 2024	Investigating Workplace Support and the Importance of Psychological Safety in General Surgery Residency Training	Estudo multimétodo	Grupo focal: 28 residentes. Questionário: 251 residentes	Califórnia
6	Vera San Juan et al. 2023	Frontline Health Care Workers' Mental Health and Well-Being During the First Year of the COVID-19 Pandemic: Analysis of Interviews and Social Media Data	Estudo transversal	94 profissionais da saúde e 2.000 tweets	Reino Unido
7	Titler et al. 2024	Registered Nurses' Well-Being, Michigan, 2022	Estudo transversal	7316 enfermeiros	EUA

Fonte: (As autoras)

3 RESULTADOS

Os resultados desta revisão integrativa de literatura evidenciam uma diversidade metodológica significativa, demonstrando a abrangência das abordagens empregadas pelos pesquisadores. Entre os artigos analisados, três foram classificados como estudos transversais, enquanto os demais compreendem duas revisões sistemáticas da literatura, um estudo qualitativo de natureza interpretativa e um estudo multimétodo. Nesse sentido, é possível perceber a indicação da necessidade de aprofundamento nas questões investigadas, para que possam proporcionar uma visão mais complexa e multifacetada sobre a relação dos temas em análise.

No que se refere à distribuição geográfica, os estudos apresentam contribuições de diferentes contextos socioculturais e econômicos. A maior concentração foi observada nos Estados Unidos onde temos dois estudos representando 28,55%, enquanto Brasil, Irã, China, Califórnia e Reino Unido foram responsáveis por um estudo cada (14,29%). Essa diversidade de origens geográficas pode refletir a natureza global dos fenômenos investigados, reforçando a relevância de contextos variados para o enriquecimento das análises e apontando para uma possível propagação desses estudos em uma maior diversidade cultural para assim termos evidências mais robustas sobre a relação entre as variáveis bem-estar e segurança psicológica.

Um ponto importante de salientar é que 42,86% dos artigos falam do período da pandemia de COVID-19, sendo eles os estudos 3, 4 e 6 dispostos no quadro 1, e indicam que o medo da infecção por COVID-19 e a possibilidade de transmissão para familiares, colegas e amigos emergiram como uma das principais preocupações dos profissionais de saúde, impactando profundamente seu bem-estar. Sabemos que esse período foi bem crítico para toda população, mas os profissionais da saúde talvez tenham vivido esse momento com mais intensidade. Nesse contexto, a proteção da família, tanto em termos de prevenção à infecção quanto em termos de segurança financeira, foi considerada uma estratégia de enfrentamento (KIRBY et al., 2021; VERA SAN JUAN et al., 2023; ZHAO; AHMED; FARAZ, 2020).

Os dados também destacam fatores que afetam o bem-estar e a segurança psicológica de maneira positiva e negativa. Elementos como liderança inclusiva, trabalho em equipe e programas de apoio institucional foram citados como promotores de um ambiente mais seguro e acolhedor nos estudos 4 e 7 de forma explícita. (TITLER et al., 2024; ZHAO; AHMED; FARAZ, 2020). No entanto, questões como assédio sexual, abuso no local de trabalho, sobrecarga emocional e medo de retaliações surgem como barreiras significativas, contribuindo para o aumento dos índices de burnout, exaustão emocional e ansiedade nos estudos 1 e 2. (KAHSAY et al., 2020; WAWERSIK et al., 2023).

Os resultados revelam também a centralidade do bem-estar e da segurança psicológica como pilares fundamentais para a manutenção da saúde mental e do desempenho dos profissionais de saúde nos estudos 1, 2, 6 e 7. Os autores Kirby et al., (2021), no estudo 3, destacam que a espiritualidade e o suporte social podem ser utilizados como mecanismos de enfrentamento para os profissionais de saúde para lidar com os impactos negativos do trabalho na saúde mental.

4 DISCUSSÃO

O bem-estar e a segurança psicológica foram amplamente explorados como elementos interdependentes em todos os estudos selecionados. A segurança psicológica, definida como a percepção de um ambiente onde os indivíduos se sentem seguros para expressar preocupações e assumir riscos interpessoais, emerge como um fator crucial para o fortalecimento do bem-estar no trabalho. Os estudos incluídos apontam que ambientes organizacionais com liderança inclusiva e comunicação clara promovem maior confiança e engajamento entre os profissionais. (KIRBY et al., 2021; OJUTE et al., 2024; WAWERSIK et al., 2023).

Por outro lado, os desafios são igualmente evidentes. A alta prevalência de assédio sexual e abuso no local de trabalho, combinada com a falta de apoio organizacional, reflete um cenário preocupante. Esses fatores não apenas afetam negativamente o bem-estar no trabalho, mas também

criam barreiras significativas para a implementação de uma cultura de segurança e aprendizado contínuo (KAHSAY et al., 2020; OJUTE et al., 2024; WAWERSIK et al., 2023).

Dessa forma, as organizações de saúde precisam implementar estratégias efetivas para lidar com esses desafios. Políticas de liderança inclusiva, criação de sistemas de denúncia anônima e fortalecimento do suporte psicológico são intervenções necessárias para mitigar os impactos negativos e promover um ambiente mais saudável e colaborativo. Além disso, como afirma OJUTE et al (2024) em sua pesquisa, é essencial que iniciativas como essas sejam acompanhadas de uma mudança cultural mais ampla, que valorize a transparência, o reconhecimento profissional e o cuidado mútuo entre os membros das equipes. Essas questões apontadas reforçam a necessidade de ações coordenadas que contemplem tanto o nível organizacional quanto individual, contribuindo para o desenvolvimento de políticas públicas e práticas institucionais que garantam um ambiente de trabalho mais seguro, humano e produtivo.

Conforme já mencionado em estudos anteriores (GALINHA; RIBEIRO, 2005; MENDONÇA et al., 2012; PASCHOAL; TAMAYO, 2008), o avanço das pesquisas na área promove uma separação entre bem-estar psicológico, que inclui autoaceitação e desenvolvimento pessoal e bem-estar subjetivo, que foca em satisfação com a vida e afetos positivos e negativos. Autores como Albuquerque e Tróccoli, (2004) já sinalizavam que o bem-estar está atrelado como o estudo científico da felicidade, enfatizando o desenvolvimento das fortalezas pessoais e a busca de uma vida satisfatória e com significado. Sendo assim, as organizações, através de seus líderes devem priorizar um estilo de liderança que promova um ambiente propício ao bem-estar dos trabalhadores, que por sua vez, precisa ser seguro. Segundo Edmondson (1999) em suas pesquisas as equipes com alta segurança psicológica eram mais propensas a admitir erros, buscar feedback e experimentar novas ideias, o que levava a um desempenho superior e a uma maior inovação.

Com isso, se mostra evidente que o bem-estar e a segurança psicológica são elementos intrinsecamente relacionados e essenciais para promover ambientes de trabalho saudáveis e produtivos. Contudo, para alcançar resultados duradouros, é imperativo que haja um comprometimento real dos gestores e uma mudança genuína na cultura organizacional, onde o respeito mútuo, a transparência e o aprendizado sejam parte integral da rotina das equipes.

5 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo identificar e sintetizar as evidências científicas disponíveis sobre a relação entre bem-estar e segurança psicológica no contexto hospitalar.

Os resultados indicaram a relevância do bem-estar e da segurança psicológica como temas centrais nas discussões relacionadas à saúde dos profissionais que atuam em ambiente hospitalar, principalmente no que tange a momentos de crise. Mesmo diante de um percentual representativo de estudos dentro dessa revisão, que retratam a relação do bem-estar e a segurança psicológica no período pandêmico, temos poucos estudos na literatura que abordam essa relação no que cerne os profissionais da saúde. Chama a atenção ainda que os mesmos profissionais que estavam na linha de frente, no enfrentamento dos impactos da pandemia, e apresentavam instabilidade na sua saúde mental, não aparecem de forma significativa nas pesquisas publicadas com essa temática, o que nos leva a questionar se questões como o bem-estar no trabalho e segurança-psicológica, não deveriam ser mais bem exploradas e pesquisadas no contexto hospitalar.

Os dados analisados mostram que uma parte significativa dos artigos abordam esses conceitos, mas nem sempre de maneira direta ou explícita. Essa observação aponta para uma lacuna na literatura, onde o bem-estar e a segurança psicológica são frequentemente tratados como elementos secundários ou implícitos em estudos mais amplos sobre saúde mental, ambiente de trabalho e dinâmica organizacional.

Apesar da contribuição significativa dos artigos revisados, identificamos a necessidade de estudos que explorem diretamente as interações entre bem-estar, segurança psicológica e práticas organizacionais. Muitos textos analisados discutem fatores como burnout, assédio sexual, liderança e suporte organizacional, mas sem abordar de forma integrada como esses aspectos influenciam o bem-estar e a segurança psicológica dos profissionais de saúde. Essa fragmentação dificulta a compreensão mais ampla e detalhada do impacto dessas variáveis no cotidiano desses trabalhadores.

Outra lacuna observada refere-se à escassez de estudos no contexto brasileiro, apesar da relevância das especificidades culturais e estruturais do sistema de saúde do país. Os estudos nacionais revisados destacam aspectos importantes, como a espiritualidade e o suporte social, mas ainda há espaço para uma investigação mais abrangente e aprofundada que contemple as particularidades locais.

Diante disso, é essencial que futuras pesquisas explorem de maneira mais direta e integrada o impacto do bem-estar e da segurança psicológica, ampliando o foco para incluir diferentes contextos culturais, organizacionais e individuais. Estudos longitudinais, por exemplo, poderiam fornecer evidências mais robustas sobre como intervenções específicas, como liderança inclusiva e programas de suporte psicológico, afetam o bem-estar e a segurança psicológica a longo prazo.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, p. 153–164, ago. 2004.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 08 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 01: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 05: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 17: Ergonomia. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 32: Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>>. Acesso em: 09 jun. 2024.

CLARK, T. R. **Os 4 Estágios da Segurança Psicológica. Definindo o Caminho para inclusão e a inovação**. [s.l.] Alta Books, 2023.

DATAPREV. **Dados estatísticos - Previdência Social e INSS**. Disponível em: <<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/dados-estatisticos-previdencia-social-e-inss/dados-abertos-previdencia-social>>. Acesso em: 8 jun. 2024.

EDMONDSON, A. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. **Administrative Science Quarterly**, v. 44, n. 2, p. 350–383, jun. 1999.

EDMONDSON, A. **A organização sem medo: Criando Segurança Psicológica no Local de Trabalho para Aprendizado, Inovação e Crescimento**. 1. ed. [s.l.] Alta Books, 2020.

FARIAS, E. Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. p. 7, 20 jun. 2023.

GALINHA, I.; RIBEIRO, J. L. P. HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE BEM-ESTAR SUBJETIVO. 2005.

KAHSAY, W. G. et al. Sexual harassment against female nurses: a systematic review. **BMC Nursing**, v. 19, p. 58, 29 jun. 2020.

KIRBY, E. E. F. et al. COVID-19 E SUAS INFLUÊNCIAS PSÍQUICAS NA PERCEPÇÃO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM DA ATENÇÃO PALIATIVA ONCOLÓGICA. **Reme: Revista Mineira de Enfermagem**, v. 25, 2021.

MENDONÇA, H. et al. Saúde, qualidade de vida e bem-estar: limites e interfaces teórico metodológicas. Em: **Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

MOURA, A. C. P. et al. SÍNDROME DE BURNOUT. **Revista Cathedral**, v. 6, n. 2, p. 123–140, 2023.

OJUTE, F. et al. Investigating Workplace Support and the Importance of Psychological Safety in General Surgery Residency Training. **Journal of Surgical Education**, v. 81, n. 4, p. 514–524, abr. 2024.

OLIVEIRA, Á. F.; GOMIDE JÚNIOR, S.; POLI, B. V. S. ANTECEDENTES DE BEM-ESTAR NO TRABALHO: CONFIANÇA E POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, p. eRAMD200105, 7 fev. 2020.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DA ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO. 2008.

PEDRO, M. et al. É seguro falarmos aqui? O papel mediador da segurança psicológica na relação entre a amabilidade e o work engagement. v. 6, p. 45–66, 1 jan. 2016.

RIBEIRO, L. D. A. M.; VEIGA, H. M. D. S. Bem-estar no trabalho: influência do clima organizacional entre trabalhadores hospitalares. **Revista Psicologia e Saúde**, p. 63–76, 14 jun. 2022.

ROSSI, V. A. et al. Reflexões sobre Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 16, n. 31, p. 151–175, 24 nov. 2020.

SANTOS, C. M. DA C.; PIMENTA, C. A. DE M.; NOBRE, M. R. C. A estratégia PICO para a construção da pergunta de pesquisa e busca de evidências. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 15, p. 508–511, jun. 2007.

SOUZA, M. T. D.; SILVA, M. D. D.; CARVALHO, R. D. Integrative review: what is it? How to do it? **Einstein (São Paulo)**, v. 8, n. 1, p. 102–106, mar. 2010.

TITLER, M. G. et al. Registered Nurses' Well-Being, Michigan, 2022. **American Journal of Public Health**, v. 114, n. S2, p. 180–188, fev. 2024.

VERA SAN JUAN, N. et al. Frontline Health Care Workers' Mental Health and Well-Being During the First Year of the COVID-19 Pandemic: Analysis of Interviews and Social Media Data. **Journal of Medical Internet Research**, v. 25, p. e43000, 14 ago. 2023.

WAWERSIK, D. M. et al. Individual Characteristics That Promote or Prevent Psychological Safety and Error Reporting in Healthcare: A Systematic Review. **Journal of Healthcare Leadership**, v. 15, p. 59–70, 17 abr. 2023.

ZHAO, F.; AHMED, F.; FARAZ, N. A. Caring for the caregiver during COVID-19 outbreak: Does inclusive leadership improve psychological safety and curb psychological distress? A cross-sectional study. **International Journal of Nursing Studies**, v. 110, p. 103725, out. 2020.